

Het Groeiboek



DIVERSITEIT, INCLUSIE EN
GELIJKWAARDIGHEID

Dit is een deel van het Oranje Fonds
Groeiboek.

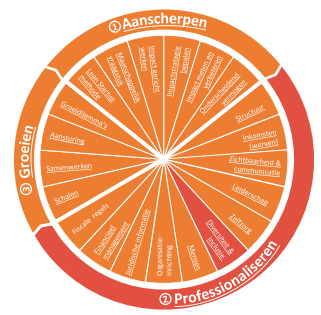
[Hele Groeiboek bekijken?](#)

12

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid



1. Synthese: Diversiteit en inclusie
2. Zelfstudie: Diversiteit omarmen
3. Zelfstudie: Code Diversiteit & Inclusie



12 Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn niet alleen belangrijke onderwerpen voor je initiatief, maar kunnen je initiatief ook verrijken en helpen. Het is belangrijk om op deze thema's actief te werken zowel intern (binnen je initiatief) als extern (bij je doelgroep en stakeholders). Ondanks dat sociaal initiatiefnemers extern en met hun doelgroepen vaak aan deze thema's blijkt in de praktijk dat de organisaties met name intern nog veel kunnen verbeteren.



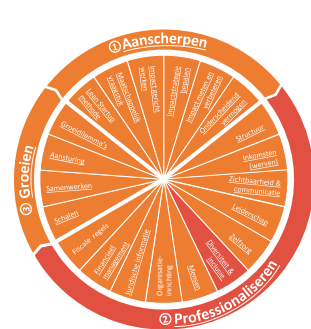
Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid



Diversiteit omarmen



Code Diversiteit & Inclusie



Diversiteit omarmen (1/2)

Het Oranje Fonds zet zich in voor een samenleving waarin niemand er alleen voor staat en iedereen mee kan doen. **Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid** zijn daarbij van cruciaal belang. Hieronder geven we context bij de begrippen en laten we zien hoe het initiatieven verrijkt.

Wat is het?

- **Diversiteit** gaat over verschillen of overeenkomsten binnen een groep, op bepaalde zichtbare en/of onzichtbare kenmerken. Bijv., gezondheid, geletterdheid, gender. Zie ook de [zelfstudie](#).
- **Inclusie** gaat over wat je met de verschillen *doet*. Het gaat niet enkel om kunnen participeren (bijv. is de ingang rolstoelvriendelijk), maar ook over het daadwerkelijk hebben van zeggenschap (betrokkenheid en gehoord worden).
- Voorwaardelijk om diversiteit goed tot haar recht te laten komen op de werkvloer is **gelijkwaardigheid**. Gelijkwaardigheid gaat erover dat iets of iemand juist niet hetzelfde hoeft te zijn, maar – ondanks of dankzij de verschillen – wel hetzelfde waard is en gelijke rechten heeft.

Waarom is het belangrijk?

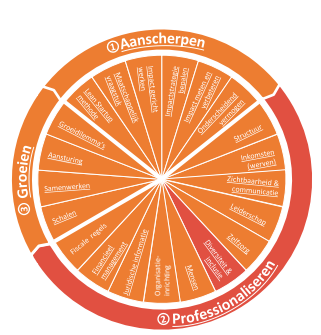
- Het is **rechtvaardig**: we leven in een diverse samenleving, waarin iedereen mee moet kunnen doen.
- Het is een **verrijking**: met inclusie creëer je een klimaat waar van elkaar geleerd wordt.
- Het **helpt je initiatief**: uit onderzoek blijkt dat het leidt tot betere producten en diensten, een hogere productiviteit, meer toegang tot talent en een positievere imago.

Hoe pas ik het toe?

- Ontwikkel beleid waarin duidelijk wordt wat diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid betekenen binnen jouw organisatie. Een blauwdruk bestaat niet!
- Formuleer de waarden en doelstellingen voor jouw organisatie. Daarmee maak je het concreet.
- Borg diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen alle afdelingen en processen.



Voorbeeld – Up! Nederland strijdt tegen eenzaamheid door groepsgesprekken met ouderen te faciliteren om ze vertrouwen te geven om gesprekken met zichzelf en anderen te voeren. Zij bieden deze gesprekken aan in **12 talen** met vrijwilligers die uit dezelfde omgevingen komen als respectieve doelgroepen om deze groepen optimaal te voorzien van steun tegen eenzaamheid.



oranje fonds

Diversiteit omarmen (2/2)

Doel: Bewust worden van manieren om meer diversiteit te creëren op de werkvloer. Voorwaardelijk om diversiteit goed tot haar recht te laten komen op de werkvloer is **gelijkwaardigheid**. Gelijkwaardigheid gaat erover dat iets of iemand juist niet hetzelfde hoeft te zijn, maar – ondanks of dankzij de verschillen – wel hetzelfde waard is en gelijke recht heeft.

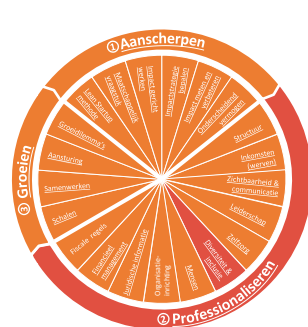
Wat is het?

Diversiteit gaat over (on)zichtbare kenmerken, **onder andere (maar niet uitsluitend)** gerelateerd aan:

- Taal & geletterdheid
- Seksuele oriëntatie
- Gender & sekse
- Leeftijd
- (Mentale) Gezondheid
- Neurodivergentie
- Religie & levensbeschouwing
- Financiële situatie
- Sociaal-culturele achtergrond
- Educatie
- (Arbeids)participatie
- Ras
- Etniciteit

Hoe creëer je meer diversiteit op de werkvloer?

- **Analyseer** de diversiteit van je personeelsbestand, kijk naar zichtbare en onzichtbare verschillen en identificeer verbeterpunten. Bureaus die hiermee werken zijn bijv. Izi Solutions, Diversion, IZI solutions, Kantharos.
- Neem je **communicatie onder de loep**
 - Stel een gelijke kansen- en/of diversiteitsverklaring op en maak deze publiek; voorkom een handboekachtige tekst, want dit kan mensen afschrikken.
 - Creëer oprechte en effectieve communicatie en geef mensen het gevoel dat ze iets kunnen toevoegen en bijdragen aan je initiatief.
- **Werf een divers bestuur, medewerkers, vrijwilligers bijvoorbeeld door:**
 - Nieuw personeel te werven via de netwerken van (diverse) medewerkers.
 - Managers en leidinggevendenden te trainen in diverse werving en selectie; in het [kennisdocument](#) 'Divers werven en selecteren' van de Sociaal Economische Raad (SER) staan tips voor divers personeel werven.
 - Een werving- en selectiebureau (pro bono) in te schakelen. Kies voor een bureau dat let op het voorstellen van kandidaten met uiteenlopende achtergronden en kwaliteiten.
 - Meer tips te lezen, bijvoorbeeld in het [document "Handreiking voor het MKB: Inclusieve werving & selectie"](#) en [Code Sociale Ondernemingen](#).
- **Diversiteit staat niet gelijk aan inclusie**
 - Onthoud dat het creëren van een divers medewerkers (en vrijwilligers) bestand niet genoeg is. Om diversiteit én inclusie binnen je initiatief te verbeteren, kun je tips halen uit de vijf principes uit de [Code Diversiteit & Inclusie](#) voor de Nederlandse culturele en creatieve sector.



oranje fonds

Code Diversiteit & Inclusie

Doel: kennis van de vijf principes uit de Code Diversiteit & Inclusie en hoe je deze kunt toepassen binnen je eigen organisatie.

Wat is het?

- De Code Diversiteit & Inclusie is een gedragscode opgesteld voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector.
- De Code is geen afvinklijst, maar een stappenplan voor zelfregulering.
- De vijf principes van de Code bieden praktische handvatten, ook voor de sociale sector.

De principes

1. **Weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie.** Dit doe je door te weten wat goed gaat en wat aandachtspunten zijn en door onbewuste vooroordelen binnen je organisatie inzichtelijk te maken.
2. **Integreer diversiteit en inclusie in je visie.** Benoem in de missie, visie en doelstellingen van jouw organisatie wat diversiteit en inclusie betekenen voor jouw organisatie. Met het integreren van diversiteit en inclusie in de visie van je organisatie maak je duidelijk waar de noodzaak tot veranderen ligt.
3. **Creëer draagvlak binnen je organisatie voor naleving.** Betrek de hele organisatie. Betrokkenheid van de leiding is niet voldoende, maak collega's op alle niveaus in de organisatie mede-eigenaar.
4. **Stel een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering.** Hierbij kan je kijken naar de volgende onderdelen: (1) de producten en diensten van je organisatie; (2) de doelgroep die je organisatie bedient; (3) het personeel of vrijwilligersbestand van je organisatie, (4) en de samenwerkingspartners van je organisatie.
5. **Monitor en evalueer en leg er verantwoording over af.** Bepaal wie binnen jouw organisatie toeziet op de voortgang en resultaten en hoe je daar verantwoording over aflegt.

Voorbeeld – Oprichter van **Newbees**, Annemiek Dresen, vertelt in de podcast 'Groeien' van het Oranje Fonds en BNR, over de groei van NewBees en hoe Newbees actief aanstuurt op diversiteit op de werkvloer. De opgedane inzichten over het opzetten en behouden van een inclusieve werkvloer deelt Newbees met het bedrijfsleven.

Luister de podcast: [Podcast Oranje Fonds: "Groeien is teamwork" - NewBees](#)