



# Highlights

Denktank 18 mei 2022

Denktank Diversiteit & Inclusie: Het is het jaar 2025: vanzelfsprekend is de werkvloer divers en inclusief. Maar hoe ziet dat er eigenlijk uit?

***'Kunnen zijn  
wie je bent,  
kunnen zeggen  
wat je wilt'***

Frank Dekker (BZK)

***'Beperkingen  
ervaar je in context,  
dus verander de  
context dan haal je  
beperkingen weg'***

Jan-Peter Kuiper (J&V)

***'Niet alleen omgaan  
met verschillen (accep-  
tatie) maar ook inzetten  
van verschillen (voordelen,  
synergie). Dan ben je met  
elkaar meer dan de som  
der delen.'***

Patty Meijer (J&V)

Mede mogelijk gemaakt door



Rijksoverheid



ONBEPERKTE  
DENKERS

[rijksoverheid.onbeperktedenkers.nl](http://rijksoverheid.onbeperktedenkers.nl)

## Een inclusieve organisatie is:



'Psychologische veiligheid, waarin talent benut wordt, men nieuwsgierig is en openstaat voor anderen en waar mensen niet in hokjes worden gestopt'



'Een organisatie waar D&I in de genen zit, in het DNA, in mensen en teams'



'Een organisatie waar je kritisch mag zijn, tussen collega's onderling, maar ook verticaal. Waar bestuurders en top het kritische geluid verwelkomen en waarderen.'



'Een organisatie waar het creëren van werkplekken gemeengoed is'



'Een organisatie waar men niet bezig is met vinkjes zetten, maar waar het in de haarvaten zit'



'Een organisatie waar verschillen er mogen zijn, op tafel komen, men zich veilig voelt om er de dialoog over aan te gaan, waar verschillen omarmd worden, gezien worden als kracht en verschillen juist gebruikt worden'



'Een organisatie waar niet alleen over D&I gepraat wordt, maar waar D&I gedaan wordt'



'Een organisatie waar iedereen zich thuis voelt'



ONBEPERKTE  
DENKERS

[rijksoverheid.onbeperktedenkers.nl](http://rijksoverheid.onbeperktedenkers.nl)

## Aanbevelingen voor inclusie

Bied rust, ruimte en (psychologische) veiligheid

Stop mensen niet in hokjes

Sta open voor anderen, wees nieuwsgierig, benut talent

Kill beperkende regels

Onderken: inclusie is hard werken aan verandering en niet (direct) voor iedereen gemakkelijk. Het is ook zoeken, confronterend en in sommige gevallen verlies.

D&I meetbaar maken: D&I als integraal onderdeel van het medewerkers-tevredenheidonderzoek (MTO)

Structureel en integraal onderdeel van HRM cyclus

Oordeel niet, omarm verschillen, voer het goede gesprek

## Een inclusieve organisatie biedt:

Medewerkers maatwerk in werkplek

Werkvormen met ervaringsverhalen en casussen

Doorlopend aandacht en dialoogsessies in teamoverleggen

Een goede en duidelijke, gesloten keten die D&I faciliteert

Structureel voorlichting en aandacht voor D&I aspecten voor medewerkers en leidinggevenden

Goed kompas met o.a. opleidingen en alles wat daarbij behoort

Uitvraag niet alleen via MTO organisatiebreed, maar ook in 1 op 1 gesprekken

Niet alleen zaak van werving en selectie, zaak van hele organisatie

## Hoe borg je duurzaam aandacht voor D&I?