



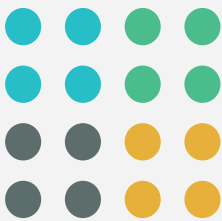
DIVERSITEITSWIJZER VAN CULTURELE DIVERSITEIT NAAR INCLUSIE



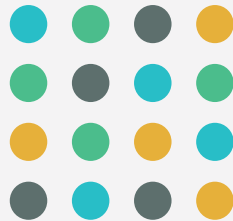
DIVERSITEIT VS. INCLUSIE

“Diversiteit is uitgenodigd worden voor een feestje. Inclusie is gevraagd worden in te haken en mee te dansen.” Meer etnisch-culturele diversiteit op de werkvloer leidt niet vanzelf tot een inclusieve bedrijfscultuur. Dat wil zeggen een klimaat waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden.

Diversiteit



Inclusie



BUSINESSCASE

Investeren in een inclusieve bedrijfscultuur loont. Dan komen de zakelijke voordelen van culturele diversiteit op de werkvloer het meest tot hun recht:

- ▶ Aantrekken, behoud & doorstroom van (top)talent.
- ▶ Meer creativiteit en probleemoplossend vermogen in teams vanwege verschillende perspectieven.
- ▶ Beter kunnen inspelen op behoeften van een cultureel diverse klantenkring.
- ▶ Toegang tot nieuwe (inter)nationale markten.
- ▶ Positiever imago.

Al deze voordelen van diversiteit en inclusie vergroten de kans dat een bedrijf zich in de markt onderscheidt en een voorsprong heeft op zijn concurrenten.

NAAR EEN INCLUSIEF BEDRIJFSKLIMAAT

1 Formuleer een visie

Bepaal de **businesscase** van diversiteit en inclusiviteit voor uw bedrijf die aansluit op de missie, visie en doelstellingen. Werk die uit in heldere en meetbare doelen.

2 Stimuleer inclusief leiderschap

De eerste stap naar een inclusieve bedrijfscultuur is het op de **agenda** zetten van het onderwerp. Maak hiervoor voldoende **tijd en budget** vrij. Neem **inclusief leiderschap** op als een **kerncompetentie** waar managers op worden beoordeeld.

3 Creëer draagvlak

Het is van belang om draagvlak te creëren op alle niveaus in uw bedrijf. Een aantal tips:

- ▶ Maak in iedere laag van de organisatie iemand **verantwoordelijk** voor het onderwerp ‘culturele diversiteit en inclusie’.
- ▶ Breng managers die nog aarzelen in **contact** met managers die enthousiast zijn over de inzet op culturele diversiteit.
- ▶ Stel een **projectteam** samen van diversiteitsprofessionals die in staat zijn om diversiteit in te bedden in uw bedrijf.
- ▶ Zet culturele diversiteit en inclusie op de **agenda** van de **or** of **personeelsvertegenwoordiging**.



WELKE STAPPEN KUNT U NEMEN?

4 Bevorder bewustzijn en vertrouwen

U kunt het volgende doen om bewustzijn en vertrouwen in diversiteit te bevorderen:

- ▶ Organiseer **workshops** en **trainingen** om een inclusieve werksfeer te bevorderen.
- ▶ Ondersteun en investeer in **etnisch-culturele medewerkersnetwerken** binnen uw bedrijf.
- ▶ Neem diversiteitsaspecten op in de **gedragscode** en het **integriteitsbeleid**.
- ▶ Zorg voor **vertrouwenspersonen** in de organisatie die oog hebben voor mechanismen van in- en uitsluiting.
- ▶ Hanteer zero tolerance voor discriminatie en zorg voor een **klachtenregeling**.

5 Zorg voor voorzieningen

Zorg voor inclusieve voorzieningen. Bied bijvoorbeeld in de arbeidsvoorwaarden de gelegenheid om **cultuurspecifieke feestdagen** te vieren. Een ander voorbeeld is **cultuursensitieve protocollen**. Denk ook aan voorschriften rond **eten en drinken** in de bedrijfskantine, zoals vegetarisch, halal of koosjer eten.

6 Stimuleer talentontwikkeling

Voorkom een draaideureffect. Stimuleer ontwikkeling door stroom van cultureel divers talent door middel van **teambuilding**, **coaching** en **scholing**. Ondersteun talent met **mentoring** en **interviews**.

7

Draag inclusie uit in de communicatie

Besteed aandacht aan culturele diversiteit en inclusie op de diverse media, zoals [internet](#), [intranet](#), [sociale media](#) en [nieuwsbrieven](#). Maak het zichtbaar. Denk ook aan het organiseren van [evenementen](#) of het [sponsoren](#) van initiatieven gerelateerd aan diversiteit en inclusie.

8

Monitor en evalueer

Het monitoren en evalueren van de resultaten van het diversiteitsbeleid kan op verschillende manieren. In het [medewerkerstevredenheidsonderzoek](#) kunt u een aantal vragen opnemen over diversiteit en inclusie. [Functionerings- en exitgesprekken](#) zijn ook uitstekende gelegenheden om te vragen naar diversiteitsfactoren (zoals uitsluitingsmechanismen of cultuurverschillen) die kunnen samenhangen met ontevredenheid of vroegtijdig vertrek.

9

Werk samen

Zoek samenwerking met maatschappelijke organisaties en netwerken binnen het bedrijfsleven die zich inzetten voor meer etnisch-culturele diversiteit op de werkvloer. Zij beschikken over relevante kennis en netwerken waar bedrijven gebruik van kunnen maken. Voorbeelden zijn [Agora Network](#), [ECHO](#), [The Other Network](#) en [Het Brede Netwerk](#).

Meer informatie? Zie het kennisdocument 'Van culturele diversiteit naar inclusie' op www.diversiteitinbedrijf.nl



Diversiteit in Bedrijf



@Charterdiv



www.diversiteitinbedrijf.nl

Diversiteit in Bedrijf is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en wordt gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting van de Arbeid.

Bezuidenhoutseweg 60 | Postbus 90405 | 2509 LK Den Haag | T: 070 – 3 499 576 | E: DIB@stvda.nl