



HAKIM BENICHOU

Consultant inclusieve arbeidsorganisatie
CEO van [Teamspeler](#)

Hakim Benichou is consultant inclusieve arbeidsorganisatie en CEO van Teamspeler, een fullservice consultancybureau dat klanten begeleidt om slimmer, performanter en inclusiever samen te werken.

Volgens hem is het creëren van draagvlak voor eender welk vraagstuk belangrijk. Waarom? Een beslissing waar iedereen achter staat, waar er dus draagvlak voor is, zal leiden tot een **betere implementatie** van deze beslissing. Anderzijds mag draagvlak creëren **geen rem** zijn op de verandering waarvoor gekozen is. Het gedrag en de cultuur van organisaties veranderen immers pas door nieuwe dingen te doen en niet door er eindeloos over te praten.

VOORWAARDE

“Ik merk op dat veel leidinggevenden hun eigen keuzes vaak onvoldoende doordenken, simpelweg omdat ze er zichzelf te weinig vragen over stellen. Bovendien dienen leidinggevenden in kmo's niet enkel duidelijk te zijn in wat ze bedoelen, maar dienen ze deze keuzes ook goed te begrijpen. Ga dus eerst na of je een coherent verhaal kan vertellen, dat je kan uitdragen naar anderen toe, en waar je zelf 100 % achterstaat.”

COMMUNICEER OPEN OVER DE GRENZEN

“Bij het creëren van een draagvlak geef je dan ook aan **waar de grenzen liggen**. Als je bijvoorbeeld als organisatie beslist om geen levensbeschouwelijke kentekens toe te laten op de werkvloer moet je als werkgever dit verbod objectief en redelijk rechtvaardigen. Je kan dit niet baseren op het argument dat klanten en/of collega's erop aandringen. En dat moet **je goed en duidelijk communiceren**.”

“Let op, er zijn altijd wel wat grijze gebieden waar de grenzen minder duidelijk zijn en die dus **extra communicatieinspanningen** vragen. Wat doe je met Kerstmis, Sinterklaas of de ramadan? En verhoudt zich dat dan met een beslissing om geen levensbeschouwelijke kentekens toe te laten? Of wat doe je dan met levensbeschouwelijke tekens tijdens teambuildingsactiviteiten die buiten de bedrijfsmuren plaatshebben?”

VERMIJD DISCREPANTIES

“Tot slot, zorg ervoor dat al de inspanningen die je doet rond het omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit in je organisatie elkaar niet tegenspreken. Stem je hr-beleid,

maar ook je missie, visie en waardetoevoegende activiteiten en ondersteunende processen af op al de levensbeschouwelijke zaken waar je draagvlak voor wenst te creëren, zodat er **geen discrepanties** zijn.”