

Authenticiteit

Het belang van authenticiteit voor inclusie

Authenticiteit – soms ook wel 'uniciteit' genoemd – betekent dat teamleden het gevoel hebben zichzelf te kunnen en mogen zijn binnen de groep. Authenticiteit en uniciteit zijn belangrijk bij zowel opdrachten en taken ("wat mag ik doen") als bij identiteiten ("wie mag ik zijn"). Medewerkers ervaren authenticiteit wanneer ze anders mogen zijn dan de anderen en een andere mening mogen hebben. En ook dat deze verschillen worden gerespecteerd en gewaardeerd door de andere teamleden.

Authenticiteit zorgt ervoor dat iedereen zich betrokken voelt, ongeacht hoeveel ze op anderen lijken of net verschillen van de anderen. Het bevordert de inclusie voor zowel leden van meerderheids- als minderheidsgroepen. Een organisatie die wil inzetten op authenticiteit, zal medewerkers dan ook aanmoedigen om zichzelf te zijn binnen de groep en trouw te blijven aan zichzelf.

Voor echte inclusie is een balans nodig tussen enerzijds de ervaring van uniciteit/authenticiteit en anderzijds '[het gevoel erbij te horen](#)'. De ervaring van inclusie weerspiegelt in dat geval zowel de individuele behoefte om zichzelf te kunnen zijn als het verlangen om zich verbonden te voelen met anderen¹.

Authenticiteit meten

Belangrijk: de onderstaande stellingen worden weergegeven op teamniveau. Ga na of dit ook voor jouw situatie geldt. Zo niet, pas 'team' aan naar het niveau of de eenheid die je wil bevragen (bv. 'de organisatie', 'de afdeling', 'de unit'...).

De stellingen worden beantwoord op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord).

	1	2	3	4	5
Ik kan binnen het team aspecten van mezelf inbrengen die anderen niet gemeen hebben met me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mensen in mijn team luisteren naar me, zelfs als mijn opvattingen anders zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tijdens het werk voel ik me vrij om afwijkende meningen te uiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan een werkgerelateerde visie delen die verschilt van die van mijn teamleden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer in mijn team te veel in eenzelfde richting wordt gedacht, kan ik een nieuwe zienswijze inbrengen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De vertaling van de schaal naar het Nederlands werd niet gevalideerd

¹ Chung, B. G., Ehrhart, K. H., Shore, L. M., Randel, A. E., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2020). Work group inclusion: Test of a scale and model. *Group & Organization Management*, 45(1), 75-102. doi: 10.1177/1059601119839858



Interpretatie

Om de **gemiddelde authenticiteit** te berekenen, begin je met het berekenen van de score per individu. Dit doe je door de score op ieder item op te tellen en deze totaalscore te delen door vijf. Vervolgens kunnen al deze individuele scores worden opgeteld en gedeeld door het aantal personen die de vragen hebben ingevuld. Zo kom je aan een gemiddelde score voor de organisatie op het vlak van de ervaring van authenticiteit. Hoe hoger de score, hoe meer medewerkers gemiddeld het gevoel hebben zichzelf te kunnen en mogen zijn.

Het is ook mogelijk om naar de **score van verschillende subgroepen** te kijken (bv. naar geslacht, leeftijd, anciënniteit, positie in de organisatie) in plaats van het gemiddelde van de volledige organisatie. Wanneer je geïnteresseerd bent in het gemiddelde van een subgroep, tel je de gemiddelde individuele scores binnen deze subgroep op en deel je deze totaalscore door het aantal leden van de subgroep.

Let op. Wanneer je werkt met gemiddelde scores, verberg je ook de diversiteit binnen je data. Bekijk dus zeker ook goed hoeveel mensen in je organisatie (eerder) lage scores hebben, en hoeveel er (eerder) hoge scores hebben. Wie een beetje bekend is met statistiek, kan ook bijvoorbeeld de standaardafwijking bekijken, om zicht te krijgen op de spreiding binnen de data.



Originele schaal

Bron: Chung, B. G., Ehrhart, K. H., Shore, L. M., Randel, A. E., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2020). Work group inclusion: Test of a scale and model. *Group & Organization Management*, 45(1), 75-102. doi: 10.1177/1059601119839858

De stellingen worden bevraagd op een schaal van 1 (strongly disagree) tot 5 (strongly agree).

	1	2	3	4	5
I can bring aspects of myself to this work group that others in the group don't have in common with me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People in my work group listen to me even when my views are dissimilar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
While at work, I am comfortable expressing opinions that diverge from my group.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I can share a perspective on work issues that is different from my group members.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When my group's perspective becomes too narrow, I am able to bring up a new point of view.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>