

DIVERSITEIT

Waar gaat diversiteit voor jou?
Wat verstaat jouw bedrijf onder diversiteit?

Bezoek eventueel [het kennisplatform](#)
van SER Diversiteit in Bedrijf.



DIVERSITEIT

Wanneer heb jij, of een collega, een andere mening dan de rest van het team gehad?

Wat was het onderwerp? Leidde het verschil in mening tot een beter besluit?

DIVERSITEIT

Wat betekent inclusie voor jou?

Op welke manier kun jij zelf zorgen voor meer inclusie binnen het team?

DIVERSITEIT

Bekijk de webinar 'Inclusief communiceren' van SER Diversiteit in Bedrijf, waarin Ilze Lamers, HR Directeur PageGroup, praat over hun inclusie-motto.

"Inclusion starts with me, wat betekent dat we ervoor moeten zorgen dat iedere collega respectvol en eerlijk behandeld wordt", aldus Lamers.

Hoe ervaar je eerlijke behandeling binnen jouw team?



DIVERSITEIT

Heeft jouw organisatie
een diversiteits- en inclusiebeleid?

In hoeverre ben je op de hoogte van dit beleid?

Welke invloed heeft dit beleid op de werkvloer?

DIVERSITEIT

Wanneer reageren mensen verrast op jou?
Wat laat je niet zo vaak zien?

DIVERSITEIT

Wat maakt jou uniek in dit team volgens jou?
En volgens jouw collega's?

DIVERSITEIT

In welke situatie merk jij dat je
niet volledig jezelf durft te zijn?
Hoe komt dat?

DIVERSITEIT

Ga naar www.diversityday.nl
en doe de test 'Ben jij jezelf op het werk?'
Bespreek het resultaat met je teamleden.



DIVERSITEIT

Wat zijn de voordelen van jezelf
kunnen zijn op de werkvloer?
Zijn er ook nadelen?

DIVERSITEIT

Wanneer reageerden mensen verrast op jou?
Wat laat je niet zo vaak zien?

DIVERSITEIT

Wanneer durfde je niet volledig jezelf te zijn?
Hoe kwam dat?

DIVERSITEIT

Doe de test 'Ben jij jezelf op werk?'
op diversityday.nl. Bespreek het resultaat
met je teamleden.



LEIDERSCHAP

Bij welke leiderschapsstijl voel jij je het best?

Ben je leidinggevende:
welke leiderschapsstijl hanteer jij het liefst?

LEIDERSCHAP

Welke leiderschapsstijl past het best bij een diverse en inclusieve organisatie?

LEIDERSCHAP

Wanneer voel jij je gehoord, gezien of gewaardeerd door je leidinggevende? Geef hiervan een concreet voorbeeld.

LEIDERSCHAP

Hoe divers is de top van
jouw organisatie? Welke invloed
heeft dit op de manier van leidinggeven?

Vervolgvrage

Heeft jouw bedrijf streefcijfers
voor diversiteit in de top?

LEIDERSCHAP

Wie is verantwoordelijk voor de voortgang van diversiteitsdoelstellingen? Is een lid van de Raad van Bestuur of directie portefeuillehouder voor diversiteit en inclusie?

LEIDERSCHAP

Wat betekent inclusief leiderschap voor jou?

VOORROORDELEN

Met welke informatie over jezelf
kun je een collega verrassen?

VOORROORDELEN

Welke vooroordelen denk je dat
anderen over jou hebben?
Geef een voorbeeld.

VOORROORDELEN

Welke zichtbare en onzichtbare overeenkomsten en verschillen hebben de leden van jouw team?

VOORROORDELEN

Iedereen heeft vooroordelen.
Deel een vooroordeel over een ander
dat niet bleek te kloppen.

VOORROORDELEN

Wat kun jij doen om vooroordelen
tegenaan te gaan? Wat doet jouw
bedrijf om vooroordelen zo min mogelijk
in de bedrijfsvoering terug te laten komen?

Geef een concreet voorbeeld.

VOORROORDELEN

Wat doet jouw bedrijf om de rol van (onbewuste) vooroordelen in werving, selectie, doorstroom en uitstroom van werknemers terug te dringen?

Geef een concreet voorbeeld.

UITSLUITING

Heeft je bedrijf een vertrouwenspersoon?
Doe even een test: wie binnen jouw team
weet wie de vertrouwenspersoon is en
hoe je een melding kunt maken?

UITSLUITING

Een collega maakt een racistische,
seksistische of denigrerende
opmerking. Wat doe je?

UITSLUITING

Ben je zelf wel eens uitgesloten of
gediscrimineerd? Schets de situatie.
Hoe heb je gereageerd?

UITSLUITING

Bespreek: je bent er getuige van dat een collega een ander onheus bejegent, pest, discrimineert of uitsluit. Wat doe je?

UITSLUITING

Hoe kun je ervoor zorgen dat niemand zich uitgesloten voelt? Hoe kan je bedrijf grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en uitsluiting volgens jou het beste aanpakken?

UITSLUITING

Mensen die een organisatie verlaten voelen zich vrijer om te vertellen hoe ze de werkcultuur hebben ervaren.

Krijg jij wel eens de kans om jouw ervaring van de werksfeer te delen?

Exitgesprekken blijken een schat aan informatie te zijn voor het inclusiever maken van de werkvloer.

Hoe je daar het meeste uit kan halen wordt verteld in [deze handreiking](#).



SEKSE

Wat kun jij op het werk doen om
gelijke kansen tussen mannen
en vrouwen te bevorderen?

SEKSE

Bespreek de volgende stelling:

Vrouwennetwerken in bedrijven zijn een onmisbare motor voor de emancipatie van vrouwen op de werkvloer.

Vervolg vraag

Welke maatregelen neemt je bedrijf om gelijke kansen van mannen en vrouwen te bevorderen?

SEKSE

Bespreek de volgende stelling:

Vrouwen die deeltijd werken,
hebben minder ambitie.

SEKSE

Bespreek de volgende stelling:

Om binnen mijn bedrijf carrière te kunnen maken, moet je permanent beschikbaar, zichtbaar en verbaal sterk zijn, je successen claimen en je niet kwetsbaar opstellen.

SEKSE

Wist je dat?

Een op de vijf werknemers mantelzorgers is en minimaal acht uur per week zorgt voor een chronisch zieke of hulpbehoevende partner, ouder, kind of andere naaste.

Ben jij mantelzorgers en welke gevolgen heeft dit voor je werk?

SEKSE

Zijn er goede verlofregelingen,
specifieke voorzieningen en streefcijfers
voor evenredige vertegenwoordiging van
vrouwen in alle lagen van de organisatie?

LHBTI+

Wist je dat?

*Veel LHBTI+ werknemers op het werk
niet uit de kast durven te komen.*

Praat drie minuten met een collega
over het afgelopen weekend zonder
te vermelden of je een partner hebt.

Vind je dat moeilijk en waarom?

LHBTI+

Bespreek de volgende stelling:

Mensen die zeggen biseksueel te zijn,
moeten er nog achterkomen dat ze
eigenlijk homoseksueel zijn.

LHBTI+

Je mannelijke collega vertelt je dat hij in transitie gaat omdat hij zich meer vrouw dan man voelt. Hoe reageer je daarop?

LHBTI+

Bespreek de volgende stelling:

Mijn collega is lesbisch.

Ik voel me daar ongemakkelijk bij /
ik wil dat liever niet weten /
ik heb daar geen moeite mee.

LHBTI+

Stel dat een collega het volgende beweert:

‘Gender wordt bepaald door je geslacht waarmee je geboren bent. Mannen die zich gedragen als vrouwen en vrouwen die zich gedragen als mannen doen dat alleen om aandacht te trekken.’

Hoe ga je hiermee om?

LHBTI+

Wist je dat?

Het komt vaak voor dat LHBTI+ personen zich op de werkplek niet thuis, veilig en geaccepteerd voelen.

Is dat in jouw bedrijf bespreekbaar?

Heeft jouw bedrijf maatregelen genomen om LHBTI+ mensen aan te trekken?

LHBTI+

Wist je dat?

Intersekse personen zich vaak onzichtbaar voelen, terwijl naar schatting 190.000 mensen in Nederland een intersekseconditie hebben.

Wat weet jij over interseksecondities?
Lees het LHBTI+ Charterdocument [hier](#).



LHBTI+

Er is veel discussie rondom genderneutrale toiletten. Mensen voor zeggen dat voor trans* en non-binaire personen het niet inclusief is. Mensen tegen denken dat vrouwen zich mogelijk onveilig voelen als mannen naar dezelfde toiletten gaan.

Welke argumenten voor en tegen zijn er in jouw team?

Benieuwd naar hoe je draagvlak voor of tegen creëert?

Bekijk [de handreiking 'Iedereen aan boord'](#) over hoe draagvlak voor D&I tot uiting komt binnen organisaties voor concrete handvatten.



CULTUUR & ROOTS

In Nederland krijg je vrij op bepaalde christelijke en nationale feestdagen. Geeft jouw werkgever de gelegenheid christelijke feestdagen in te wisselen voor feestdagen die behoren tot een andere religie of die om andere redenen belangrijk voor je zijn? Is zo'n gelegenheid afgesproken in de cao?

CULTUUR & ROOTS

Wist je dat?

Eén op de vijf Nederlanders een migratieachtergrond heeft? Waar ben jij geboren? Waar zijn je ouders en grootouders geboren?

CULTUUR & ROOTS

Ga naar www.onderhuids.nl klik op “test jezelf”
en doe de test “huidskleur” of “afkomst”.
Bespreek daarna met elkaar wat je hebt ervaren.

Doe vervolgens de test ‘Streepje voor’. Hiermee
krijg je een beeld van de rol van huidskleur en
afkomst in de Nederlandse
samenleving. Wat valt je op?



CULTUUR & ROOTS

Maandelijks is er een borrel met collega's.
Twee collega's zijn daarbij nooit aanwezig;
zij drinken geen alcohol en willen niet in een
omgeving zijn waar dat wel gebeurt. Wat vind jij
hiervan? Onderneem je actie en zo ja, wat doe je?

CULTUUR & ROOTS

Welke invloed heeft jouw
etnisch-culturele achtergrond op
jouw team en jouw leidinggevende?

CULTUUR & ROOTS

Welk beleid heeft jouw bedrijf om discriminatie naar herkomst en/of huidskleur te bestrijden?

Erkent men dat de bestaande cultuur in het bedrijf voor sommige groepen belemmerend kan werken?

CULTUUR & ROOTS

Bespreek de volgende stelling:

Streefcijfers zijn onmisbaar voor het bereiken van etnisch-culturele diversiteit in het personeelsbestand.

CULTUUR & ROOTS

Welke feestdagen zijn voor jou belangrijk?

Licht toe.

ARBEIDSVERMOGEN

Heb jij collega's met een arbeidsbeperking?
Waarom wel/niet? Waardoor komt dat?

ARBEIDSVERMOGEN

Wat betekent het voor jou en je collega's
als er mensen met verminderd arbeidsvermogen
deel van jouw team uitmaken?

ARBEIDSVERMOGEN

Wist je dat?

Uit onderzoek blijkt dat collega's met een arbeidsbeperking het ziekteverzuim doen dalen.

Hoe komt dat?

ARBEIDSVERMOGEN

Is je arbeidsvermogen verminderd? Zo ja, wil je delen welke beperking daarvan de oorzaak is? Waarom wel/niet? Welke uitdaging(en) brengt een arbeidsbeperking met zich mee?

ARBEIDSVERMOGEN

Wist je dat?

Uit onderzoek blijkt dat ca. 15% van de beroepsbevolking in Nederland en België neurodivers is.

Wat zijn vormen van neurodiversiteit?

ARBEIDSVERMOGEN

Welke meerwaarde hebben werknemers met een arbeidsbeperking voor het realiseren van organisatiedoelstellingen?

Geef een voorbeeld.

ARBEIDSVERMOGEN

Kun jij volledig meedoen aan en gebruik maken van wat de organisatie aanbiedt? En is de organisatie toegankelijk genoeg voor jouw collega? Is je opgevallen dat er zaken beter kunnen?

Bekijk voor inspiratie de SMART-handreiking over het opstellen van doelstellingen voor diversiteit en inclusie.



LEEFTIJD

Wist je dat?

Er zijn momenteel vier 'generaties' op de arbeidsmarkt: Baby Boomers (1946-1964), Generatie X (1965-1979), Millennials (1980-1996) en Gen Z (1997-2012).

Welke generaties werken er in jouw team?
Wat kunnen jullie van elkaar leren?

LEEFTIJD

Behoren jullie tot dezelfde generatie?

Bespreek met iemand uit een andere generatie de volgende vragen: Welke gebeurtenissen kenmerkten jouw jeugd? Welke specifieke inbreng heeft jouw generatie?

LEEFTIJD

Welke maatregelen kunnen zorgen voor een goede uitwisseling van kennis en ervaringen tussen jongere en oudere werknemers?

LEEFTIJD

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat verschillende generaties beter met elkaar samenwerken?

LEEFTIJD

Wat kan een bedrijf doen om ervoor te zorgen dat diversiteit in leeftijd meerwaarde heeft voor bedrijf en medewerker?

LEEFTIJD

Wist je dat?

De meeste medewerkersnetwerken bij ondertekenaars van het Charter Diversiteit jongeren-netwerken zijn.

Heeft jouw bedrijf een medewerkersnetwerk voor jongeren? Bestaat er ook een medewerkersnetwerk voor ouderen?

