

› ‘Jezelf zijn of erbij horen? Van assimilatie naar inclusie’

Interactieve sessie gericht op de vertaling van wetenschappelijke naar praktische inzichten over hoe we van assimilatie naar inclusie kunnen gaan. Hierbij staan organisaties en hun interventies centraal.



Julian Rengers

PhD kandidaat, inclusie van werknemers met een verbergbaar stigma (specifiek LHBTQ+)

- Rijksuniversiteit Groningen, Departementen van Sociologie en Sociale Psychologie



Onur Şahin

PhD kandidaat, inclusie van werknemers die afwijken van de norm.

- Universiteit Utrecht, Organizational Behavior Group



Amber Kersten

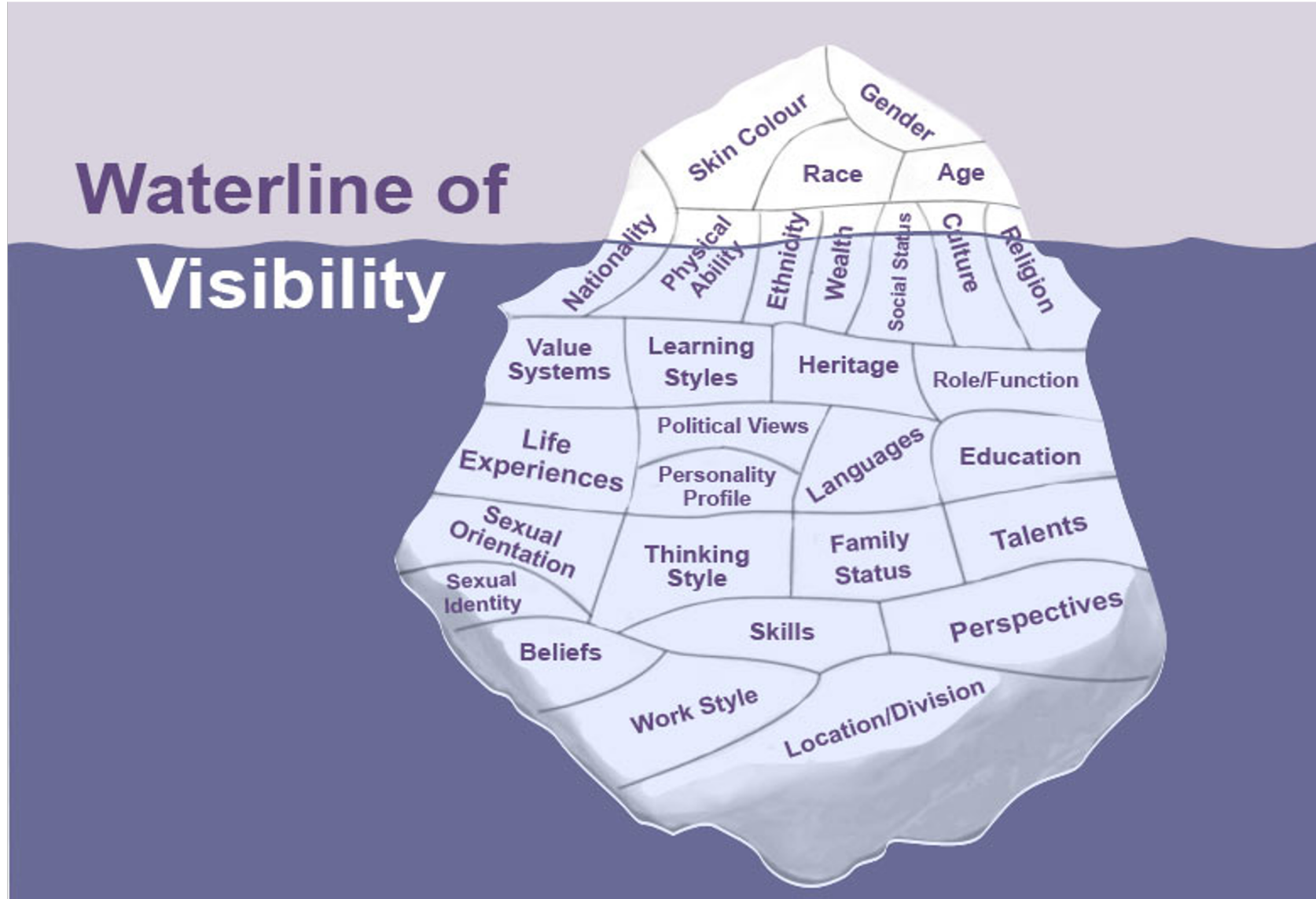
PhD kandidaat, inclusief werkgeversgedrag en de inclusie van kwetsbare groepen.

- Tilburg University, Departement Human Resource Studies
- TNO (Leiden), Unit Healthy Living

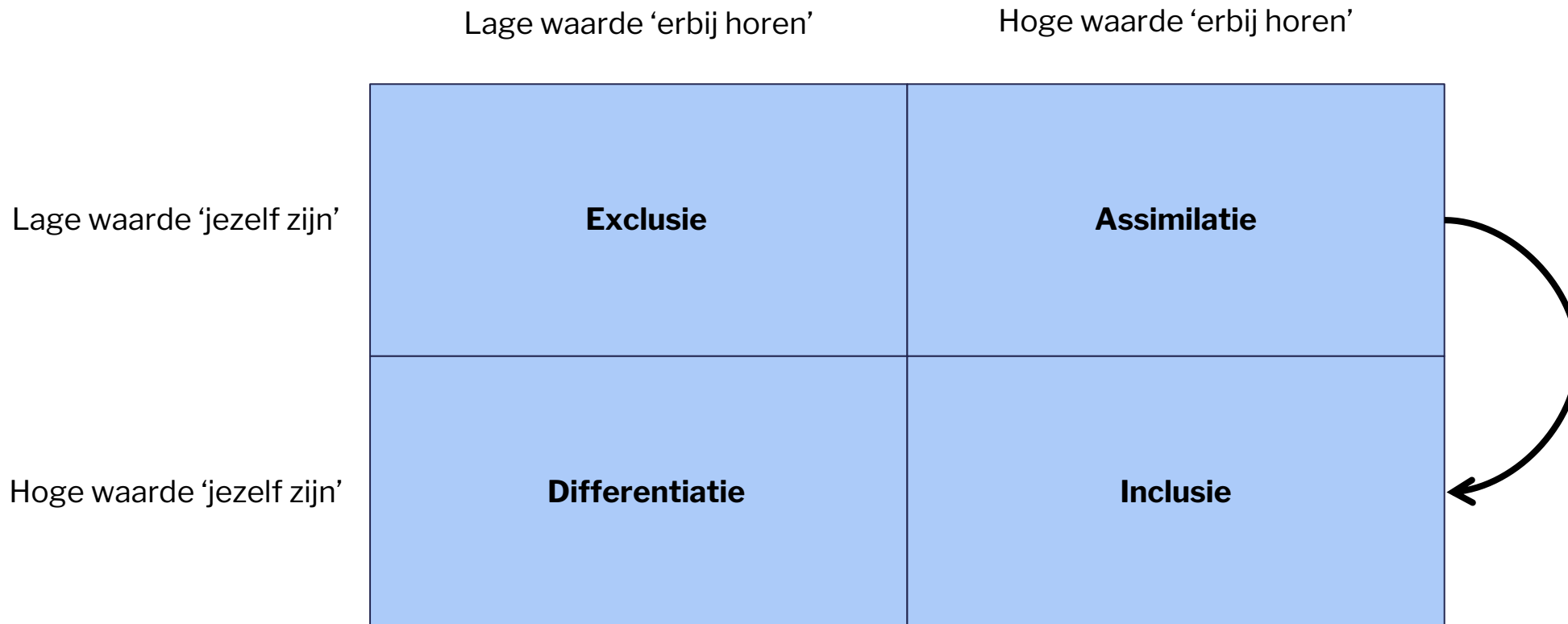
Wie zijn er aanwezig vandaag?



› Diversiteit



› Inclusie: de balans tussen jezelf zijn en erbij horen



› Stand van zaken bij organisaties

- Hoe zit het met inclusie bij organisaties?

Organisaties zijn vaak opgebouwd en ingericht door een bepaald type persoon of groep mensen

•Structuur en cultuur van een organisatie -> druk om aan te passen aan de groep

•Creëert ook ongelijkheid:

Prejudiced Places: How Contexts Shape Inequality and How Policy Can Change Them

Policy Insights from the
Behavioral and Brain Sciences
2018, Vol. 5(1) 66–74
© The Author(s) 2018
DOI: 10.1177/2372732217748671
journals.sagepub.com/home/bbs


Mary C. Murphy¹, Kathryn M. Kroeper¹, and Elise M. Ozier¹

Abstract

Psychological theories often locate the problem of prejudice within people. However, prejudice stems from both people and *places*. Prejudiced contexts are places with predictable, systematic inequalities in experience and outcomes based on people's social group memberships—advantaging people from some social groups, while disadvantaging people from others. The prejudice-in-places model illuminates sources of inequality that would otherwise be overlooked and suggests novel avenues for intervention. By understanding how norms, values, policies, practices, and procedures can create prejudiced places, leaders and policymakers can intentionally debias environments so that members of all social groups can flourish in educational and organizational settings.

› Stand van zaken bij organisaties

Robert M. Duncan

Chairman, USPS Board of Governors



Affiliation: Republican

Current job & contact info:

CEO, Inez Deposit Bank
41 W. Main St.
Inez, Kentucky 41224
mduncan@inezdepositbank.com
(606) 298-3511

John M. Barger

USPS Board of Governors



Affiliation: Republican

Current job & contact info:

Attorney & Managing Director
NorthernCross Partners, LLC
945 San Marino Ave.
San Marino, California 91108
barger.jm@gmail.com
(626) 460-6321
(213) 629-8356

Ron A. Bloom

USPS Board of Governors



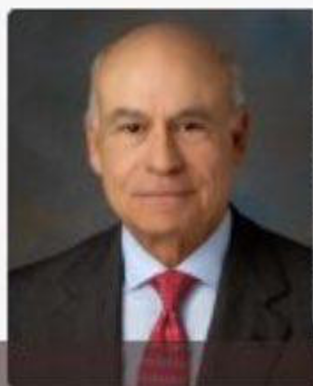
Affiliation: Democrat

Current job & contact info:

Managing Partner
Brookfield Asset Management
250 Vespy St., 15th Floor
New York, New York 10282
ron.bloom@brookfield.com
(212) 417-7000
(212) 978-1707

Roman Martinez IV

USPS Board of Governors



Affiliation: Republican

Current job & contact info:

Private Investor
Board of Directors, Cigna
248 Tradewind Dr., Palm Beach, FL 33480
555 Park Ave., FL 6w, NY, NY 10065
roman@cmv.com
(212) 634-1190
(917) 892-4008
(917) 270-4608

Donald L. Moak

USPS Board of Governors



Affiliation: Democrat

Current job & contact info:

Founder & CEO
The Moak Group
401 9th St. NW Suite 740
Washington, D.C. 20004
(202) 838-3800
lee.moak@moakgroup.com

William D. Zollars

USPS Board of Governors



Affiliation: Republican

Current job & contact info:

Private Investor
Board of Directors, Prologis Inc.; C
8 N. La Senda Dr., Laguna Beach, C
11513 Pawnee Cir., Leawood, KS 6
(913) 696-6100
(913) 232-8068
(415) 394-9000
DirectorAccessMailbox@cigna.com

› Stand van zaken bij organisaties

- Hoe zit het met inclusie bij organisaties?

Organisaties zijn vaak opgebouwd en ingericht door een bepaald type persoon of groep mensen

•Structuur en cultuur van een organisatie -> druk om aan te passen aan de groep

•Creëert ook ongelijkheid:

Prejudiced Places: How Contexts Shape Inequality and How Policy Can Change Them

Policy Insights from the
Behavioral and Brain Sciences
2018, Vol. 5(1) 66–74
© The Author(s) 2018
DOI: 10.1177/2372732217748671
journals.sagepub.com/home/bbs



Mary C. Murphy¹, Kathryn M. Kroeper¹, and Elise M. Ozier¹

Abstract

Psychological theories often locate the problem of prejudice within people. However, prejudice stems from both people and *places*. Prejudiced contexts are places with predictable, systematic inequalities in experience and outcomes based on people's social group memberships—advantaging people from some social groups, while disadvantaging people from others. The prejudice-in-places model illuminates sources of inequality that would otherwise be overlooked and suggests novel avenues for intervention. By understanding how norms, values, policies, practices, and procedures can create prejudiced places, leaders and policymakers can intentionally debias environments so that members of all social groups can flourish in educational and organizational settings.

› Stand van zaken bij organisaties

- Vaak is de boodschap (al dan niet impliciet) dan ook:
- Ook: 'Doet beter je best, werk harder dan de rest'



LEAN IN

WOMEN, WORK, AND
THE WILL TO LEAD

SHERYL SANDBERG

'Uitsluiting van werk? Dan kun je beter aanpassen'



© Getty Images



Opinie - Om discriminatie op de arbeidsmarkt te ontlopen kunnen mensen met een niet-westerse achtergrond zich het beste aanpassen, schrijft Frank Karsten.

DOOR: FRANK KARSTEN 4 JANUARI 2019, 09:33

› Stand van zaken bij organisaties

Terwijl wij weten:

Social identity and self-presentation at work: how attempts to hide a stigmatised identity affect emotional well-being, social inclusion and performance

Authors

Authors and affiliations

Naomi Ellemers , Manuela Barreto

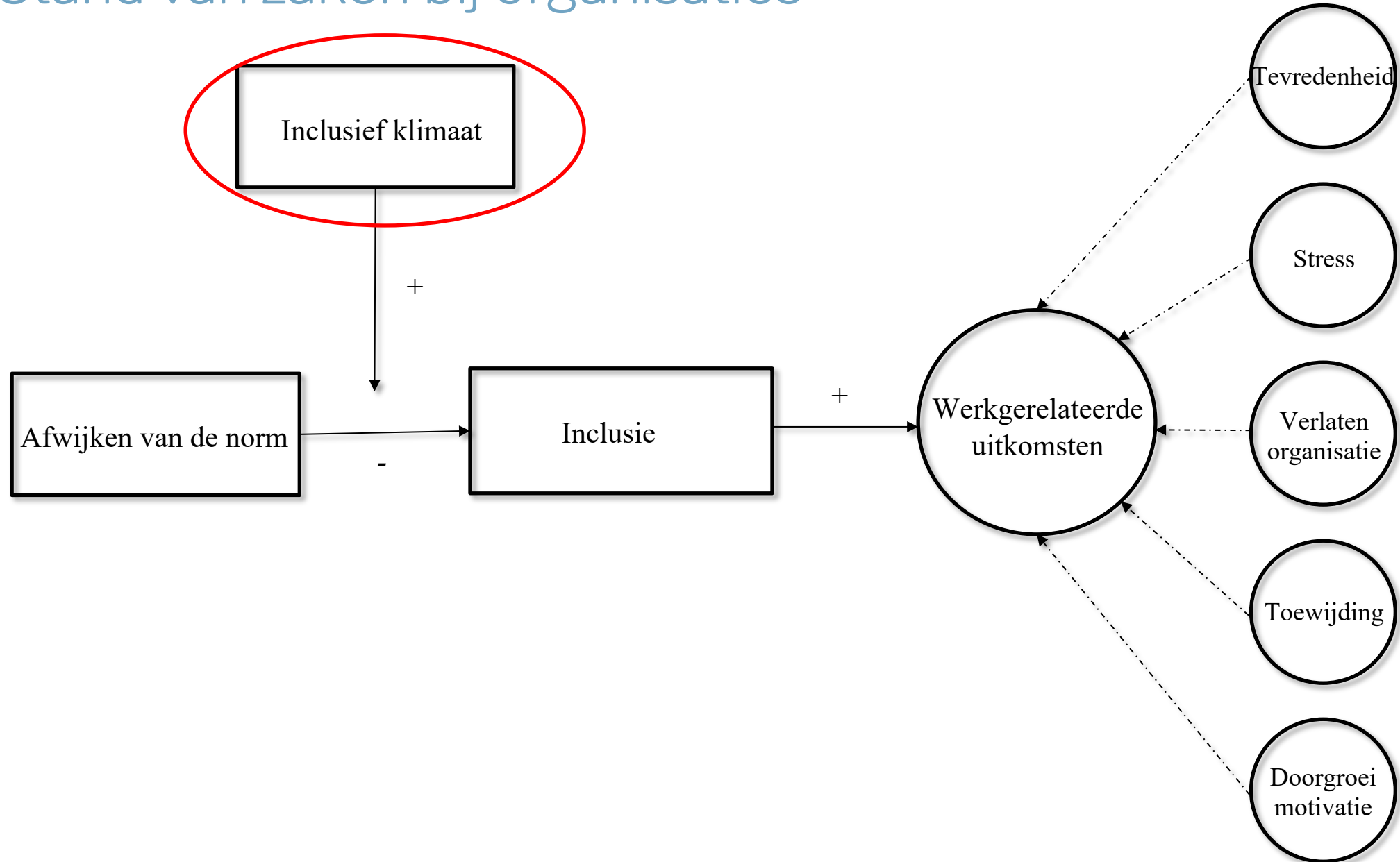
Motivation for Education and Work in Young Muslim Women: The Importance of Value for Ingroup Domains

Colette Van Laar, Belle Derks, and Naomi Ellemers

Leiden University

Much work has focused on how stereotypes and discrimination negatively affect well-being, motivation, and performance in disadvantaged groups. Relatively little work has identified positive factors that contribute to motivation/performance. We focus on identity-affirmation as a positive force, presenting two studies on the effect of value by others for domains of importance to Muslims on young Muslim women's perspective on education/work. The results show how respecting identity domains that are central and salient for members of religious/ethnic minority groups maintains motivation in education/work, and secures majority-group identification. Rather than hampering societal integration, the results show that distinctive identities can be harnessed as positive sources.

› Stand van zaken bij organisaties



› THEORIE: Inclusieve Organisaties & Interventies



› Wat passen werkgevers toe in de praktijk?

- Literatuurstudie van praktijken de werkgevers gebruiken en als belangrijk ervaren voor de inclusie van **kwetsbare groepen** in hun organisaties.
 - Mensen met een migratieachtergrond, mensen met een leerachterstand, mensen met een beperking, etc.



• **Senior Management Commitment (12)**



• **Ondersteunende Cultuur (24)**



• **Recruitment en Selectie (7)**



• **Externe Samenwerking (6)**



• **Verdere HR praktijken (8)**



• **Monitoring (5)**



• **Accommodaties en Herontwerp van Werk (20)**

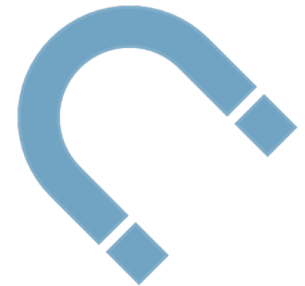
› SENIOR MANAGEMENT COMMITMENT (12)

- Strategisch plan voor het normaliseren van diversiteit;
- Beleid tegen discriminatie en het openlijk adresseren van stigma;
- Expliciete betrokkenheid van (senior) management bij inclusie met een visie.



RECRUITMENT EN SELECTIE (7)

- Samenwerking met externen, zoals werkgeversservicepunten of re-integratiebureaus;
- Stageprogramma's voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Aandacht voor behoefte aan accommodaties tijdens het recruitment process.



VERDERE HR PRAKTIJKEN (8)

- On-the-job training om duurzame inzetbaarheid te stimuleren;
- Eerlijke compensatie en flexibele secundaire arbeidsvoorwaarden, die inspelen op behoeften;
- Purpose: Het individuele werk wordt gekoppeld aan de missie van de organisatie.



› ACCOMMODATIES EN HET HERONTWERP VAN WERK (20)

- Flexibiliteit in werktijden, locaties en verlofregelingen;
- Aangepaste of verminderde werkinhoud;
- Gepersonaliseerd budget voor accommodaties.



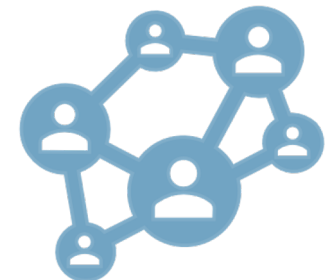
ONDERSTEUNENDE CULTUUR (24)

- Inclusieve cultuur (bv. eerlijkheid, samenwerking, empowerment, aanmoediging);
- Ondersteuning bij indiensttreding en socialisatie;
- Collegiale support (bv. buddy systemen, peer modelling of employee resource groups);
- Inclusie (awareness) training.



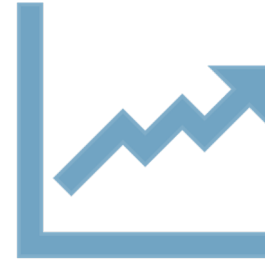
EXTERNE SAMENWERKINGEN (6)

- Strategische samenwerking met experts, organisaties of bemiddelingsinstanties;
- Werkgeversnetwerken voor samenwerking, inspiratie en zichtbaarheid;
- Het stellen van vereisten voor onderaannemers en leveranciers.



› MONITORING (5)

- Jaarlijkse doelstellingen voor inclusie;
- Kosten-analyse gerelateerd aan interventies;
- Betrokkenheid van minderheden in beslissingen en monitoring;
- Vragenlijsten gericht op inclusiebeleid.



› THEORIE → PRAKTIJK: Inclusieve Organisaties

- Wat zijn jullie reflecties op de onderstaande categorieën?
- Passen jullie een van deze categorieën van praktijken zelf ook toe?
- Wat zijn jullie ervaringen met dergelijke praktijken? Werkt het goed of juist niet, en waarom?
- Welke kansen liggen er of welke obstakels zijn er?
- Welke praktijken missen hier nog?



• **Senior Management Commitment (12)**



• **Recruitment en Selectie (7)**



• **Verdere HR praktijken (8)**



• **Accommodaties en Herontwerp van Werk (20)**



• **Ondersteunende Cultuur (24)**



• **Externe Samenwerking (6)**



• **Monitoring (5)**



<https://nl.padlet.com/akersten7/diversiteit>