



De kracht van verscheidenheid

op de werkvloer

•modoc

BESTE LEZER,

Dit betreft een E-book over de kracht van verscheidenheid op de werkvloer.

Dit E-book is ontworpen om je te inspireren en inzicht te geven in het belang van diversiteit in organisaties. Ontdek hoe het omarmen van verschillende achtergronden, perspectieven en vaardigheden een positieve invloed heeft op je bedrijfscultuur, innovatie en succes.

In dit document komen onderliggende theorieën, praktische tips en best practices aan bod, om een inclusieve en gezonde werkomgeving te creëren.

Laten we samen de kracht van verscheidenheid ontdekken!

Team Modoc



ontdek
we

INHOUD

1

Wat is verscheidenheid?

2

Verscheidenheid in organisaties

3

Persoonlijkheidsverschillen

4

Diversiteit in de praktijk

5

Best practises & tools



In verscheidenheid vind je de ruimte voor creativiteit, kracht en innovatie

We merken dat werkgevers diverse uitdagingen zien in het aantrekken, behouden en ontwikkelen van medewerkers. In deze krappe arbeidsmarkt is verscheidenheid in talenten een waardevol instrument. Diversiteit in de breedste zin van het woord, inclusief verschillende vaardigheden, achtergronden, ervaringen en perspectieven, stelt werkgevers in staat om meer kandidaten aan te trekken en zo ook huidig collega's te behouden. Het is als werkgever of HR manager belangrijk om hier aandacht voor te hebben.

Wat is verscheidenheid?

Verscheidenheid, ook bekend als diversiteit, verwijst naar de verscheidenheid aan individuele kenmerken, achtergronden, ervaringen en perspectieven die mensen met zich meebrengen. Het omvat een breed scala aan verschillen tussen individuen. Deze kenmerken kunnen onder andere betrekking hebben op geslacht, leeftijd, etniciteit, ras, religie, seksuele geaardheid, fysieke mogelijkheden, opleidingsniveau en culturele ervaringen. Diversiteit gaat verder dan alleen zichtbare verschillen zoals uiterlijke kenmerken. Het omvat ook onzichtbare verschillen in denkwijzen, persoonlijke eigenschappen, kennis, meningen en werkstijlen.

Door diversiteit te erkennen en te omarmen, kunnen we leren van elkaars unieke perspectieven en ervaringen, wat leidt tot verrijking en groei op persoonlijk én collectief niveau.



Verscheidenheid op de werkvloer

In organisaties komt verscheidenheid tot uiting doordat medewerkers met verschillende achtergronden en persoonlijke eigenschappen samenwerken en bijdragen aan de doelen van de organisatie. Dit kan leiden tot een rijke mix van ideeën, innovatie en creativiteit. Diverse teams brengen verschillende invalshoeken en perspectieven met zich mee.

Bovendien kan diversiteit het vermogen van een organisatie vergroten om zich aan te passen aan veranderingen in de markt en een variatie aan klanten beter bedienen. Door het waarderen van verschillen, kunnen organisaties een breder scala aan talent aantrekken en behouden. Het is essentieel voor organisaties om een cultuur te bewerkstelligen waarin diversiteit wordt omarmd en waarin elke medewerker gelijke kansen krijgt om te groeien en te excelleren.

Binnen Modoc gebruiken we onze talentgerichte aanpak om de individuele verschillen te erkennen en te benutten. Middels talentmanagement hebben we oog voor de ontwikkeling van onze collega's. We zijn ervan overtuigd dat we vanuit ieders talenten kunnen samenwerken en dat dit zowel de medewerker als de organisatie ten goede komt.



“

Bij Modoc geloven we sterk in het belang van diversiteit in kwaliteiten op de werkvloer, omdat het een drijvende kracht is voor succes en groei. We erkennen dat elke medewerker unieke vaardigheden, ervaringen en perspectieven met zich meebrengt. Door diversiteit te omarmen, versterken we daarmee juist onze talenten.



**Als we allemaal gelijk
zouden zijn, zouden we
elkaar niet nodig hebben.**

Visie op persoonlijkheidsverschillen

Een van de eerste analytische psychologen die de diversiteit in individuele persoonlijkheden erkende, is Carl Gustav Jung. Hij introduceerde het concept van psychologische typen in zijn werk en deze concepten worden tot op heden nog veel gebruikt in de praktijk.

Jung beschreef dat individuen verschillende manieren hebben om informatie te verzamelen, te verwerken en beslissingen te nemen, wat leidt tot verschillende persoonlijkheidstypes. Hij onderscheidde vier belangrijke psychologische functies: **denken**, **voelen**, **waarnemen** en **intuïtie**, en verdeelde deze functies verder in twee tegenovergestelde attitudes: **extravert** (gericht op de buitenwereld) en **introvert** (gericht op de binnenwereld).



Jung erkent dat mensen uniek zijn en dat er een breed scala aan persoonlijkheidstypes is. Geen twee individuen zijn precies hetzelfde, en iedereen heeft zijn eigen voorkeuren en sterke punten. Hij benadrukt dat het begrijpen en accepteren van deze diversiteit essentieel is voor persoonlijke groei en het bevorderen van harmonieuze relaties. Wanneer we Jung's persoonlijkheidstheorie in verband brengen met diversiteit, realiseren we ons dat mensen met verschillende persoonlijkheidstypen waardevolle bijdragen kunnen leveren aan teams en organisaties.

Diverse persoonlijkheidstypes kunnen een rijke mix van ideeën, perspectieven en benaderingen bieden bij het oplossen van problemen. Inclusief zijn naar alle verschillende persoonlijkheidstypes kan leiden tot een positieve en productieve omgeving waarin iedereen zijn volledige potentieel kan benutten.



C. Jung in een modern jasje: DISC

Vanuit de visie van Jung ontstaan zo acht verschillende persoonlijkheidstypen. Een op Jung gebaseerde denkwijze wordt reeds gebruikt in de **DISC-theorie** van psycholoog William Marston. Hij heeft vanuit eerdere kennis en onderzoeken in 1928 het DISC-model uitgebracht, wat hedendaags reeds wordt ingezet in veel praktijken. Met dit model worden drijfveren en motivatie achter gedrag in kaart gebracht. Het model stelt dat iedereen een unieke mix van gedragsstijlen heeft, waarbij één of twee stijlen dominant kunnen zijn. Het gaat echter niet om goed of fout. Iedereen vertoont gedrag in ieder kwadrant van het DISC-model, maar neigt ertoe een unieke stijl toe te eigenen dat in de kern past in een van de kleurkwadranten.

Marissa & DISC

"Vanuit mijn rol als Recruiter biedt de DISC-persoonlijkheidstest mij inzicht in de voorkeursstijlen van de professionals die ik spreek. Het helpt me hun gedrag en eigenschappen beter te leren begrijpen, en het vertelt me vooral ook hoe deze zich vertalen naar de werkvloer. In een selectieproces bevordert dit de passende match tussen professional en werkgever."



In dit persoonlijkheidsmodel wordt onderscheid gemaakt tussen de introverte- en extraverte belevingswereld, en of men eerder geneigd is naar een taakgerichte/ratio- of mensgerichte/gevoels-houding. Zie pagina 9.

DISC geeft inzicht in onze persoonlijkheid, gedrag en communicatie, en welke invloed dat heeft op onze omgeving. Maar ook hoe wij omgaan met spanning en stress, wat ons energie geeft of welke omstandigheden energie kosten. Door inzicht te krijgen in iemands DISC-profiel, kunnen we beter begrijpen hoe mensen beslissingen nemen en (anders) reageren op verschillende situaties vanuit hun persoonlijke perceptie. Het kan ook helpen bij het verbeteren van teamdynamiek, leiderschap en het bevorderen van effectieve communicatie en samenwerking.

DISC KLEUREN



VURIG ROOD



STRALEND GEEL

Extraverte belevingswereld

Taakgericht / rationeel

Mensgericht / voelen



HELDER BLAUW

Introverte belevingswereld



ZACHT GROEN



Modoc & DISC

Binnen Modoc maken we veel gebruik van de DISC-theorie. Het is namelijk een effectieve tool om inzicht te krijgen in gedrags- en communicatiestijlen. Op deze manier kunnen we de teamdynamiek verbeteren, communicatie versterken en individuele behoeften in kaart brengen. De DISC-theorie biedt een gemeenschappelijke taal om sterke punten te benadrukken en groeigebieden te identificeren. Kortom, het is voor ons een waardevol instrument voor het bevorderen van een positieve en productieve werkomgeving.

Hoe zetten we dit in?

Persoonlijke ontwikkeling

01

Op persoonlijk niveau biedt DISC individuen een dieper begrip van hun eigen gedrag, communicatiestijl en sterke punten. Dit bevordert zelfbewustzijn en helpt bij het aanpakken van ontwikkelingsgebieden.

Teamontwikkeling

02

Voor teamontwikkeling identificeert DISC de diversiteit aan gedragsstijlen binnen een team. Dit bevordert begrip, communicatie en samenwerking. Teamleden leren elkaars sterke punten en uitdagingen te waarderen en werken beter samen om complementaire vaardigheden te benutten.

Leiderschapsontwikkeling

03

DISC stelt leiders in staat om hun leiderschapsstijl aan te passen aan de behoeften van hun teamleden. Het helpt om effectievere communicatie te ontwikkelen, conflicten te beheren en teammotivatie te vergroten. DISC biedt ook inzicht in welke leiderschapsstijlen het meest geschikt zijn voor verschillende situaties.

De kracht van DISC als diversiteitsmeter

DISC is een graadmeter van diversiteit in organisaties, omdat het inzicht biedt in de verscheidenheid aan gedragstijlen en communicatievoorkeuren van individuen. Zoals in de introductie besproken, gaat diversiteit verder dan alleen culturele en etnische verschillen. Het begrip omvat tevens de verschillende manieren van denken, communiceren en verschil aan aanwezige talenten.

Het is een waardevol hulpmiddel om de rijkdom van menselijke verschillen te omarmen en te benutten in organisaties.



Het resultaat van verscheidenheid in de organisatie

Het resultaat van diversiteit op de werkvloer kan niet eenvoudig in één set cijfers worden vastgelegd, omdat het effect van diversiteit afhankelijk is van verschillende factoren, waaronder de branche, de bedrijfscultuur, de begeleiding en de specifieke doelstellingen van de organisatie. Toch zijn er enkele onderzoeken die de voordelen van diversiteit op de werkvloer kunnen illustreren:

01

Financieel

Volgens een McKinsey-rapport uit 2020 presteren bedrijven met meer diverse managementteams financieel beter. Organisaties in het bovenste kwartiel voor diversiteit in hun managementteams hadden 25% meer kans op financiële outperformance.

02

Innovatie

Een onderzoek van Harvard Business Review benadrukt dat diverse teams de neiging hebben om verschillende perspectieven en ideeën te genereren, wat kan leiden tot nieuwe oplossingen en producten, en dus verhoogde innovatie.

03

Personeel

Diversiteit kan helpen bij het aantrekken en behouden van talent. Millennials en jongere generaties hechten vaak veel waarde aan diversiteit en inclusie bij het kiezen van hun werkgever.

04

Klantgerichtheid

Een diverse personeels-samenstelling kan helpen om beter in te spelen op de diverse behoeften en voorkeuren van klanten.

05

Creativiteit

Diverse teams kunnen creatievere oplossingen genereren door een bredere reeks perspectieven en ervaringen te integreren bij het aanpakken van uitdagingen.

06

Besluitvorming

Verschiedende perspectieven kunnen leiden tot meer evenwichtige en weloverwogen beslissingen, omdat diverse teams verschillende aspecten van een kwestie kunnen belichten.



**Verscheidenheid: de
kracht om gezamenlijk
individueel te denken.**



In de huidige praktijk.

Trends op het gebied van diversiteit in talenten en vaardigheden veranderen voortdurend, maar er zijn enkele algemene trends die zich hebben ontwikkeld en die veel organisaties hebben beïnvloed:

- Leiderschapscapaciteiten vergroten
- Gebruikmaken van een data-gedreven aanpak
- Omarmen van neurodiversiteit, wat verwijst naar verschillende hersenwerking en denkstijlen
- Flexibele werkarrangementen
- Inspelen op generatiemanagement

Hoewel er zeker vooruitgang is geboekt in de richting van diversiteit, inclusiviteit en benutten van de verscheidenheid aan talenten, is er nog steeds ruimte voor verbetering in veel organisaties. Ondanks de toenemende bewustwording en inzet, blijven er uitdagingen zoals onbewuste bias, het creëren van inclusieve werkomgevingen en het aanpakken van structurele ongelijkheden. Ook zijn veel werkgevers niet altijd bewust van de verschillende talenten en persoonlijke eigenschappen die aanwezig zijn in hun organisaties. Veel werkgevers en HR afdelingen kunnen nog steeds meer doen om diversiteit en inclusie op strategische en diepgaande manieren te integreren in hun bedrijfspraktijken. Het is een continu proces dat blijvende inzet vereist om positieve verandering te bewerkstelligen.





“

"Een kleurrijk palet van talenten
vormt de meest inspirerende
kunst op de werkvloer."

Hoe vergroot je je verscheidenheid?

Verscheidenheid heeft een positieve invloed op de werknemersbeleving en -betrokkenheid. Hier zijn enkele interventies die je als werkgever en/of HR Manager kan uitvoeren om de diversiteit aan talenten in de organisatie te vergroten en te benutten:

1

Werving & selectie proces

- Voorzie een strategische personeelsplanning om te kijken welke talenten de afdeling nodig heeft
- Herzie vacatureteksten; ga niet alleen maar op zoek naar het schaap met de 5 poten
- Zorg voor diverse perspectieven en meningen tijdens het selectieproces

2

Persoonlijke begeleiding

- Investeer in een uitgebreid onboardingsplan zodat nieuwe collega's goed landen in de organisatie zodat ze snel comfortabel en zichzelf zijn
- Zorg voor persoonlijke coaching om de groei van medewerkers te stimuleren
- Identificeer de diverse vaardigheden en talenten van elk individu

3

Flexibele- & inclusieve werkcultuur

- Zorg voor gelijke kansen en eerlijke behandeling van alle medewerkers, ongeacht hun achtergrond
- Bied flexibele werktijden en hybride werkopties
- Organiseer trainingen en workshops voor bewustwording van vooroordelen en inclusief gedrag.

4

Teamontwikkeling

- Waardeer en erken de verschillende bijdragen die elk teamlid kan leveren aan het team
- Wijs taken en verantwoordelijkheden toe op basis van individuele sterke punten en voorkeuren
- Organiseer teambuildingactiviteiten die gericht zijn op het bevorderen van begrip, samenwerking en respect tussen diverse teamleden.

5

Feedback & participatie

- Luister naar de behoeften en percepties van je medewerkers, zo integreer je meerdere invalshoeken
- Moedig diverse medewerkers aan om deel te nemen aan leiderschaps- en besluitvormingsprocessen
- Integreer een 360° feedback systeem en medewerkerstevredenheidsonderzoeken

WIST JE DAT..

organisaties die betrokken werknemers hebben tot 21% winstgevender zijn.



Een veel aangehaalde studie is het onderzoek van Gallup, een bekend onderzoeksbureau, dat betrokkenheid van medewerkers regelmatig onderzoekt. Volgens hun onderzoek zijn organisaties met hoog betrokken medewerkers aanzienlijk winstgevender dan organisaties met lage betrokkenheid. In sommige gevallen kunnen deze organisaties tot 21% winstgevender zijn.

Al deze factoren dragen bij aan een hogere efficiëntie, betere klanttevredenheid en minder verloop, wat uiteindelijk de winstgevendheid van een organisatie verhoogt. Uiteraard is dit afhankelijk van diverse factoren, zoals de omgeving, concurrentie, cultuur, veranderingen en manier van leiderschap.

Modoc, de persoonlijke adviseur en begeleider

Met diverse oplossingen staan onze HR adviseurs klaar om organisaties verder te helpen.

Vanuit Modoc dragen we graag ons steentje bij aan het vergroten van het werkgeluk op de arbeidsmarkt. Hiervoor beginnen we op kleinschalig niveau door te investeren in de persoonlijke-, team- en leiderschapsontwikkeling. Ook bij de thema's diversiteit in de organisatie staan we graag voor je klaar!

Voor succesvolle teams is teamontwikkeling een vast onderdeel. Elkaar leren kennen, ontdekken wie waar goed in is en op welke manier je het beste samenwerkt, discussies kunt voeren en plezier hebben met elkaar. Dit is allemaal een onderdeel van werken in een team. Wanneer je actief aan de slag gaat met teamontwikkeling zorgt dit voor nóg betere samenwerking, effectieve communicatie, betere prestaties, je klanten beter bedienen en snel inspelen op verandering. Kortom, er ontstaat intern veel meer betrokkenheid bij de business.



Samen aan de slag met HR thema's?



- Employer branding & arbeidsmarkt communicatie
- Onboarding
- Werving & selectie en personeelsbehoud
- Training & coaching
- Diversiteit & inclusiviteit

Graag zetten we samen een HR advies plan neer, altijd op basis van maatwerk, trends en behoeften. We komen graag eens bij je langs!



Daemen ICT

Training teamontwikkeling

Vanuit Modoc hebben we een training teamontwikkeling gegeven op onze vestiging. Vanuit de behoeften om effectiever samen te werken en ieders individuele krachten te benutten, kwam men samen. Mooie inzichten zijn opgedaan:

"Iedereen brengt z'n kwaliteiten binnen het team en hiermee vullen we elkaar goed aan. Zo vormen allerlei ingrediënten één geheel en zijn we altijd bereid om elkaar te helpen. Soms zijn we wel wat rommelig, maar voor de klant zijn we juist erg stabiel, betrouwbaar en zeer servicegericht".

BriteBlue Solutions

Teamdag

Onze trainers hebben een teamdag mogen verzorgen voor het team van BriteBlue Solutions. Een dag waarop elkaar leren kennen, focus op elkaars talenten en communicatie onderling centraal stond. De inzichten die het management meeneemt, kunnen wij alleen maar stimuleren:

"Coachend leidinggeven is zorgen dat je medewerkers het beste uit zichzelf halen en dat ze taakvolwassen en zelfstandig met hun functie om gaan, zodat resultaten worden behaald. Dit kan alleen als je je medewerkers goed leert kennen én investeert in hun talent."





Bedankt!

Wat goed! Je hebt je verdiept in het belang van een verscheidenheid aan talenten en percepties op de werkvloer. Mocht je meer informatie willen, of eens vrijblijvend willen sparren over dit thema? Neem contact op!



@modoc_carrieremaker

modoc