

Diversiteit en leiderschap – wat Bill Clinton ervan vindt.

Jitske Kramer - HumanDimensions

Wat moeten leiders doen om samenlevingen veilig te maken voor diversiteit?

De club van Madrid, bestaande uit 70 oud-presidenten, zette deze vraag centraal tijdens een tweedaagse conferentie in Rotterdam. Ik had de eer bij de werkgroep *business society* aan te schuiven.

Deze werkgroep kwam tot de conclusie dat diversiteit in het bedrijfsleven ofwel moeilijk te realiseren is doordat bedrijven de deur dichthouden voor andere etnische, regionale of religieuze groepen. Ofwel dat de aanwezige diversiteit niet goed benut wordt. Het feit dat bepaalde groepen de weg naar de arbeidsmarkt moeilijk kunnen vinden of bewandelen, heeft grote negatieve effecten in de samenleving. Wanneer het bedrijfsleven diversiteit meer en beter benut, geven zij daarmee een positieve bijdrage om gevoelens van uitsluiting, onveiligheid, en 'er niet bij horen' te verminderen. Bovendien vergroten zij hun markt en mogelijkheden. Maatschappelijk verantwoord ondernemen met winst als beloning.

De belangrijkste conclusie was dat educatie over diversiteit hoog op de agenda moet staan. Wat natuurlijk de vraag oproept wat hierover dan precies onderwezen moet worden aan lagere en middelbare school leerlingen, studenten en de huidige werknemers en managers. Uit eigen praktijk en ervaring heb ik hier een duidelijk antwoord op, dat de kern vormt van mijn boek dat in juni verschijnt. Tijdens de afsluitende presentatie van de conferentie gaf de ex-president van de Verenigde Staten, Bill Clinton, zijn visie op wat er nu zou moeten gebeuren. Ik was blij verrast dat zijn analyse in lijn ligt met de aanpak die ik voor ogen heb.

Bill Clinton: de enige optie is om diversiteit te vieren

Bill Clinton begon zijn toespraak met zijn observaties van de huidige processen in de verschillende delen van de wereld. Waarbij

mensen soms moeten vechten voor hun identiteit of door anderen een negatief zelfbeeld krijgen aangepraat. Dit laatste vaak om ongelijke relaties



te verdoezelen. Clinton vervolgde door te zeggen dat de behoefte om mensen in hokjes te stoppen heel menselijk en onvermijdelijk is. Het is een primair psychologische behoefte om mensen te categoriseren. Net zo wezenlijk als de behoefte aan het hebben van een identiteit, want zonder of met een negatief geformuleerde identiteit krijg je problemen. Wanneer psychologische behoeften echter tot een politieke strijd leiden, komen we in een destructief en gevaarlijk spel terecht.

De enige manier om ieders identiteit te behouden en veilig te stellen is, aldus Bill Clinton, om samen te leren leven en werken. De enige optie is om diversiteit te vieren. En daarvoor moeten we twee dingen doen. Ten eerste de psychologische strijd die ontstaat door de diversiteit winnen. Door onzekerheid vallen mensen terug op hun eigen identiteit wat een polariserende werking heeft. Dit mag geen politieke strijd worden. Iedereen heeft het recht op een positief zelfbeeld en daar moeten we met z'n allen zorg voor dragen. Ten tweede moeten we gewoon dingen gaan doen met elkaar! De manier om uit de huidige 'fix' te komen is om gezamenlijke uitdagingen te hebben los van religie of etniciteit.

Dit alles vertaald naar organisaties en teams

Het psychologische spel dat ontstaat door culturele verschillen, noem ik culturele dynamiek. Als je wilt weten hoe je deze dynamiek kunt sturen en benutten, geef ik je graag ideeën. Een dag hierover praten met oud-wereldleiders en andere experts was erg inspirerend. Ik dank Victor Arrango voor de uitnodiging.

www.thesharedsocietiesproject.clubmadrid.org
www.humandimensions.nl

