



## HOUSSEIN BOUKHRISS



Trainer en consultant diversiteitsmanagement en interculturele communicatie, leadership, omgaan met conflicten en verbale agressie

Houssein Boukhriss is zelfstandig trainer en consultant op het vlak van diversiteitsmanagement en interculturele communicatie (Trace BV).

Als het gaat over aanpassingen van werkschema's, taken en vakantieregelingen moet er volgens deze expert ook voldoende aandacht uitgaan naar **zowel de gevolgen voor anderen als de gevolgen op lange termijn**. "Let vooral op dat je uit respect voor een specifieke groep anderen niet (onbewust en onbedoeld) gaat discrimineren. Diversiteitsmanagement gaat over **grenzen verleggen**, maar ook over **grenzen duidelijk stellen**. Dit zijn relevante principes als het gaat over religieuze praktijken en de vraag naar aanpassingen in het kader van levensbeschouwing."

### STA STIL BIJ DE GEVOLGEN

"Bij aanpassingen van werkschema's, takenpakketten of andere zaken ten gevolge van een vraag van een bepaald individu of groep is het ontzettend belangrijk om stil te staan bij de gevolgen voor de anderen. Goede bedoelingen voor de ene groep veroorzaken soms het tegenovergestelde voor anderen op de werkvloer. Denk dus goed na over de **invloed van je beslissing op lange termijn**. Want wat in een beginfase misschien goed werkbaar is, heeft mogelijk een impact op de goede verstandhouding en samenwerking."

### VERLEG GRENZEN MAAR STEL OOK GRENZEN DUIDELIJK

"Diversiteitsmanagement draait om grenzen verleggen én grenzen duidelijk stellen. Wanneer een organisatie diverser wordt qua samenstelling, moet de bedrijfscultuur aangepast worden aan dat nieuwe gegeven. Medewerkers die zich gerespecteerd voelen in hun verschil functioneren vaak beter op de werkvloer. Dat heeft op lange termijn dikwijls een positieve invloed op de samenwerking en de werking van de organisatie. Zo wordt het een **win-winsituatie voor beide partijen**."

"Daarnaast is het van belang om duidelijke grenzen te bepalen. Het is onmogelijk om puur uit respect voor verschil op elk moment op elke wens in te gaan. Komt het gemeenschappelijke belang in gedrang door persoonlijk belang? Dan mag er een grens gesteld worden. Wie deel uitmaakt van een bedrijf weet dat er een **intern reglement** is waar iedereen zich moet aan houden. Het respect moet wederzijds zijn.