



## Laagdrempe- lige cursus diversiteit

**Semiha Denktas, Gwen de Bruin, Joris van den Ring-Bax (red.): Van woorden naar daden. Een gids voor een inclusieve organisatie**

Boom, Den Haag.  
ISBN 9789462128095; 211 blz.  
€ 43,50

**O**nze samenleving is divers en wordt superdivers. Organisaties doen er goed aan die diversiteit te weerspiegelen en moeten ermee leren omgaan. Want als ze dat op een goede manier doen, zal hun dat alleen maar voordeel bieden, omdat ze dan een brede waaier aan talenten kunnen aanspreken. Daarvoor volstaat het niet om in je doelen en beleidsverklaringen te bevestigen dat diversiteit en inclusie belangrijk zijn, je moet er ook concreet mee aan de slag. Het boek *Van woorden naar daden. Een gids voor een inclusieve organisatie* wil daartoe praktische kennis en handvatten aanbieden om organisaties op weg te helpen. De auteurs van het Inclusion, Diversity, Equity & Access Center (IDEA) van de Erasmus Universiteit Rotterdam bundelen in het boek hun eigen kennis, aanpak en ervaringen met inclusiviteit, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid.

Deze vier met elkaar verbonden thema's zijn recent meer in beeld gekomen. De auteurs wijzen op enkele belangrijke 'versnellers' van die evolutie, zoals de MeToo- en de Black Lives Matter-beweging. Verrassender is dat ze ook de klimaatverandering benoemen, omdat die bepaalde sociale groepen meer treft dan anderen, hoewel ze doorgaans minder bijdragen aan de oorzaken ervan.

Vervolgens gaan ze in op het definiëren van die vier termen

en aanverwante concepten, waardoor ze van in het begin helderheid scheppen over hoe zij zich ertoe verhouden. Zo wijzen ze op het belang van intersectionaliteit, dat wil zeggen het feit dat je geprivilegieerd of gediscrimineerd kan worden op verschillende aspecten van je identiteit, zoals geslacht, gender, leeftijd, sociaal-economische klasse of etniciteit. Waar die aspecten elkaar kruisen, komen privilege en discriminatie nog sterker en op nieuwe manieren naar voren. Zo maakt het al een verschil of je laag- dan wel hoogopgeleid bent, maar als je én laagopgeleid én zwart én vrouw bent, zal je verhaal er anders uitzien, en al helemaal als je het afzet tegen dat van een hoogopgeleide witte man.

Ook stippen de auteurs het debat over 'woke' aan. De term houdt in dat je je bewust moet zijn van vooroordelen en discriminatie, ook als die systemisch ingebed zijn. De stelling van de auteurs is dat woke geen gebrek aan openheid voor andere meningen mag teweegbrengen (iets waar tegenstanders wel vaak op wijzen), maar dat je wel kritische vragen moet blijven stellen en dat je je ervan bewust moet zijn dat er andere meningen zijn – die je vervolgens wel respectvol moet behandelen.

Een volgend hoofdstuk gaat in op de aanpak van IDEA, niet zozeer om die te promoten maar om te tonen welke vragen belangrijk zijn om jezelf als

organisatie te stellen als je wilt omgaan met inclusiviteit, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid. Welke visie heb je? Over welke gegevens beschik je (bijvoorbeeld over instroom, doorstroom en uitstroom)? Welke acties plan je en hoe kies je de geschikteste voor je organisatie? Hoe monitor en evalueer je die acties? Hoe krijg je er draagvlak voor? Hoe communiceer je erover? Hoe engageer je leden van je organisatie, hoe betrek je hen erbij? Wat zijn je doelen en hoe kun je alles zo op elkaar afstemmen (integraal handelen) dat je die doelen kunt bereiken en kunt aantonen dat je die bereikt?

Wat dit geheel van vragen duidelijk maakt, is dat je je doelen niet zult bereiken als je niet bereid bent er middelen voor vrij te maken, er tijd en inzet aan te besteden. Als je een regenboog wilt, zul je zelf de pot goud moeten voorzien.

In de verdere hoofdstukken komen dan antwoorden op al die vragen en gaat het over verbinding en betrokkenheid (*outreach* en *engagement*, om zicht te krijgen op de behoeften en capaciteiten van diegenen die niet tot bij je komen via de 'gebruikelijke kanalen'); over het ontwikkelen van een inclusieve organisatiecultuur en constructieve, respectvolle communicatie in zowel woord als beeld; over inclusief humanresourcesbeleid en inclusief leiderschap; en over monitoring en onderzoek, of hoe feiten kunnen helpen om wakker te schudden

wie onverschillig is of het gevoel heeft dat de organisatie toch al divers genoeg is.

Fijn is dat alle hoofdstukken doorspekt zijn met tal van tips, vragenlijsten, checklists, leesen luistertips die buiten het academische gaan en je leiden naar series (documentaire, maar ook fictie), podcasts, afleveringen van reality-tv-series et cetera. Het zijn laagdrempelige wegen om voeling te krijgen met wat privilege en discriminatie betekenen en hoe inclusiviteit, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid ervoor kunnen zorgen dat je organisatie divers wordt én dat de diverse groepen zich ook goed voelen in je organisatie. Op de volgende vergadering zal de witte man dan hopelijk niet meer aan zijn vrouwelijke collega vragen of zij even een kop koffie voor hem kan halen.

---

**Kurt De Wit**

*is als hoofd datamanagement verbonden aan de Dienst Onderwijsbeleid van de KU Leuven en is lid van de recensieredactie van Th&ma*

**Als je een regenboog**

**wilt, zul je zelf**

**de pot goud**

**moeten voorzien**