

Het Lagerhuisdebat

Een debat (bekend van televisie) over diversiteit en inclusie: het Lagerhuisdebat is misschien wel de allerbekendste debatvorm. Zet twee rijen van stoelen tegenover elkaar. De ene kant is vóór de stelling; de andere kant tegen. Wie het woord wil, staat op. Spreken mag pas als de debatleider je het woord geeft. Per stelling duurt het debat ongeveer 10 minuten...

Tips

Variatie

Kies ervoor om een stelling voor te bereiden: 15 minuten of zelfs een paar dagen voor het debat. Doe je dit normaal al? Probeer het dan eens zonder voorbereiding. Je kan deelnemers vaste rollen toewijzen. 'Als je links zit, verdedig je de stelling.' Of juist werken met vrije rollen. Debaters mogen dan hun eigen mening verdedigen.

Het overloopdebat als variant

Alleen een dwaas verandert nooit van mening. Dat wordt wel eens gezegd. Waarom zou je niet van mening mogen veranderen tijdens een debat? Bij een overloopdebat mag dat! Na het voorlezen van de stelling, vraag je de debaters die vóór zijn om aan één kant te zitten; tegenstanders aan de andere kant. Maar tijdens het debat mogen mensen van mening veranderen. Bijvoorbeeld als ze een argument horen van de andere kant dat ze overtuigend vinden. Of als ze juist afgestoten worden door argumenten van hun medestanders. En extra leuk: ook mensen die normaal niks zeggen, hebben een mening. Want door te blijven zitten, neem je ook een standpunt in. De debatleider kan hen dus ook vragen waarom ze blijven zitten. Wat zal blijken: stillere wateren hebben diepe gronden.

Het Lagerhuisdebat: stellingen

1. 'Focus op talent is belangrijker dan focus op diversiteit'

Het een sluit het ander niet uit. Integendeel. Door meer diversiteit in je organisatie te brengen, haal je ook meer divers talent binnen. Te vaak verstopt men zich nog achter 'ik kies de persoon die het beste past op de functie' of 'ik kies in de eerste plaats voor talent'. Door (onbewuste) vooroordelen en aannames wordt 'talent' vaak gekoppeld aan iemand die op jezelf lijkt (in uiterlijk/ervaring/verwoording, en dergelijke.) Objectief werven en selecteren helpt om deze bias te voorkomen.

2. 'Iedereen krijgt hier gelijke kansen, je moet ze alleen wel pakken'

Niet iedereen heeft hetzelfde startpunt. Waardoor niet iedereen die 'gelijke' kansen kan pakken.

Als je je hier bewust van bent, kan je ervoor zorgen dat iedereen toegang krijgt tot dezelfde mogelijkheden. En soms betekent dat ook mensen kansen proactief aanreiken.

3. 'Iedereen is welkom, als ze passen binnen onze cultuur'

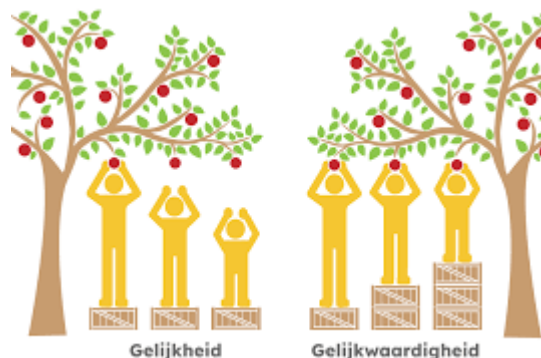
Een organisatiecultuur bestaat uit de normen, waarden en ongeschreven regels op de werkvloer. Het gevaar schuilt in de ongeschreven regels, die vaak 'organisch' ontstaan in een homogene groep mensen. Deze regels kunnen druk uitoefenen op nieuwkomers om zich te conformeren aan de groep, bijvoorbeeld in kleding of gedrag. Dat kan ertoe leiden dat je mensen die zich anders willen kleden of gedragen, bij voorbaat uitsluit of afschrikt. Twee voorbeelden:

- een organisatie met een 'masculiene' cultuur kan vrouwen afschrikken
- een organisatie met een 'competitieve' cultuur kan creatieve mensen afschrikken.

Als je je hier niet bewust van bent, blijf je mensen aantrekken die lijken op en vaak dezelfde talenten, invalshoeken en oplossingen hebben als de homogene groep. En daarmee mis je de kans om je organisatie met ander, divers talent, invalshoeken en oplossingen te verrijken.

4. 'Gelijkheid of Gelijkwaardigheid'

Vaak hoor je in een organisatie de slogan 'gelijke monniken, gelijke kappen'. Waarmee men wil zeggen: voor iedereen gelden dezelfde regels, procedures, activiteiten, voorwaarden en we maken geen uitzonderingen. Want dat is eerlijk. Maar dat is helemaal niet eerlijk. Want gelijkheid bestaat niet. Iedereen is anders. Soms moet je juist uitzonderingen maken om gelijke kansen te creëren. Bij gelijkwaardigheid draait het om de eerlijke behandeling, toegang en vooruitgang van mensen, terwijl barrières die dit in de weg staan, worden geïdentificeerd en geëlimineerd.



5. 'Aandacht aan D&I besteden plaatst mensen in hokjes'

Vaak wordt dit argument gebruikt om het gespreksonderwerp D&I van tafel te kunnen vegen.

Het in hokjes plaatsen wil zeggen dat je mensen in categorieën indeelt en eigenschappen toekent aan alle leden van die categorie. En vaak koppel je daar ook bepaald gedrag of een waardeoordeel aan. Juist het gesprek voeren over D&I helpt om bewust te worden van de waardeoordelen en gedragingen die we koppelen aan de hokjes. Om hokjes flexibeler, permeabel te maken. Om onze blik te verruimen en buiten de hokjes te durven kijken. Want we denken allemaal in hokjes. Dat helpt ons om overzicht te houden en verbanden te leggen.

6. 'Aandacht voor D&I moet niet resulteren in positieve discriminatie'

Positieve discriminatie is het bij gelijke geschiktheid opzettelijk bevoordelen van bepaalde mensen of groepen. Discriminatie is verwerpelijk. Dus waarom hiervoor kiezen? Bij deze redenering gaat men ervan uit dat iedereen gelijk is en gelijke kansen heeft en krijgt. Helaas is dat niet het geval. Mensen zijn niet hetzelfde en kansen en mogelijkheden zijn niet voor iedereen gelijk. Door ons 'hokjesdenken' met bijbehorende waardeoordelen is er vaak sprake van (onbewuste) negatieve

discriminatie. De enige mogelijkheid om deze vicieuze cirkel te doorbreken, is een structurele aanpak die opweegt tegen die (onbewuste) negatieve discriminatie.

7. 'Wij staan open voor mensen met een beperking / andere mensen, ze weten ons alleen niet te vinden'

Als je via de gebruikelijke kanalen en met de gebruikelijke vacatureteksten mensen werft, krijg je de gebruikelijke kandidaten. Als je echt open staat voor andere mensen, verdiep je je in waar en hoe je deze mensen kunt vinden en enthousiasmeren. Vermeld bijvoorbeeld in de vacaturetekst dat mensen met een beperking van harte uitgenodigd worden om te reageren. Dat er binnen jouw organisatie faciliteiten en ondersteuning aanwezig is om ieder talent tot recht te laten komen. En kijk ook naar woordkeuze en functie-eisen: wie voelen zich hierdoor aangesproken? Vraag mensen uit verschillende groepen hierover met je mee te denken.