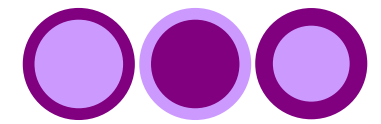


diversiteit in management teams

wat is diversiteit?

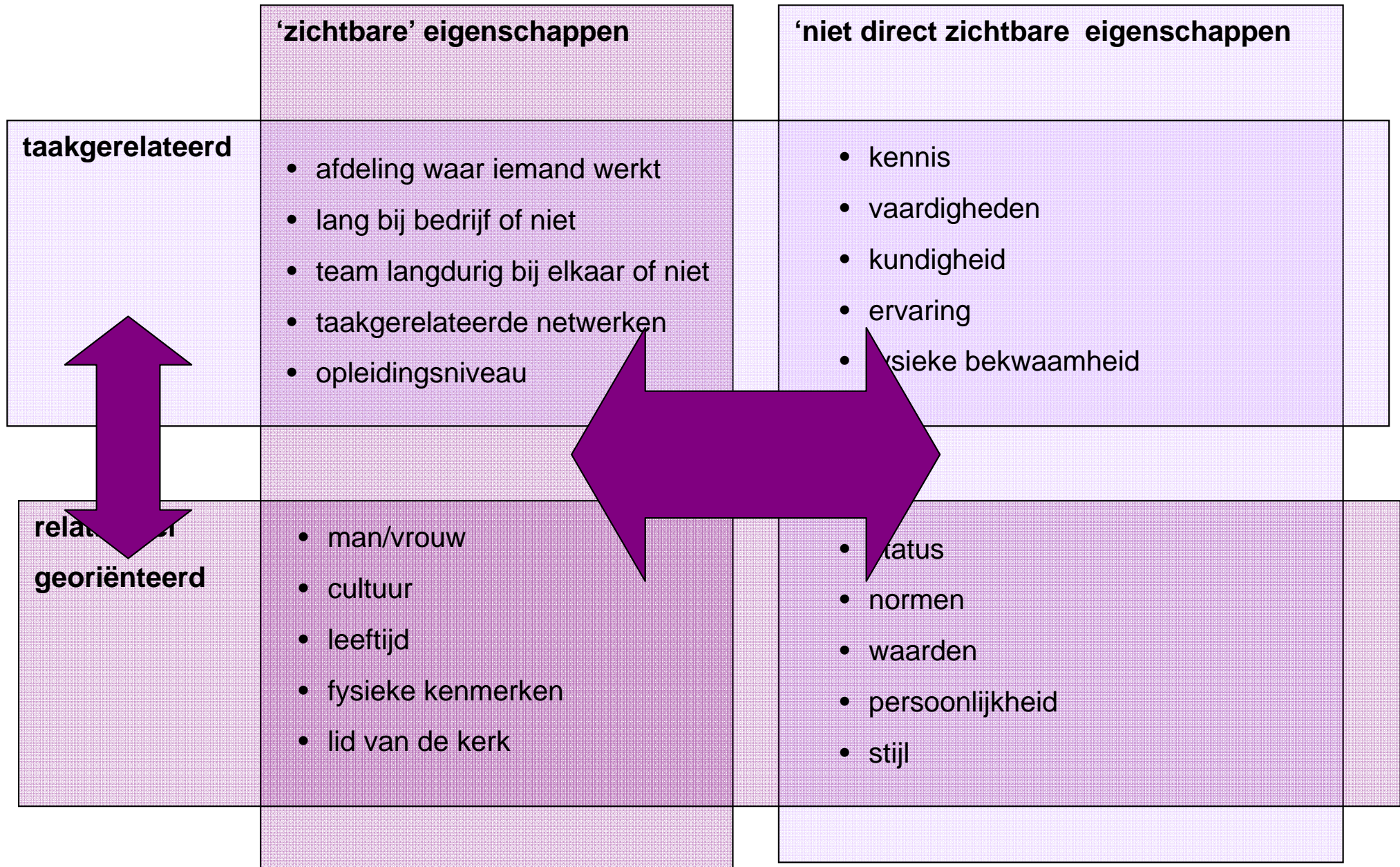
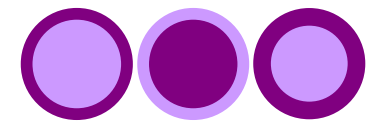


Inhoudelijk: individuele eigenschappen

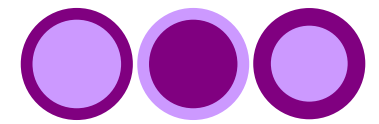
Structuur: solo, bipolair, etc.

| | 'Zichtbare' eigenschappen | 'Niet direct zichtbare eigenschappen |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| Taakgerelateerd | | |
| Relationeel georiënteerd | | |

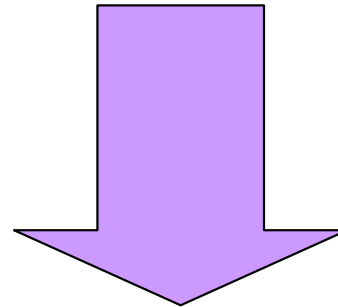
wat is diversiteit?



voordelen van diversiteit

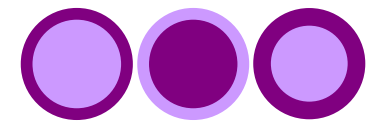


- grote variatie in kennis, vaardigheden en ideeën aanwezig
- meer perspectieven en benaderingen van het probleem
- meer uitwisseling van ideeën, meer dialoog, meer diepgang argumenten
- minder kans op 'groupthink'

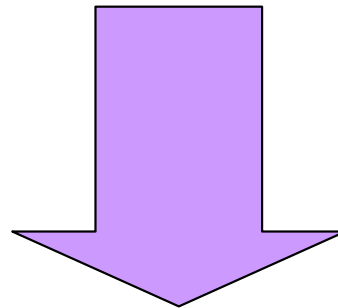


betere oplossing / betere beslissing

voordelen van diversiteit

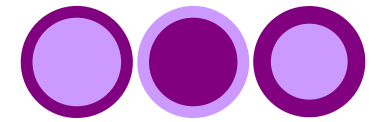


- door meer variëteit in kennis, meer leren van elkaar
- door dialoog en discussie; beter begrip van het probleem
- beter begrip voor gekozen oplossing
- grotere betrokkenheid bij gemaakte keuze/oplossing

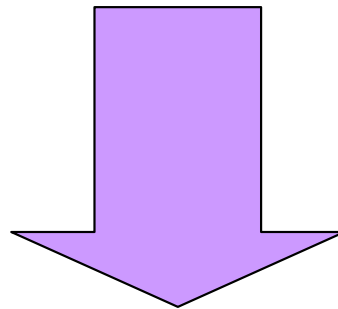


betere implementatie van de beslissing / betere uitvoering vd oplossing

nadelen van diversiteit



- meer tijd en energie nodig voor overleg -> kosten / resources
- communicatieproblemen (jargon, begrip)
- grotere kans op onbegrip / **conflict!**
- minder groepscohesie en acceptatie

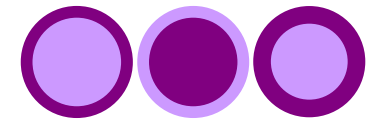


lagere kwaliteit output

lagere effectiviteit

meer verloop

conflict



diversiteit

Taakgerelateerde eigenschappen

Kennis
Opleiding
Ervaring
etc.....

Relationeel georiënteerde eigenschappen

Man/vrouw
ethniciteit
Normen – waarden
etc.....

conflict

Taak conflict

Functioneel: taakgericht



- wat is onze taak?
- wat is ons doel?
- hoe gaan we doel bereiken?

Affectief conflict

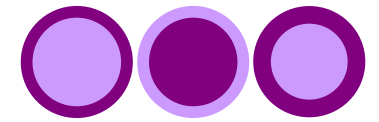
Disfunctioneel

Emotioneel / persoonlijk

- Persoonlijke interacties binnen het team



conflict – het brein



Ons dagelijks leven: complex, gejaagd, een overload aan kennis en informatie. We hebben geen zekerheid, maar we moeten soms wel snel reageren....

Oplossingen:

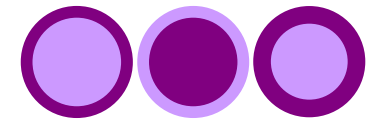
- ‘Denkraam’: mentale kaders.
Hoe mensen de wereld zien en wat ze dagelijks bezighoud heeft invloed op hun waarneming (perceptie).
- Heuristieken: ‘mental shortcuts’ en ‘vuistregels’ om sneller en makkelijker beslissingen te kunnen nemen.

Vaak een onbewust proces in de hersenen.

Deze mentale trucs werken zeer goed in vele situaties,

MAAR: kunnen tot systematisch fouten leiden....

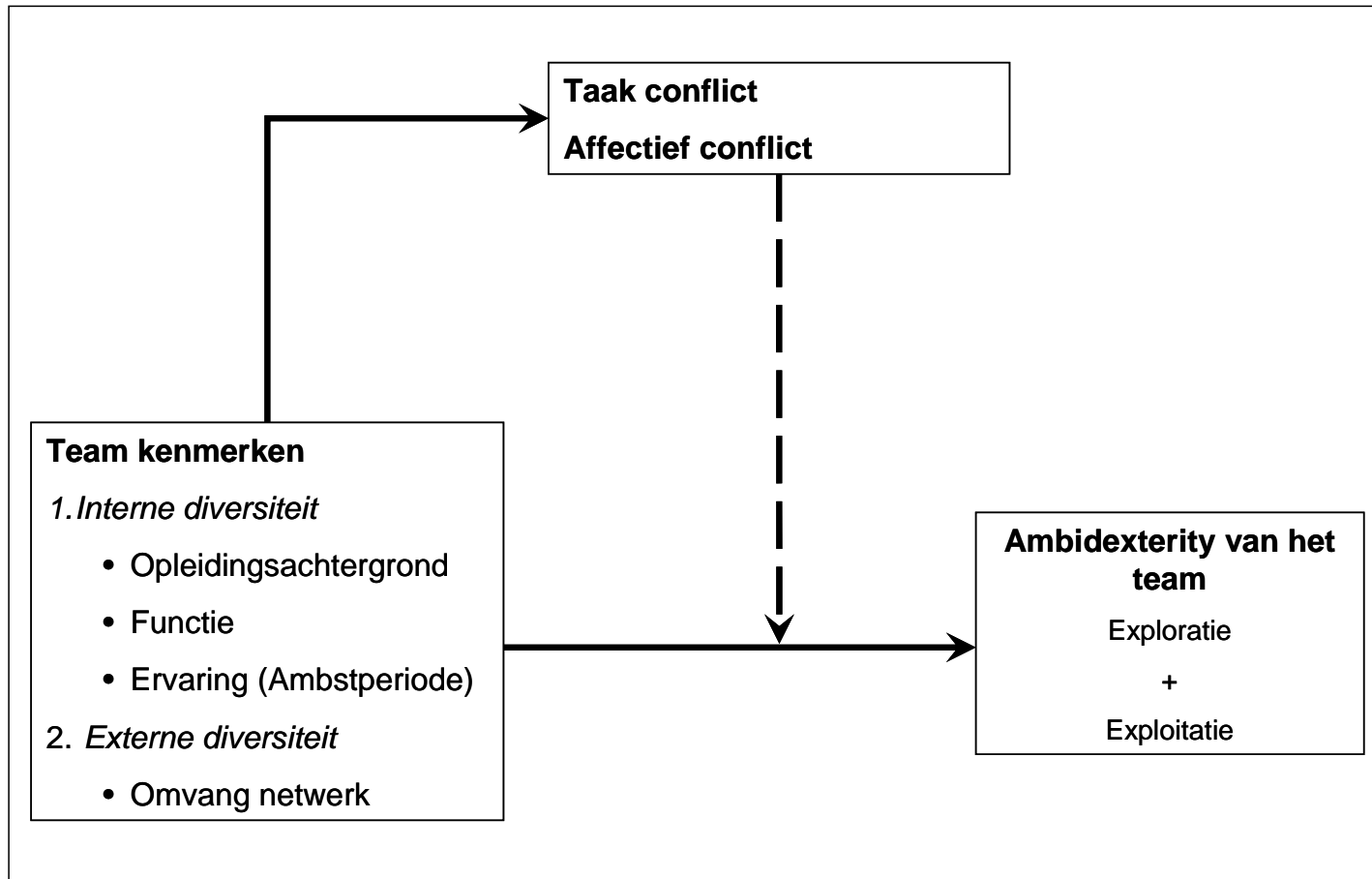
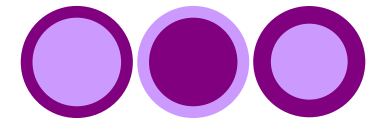
conflict – het brein



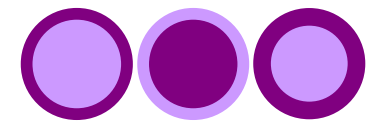
Oplossingen:

- ‘Schemata’: mentale structuur die we gebruiken om onze kennis en assumpties te organiseren.
 - Wordt o.a. gebruikt voor interpreteren en verwerken van informatie.
- ‘Sensemaking’: het proces waarbij prikkels in het brein in categorieën worden geplaatst en gebruikt, met als doel het bevatten, begrijpen, verklaren, toeschrijven, extrapoleren en voorspellen.
 - Dit proces wordt gevormd door persoonlijke ervaring, dus het proces van categoriseren en verbinden van prikkels kan voor iedereen anders zijn.
- Aanpak bij vraagstukken; de ingenieur, de advocaat, de accountant....

diversiteit in (top-)managementteams



Onderzoeksmodel



Respondenten gezocht!

DIGITALE ENQUETE: ca. 15-20 minuten

Graag deelname + een manager uit jullie eigen netwerk aandragen.

Overzichts leaflet met daarin resultaten tov benchmark onderzoek totaal.

Resultaten en antwoorden blijven anoniem!

wendy.poppelaars@dhv.com

(w.poppelaars@gmail.com)

Website: www.wendypoppelaars.wordpress.com