

Handreiking Diversiteit en Inclusie voor leidinggevenden (Rochdale)

In deze handreiking vind je praktische lessen, aanbevelingen en tips van Jolina Kragtwijk, manager HR en Facilitair, en Loubna Ghabouj, HR-adviseur Beleid en Projecten, beiden werkzaam bij Rochdale, om diversiteit en inclusie (D&I) in je organisatie te bevorderen.

De toegevoegde waarde van diversiteit en inclusie

- Een diverse organisatie weerspiegelt de maatschappij en de bewoners die je bedient.
- Diversiteit vergroot de creativiteit, verrijkt perspectieven en leidt tot betere besluitvorming.
- Inclusie zorgt ervoor dat medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, wat bijdraagt aan werkgeluk en behoud van talent.

Waar begin je?

- **Bestuur**
 - Spreek je expliciet uit voor diversiteit en inclusie.
 - Geef aan waarom het belangrijk is voor de organisatie om divers en inclusief te zijn. Wat levert het op?
 - Maak betrokkenheid en laagdrempeligheid zichtbaar door aanwezig en tussen de collega's te zijn.
 - Blijf actief in gesprek met medewerkers en geef ruimte voor open communicatie.
- **Werving en selectie**
 - Gebruik inclusieve taal in vacatureteksten en denk na over representatief beeldmateriaal.
 - Zet in op aanvullende, diverse wervingskanalen zoals Instagram en TikTok om een breder bereik te creëren.
 - Focus op talent, persoonlijkheid en sociale vaardigheden en kijk welk talent past bij wat het team nodig heeft.
 - Breng gelaagdheid aan in functies (junior-mediior-senior) om de instroom van divers en jong talent te bevorderen.
- **Voor leidinggevenden**
 - Maak workshops zoals 'Inclusief selectiegesprek' onderdeel van het leiderschapsprogramma en bied workshops 'Inclusief samenwerken' voor teams aan.
 - Bied leidinggevenden professionele begeleiding en ondersteuning op maat aan.
 - Maak gebruik van ambassadeurs die ervaringen delen en anderen inspireren.
 - Stimuleer vertrouwen en eigenaarschap door medewerkers ruimte te geven.

Beleid en praktijk

- Zorg dat diversiteit en inclusie in alle aspecten van de organisatie zijn verweven, van feestdagen zoals Ketu Koti, een iftar tijdens de ramadan en kerst, tot een bezinningsruimte en een breed restaurantaanbod.
- Integreer D&I in de HR-instrumenten, waaronder strategische personeelsplanning en gesprekscyclus door aandacht te besteden aan welke talenten er nodig en passend zijn binnen het huidige personeelsbestand.
- Maak de hele organisatie verantwoordelijk voor D&I; HR is aanjager en facilitator, maar niet de eigenaar.
- Bied opleidingsprogramma's, stages en traineeships aan om divers en jong talent te ontwikkelen en te behouden.

Monitoring en ontwikkeling

- Meet inclusie via thema's als werkgeluk, sociale veiligheid en autonomie via medewerkerstevredenheidsonderzoeken.
- Sluit aan bij maatschappelijke ontwikkelingen en de behoeften van bewoners; blijf in contact met het werkveld.

Praktische tips

- Begin klein: neem kleine, concrete stappen en bouw verder op successen.
- Maak diversiteit en inclusie tastbaar door in te zetten op talenten, vertrouwen en regelruimte.
- Zorg dat medewerkers en bewoners ook terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon.

Deze handreiking hoort bij het artikel op [Flowweb.nl](https://www.flowweb.nl/diversiteit-en-inclusie/bij-rochdale) over Diversiteit en Inclusie bij Rochdale (<https://www.flowweb.nl/diversiteit-en-inclusie/ervaringsverhalen/rochdale-geeft-thuis-in-diversiteit-en-inclusie>)