



sCan & Do

Sleutelen aan diversiteit in
3 bewegingen

Jaar 1



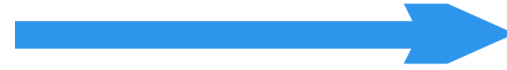
- Scan: verzamelen data en feiten
- Rol van begeleiders: observeren en analyseren (expert)
- Type interventies: 'blauw': Projectmatige methoden, strategische analyses, procedures bijstellen/uitwerken
- Resultaat: bepaling organisatietype



Expert

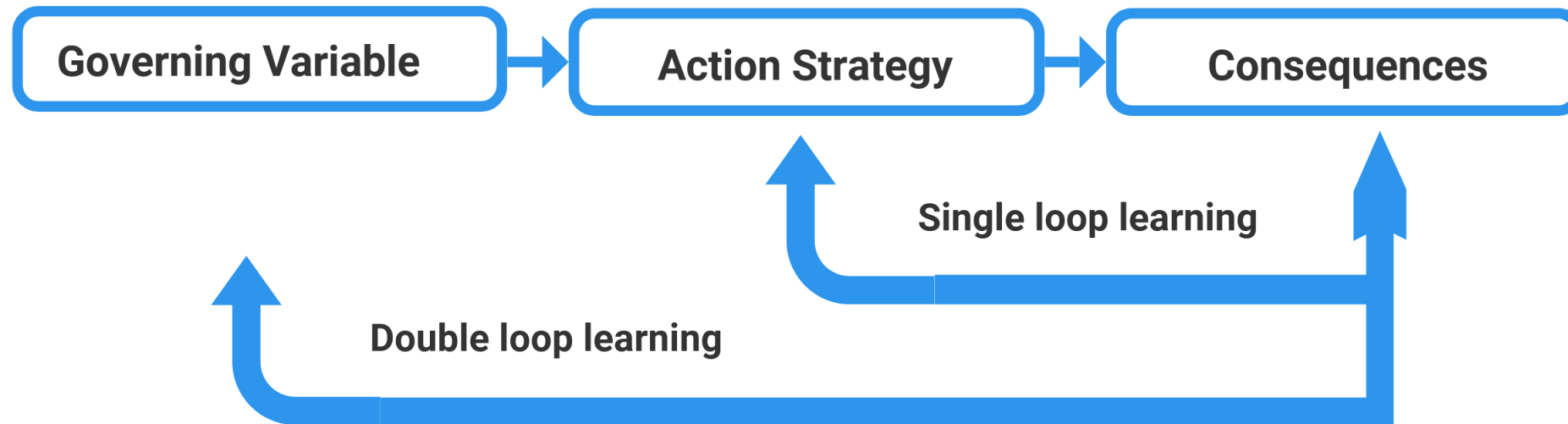
- Info nodig voor probleemanalyse verzameld door begeleider
- Focus op expertise begeleider
- Begeleider weegt zwaar op besluitvorming
- Controle en evaluatie door begeleider
- Begeleider regie Doel van de begeleider is het directe probleem op te lossen

Jaar 2



- Do: selecteren en ondersteunen eerste reeks acties plus continueren/verdiepen leerproces
- Rol van begeleiders: coachen (handlanger)
- Type interventies: 'groen': experimenteren, leercirkels, coaching, intervisie, reflecteren
- Resultaat: organisatie klaar voor stap verder: welk soort organisatie 'willen' we zijn -> werken naar actieplan van de 2e orde

Bepaling eerste reeks acties (acties tweede orde)





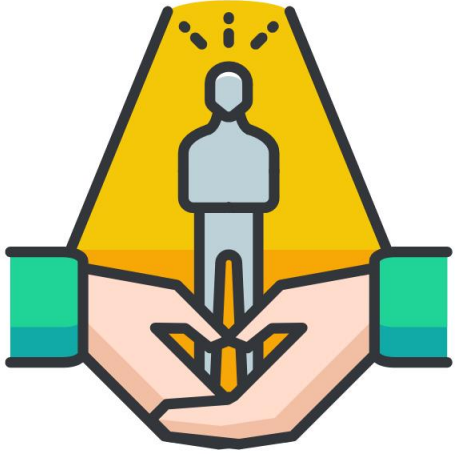
Handlanger

- Cliënt zorgt voor gegevensverzameling en analyse
- Besluiten worden genomen door de cliënt
- Cliënt bepaalt welke expertise ingezet wordt
- Cliënt controleert, evalueert en stuurt bij
- Het doel van de begeleider is de oplossing die de cliënt wenst te implementeren

Jaar 3



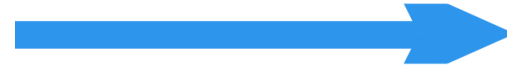
- Do: monitoren acties en bevragen resultaten
- Rol van begeleiders: (confronterend) coachen én evalueren (partner)
- Type interventies: 'groen/blauw'
- Resultaat: evaluatie proces en bereikte verandering



Partner

- Begeleider en cliënt zijn wederzijds afhankelijk en delen verantwoordelijkheid
- Besluitvorming gebeurt bilateraal
- Gegevensverzameling en analyse gezamenlijk
- Controle en evaluatie zijn onderwerp van gesprek en onderhandeling
- Samenwerkingsrelatie is essentieel
- Verantwoordelijkheden voor implementatie in overleg vastgesteld
- Het doel van de begeleider is probleemoplossend te werken in samenwerking met de cliënt

Jaar 4



- Do²: monitoren acties en bevragen resultaten
- Rol van begeleiders: uitdagen
- Type interventies: 'wit': Zelfsturende teams, persoonlijke groei, patroonherkenning
- Resultaat: actieprincipes voor verandering 3e orde

Voorbeeld casus

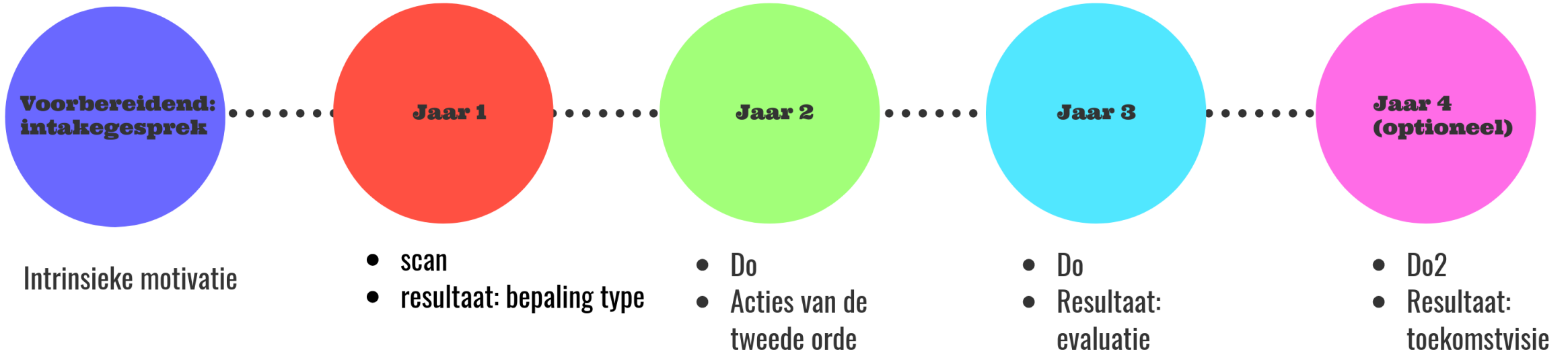
Je organisatie organiseert jaarlijks een evenement voor jongeren. Het is een traditie die 20 jaar geleden werd opgestart en trekt steeds heel veel volk. Voor het evenement werd toen ook een mascotte ontworpen. Het gaat om een heel stereotype afbeelding van een Chinees type. Bij de promotie van het evenement komt dit jaar veel reactie vanuit verschillende hoeken. Verschillende mensen, waaronder personen met een Chinese migratieachtergrond vragen om de afbeelding niet te gebruiken omdat het denigrerend en racistisch is.

Hoe reageer je?

Antwoorden

- Je reageert met het argument dat mensen de figuur in context moeten zien. Het gaat om een mascotte die reeds 20 jaar gebruikt wordt. Het is daarnaast onmogelijk om met ieders gevoelens rekening te houden. In je organisatie bedoelt iedereen het goed. Het is in de eerste plaats een activiteit voor jongeren en die hebben, voor zover je weet, nog nooit gezegd dat die mascotte beledigend is. Het zou jammer voor de jongeren zijn moest die mascotte veranderd worden.
- Je beseft door de reacties die binnenkomen dat die mascotte eigenlijk wel een fout signaal geeft. Je gaat het aanklaarten bij collega's en directie. Je wil zo snel mogelijk een teamvergadering organiseren. Je organisatie werkt de laatste jaren harder rond alle vormen van diversiteit. Het is niet de bedoeling dat mensen zich ongemakkelijk voelen of gekwetst zijn door wat we als organisatie doen.

Scan & Do Flow





Duurzaamheid