

LEREND NETWERK



DIVERSITEIT EN INCLUSIE

inspiratiebundel

DECEMBER 2023

DE
RO+ERDAMSE
ZORG





Nog een wereld te winnen in de zorg!

Professionals die werken in de zorg hebben een passie voor hun vak en staan altijd voor anderen klaar. Helaas zien we ook een andere kant en dat is, dat er sprake is van discriminatie. 1 op 5 zorgverleners heeft te maken met racisme en discriminatie, blijkt uit de [eindejaar-publicatie \(On\)Vershillig van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving](#). Dit is in strijd met het grondwetsartikel 1, waarin het recht op gelijke behandeling wordt vastgelegd. Discriminatie, racisme en uitsluiting creëren een onveilige werkomgeving en verminderen het werkplezier. Dit kan leiden tot verzuim en een hogere uitstroom uit de sector. Gezien de ervaren arbeidstekorten biedt dit een mooie kans om de diversiteit en inclusie te vergroten, zodat iedereen die in de zorg werkt zich veilig kan voelen en waar alle stemmen gehoord worden. Ik vind het belangrijk dat we met diversiteit & inclusie bezig zijn omdat dit de zorgsector echt verder gaat helpen. Verschillende onderzoeken tonen aan dat inclusieve teams en organisaties over het algemeen beter presteren. Het samenvoegen van mensen met verschillende achtergronden, vaardigheden en inzichten kan leiden tot effectievere besluitvorming, betere resultaten en innovatie. Een inclusieve werkomgeving bevordert grotere werknemersbetrokkenheid. Medewerkers voelen zich beter gewaardeerd en erkend. Een inclusieve organisatie is aantrekkelijker voor verschillende doelgroepen die we nu zo hard nodig hebben. Ook is het voor de patiënt belangrijk om te zien dat er een gemêleerd personeelsbestand is zodat deze zich hierin kan herkennen. Met elkaar hebben we de maatschappelijke verantwoordelijkheid om een samenleving te zijn waarin iedereen zich thuis voelt en meedoet.

Als we kijken naar de huidige arbeidsmarkt en de ontwikkelingen naar de toekomst hebben we iedereen hard nodig. Dit vraagt een andere mindset en gewoon doen! Want iedereen kan iets met zijn talenten toevoegen aan de organisatie. En heb jij dan het lef als organisatie om hierin in te stappen en het verschil te maken en echt naar het individu te kijken?

In de zorg hebben we nog een wereld te winnen en er liggen zoveel kansen voor het oprapen. Zoveel nog niet ontdekte pareltjes die mee mogen en kunnen doen in de zorgsector.

Met diversiteit & inclusie aan de slag gaan is niet altijd makkelijk en vaak ook hard werken. Mijn slogans zijn: "Als je wilt, lukt het!" en "De weerstand is het meer dan waard!"

Toos Dankers
HR-manager IJsselland Ziekenhuis





Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Voorwoord | 2 |
| Inleiding | 4 |
| Waarom en wat is diversiteit en inclusie? | 5 |
| SER – Diversiteit in bedrijf | 6 |
| 010 Inclusief | 7 |
| Best practices | 8 |
| Boeken | 9 |
| Artikelen | 10 |
| Podcasts | 12 |
| Animaties | 14 |
| Websites | 15 |
| Overig | 16 |



Inleiding

De regio Rijnmond kenmerkt zich door zijn culturele diversiteit. Dat zie je overal om je heen en is ook terug te zien in de sector Zorg en Welzijn. Zowel patiënten en cliënten als zorgprofessionals hebben verschillende (culturele) achtergronden. Dat zorgt voor uitdagingen én kansen, want hoe zorg je ervoor dat iedereen zich gezien & gehoord voelt?

Het afgelopen half jaar hebben verschillende professionals uit 10 zorgorganisaties deelgenomen aan het lerend netwerk Diversiteit & Inclusie van de Rotterdamse Zorg. Zij ervaren dat niet elke werknemer zich gezien en gehoord voelt in zijn eigen organisatie en dat er vaak nog sprake is van racisme en discriminatie. Dit is onbegrijpelijk en onwenselijk! Vanuit die motivatie zijn de deelnemers met elkaar de verkenning gestart om dit thema verder te brengen in hun eigen organisatie. Want ondanks dat de redenen om mee te doen uiteenliepen stond voor alle deelnemers het toewerken naar een inclusievere organisatie voorop.

Over diversiteit & inclusie is veel literatuur bekend en vanuit de theorie kan je wel vinden welke stappen je kan zetten in de praktijk. Toch is de concrete vertaling naar organisatieniveau zoveel weerbarstiger. Daarom hebben de deelnemers van het lerend netwerk Diversiteit & Inclusie zich zes maanden lang gebogen over hun eigen organisatievraagstuk. Het van en met elkaar leren stond in het lerend netwerk centraal. De deelnemers hebben onderling kennis & ervaring uitgewisseld, gereflecteerd op eigen situaties, interactieve werkvormen ervaren en experimenten uitgevoerd. Met behulp van de methodiek Actieleren zijn ze van probleem tot oplossing gekomen voor hun eigen organisatie en voldoende energie opgedaan om de beweging naar een diverse & inclusievere organisatie voort te zetten. Van het vraagstuk “Hoe krijg ik mijn HR-team mee in het thema diversiteit & inclusie”, tot “Wat wordt de eerste stap in de organisatie om met dit thema aan de slag te gaan?”, het kwam allemaal aan bod. Eén belangrijke les die de deelnemers geleerd hebben: **zet kleine stappen in de goede richting en zorg voor support!**

In deze inspiratiebundel over diversiteit en inclusie vind je ideeën, handreikingen, boeken, artikelen en nog veel meer die zijn verzameld tijdens de looptijd van het lerend netwerk. Laat je inspireren en maak de vertaling naar je eigen organisatie, zodat je zelf stappen kunt zetten naar een meer diverse & inclusieve organisatie.

We stellen dit beschikbaar zodat alle kennis die is uitgewisseld tijdens het traject van het lerend netwerk ook anderen kan helpen zelf aan de slag te gaan met het thema.

Samen zorgen we voor een diverse en inclusieve sector Zorg en Welzijn!

Wil je meer weten over het wat en hoe van een lerend netwerk en de ervaringen horen?

[Bekijk dan hier de video.](#)

Disclaimer: Er is geen specifiek onderzoek uitgevoerd naar de best beschikbare literatuur. Aan dit product en de inhoud kunnen verder geen rechten ontleend worden.





Waarom en wat is Diversiteit & Inclusie?

Het bevorderen van diversiteit en inclusie in de sector Zorg & Welzijn biedt diverse voordelen. Zo worden de verschillende (levens)ervaringen gebruikt, het inlevingsvermogen vergroot en de veerkracht binnen teams versterkt. Een organisatie die deze aspecten serieus neemt, wordt sterker, innovatiever en toekomstbestendiger. Het vergroot niet alleen het werkplezier omdat iedereen gelijkwaardig mee kan doen, maar draagt ook bij aan het verminderen van het verzuim. Patiënten voelen zich meer op hun gemak en begrepen door zorgprofessionals met herkenbare kwaliteiten. Bovendien ontstaan er ook kansen om nieuw talent aan de sector te binden. Dit alles resulteert in een win-win-win-situatie! En daarmee zal het met elkaar werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid een positief effect hebben op de regionale arbeidsmarkt van Zorg & Welzijn!

Het is goed om nog even stil te staan bij de termen Diversiteit & Inclusie en wat hier onder verstaan wordt. De SER Diversiteit in Bedrijf heeft de definities duidelijk omschreven. Diversiteit gaat over de mix van verschillen tussen mensen. Hierbij worden vijf dimensies van diversiteit onderscheiden: arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, sekse en LHBTI+. Inclusie gaat over het omgaan met verschillen. Het betekent dat iedereen zichzelf kan zijn op de werkvloer en zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt.

“Diversiteit is uitgenodigd worden voor het feestje. Inclusiviteit is diegene zijn die het feestje mede-organiseert.

Daniel Juday

“Het zijn niet onze verschillen die ons verdelen, maar ons onvermogen deze verschillen te herkennen, te accepteren en te vieren.

Audre Lorde, Sister Outsider (1984)

“Als iedereen meer ruimte maakt, is er voor iedereen plek!

Deelnemer lerend netwerk Diversiteit & Inclusie





SER – Diversiteit in bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties bij het bevorderen van een gemêleerd personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Ze hebben een brede visie op inclusie en diversiteit met een focus op de vijf dimensies: arbeidsvermogen, culturele diversiteit, sekse, leeftijd en LHBTI+. SER Diversiteit in Bedrijf bevordert diversiteit en inclusie op de werkvloer en ondersteunt bedrijven bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. De missie is een diverse en inclusieve arbeidsmarkt en bedrijfscultuur waarin iedere medewerker zich erkend en thuis voelt.

Theoretische & praktische kennis over diversiteit & inclusie op de werkvloer

- In het [Charter Diversiteit](#) omschrijf je de concrete uitdaging op het gebied van D&I op de werkvloer. Door te ondertekenen committeert jouw bedrijf zich aan die uitdaging. Daarna heb je toegang tot alle activiteiten die onder de Charter Diversiteit vallen. Jaarlijks vindt door middel van zelfrapportage de monitoring plaats.
- [Charterdocument Divers Werven & Selecteren](#) Dit Charterdocument gaat in op de vraag welke stappen bedrijven kunnen zetten om meer diversiteitsbewust en -bestendig te werven en te selecteren. Hoe voorkom je uitsluiting van divers talent, waar vind je die kandidaten en - nog belangrijker - hoe zorg je dat zij voor jouw organisatie kiezen?
- [Charterdocument Werken naar Vermogen](#) met als doel om werkgevers te stimuleren anders te kijken en open te staan voor de meerwaarde van diversiteit in arbeidsvermogen op de werkvloer. In dit Charterdocument staat centraal hoe we instroom, behoud van werk en doorstroom van deze doelgroep kunnen bevorderen en uitstroom kunnen terugdringen.
- De [handreiking Inclusieve werving & selectie](#) gaat over de werving & selectie van divers personeel. Van voordelen, naar inzichten en een concreet stappenplan.
- De [handreiking Iedereen aan boord](#) gaat in op hoe je in de organisatie op verschillende niveaus een breed draagvlak kan creëren voor het diversiteit- & inclusiebeleid.
- De [handreiking SMART doelstellingen](#) laat de kansen en uitdagingen zien bij het formuleren van SMART doelstellingen geeft daarnaast concrete aanbevelingen en voorbeelden.
- De [handreiking Exitgesprekken: een schat aan informatie](#) geeft inzicht en handvatten hoe de uitkomsten van een exitgesprek kunnen bijdragen aan het verbeteren van het D&I beleid in de organisaties.
- Op het [Kennisplatform](#) is nog veel meer informatie gebundeld in het brede spectrum van diversiteit & inclusie. Een aantal documenten zijn hierboven er al uitgelicht.
- Het meten van diversiteit & inclusie is een cruciaal onderdeel van het diversiteitsbeleid. Over dit onderwerp is het [Charterdocument Meten is weten](#) samengesteld, ook is er een [webinar](#) beschikbaar over dit onderwerp. Wil je als bedrijf meer inzicht in hoe het staat met de etnisch-culturele diversiteit binnen het personeelsbestand? Dan kan de [Barometer Culturele Diversiteit](#) daar mogelijk bij helpen. U kunt de Barometer Culturele Diversiteit aanvragen tegen kostprijs bij het CBS. Stuur uw aanvraag naar barometer.culturele.diversiteit@cbs.nl
- [Online training objectief werven & selecteren](#) (gratis) – focus ligt op MKB-bedrijven.

Een onderdeel van de SER is het Diversiteitsportaal – een portaal voor en door bedrijven. De SER ondersteunt bedrijven bij het werken aan meer diversiteit in de (sub)top. Dit portaal is in ontwikkeling. Hier vind je al wel informatie over de wet ‘ingroeiquotum en streefcijfers’ die sinds 2022 geldt. Ook vind je handreikingen en voorbeelden voor het opstellen van streefcijfers en plannen van aanpak. Passend bij de wet “evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen’ (1 januari 2022).



010 Inclusief

010 Inclusief is een stedelijke beweging in Rotterdam waar werkgevers en werknemers in hun eigen bedrijf diversiteit en inclusie versterken en anderen stimuleren dit óók te doen. Op deze manier wordt gezamenlijk de norm voor goed en inclusief werkgeverschap gesteld.

010 Inclusief ondersteunt organisaties kosteloos bij het opstellen van een plan van aanpak op het gebied van diversiteit en inclusie in het personeelsbestand. Het Rotterdamse netwerk van aangesloten organisaties deelt o.a. hun kennis tijdens de verschillende themabijeenkomsten en de 010 Inclusief Award. Voor inhoudelijke vragen kunnen organisaties terecht bij de helpdesk van 010 Inclusief.

Op het kennisplatform zijn verschillende materialen voorhanden, o.a. vind je hier de [Gids stagediscriminatie](#).

In de [agenda](#) zijn alle komende activiteiten te zien.

[Alle aangesloten Rotterdamse organisaties](#) zijn inzichtelijk, waardoor op een laagdrempelige manier kennis & ervaring uitgewisseld kan worden.

Meer weten over 010 Inclusief of wil je aansluiten bij het platform, kijk dan op 010inclusief.nl

Wil je persoonlijk contact met iemand van 010 Inclusief, dan kan je contact opnemen met Adelindra Meijer (kwartiermaker publieke sector) | a.meijer@ser.nl | 06-86898062





Best practices

Kleurrijk Zorgen

Vier procent van mensen met een migratieachtergrond die in Nederland aankomen, hebben na anderhalf jaar een baan. Terwijl Nederland tot 2025 wel 125.000 extra verpleegkundigen en verzorgenden nodig heeft. Het initiatief [Kleurrijk Zorgen](#) combineert deze twee gegevens met een project waarbij deze statushouders klaargestoomd worden.

Conforte

Het aantal openstaande vacatures voor verzorgenden en verpleegkundigen is het afgelopen jaar met 43 procent toegenomen. Door vergrijzing, uitstroom en een stijgende zorgvraag zal de schaarste op de arbeidsmarkt naar verwachting verder toenemen. De strijd om de gunst van de sollicitant vraagt om andere, creatieve manieren van werven. Niet voor niets is in het project '[Nieuwe aanpak voor werving en behoud van medewerkers](#)', dat inmiddels geïmplementeerd is, nauw samengewerkt door Aafje en MOB. Alles met het doel om de instroom te bevorderen en de uitstroom te beperken.

Wassen volgens Islamitische tradities

In de zorginstelling Laurens in Rotterdam worden vanaf vandaag ouderen - die dat willen - gewassen volgens Islamitische tradities. Dat gebeurt in het kader van 'cultuur sensitieve zorg.' Verslaggever Onno Beukers is in Rotterdam voor het verslag voor [NPO Radio 1](#).

Evides waterbedrijf

De organisatie wilde aan de slag met Diversiteit & Inclusie, maar wist niet waar te beginnen. Lees [hier](#) hun verhaal en zie hoe zij gebruik maakten van visual thinking en welke effecten dit had in de organisatie.

Young Sherpa – voor en door jonge zorgmedewerkers

Een groep jonge zorgmedewerkers zetten zich in voor het behoud van de jonge collega's. Een [mooi initiatief](#) waarbij ook de verbinding wordt gemaakt tussen de verschillende generaties op de werkvloer en het onderlinge contact gestimuleerd wordt.

Diversiteitsverlof

In onze kleurrijke samenleving is steeds meer aandacht voor het [diversiteitsverlof](#), oftewel: flexibiliteit in het vieren van feestdagen. Ook binnen de geneesmiddelenbranche neemt het maatschappelijk bewustzijn over dit onderwerp toe. Zo hebben AstraZeneca en Roche hun verlofregeling aangepast in het kader van het diversiteitsbeleid.

Hogeschool Rotterdam

Hogeschool Rotterdam: [Ambassadeurs Diversiteit & Inclusie: 'Het schuurt soms, en dat mag ook'](#). Hogeschool Rotterdam heeft drie directeuren benoemd tot ambassadeurs van diversiteit en inclusie, als onderdeel van hun visie op een veilige en gehoorde leer- en werkomgeving. De ambassadeurs zullen medewerkers en studenten helpen om over deze onderwerpen met elkaar in gesprek te gaan en te blijven.





Boeken

- ['De inclusiemarathon'](#) van Kauthar Bouchallikht en Zoë Papaikonomou biedt inzichten en praktische tips van verschillende diversiteitsprofessionals om organisaties diverser, gelijkwaardiger en inclusiever te maken. Een mooie bundeling van allerlei best practices.
- Het boek ['De inclusieve organisatie'](#) van Madhu Mathoera bespreekt waarom organisaties nog steeds onvoldoende divers en inclusief zijn en waarom het belangrijk is om actie te ondernemen. Het boek biedt suggesties over hoe organisaties inclusiever kunnen worden en waarom alle medewerkers hiervoor verantwoordelijk zijn. De tijd van praten is voorbij, het is tijd voor actie. De boekpresentatie vind je [hier](#).
- [Een andere kijk op diversiteit](#) bundelt bijdragen van verschillende sprekers over diversiteit in het onderwijs. Het behandelt onderwerpen zoals academisch succes van jongeren met een migratieachtergrond, identiteit en stereotypering, multi-culturaliteit, meertaligheid en onderwijssegregatie. De auteurs reflecteren vanuit persoonlijke ervaringen en wetenschappelijk onderzoek om inzicht te bieden in het belang van diversiteit in het onderwijs. [Verschillende auteurs]
- ["Diversiteit als uitdaging"](#) van Ralph Knechtmans onderzoekt hoe diversiteit waarde kan toevoegen aan corporate management. De auteur put uit praktijkervaring en gesprekken met CEO's en leiders met diverse achtergronden. Het boek biedt tips en best practices om de matige resultaten op het gebied van diversiteit te verbeteren, in het licht van vergrijzing en ontgroening op de arbeidsmarkt.
- [De leeftijdloze samenleving](#) van Elske Doets geeft een nieuwe visie op jong en oud. In dit boek pleit Elske voor een samenleving waarin jong en oud elkaar vaker ontmoeten en waarin alle burgers, dus ook senioren, meer betekenis ervaren. Waarin de zorgsector niet langer gedoemd is groter, grijs en onbetaalbaarder te worden, maar weer kan uitgroeien tot het kloppend hart van de samenleving. De tijd dat jonge mensen zich 'jong' gedragen en oudere mensen 'oud' ligt achter ons.
- [Nieuwe generaties in vergrijzende organisaties](#) van Aart Bontekoning belicht de cruciale rol van nieuwe generaties in de evolutie van organisaties. Het boek presenteert verrassende mogelijkheden om sociale, economische en ecologische gezondheid te waarborgen, en benadrukt dat oplossingen voor systeemcrisissen buiten de bestaande cultuur te vinden zijn.
- [Jam Cultures](#) van Jitske Kramer duikt in de dynamiek van verschillen en macht. Het geeft antwoord op de vraag: Hoe creëer je een inclusieve cultuur waarin we alle talenten benutten? Inclusief leiderschap is als een jamsessie, waarin het voor iedereen helder is wie waaraan mag meedoen, wie waarover mag meepraten en wie wat mag meebeslissen. Door het boek heen zitten de 8 inclusie principes verweven. De gratis downloads vanuit het boek zijn [hier](#) te vinden.





Artikelen

- Skipr: [Diversiteit en inclusie in de zorg: nog een flinke slag te slaan.](#) Gesprekken over diversiteit en inclusie zijn noodzakelijk voor de Nederlandse gezondheidszorg, gezien de groeiende zorgvraag en personeelstekorten. Hoogleraar Wilma van der Scheer pleit voor gericht beleid dat de sector divers en inclusief maakt op alle niveaus van organisaties. Terwijl vrouwen steeds meer in de top van de zorgorganisaties vertegenwoordigd zijn, moet er meer aandacht komen voor culturele diversiteit en anders opgeleiden. Discriminatie en uitsluiting spelen nog steeds een rol in de zorg, en er is behoefte aan meer bewustzijn en beleid om dit te veranderen.
- Eindpublicatie van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS) over: [\(On\)verschilligheid.](#) 1 op de 5 zorgverleners ondervindt discriminatie, wat leidt tot verminderd werkplezier en kan een reden zijn om de sector te verlaten, wat extra pijnlijk is vanwege oplopende personeelstekorten. Het aanpakken van racisme en discriminatie lijkt echter lastig te zijn. In de eindejaarspublicatie (eind 2022) wordt er dieper ingegaan op dit onderwerp.
- PW: [Inclusie? Ons brein denkt niet in inclusie.](#) Diversiteit en inclusie vraagt om bewustwording van je (voor)oordelen. Dat kan met een andere mindset, schrijft Diane Dros in haar blog op PW. Ons brein heeft een hele effectieve werkwijze om snel veel informatie te filteren en te duiden. De categorieën die je hanteert, ontwikkel je gedurende je leven. Waar de crux zit, is dat we deze hokjes kleuren. We geven er een emotie en daarmee een oordeel aan. Wees je hiervan bewust. Voorkom tunnelvisie en blijf open staan voor iedereen die 'anders' is. Deze mindset kun je trainen. Hoe? Diane Dros legt het uit. NB. Abonnement nodig.
- [Het startpunt voor inclusie: een stappenplan:](#) Waar moet je beginnen als je meer inclusie wilt? Diane Dros heeft het in een stappenplan gezet, aan de hand van praktijkvoorbeelden: 1. Zorg dat je een heldere visie hebt op diversiteit en inclusie; 2. Begin klein en zorg dat de afdelingen en teams zelf de handschoenen oppakken; 3. Benoem samen met het kernteam 'het lonkende perspectief'; 4. Maak een plan hoe je de afdelingen/teams wil mobiliseren. NB. Abonnement nodig.
- [Het Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO](#) hebben hun cijfers gepubliceerd over 2022. Wat blijkt: 1 op de 10 van alle medewerkers voelt zich gediscrimineerd op werk; op no. 1 staat afkomst, huidskleur of nationaliteit; migranten van buiten Europa 16%, binnen Europa 10%, en in Nederland geboren met een buiten-Europese herkomst 9%; Opmerkingen, negeren en buitensluiten komt het meest voor; Bedrijfstak 'vervoer en opslag' is het minst veilig; Discriminatie leidt aantoonbaar tot meer verzuim
- Verschillende artikelen bij Werf& t.a.v. diversiteit & inclusie:
 - [4-daagse werkweek, diversiteit en inclusie en technologie voor groei.](#) Life Sciences-recruitmentbedrijf Panda kent een 4-daagse werkweek, bevordert diversiteit en inclusie en maakt gebruik van technologie voor groei.
 - [Welke 3 onderdelen zijn cruciaal voor succes in je D&I-beleid?](#) Het succes van je diversiteitsbeleid zit niet alleen in anders leren selecteren. Het gaat ook om: anders werven. En: als je ze eenmaal binnen hebt, ze ook leren behouden. Alleen zo blijkt diversiteit op lange termijn te garanderen.
 - [Aan de slag met D&I, maar geen \(of weinig\) budget? Dit is wat je dan moet doen.](#) Wil je positieve impact maken op het gebied van diversiteit en inclusie, maar heb je weinig budget tot je beschikking? Sacha Martina (Your Talent Agency) weet gelukkig raad, met deze 7 tips.
 - [Discriminatie op de arbeidsmarkt gaat maar door - en lijkt zelfs weer te stijgen.](#) Ondanks de krappe arbeidsmarkt, houdt het maar niet op met discriminatie in werving en selectie. Sterker nog: het lijkt zelfs weer toe te nemen. 4 recente onderzoeken nader bekeken.
- TrendsInHR: [Meer innovatiekracht dankzij goede samenwerking tussen generaties](#)
Generatieoordelen kunnen beperkend zijn, maar door te focussen op de krachten en talenten van



verschillende generaties kunnen ze elkaar inspireren en een beter inzicht krijgen in de behoeften van de samenleving, wat kan leiden tot waardevolle samenwerking en resultaten.

- Artikel Zorgvisie: [Joris Luyendijk: 'Homogene leiders zijn zwakke leiders'](#) Toezichhouders en bestuurders in de zorg zijn een homogene groep die de wind in de rug heeft. Daardoor schort het aan levenservaring, inlevingsvermogen en veerkracht in organisaties. Tijd om andere eisen aan leiders te stellen, aldus antropoloog en journalist Joris Luyendijk. "Diversiteit is hard werken, maar leidt tot robuustere organisaties." Nb. Abonnement nodig.
- Weten hoe je het effect meet van de diversiteits- en inclusie maatregelen? In samenwerking met de Universiteit van Utrecht en Stichting Inclusie NL is er een [handreiking effectmetingen](#) ontwikkeld.
- Vanuit het Sociaal Cultureel Planbureau is het [rapport Arbeidsmarkt in kaart](#) verschenen. Deze digitale publicatie geeft de resultaten weer van een onderzoek onder werkgevers en laat zien in hoeverre de opvattingen en het personeelsbeleid van werkgevers in lijn liggen met wat nodig is om de arbeidsmarktproblematiek het hoofd te bieden. Deze editie presenteert de meest recente bevindingen van het Arbeidsvraagpanel, verzameld in 2021/'22, en brengt een aantal knelpunten aan het licht, die vooral liggen op de terreinen inclusief personeelsbeleid en de aanpak van werkdruk. Werkgevers vinden diversiteit en inclusie op de werkvloer steeds belangrijker, maar het lukt nog niet om het overal daadwerkelijk voor elkaar te krijgen. Dat blijkt uit onderzoek Arbeidsmarkt in kaart van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Vooral het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking staat bij veel werkgevers in de praktijk laag op de agenda. Volgens de onderzoekers zijn werkgevers niet bekend met de regelingen die er zijn voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Meer weten, neem gerust contact op met [WerkgeversServicePunt Rijnmond](#).
- In het artikel van Shervin Nekuee: ["Dit is een fantastische tijd voor cultuurverandering!"](#) neemt ze het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid sinds 3,5 jaar mee in de wereld van diversiteit & inclusie. Vragen als: Waarom komt Diversiteit en Inclusie meestal niet verder dan het middenkader? Hoe doorbreek je de eenzaamheid en schaamte bij leidinggevenden? En hoe zorg je voor echt inclusief leiderschap? komen daarin aan bod. Eén van haar antwoorden is: "Je moet mensen aanspreken op hun passie!"
- [Omgaan met culture feest- en betekenisvolle dagen](#). De Code Diversiteit & Inclusie heeft hier een pakkende column over gepubliceerd, geschreven door Halima el Hajoui-Özen.
- [Inclusieve communicatie: wat en hoe](#) De Nederlandse samenleving bestaat uit een mix van mensen met verschillende kenmerken, vaardigheden, achtergronden en ervaringen. De overheid wil dat iedereen mee kan doen in die samenleving. Iedereen moet op een gelijke manier gebruik kunnen maken van de informatie en diensten van de overheid. Daarom streeft de Rijksoverheid naar inclusieve communicatie. Allerlei tips en adviezen zijn overzichtelijk bij elkaar gezet.
- [Inspiratiekaart: vooroordelen en discriminatie in een zorgorganisatie tegengaan](#) Deze inspiratiekaart is ontwikkeld vanuit Pharos en is voor iedereen in een (zorg) organisatie die vooroordelen en discriminatie op de werkvloer wil voorkomen en aanpakken.
- De Rabobank heeft een onderzoek gedaan naar diversiteit & inclusie en het succes van een bedrijf. En wat blijkt: Inclusieve bedrijven zijn succesvoller! Lees het artikel [hier](#).
- [Why diversity programs fail?](#) Artikel van de Harvard University over welke inclusie interventies wel en niet werken. Nb. Long read en volledig Engels
- [In 5 stappen naar een inclusievere vacaturetekst](#). Een heel mooi concreet stappenplan wat je op elke vacaturetekst kunt toepassen. Ontwikkeld in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022)
- [Hoe staat het met diversiteit en inclusie in jouw organisatie?](#) Eelloo heeft een whitepaper Diversiteit & Inclusie samengesteld waar praktische informatie te vinden is over de eerste stappen die je kunt zetten.
- [Inspiratie box Diversiteit en Inclusie](#): in samenwerking met verschillende organisaties is onderzocht hoe je werk maakt van Diversiteit & Inclusie in je eigen organisatie. Deze box bevat veel gestelde vragen, opgedane inzichten, tips en tools die gemakkelijk toegepast kunnen worden.





Podcasts

- [Exitgesprek: de waarde voor verdieping van diversiteits- en inclusiebeleid](#). In deze aflevering van de Werkprofessor Podcast vertelt hoogleraar Jojanneke van der Toorn over haar nieuwe handreiking waarin ze de waarde van exitgesprekken benadrukt voor verdieping van diversiteits- en inclusiebeleid. Organisaties hebben nog te weinig oog voor de vertrekredenen en laten hiermee kansen liggen om cruciale kennis op te doen over dit thema. Onderzoek van de Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en de Stichting InclusieNL.
- [Jong talent vinden en binden. Zo doe je dat!](#) - de Ben Tiggelaar Podcast
- ['All Inclusive'](#) is een nieuwe podcastreeks van BNR. In zes afleveringen praat presentatrice Diana Matroos met topgasten over diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer. Met welke vraagstukken worstelen werkgevers en werknemers. En vooral... wat is de oplossing? **UITGELICHT:** [Van diversiteit naar inclusiviteit: The next step](#)
- [Diversiteit en inclusie verbeteren door meten](#). Gido van Puijenbroek, medeoprichter en directeur van AnalitQs, ontwikkelde een meetmethode om de diversiteit en inclusie op de werkvloer te meten. De uitkomsten helpen bedrijven gericht te werken aan een meer diverse en inclusieve workforce, gebaseerd op data.
- [Diversiteit & Inclusie: Het is nooit af](#). Bart Meerdink bespreekt in een podcast met Madhu Mathoera hoe organisaties aan de slag kunnen met diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in marketingcommunicatie. [Link](#) naar website.
- [Learning community diversiteit en inclusie Twente](#). In deze podcast komt een microkosmos van de Twentse samenleving aan het woord: burgers, ervaringsdeskundigen, studenten, vertegenwoordigers van bedrijven, onderzoekers, docenten en vele anderen. Het thema diversiteit en inclusie staat centraal. Op zoek naar aanknopingspunten. (Let op; hiervoor heb je een betaald account nodig – gratis uit te proberen)
- [Diversiteit!](#) - De podcast over diversiteit op de werkvloer met 20 diverse afleveringen, waarbij in gesprek wordt gegaan met deskundigen. Wat zijn je ervaringen en hoe kan je met eenvoudige tips je organisatie (nog) inclusiever maken?
- [Divers Bravis](#). Het Bravis ziekenhuis vindt het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn, zich welkom en vrij voelt en zich herkent in onze organisatie. Wij geloven dat de verschillen ons samen sterker maken. Hoe kijken Bravis-medewerkers tegen dit onderwerp aan? Hoe ervaren zij dit op de werkvloer? Dat bespreken we in deze podcastserie 'Divers Bravis'. Er zijn op dit moment 7 afleveringen online geplaatst.
- [Cynthia Meevis: Zet persoonlijke waarden van de medewerker centraal tijdens het werken aan inzetbaarheid](#) (Actie Leer Netwerk) Cynthia Meevis is actief in organisaties die op een positieve manier impact willen maken op de maatschappij. Hierbij richt ze zich vooral op organisaties in de zorg en sociaal domein. Rode draad in haar werk is kansengelijkheid en inclusiviteit. Bij thema's als vitaliteit of duurzame inzetbaarheid op de werkvloer kunnen deze nog weleens over het hoofd gezien worden. Zien we de ander echt? Ga uit van persoonlijke waarden van medewerkers en laat je verrassen.
- [All Things Inclusive](#) is een podcast over alles wat met diversiteit en inclusie te maken heeft. Omdat de samenleving elke dag diverser wordt proberen bedrijven, merken en organisaties effectieve manieren te vinden om deze diversiteit te bereiken en in hun structuren op te nemen. Soms slagen ze erin, soms niet. All Things Inclusive is een podcast voor CEO's, managers, HR-professionals, marketeers en iedereen die verder wil op dit gebied. Uw gastheer is Hanan Challouki, oprichter van Includified en inclusieve strateeg. Zowel Engelstalige als Nederlandse podcasts.
- ["Inclusief recuiten door Global People"](#) --- Binnen het thema 'Inclusiviteit en Diversiteit' hebben we weer een nieuwe aflevering van de Carerix Keynotes Podcast voor je klaarstaan. Deze keer hebben we [Taman Autar](#) van [Global People](#) te gast. Deze Carerix klant werkt al ruim 15 jaar aan een werkgevend Nederland dat de diversiteit weerspiegelt van ons land. Waarin ieders talent



herkend wordt, zich welkom voelt en multi-etniciteit wordt gezien als een verrijking. Hoe doen zij dit? En hoe zetten zij technologie in om mee te gaan in een snel ontwikkelende arbeidsmarkt.

- [Diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt](#). In de vierde aflevering van de SER Podcast Impact in de Polder duikt Marnix in het thema diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt: hoe zorgen we ervoor dat mensen een eerlijke kans krijgen en niet op basis van naam, kleur of andere aspecten worden buitengesloten?
- [KopCast - Casper van Koppenhagen](#) | Een nieuwe serie over geluk, diversiteit en inclusie waarbij met verschillende mensen in het land de dialoog gevoerd wordt over geluk, diversiteit & inclusie. In de [eerste aflevering](#) van de nieuwe serie van KopCast 'Over geluk, diversiteit en inclusie' is Casper te gast bij uitgeverij Pluim in hartje Amsterdam en spreekt hij met Joris Luyendijk, onderzoeksjournalist en auteur van De 7 vinkjes. In de [tweede aflevering](#) van de nieuwe serie van KopCast 'Over geluk, diversiteit en inclusie' praat Casper met Chantal van Andel, projectleider diversiteit en inclusie van het Erasmus MC. In de [derde aflevering](#) is Gönül Dilaver, directeur biomedische wetenschappen UMC Utrecht te gast. Zij zet zich in voor inclusie en diversiteit in het onderwijs. Er zullen zeker nog meer afleveringen volgen...





▶ Animaties

- Over de verschillende onderdelen uit het boek Jam Cultures van Jitske Kramer zijn animaties gemaakt en beschikbaar gesteld op YouTube. De volgende vier korte animaties komen in het boek voor en sluiten aan bij de theorie van Jam Cultures: inclusie: meedoen, meepraten, meebeslissen.
 - [Inclusie: voorbij wij-zij denken](#) Wat gebeurt er als er iemand bij het team komt die anders is dan de rest? Dat levert in ieder geval ongemak op. Of je dat nou wilt of niet. We gaan nou eenmaal het liefste om met mensen die op onszelf lijken. Maar als je niet oppast leidt zulk gedrag tot fragmentatie.
 - [Sabotage en de wijsheid van de minderheid](#) Als we wijsheid van de minderheid niet meenemen en we net doen alsof er geen verschillen zijn. Dan krijgen we tenminste geen problemen. Maar als je niet mag zijn wie je bent, als er dingen niet gezegd mogen worden, gaan mensen zich onveilig voelen.
 - [Groepsdenken: “Zo doen we dat hier nu eenmaal”](#) Over het gevaar van groepsdenken en over hoe moeilijk groepsdenken te doorbreken is. Het is wel zo prettig om te weten wat er in een groep van je verwacht wordt. Wat zijn de spelregels? In een groep durven zeggen dat jij het anders ziet? Een groep kan zich ingraven in zijn eigen gelijk.
 - [Jammen met verschillen](#) Vergroot de verschillen is de beste manier om ze kleiner te maken. Zoek de tegenstellingen op. Inclusie doe je samen. Steun iemand openlijk die zijn nek durft uit te steken. Zeg hoe je het wél wilt. Niet of-of maar en-en. Varieer in ritme. Zie het als een jamsessie. Improviseer en schitter! Alleen of met een team!
- Acht inclusiesprincipes die je kunnen helpen om je organisatie woest aantrekkelijk te maken en de verschillen tussen mensen beter te laten werken. Jitske Kramer heeft in het boek Wow! Wat een verschil deze acht principes uitgewerkt. En via korte video's worden ze hieronder uitgelegd.
 1. [Kloon niet!](#)
 2. [Zie de macht van macht!](#)
 3. [Daag de waarheid uit!](#)
 4. [Geniet van het onbekende](#)
 5. [Niet of/of maar en/en](#)
 6. [Zoek actief het alternatief!](#)
 7. [Varieer in ritme!](#)
 8. [Doe het samen!](#)
- Realitycheck! - [All that we share!](#) We leven in een tijd waarin we snel mensen in een hokje plaatsen. Misschien hebben we meer gemeen dan we denken?
- TEDx Talk | Michelle Miller: [What we can learn from people with autism](#)
- TEDx Talk | Chimamanda Ngozi Adichie: [We should all be feminists](#)
- Koploperscampagne D&I- ministerie van Binnenlandse Zaken! Vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hebben ze een koploperscampagne D&I ontwikkeld waarin elke keer andere mensen aan het woord komen t.a.v. hun eigen gedachten, ideeën en activiteiten rondom D&I. In [deze editie](#) van de koploperscampagne D&I gaat Selda Akbal (gespreksleider, strategisch adviseur D&I bij OCW) in gesprek met Carsten Herstel (DG SZW) en Nanette van Schelven (DG Douane) over voorbeeldgedrag en rolmodellen. Hoe doe je dat precies, een rolmodel zijn en voorbeeldgedrag vertonen? Ook vragen we naar concrete voorbeelden voor meer diversiteit en hoe je ervoor zorgt dat mensen meer zichzelf kunnen zijn in het werken.
- Het seminar Culturele Diversiteit en Inclusie tijdens de coronacrisis, georganiseerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met TNO en SER Diversiteit in Bedrijf brengt enkele essentiële inzichten naar voren. Het herinnert ons aan de voortdurende uitdagingen en kansen op dit gebied. Samen met diverse experts, Halleh Ghorashi, Yelly Weidenaar en Roy Budjhawan zijn we met elkaar hierover in gesprek gegaan om te verkennen hoe we deze golf van aandacht kunnen vasthouden en omzetten in blijvende verandering, waarin talenten van alle achtergronden worden erkend en benut. Bekijk hem [hier!](#)
- Terugkijk Webinar: [Inclusief taalgebruik over het hoe en waarom?](#) – vanuit Direct Duidelijk.





Websites

- [InclusieNL](#) is een onafhankelijke stichting die organisaties in beweging brengt op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I). Dit doen ze door vanuit wetenschappelijk fundament een brug te slaan naar de praktijk. Stichting InclusieNL biedt jouw organisatie datgene aan wat het nodig heeft om echt inclusief te worden.
- [AWVN – Kennisplatform inclusief werkgeven](#). Een divers kennisplatform met verdiepende documentatie, goede voorbeelden, praktische hulpmiddelen, [manifest gelijke kansen](#), wet- & regelgeving. En alles wat je nog meer te weten wilt komen rondom inclusief werkgeven en het concreet handen en voeten geven aan gelijke kansen voor iedereen.
- [Kennisplatform Inclusief Samenleven](#) doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. En deelt deze informatie actief met beleidsmakers bij gemeenten en andere overheidsinstellingen, politici, professionals werkzaam bij maatschappelijke organisaties, migrantenorganisaties en het bedrijfsleven. **UITGELICHT** [Toolbox Inclusie bevorderen en arbeidsdiscriminatie voorkomen](#).
- [Talent naar de Top](#) is een stichting die zich inzet voor meer diversiteit in de top van Nederlandse organisaties. Op hun website vind je informatie, tools en goede praktijkvoorbeelden op het gebied van genderdiversiteit.
- Met de [Code Diversiteit & Inclusie](#) maken we de cultuursector meer inclusief. Alles is overzichtelijk gebundeld op de website waar veel informatie te vinden is die ook toepasbaar is voor andere sectoren.
- Bij [Pharos](#) is veel informatie te vinden rondom discriminatie, racisme en gelijke kansen in een heldere en begrijpelijke taal.
- [Amsterdam Divers & Inclusief](#) is een gelijkend platform als O10-inclusief en dan in het Amsterdamse. Op het kennisplatform is veel bruikbare informatie terug te vinden. Van artikelen, webinars tot trainingen.





Overig

- [Het generatiespel](#): Een inspirerende manier om jezelf en andere generaties te leren kennen. Aan de hand van stellingen kun je elkaar vragen stellen en de dialoog aangaan. De prijs van het spel is €19,95 excl. verzendkosten.
- Het [Join the Jam! Jam Cultures Spel](#) geeft inzichten, inspiratie en handvatten om de kracht van diversiteit in organisaties beter te benutten en mate van inclusie te vergroten. Het daagt je uit om manieren te bedenken om jullie eigen organisatiecultuur nog meer open te stellen voor nieuwe gezichten en andere meningen. Gebaseerd op het [Jam Cultures boek](#) van Jitske Kramer. De prijs van het spel is €54,95 incl. verzendkosten.
- Een online vragenlijst [Ben jij jezelf op het werk?](#) Beschikbaar gesteld via Diversity Day
- [Het Dilemmaspel](#) bestaat uit een aantal dilemma's uit het dagelijks leven die je een goede gelegenheid bieden om jezelf in een ander te verplaatsen, op allerlei handelingen en verschillende perspectieven en standpunten beter te begrijpen. Het spel kan ook een goede manier zijn om meningen of ervaringen uit te wisselen en te helpen raakvlakken te vinden bij bepaalde principes. Het spel heeft tot doel om de dialoog op gang te brengen over kwesties die te maken hebben met diversiteit & inclusie. Het spel is gratis [hier](#) te downloaden. Let op: ontwikkeld voor het onderwijs, met aanpassing zeker toepasbaar binnen andere sectoren.
- Verschillende downloads van Jam Cultures Gratis voor jou beschikbaar via Human [Dimensions](#)
- [Gartner Inclusion Index](#), bruikbaar voor het meten van inclusie op de werkvloer. [Artikel](#) in de Harvard Business Review.
- [Good Habitz](#) biedt verschillende trainingen aan op het gebied van diversiteit & inclusie in organisaties.
- [Study2Go](#) is hét live online opleidingsplatform over Diversiteit & Inclusie voor professionals. We zetten ons in voor de blijvende ontwikkeling van werknemers in een samenleving die steeds diverser wordt. Dit doen we door trainingen en maatwerktrajecten aan te bieden over verschillende thema's rondom Diversiteit & Inclusie. Aanbevolen door Antes - Parnasiagroep.
- Er waait een nieuwe wind door de Amsterdamse brandweer. De diversiteit binnen het korps moet omhoog, het ziekteverzuim omlaag. Aan bevelvoerder Gerrie Koning de uitdaging om samen met zijn manschap mee te bewegen naar een nieuwe tijd. Gerries liefde voor de good old brandweer, waarin kameraden voor elkaar door het vuur gaan, wringt met het nieuwe beleid. Wie is bereid tot compromissen? In deze documentaire komt ouderwetse liefde voor het vak in conflict met eigentijdse maatschappelijke normen en wordt de impact van cultuurverandering pijnlijk zichtbaar. [Deze uitzending](#) van het programma 2Doc met de titel IDFA Primeur: Brandmeester werd uitgezonden op dinsdag 21 november door de VPRO en de NTR.
- Met een [Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie](#) vanuit het UWV onderzoeken we of het anders organiseren van werk een oplossing is voor het vraagstuk binnen een bedrijf. Dat vraagstuk heeft vaak te maken met een tekort aan personeel. Het anders organiseren van werk kan dan een oplossing zijn. Door bijvoorbeeld bepaalde (niet-specialistische) taken weg te halen bij medewerkers en met deze taken een nieuwe functie te creëren waar minder specifieke eisen voor gelden. Daarmee verhoog je de kans om iemand te vinden die deze vacature kan vervullen en speel je andere medewerkers meer vrij voor de specialistische taken.' Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie wordt door het UWV kosteloos aangeboden aan werkgevers.
- [Diversiteit & Inclusiekalender](#) met alle religieuze feestdagen en belangrijke data in de context van diversiteit, inclusie en welzijn. **TIP!**



Deelnemers lerend netwerk

Diversiteit & Inclusie



Antes PG



ijsel land
ziekenhuis



**MAASSTAD
ZIEKENHUIS**
een santeon ziekenhuis



middin

**DE
ROTTERDAMSE
ZORG**

