



De huidige status van **D&I** in Nederland.

Inzichten over het belang van D&I in de werkomgeving



Today is a good day to get everyone involved.

We leven in een complexe, onderling verbonden wereld waarin globalisering en technologische innovaties de kern van de moderne samenleving vormen. Je ziet het aan het voedsel dat we eten en de muziek waar we naar luisteren, beiden het resultaat van een vermenging van culturen. Maar het komt ook tot uiting in de manier waarop we onze werkplekken organiseren. De huidige beroepsbevolking is een van de meest diverse in de geschiedenis. Bedrijven beseffen zich steeds meer dat het ondersteunen en stimuleren van een diverse en inclusieve werkplek zijn (niet altijd meteen zichtbare) vruchten afwerpt.

Door het samenbrengen van mensen uit alle lagen van de bevolking met verschillende demografische kenmerken zoals cultuur, etniciteit, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid en sociaaleconomische achtergrond, breng je een breed scala aan perspectieven samen. Het is bewezen dat dit niet alleen leidt tot meer empathie en creativiteit, maar ook tot innovatie. Er is echter wel een zorgvuldige en bewuste aanpak nodig om het volledige potentieel van die waardevolle kracht te benutten.

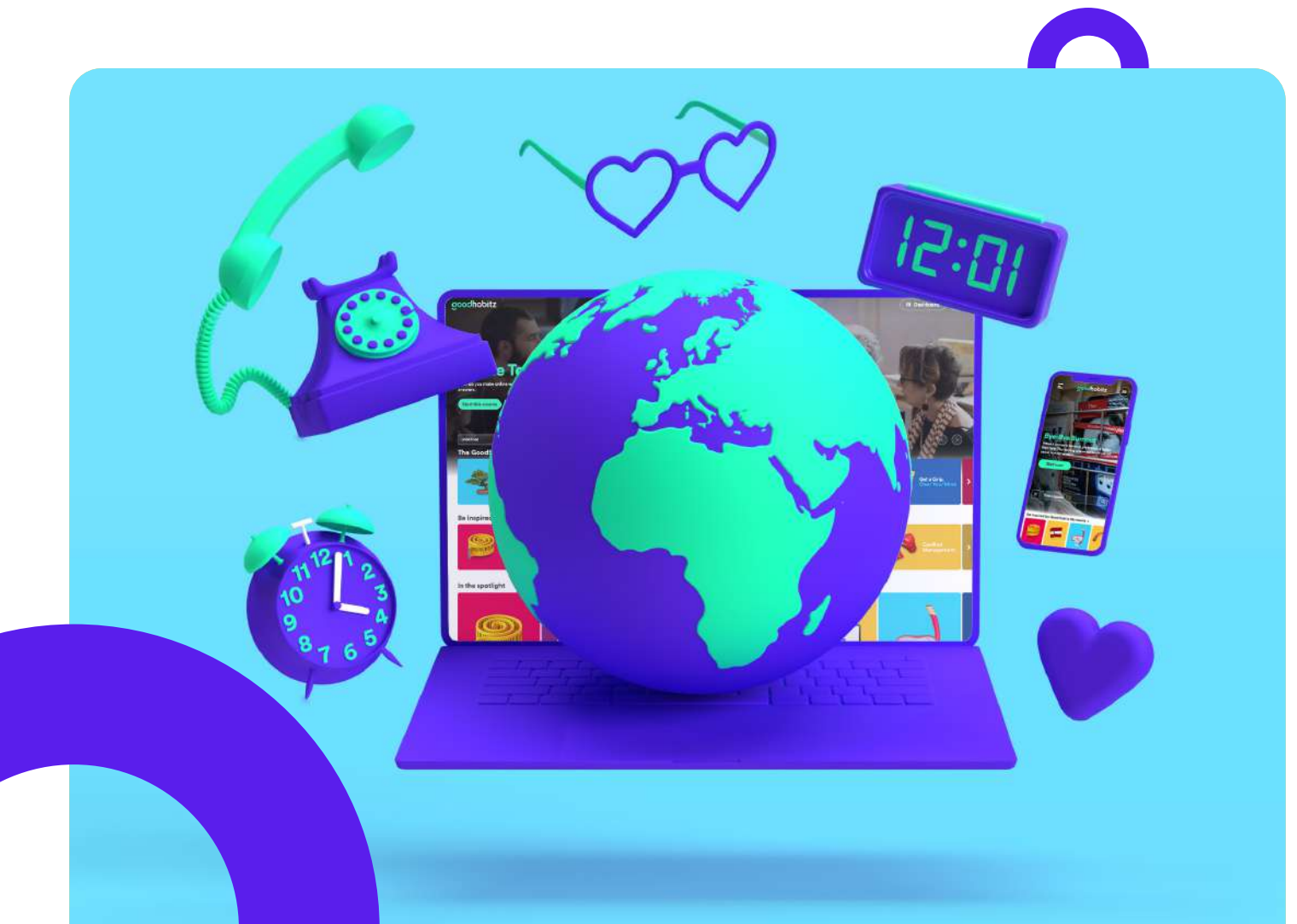
Inclusie en diversiteit zijn geen eenvoudige thema's. Het zijn geen dingen die je kunt aanpakken met een simpel programma of door er een doelstelling op te plakken. Maar besef je wel: bedrijven hebben zonder meer de transformerende kracht om het tij te keren en bij te dragen aan een meer open, diverse en inclusieve maatschappij.

Die maatschappij kunnen we bereiken door te beginnen binnen onze eigen organisatie. Intuïtief weet je misschien al dat diversiteit goed is voor je organisatie. Nu is het tijd om er ook naar te handelen! Daarom zijn we alvast erg blij dat je als eerste stap ons onderzoeksrapport erbij hebt gepakt.

Meer dan ooit zijn flexibiliteit en wendbaarheid de sleutel tot succes voor individuen en bedrijven. Een cultureel diverse omgeving is de beste plek om die kwaliteiten te verwerven. Het is belangrijk om veronderstellingen in twijfel te trekken, gesprekken te voeren en de bedrijfscultuur te vernieuwen zodat de moderne werkplek een accurate afspiegeling kan zijn van de bevolking en haar kan ondersteunen.

In dit rapport staan we stil bij hoe je huidige werknemers inclusie en diversiteit benaderen. We vroegen hen naar het belang ervan, de verantwoordelijkheid en de acties die hun organisatie moet ondernemen en hoe ze zélf kunnen bijdragen aan een rechtvaardige werkomgeving. De resultaten zijn op z'n minst interessant, verrassend en een reality check te noemen.

We zullen je niet langer ophouden: veel leesplezier, en laten we samen de werkomgeving van de toekomst creëren!





Inhoudsopgave.

01.	Inclusie en diversiteit zijn van belang voor je personeel	07
02.	Werknemers zijn ruimdenkend	10
03.	De kracht van gelijkheid	14
04.	Houd D&I hoog op de HR-agenda	16
05.	Alles begint bij de juiste vaardigheden	19
06.	Het moet van beide kanten komen	21





Heb je haast? Lees de 5 belangrijkste bevindingen en word in een oogwenk op de hoogte gebracht.



#1 Inclusie en diversiteit zijn van belang voor je personeel

59% van de Nederlandse werknemers vindt het belangrijk om te werken in een organisatie die diversiteit en inclusie hoog in het vaandel heeft staan. Dat zijn nog altijd **3** op de **5** Nederlanders, maar tegelijkertijd is dit percentage nog altijd een fors verschil met het Europese gemiddelde van **67%**. Landen als Brazilië (**89%**), Denemarken (**79%**), Portugal (**75%**) en het Verenigd Koninkrijk (**75%**) hechten de meeste waarde aan een inclusieve en diverse werkomgeving. Daar kunnen we als Nederlanders nog iets van leren!



#2 Werknemers zijn ruimdenkend

De meeste personeelsleden in Nederland (**70%**) vinden dat culturele verschillen tussen individuen binnen hun organisatie besproken kunnen worden. Gelukkig voelt slechts **3%** zich niet veilig om dit soort verschillen met collega's te bespreken. Naast culturele verschillen vroegen we werknemers ook naar de houding van hun organisatie tegenover seksuele geaardheid en de LGBTQIA+-gemeenschap. In Nederland vindt (**73%**) dat werknemers binnen de organisatie open kunnen zijn over hun seksuele geaardheid.



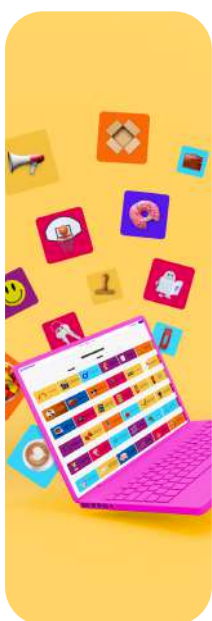
#3 De kracht van gelijkheid

71% van de Nederlandse werknemers vindt dat iedereen in de organisatie gelijk behandeld wordt en zaken als afkomst, huidskleur, geslacht en leeftijd hier dus geen invloed op hebben. **6%** trekt deze gelijkheid in twijfel en meent dat dit niet het geval is. Maar gelijkheid heeft ook betrekking op een gelijk loon. Een gelijk salaris voor mannen en vrouwen is een onderwerp dat de laatste jaren veel aandacht heeft gekregen. Als we de resultaten van het onderzoek bekijken, zien we dat **8%** van de personeelsleden nog steeds de indruk heeft dat geslacht een invloed heeft op het salaris! In Europa loopt dit percentage gemiddeld op tot **11%**.



#4 Houd D&I hoog op de HR-agenda

Het lijkt erop dat organisaties in Nederland volgens hun werknemers best goed werk leveren. Iets minder dan de helft van de werknemers (**45%**) is van mening dat de werkgever in de toekomst meer aandacht zou moeten besteden aan D&I. Dit percentage ligt een stuk lager dan het Europese gemiddelde van **73%**, wat opvallend te noemen is. Werknemers in de landen Italië (**84%**), Portugal (**84%**) en Denemarken (**80%**) zijn het sterkste van mening dat de organisatie nog een tandje bij mag zetten in het D&I-beleid. Toen werknemers gevraagd werd naar hun eigen bijdrage tot het stimuleren van diversiteit en inclusie binnen hun organisatie, gaven ze toe dat ze zich nog niet maximaal inzetten hiervoor. De meerderheid van de werknemers draagt slechts in (zeer) geringe mate (**35%**) of enigszins (**46%**) bij aan het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.



#5 Alles begint bij de juiste vaardigheden

Om een ruimdenkende, inclusieve en diverse werkomgeving te creëren, moet je je medewerkers eerst de juiste vaardigheden aanleren. Uit ons onderzoek blijkt dat je dit efficiënt kunt doen door hen bijvoorbeeld toegang te geven tot online trainingen. In Nederland vindt niet minder dan **63%** van de werknemers dat online trainingen hen helpen om soft skills te ontwikkelen. Investeren in een online leerplatform kan voordelig zijn op organisatorisch, team- en individueel niveau. Je wilt immers dat alle lagen van je organisatie zich bewust zijn van, betrokken zijn bij en meepraten over de normen die je voor D&I stelt. En daar blijft het niet bij: maar liefst **77%** van de werknemers in Nederland geeft aan dat ze mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling belangrijk vinden om voldoende plezier te (blijven) halen uit het werk.



Het belang van diversiteit en inclusie voor werknemers.

Diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid zijn onderwerpen die momenteel hoog op de HR-agenda van veel organisaties staan. Niet alleen omdat het cruciale aspecten zijn om een bloeiende organisatiecultuur uit te bouwen, maar ook omdat HR de verantwoordelijkheid heeft om een omgeving te scheppen waarin verschillende ervaringen en perspectieven talent kunnen aantrekken en behouden in een concurrerende arbeidsmarkt. Maar hoe denken werknemers over diversiteit en inclusie in hun eigen werkomgeving? En hoe belangrijk zijn deze onderwerpen voor hen?

Daar kunnen we kort over zijn: Nederlandse werknemers vinden inclusie en diversiteit belangrijk!

De eerste conclusie die deze uitspraak ondersteunt is dat **3** op de **5** personeelsleden (**59%**) het belangrijk vindt om te werken in een organisatie die diversiteit en inclusie hoog in het vaandel heeft staan. Tegelijkertijd scoort Nederland hiermee wel lager dan het Europese gemiddelde van **67%** en zijn er dus landen die hier nog meer waarde aan hechten. Zo zien we dat over het algemeen de meer noordelijke landen zoals Denemarken (**79%**) en Zweden (**70%**) het hoogst scoren, gevolgd door de Zuid-Europese landen zoals Italië (**68%**). West-Europese landen zoals Nederland (**59%**), Polen (**58%**) en Oostenrijk (**57%**), scoren een stuk lager.

Ik vind het belangrijk om te werken bij een organisatie waar diversiteit en inclusiviteit belangrijk worden gevonden.

Nederland



EUR



Andere Europese landen:

België



Denemarken



Duitsland



Frankrijk



Italië



Oostenrijk



Polen



Portugal



Spanje



Verenigd Koninkrijk



Zweden



Zwitserland



● Helemaal mee oneens
● Mee oneens

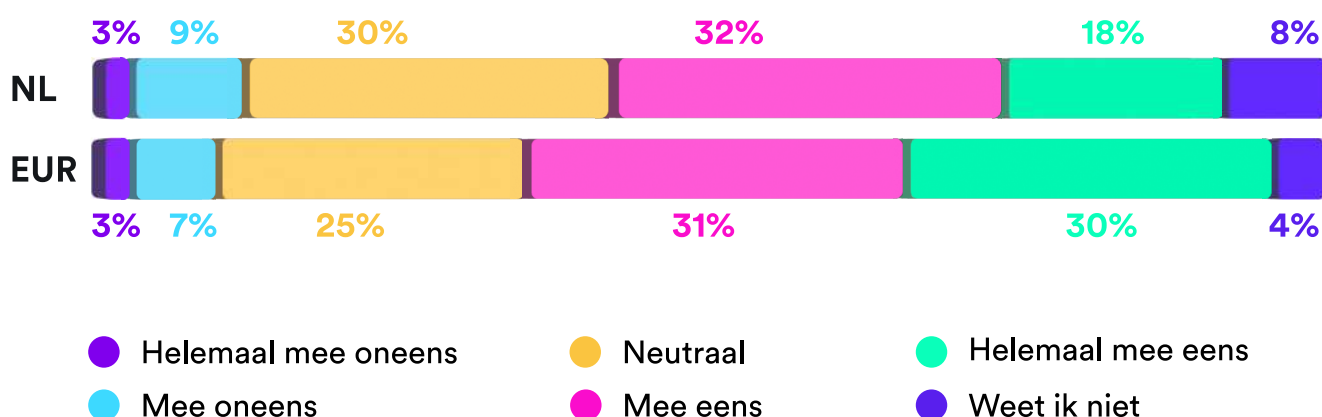
● Neutraal
● Mee eens

● Helemaal mee eens
● Weet ik niet

Wanneer er wordt gevraagd naar de inspanningen van de huidige werkgever op het gebied van D&I, geeft **50%** van de Nederlandse werknemers aan dat de organisatie waarvoor ze werken zich inzet voor het vergroten van de diversiteit en inclusie. Ook hier scoort Nederland lager dan het Europese

gemiddelde, dat **61%** bedraagt. Dat betekent dat het percentage werknemers dat belang hecht aan een diverse en inclusieve werkplek hoger is dan het percentage werknemers dat dit daadwerkelijk signaleert binnen de organisatie. Hier nog wat werk te verzetten!

Binnen de organisatie waar ik werkzaam ben wordt actief gewerkt aan het vergroten van de diversiteit en inclusiviteit.



Samenvattend kunnen we stellen dat de helft van de Nederlandse werknemers belang hecht aan een inclusieve en diverse werkomgeving. Bovendien is het interessant om te zien dat de Nederlandse mentaliteit iets achterblijft bij het Europese gemiddelde.

Veel landen doen het beter dan Nederland, dus zijn de energie en aandacht die we op dit moment aan dit onderwerp besteden wel voldoende? Verderop in dit rapport komen we op deze vraag terug.



De huidige stand van aanvaarding en openheid.

Voordat we praktische tips behandelen, is het belangrijk om eerst na te gaan hoe het nu gesteld is met de acceptatie en openheid op de werkvloer wat betreft cultuur, seksualiteit en deel uitmaken van de LGBTQIA+-gemeenschap. We stelden werknemers verschillende vragen over die thema's. Laten we beginnen met de resultaten over culturele verschillen.

Cultuur is wat ons menselijk maakt.

De meerderheid van de werknemers in Nederland (**70%**) vindt dat cultuurverschillen tussen individuen

bespreekbaar zijn binnen hun organisatie. Gelukkig voelt slechts **3%** van de Nederlandse werknemers zich niet veilig om dat soort verschillen onder collega's te bespreken, nogal een verschil met het Europese gemiddelde van **10%**.

Ik heb het gevoel dat culturele verschillen binnen mijn organisatie bespreekbaar zijn.

Nederland



EUR



Top 3 landen:

Denemarken



Zweden



Verenigd Koninkrijk



- Helemaal mee oneens
- Mee oneens

- Neutraal
- Mee eens

- Helemaal mee eens
- Weet ik niet

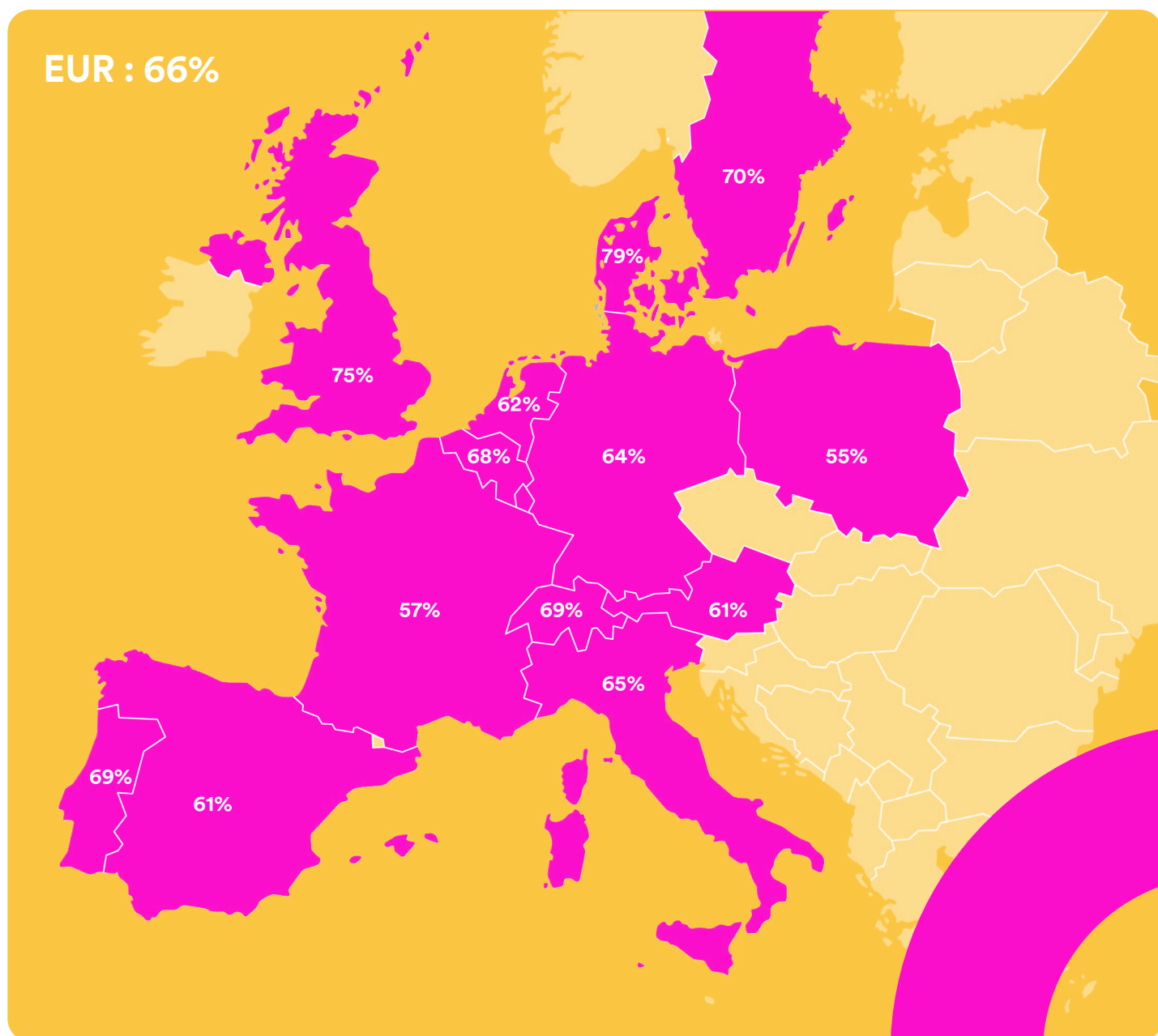
Open communiceren is van cruciaal belang om een inclusieve werkomgeving te creëren. Het helpt een omgeving te scheppen waarin werknemers zich veilig en op hun gemak voelen om hun mening te geven en hun gedachten te delen. Dankzij dit soort communicatie begrijpen we culturele verschillen beter en ontstaat er een meer inclusieve cultuur.

Leidinggevenden willen hun werkgevers ondersteunen en motiveren om openlijk te communiceren, maar daarvoor moeten ze eerst zelf het goede voorbeeld geven. Daarom hebben we onderzocht in welke mate leidinggevenden open staan voor culturele en etnische verschillen binnen hun teams.

In Nederland is de meerderheid van de werknemers (62%) van mening dat leidinggevendenden binnen de organisatie een mix van culturele en etnische achtergronden accepteren. Hiermee lopen we achter op het Europese

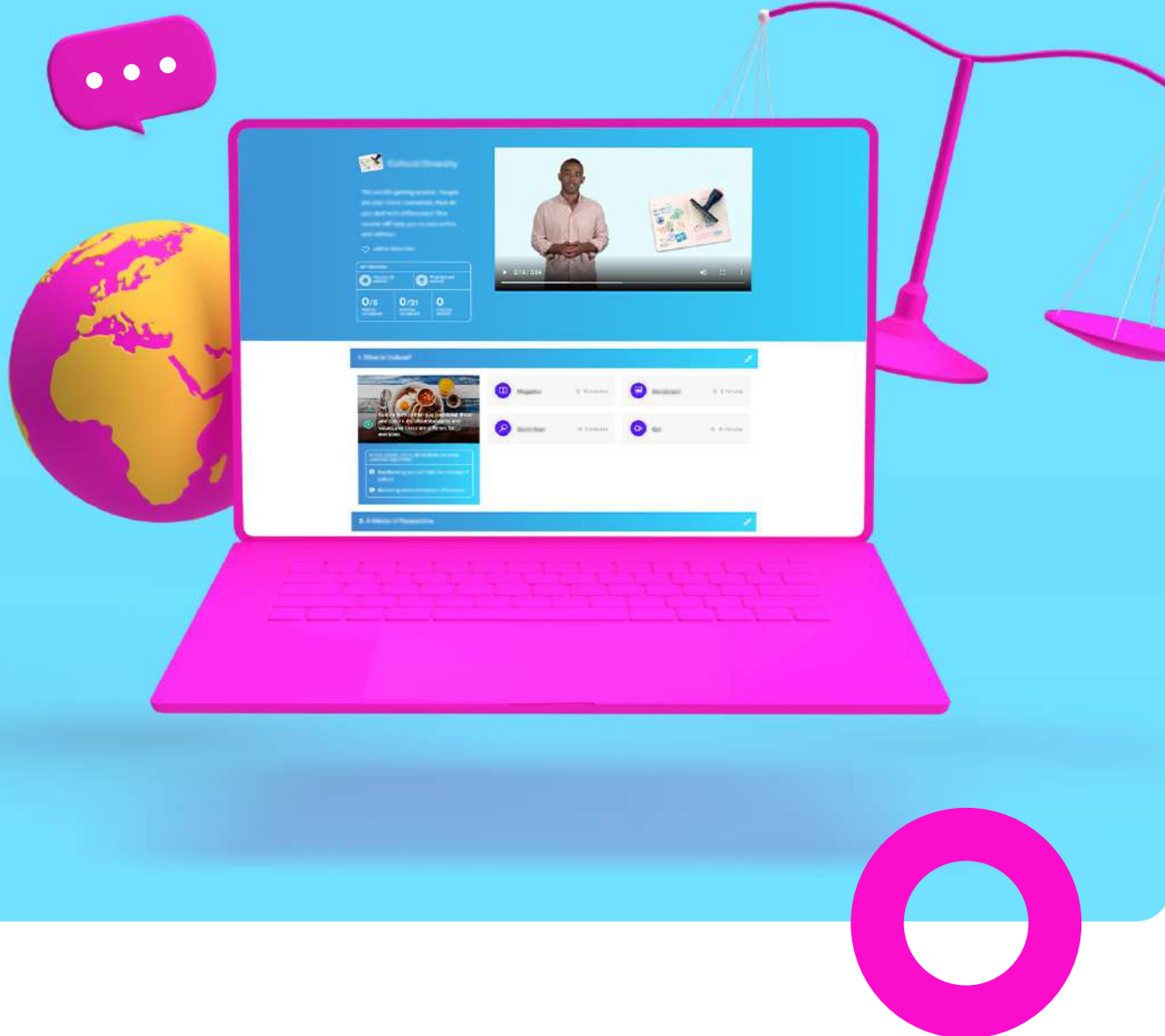
gemiddelde van 66%. De landen in Europa die het hoogste scoren op acceptatie bij leidinggevendenden, zijn Denemarken (79%), het Verenigd Koninkrijk (75%), Zweden (70%), Zwitserland en Portugal (beiden 69%).

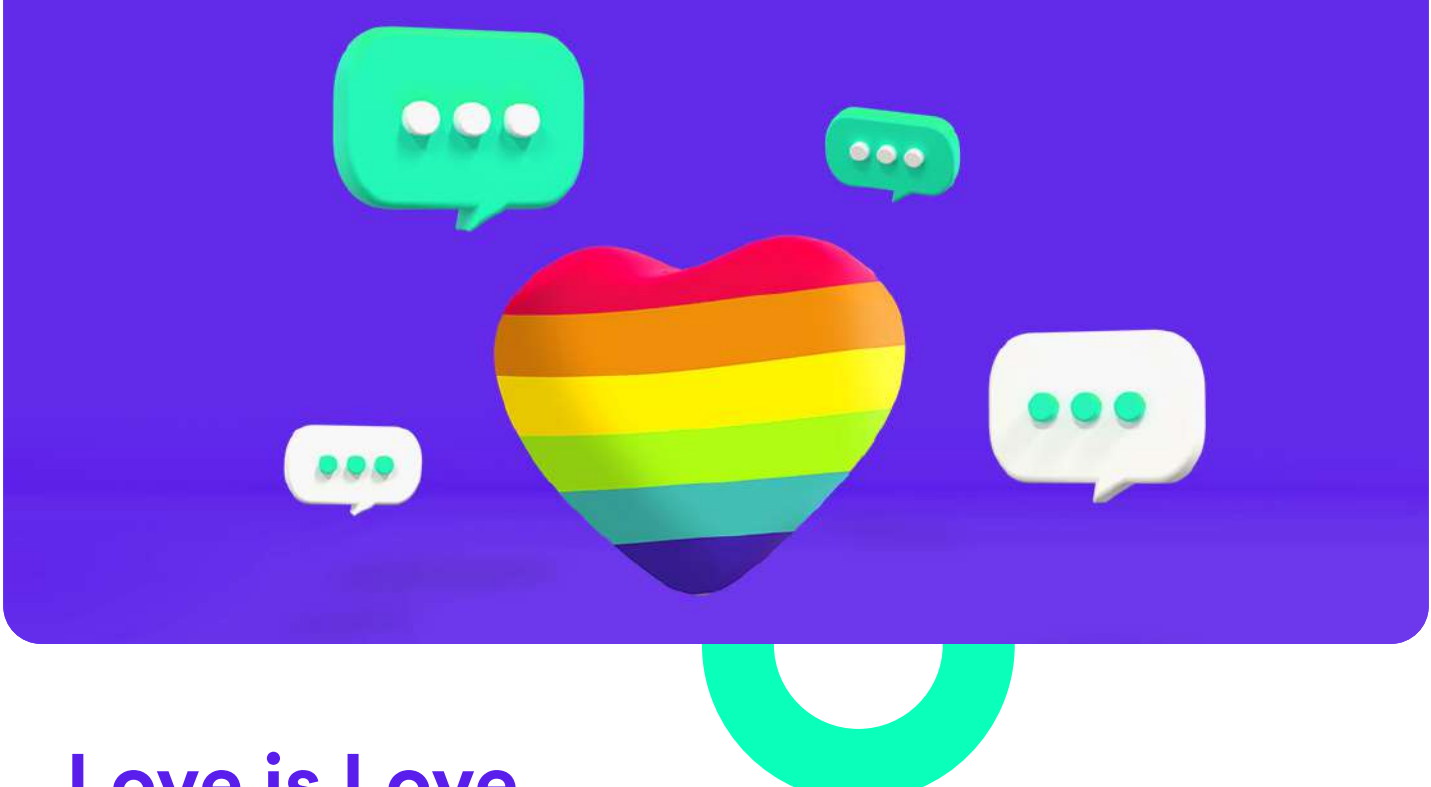
Ik heb het gevoel dat de leidinggevendenden binnen mijn organisatie goed kunnen omgaan met een mix van culturele en etnische achtergronden.



Tip #1: Ontwikkel een diversiteitsmentaliteit

Hoe ga je om met culturele verschillen? We noemden open communiceren al als één essentieel element, maar om echt te begrijpen waar die verschillen vandaan komen, is het interessant om je medewerkers vertrouwd te maken met het begrip cultuur. Want pas als ze zich bewust worden van de verschillende lagen van culturen, mentale programmering en culturele kenmerken, kunnen ze een diversiteitsmentaliteit opbouwen. Onze online training [culturele diversiteit](#) is hiervoor een mooi startpunt!





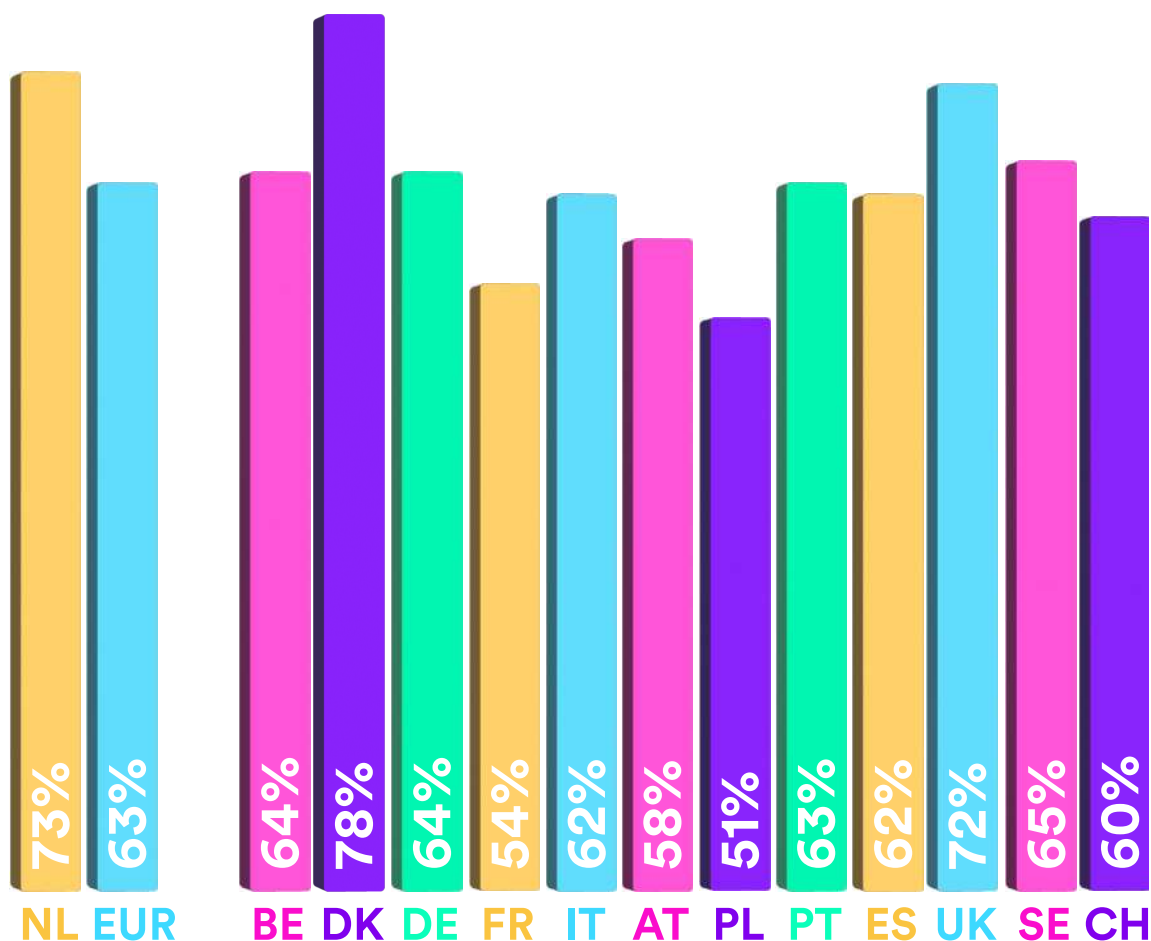
Love is Love.

Naast culturele verschillen vroegen we werknemers ook naar hun gevoel binnen hun organisatie over de huidige perceptie van seksuele geaardheid op de werkvloer. Bijna driekwart van de werknemers (**73%**) in Nederland vindt dat hij of zij, of collega's, op de werkvloer open kunnen zijn over hun seksuele geaardheid. Hiermee belanden we op een mooie 2e plek binnen Europa, enkel Denemarken scoort nog ietsje hoger met **78%**. De derde plek wordt ingevuld door het Verenigd Koninkrijk met **72%**. Alle andere Europese landen scoren gemiddeld tussen **60%** en **65%**. Daarmee komt het Europese gemiddelde op **63%**.

Het valt ons op dat dit percentage voor een aantal landen, maar ook voor Nederland, nog altijd relatief

laag is. Zeker als je bedenkt dat de meerderheid van de mensen liever werkt in een omgeving die veel waarde hecht aan inclusiviteit en diversiteit. Daarnaast zien we dat bij bijna alle vragen over cultuur en seksuele geaardheid **1** op de **5** werknemers (ongeveer **20%**) een neutrale mening heeft over deze kwestie. Dat kan een teken zijn dat die werknemers nog niet vertrouwd genoeg zijn met het onderwerp, of er in het verleden nooit genoeg aandacht aan besteed hebben. In beide gevallen is het voor HR een goede reden om daar iets aan te doen!

Ik heb het gevoel dat werknemers binnen mijn organisatie open kunnen zijn over hun seksuele geaardheid.



Tip #2: Stimuleer open communicatie

We vermeldden al dat open communicatie tussen je werknemers een essentiële factor is om een veilige en vertrouwde werkomgeving te creëren. Om dat soort communicatie op gang te krijgen, is het nuttig om je medewerkers te trainen in de kracht van sociale intelligentie, zodat ze beter kunnen reageren en verantwoordelijkheid nemen in sociale situaties. Een andere quick win zou kunnen zijn om te oefenen op het geven en vragen van constructieve feedback. Dit helpt je medewerkers om hun argumenten beter te formuleren en om hun mening goed te onderbouwen, zonder de andere persoon te beledigen. Die vaardigheid kunnen ze goed gebruiken in LGBTQIA+-gerelateerde discussies en gesprekken, en ook in andere sociale situaties.



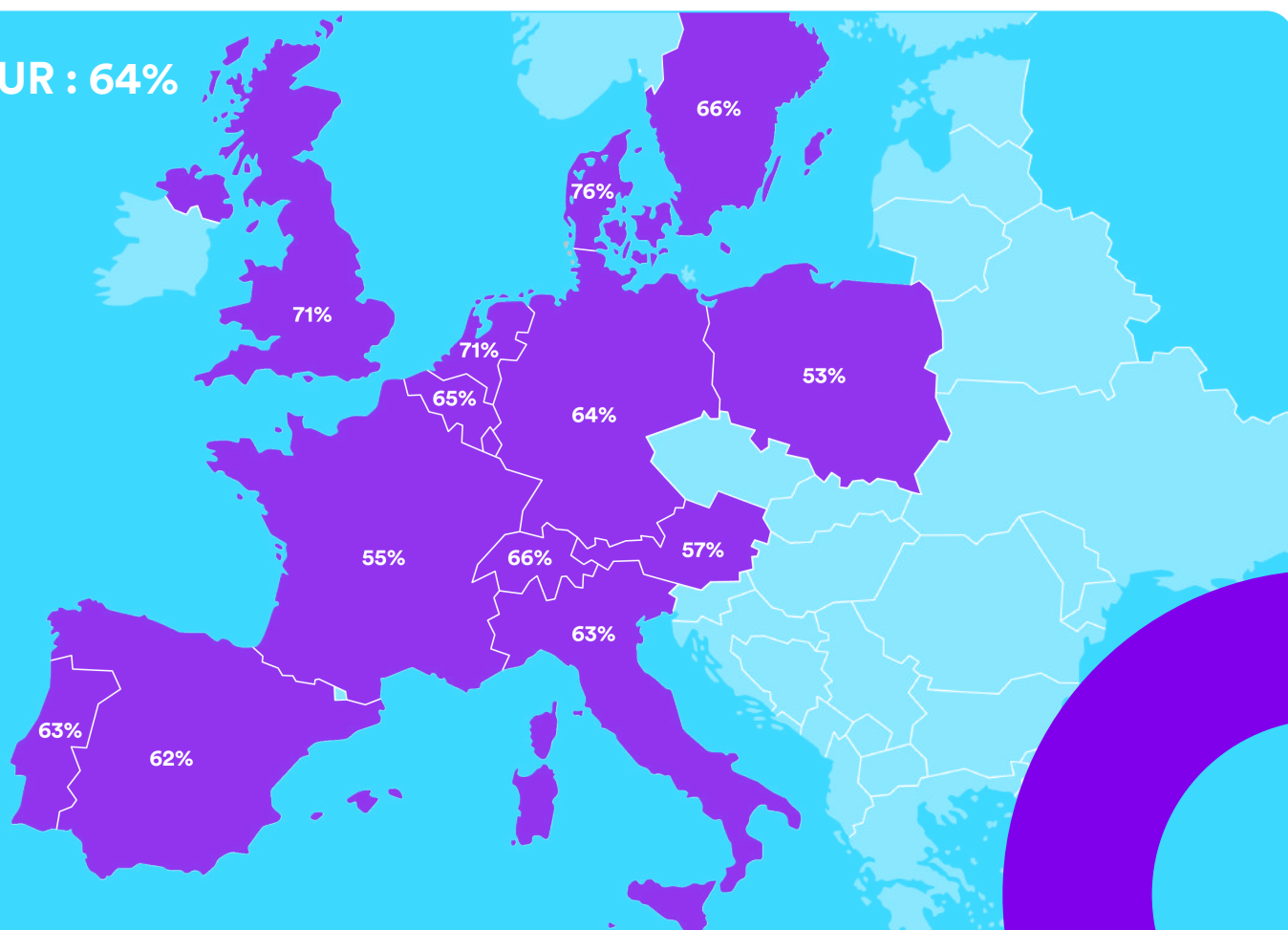
De actuele (on)gelijkheid.

Inclusie en diversiteit gaan verder dan je mening kunnen geven, je overtuigingen kunnen delen en je comfortabel genoeg voelen om je seksuele voorkeur op de werkplek te uiten. Het betekent ook dat ieder individu gelijk behandeld

wordt, ongeacht zaken als achtergrond, huidskleur, geslacht of leeftijd. We vroegen werknemers in heel Europa hoe ze denken over de (on)gelijkheid in hun organisatie.

Ik heb het gevoel dat iedereen binnen mijn organisatie gelijk behandeld wordt (ondanks zaken als afkomst, huidskleur, geslacht en leeftijd).

EUR : 64%

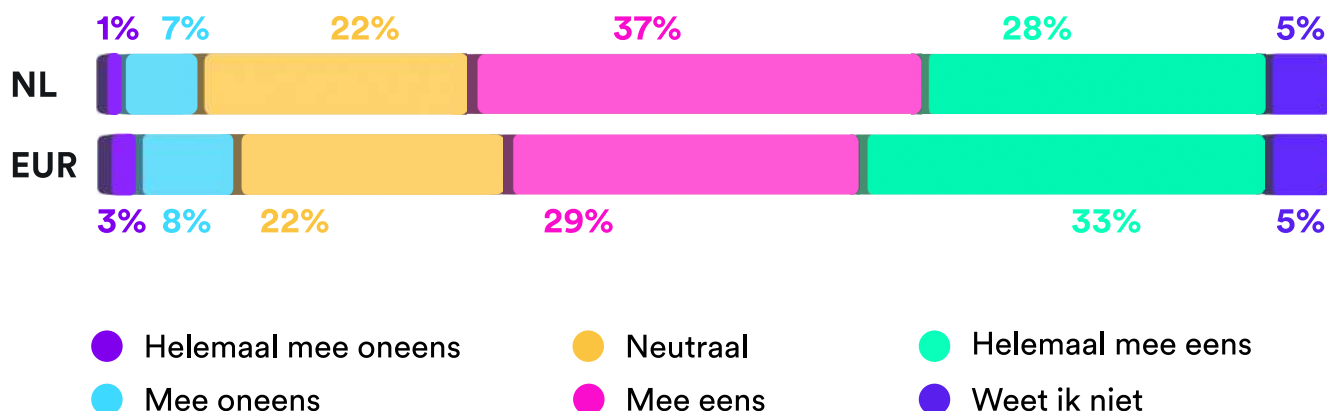


In Nederland vindt **71%** van de werknemers dat iedereen in hun organisatie gelijk behandeld wordt. Hiermee scoort Nederland boven het Europese gemiddelde van **64%**. Denemarken scoort het best met **76%**, de tweede plaats wordt gedeeld door het Verenigd Koninkrijk en Nederland en de derde plaats gaat naar Zweden en Zwitserland (beiden **66%**). Die cijfers zien er veelbelovend uit, maar er zijn nog altijd Europese landen die niet veel hoger scoren dan **50%**. Dat is bijvoorbeeld het geval in Polen (**53%**), Frankrijk (**55%**) en Oostenrijk (**57%**). Kortom: werk aan de winkel!

Onder gelijkheid valt ook gelijke betaling - in het bijzonder een gelijk loon voor mannen en vrouwen.

Een onderwerp dat de afgelopen jaren veel aandacht kreeg. Onze onderzoeksresultaten tonen aan dat **8%** van de Nederlandse werknemers nog steeds het gevoel heeft dat geslacht het salaris beïnvloedt! Op Europees niveau is dit gemiddeld **11%**. In Nederland is verder **65%** van de werknemers van mening dat geslacht geen invloed heeft op het loon dat een werknemer in de organisatie krijgt. In landen als Polen (**51%**), Frankrijk (**54%**) en Oostenrijk (**55%**) zijn de resultaten echter minder positief, al is er voor Nederland ook nog genoeg ruimte voor verbetering.

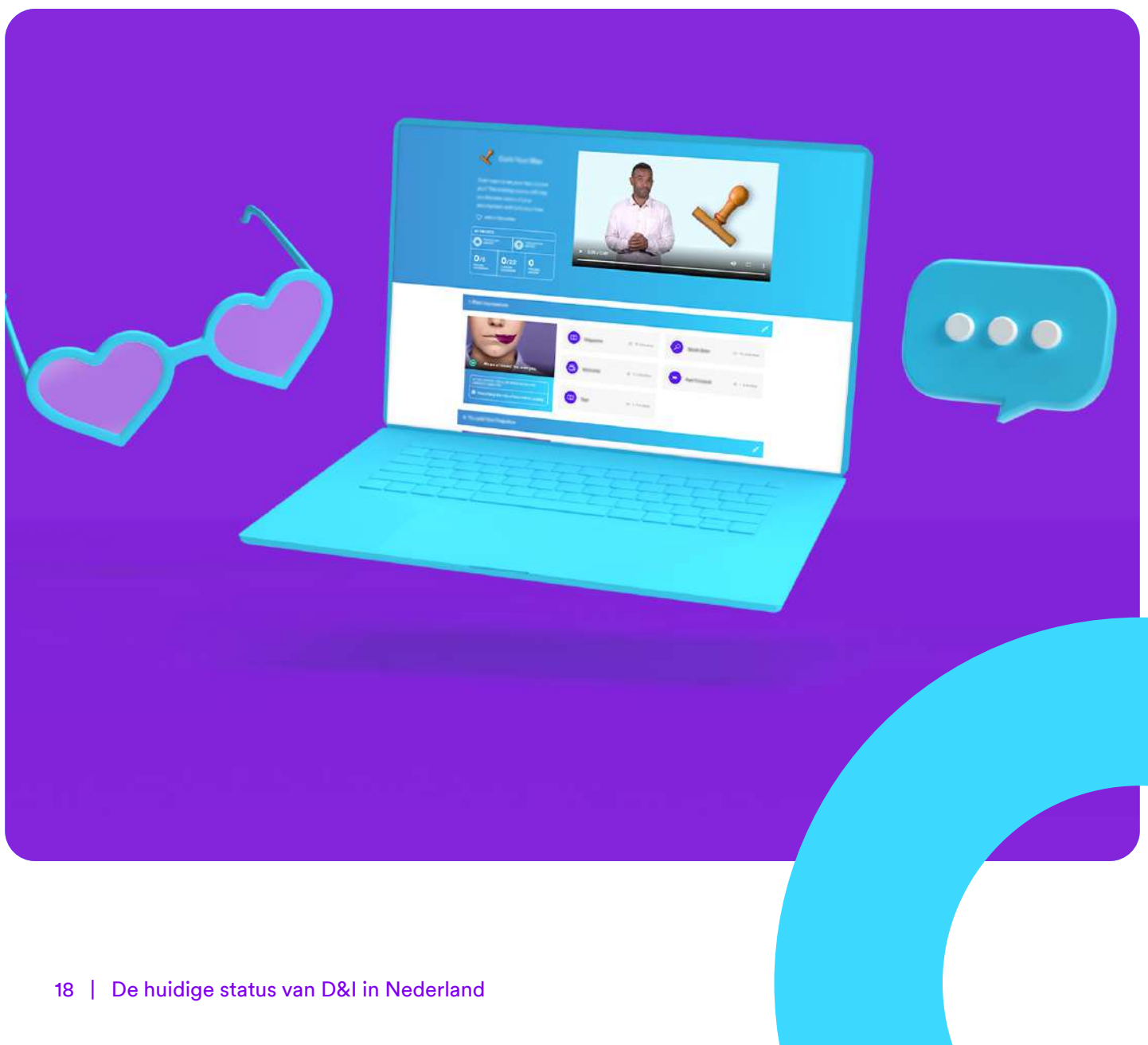
Ik heb het gevoel dat het geslacht geen invloed heeft op wat voor salaris een werknemer binnen mijn organisatie ontvangt.





Tip #3: Een werkplek zonder vooroordelen

Wie zich op diversiteit en inclusie richt, wil een werkomgeving zonder vooroordelen creëren. Daarvoor moet je allereerst je **vooroordelen over boord gooien**. Dat begint met vooroordelen en stereotypen goed onder de loep te nemen, maar ook met er openlijk over te communiceren. Zo krijg je inzicht in hoe vooroordelen je gedrag kunnen sturen en kun je technieken onder de knie krijgen die zulke sturing kunnen voorkomen. Vervolgens is het goed om zaken als het huidige wervingsproces, de evaluatie van medewerkers en dergelijke herevalueren, om er zeker van te zijn dat die belangrijke HR-processen zonder vooroordelen verlopen en een afspiegeling zijn van de D&I-vriendelijke werkplek die je wilt creëren.



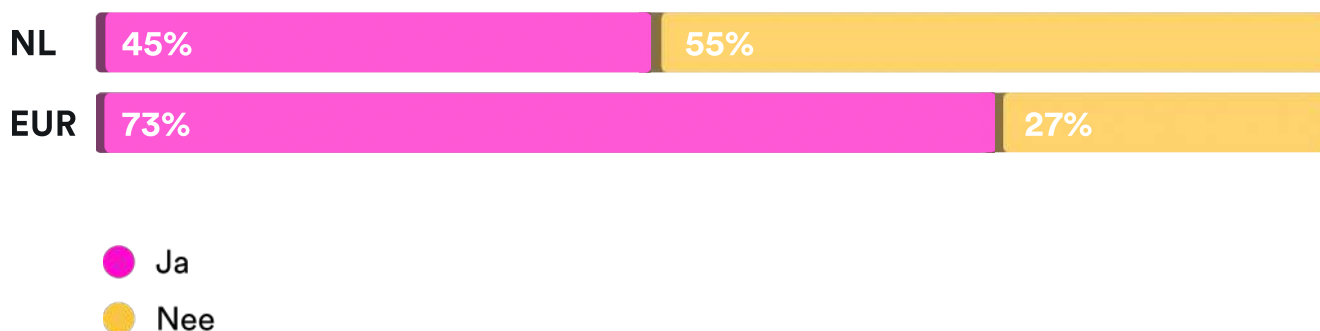


We zijn goed op weg.

Eerder in dit rapport stelden we de vraag of diversiteit en inclusie op de HR-agenda moeten blijven staan, aangezien organisaties in Nederland het volgens hun personeel best goed doen. Het enige antwoord op deze vraag is: JA! Of er extra aandacht aan besteed moet worden? Dat is volgens een meerderheid van de Nederlanders, namelijk **55%**, niet per se nodig. Hiermee laten we zien dat we eigenlijk al best content zijn.

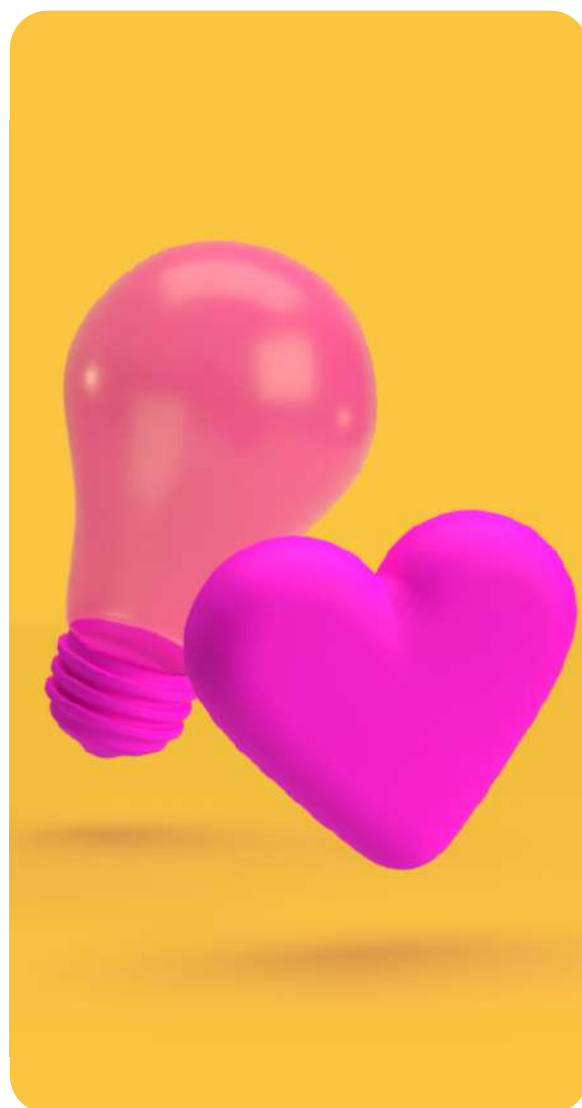
Frappant om te zien: Nederland is het enige land in Europa waarbij de meerderheid van de werknemers vindt dat extra aandacht niet nodig. Op Europees niveau zien we een veel grotere vraag van medewerkers om diversiteit en inclusie deel te laten uitmaken van de HR-agenda, met **73%** die vindt dat hun organisatie er meer aandacht aan moet besteden. Uitschieters zijn te zien in Denemarken (**84%**), Italië (**84%**) en Portugal (**84%**).

Vind je dat je organisatie met oog op de toekomst extra aandacht aan diversiteit en inclusiviteit dient te besteden?



De bovenstaande resultaten tonen het belang en de actualiteit van het onderwerp aan. Maar niet alleen organisaties zijn verantwoordelijk voor het creëren van die gewenste werkomgeving!

Werkgevers kunnen niet zomaar de thema's gelijkheid, diversiteit en inclusie aan hun werknemers opdringen. Oké, het bevorderen en stimuleren van het juiste gedrag en het opstellen van richtlijnen als het gaat om bedrijfscultuur en D&I moeten bij uitstek vanuit de organisatie zelf komen. Maar het is net zo belangrijk dat werknemers bijdragen aan de ruimdenkende, veilige werkplek die ze wensen. Als we kijken naar eerdere antwoorden in dit rapport zou dat niet al te moeilijk moeten zijn. Hoewel...





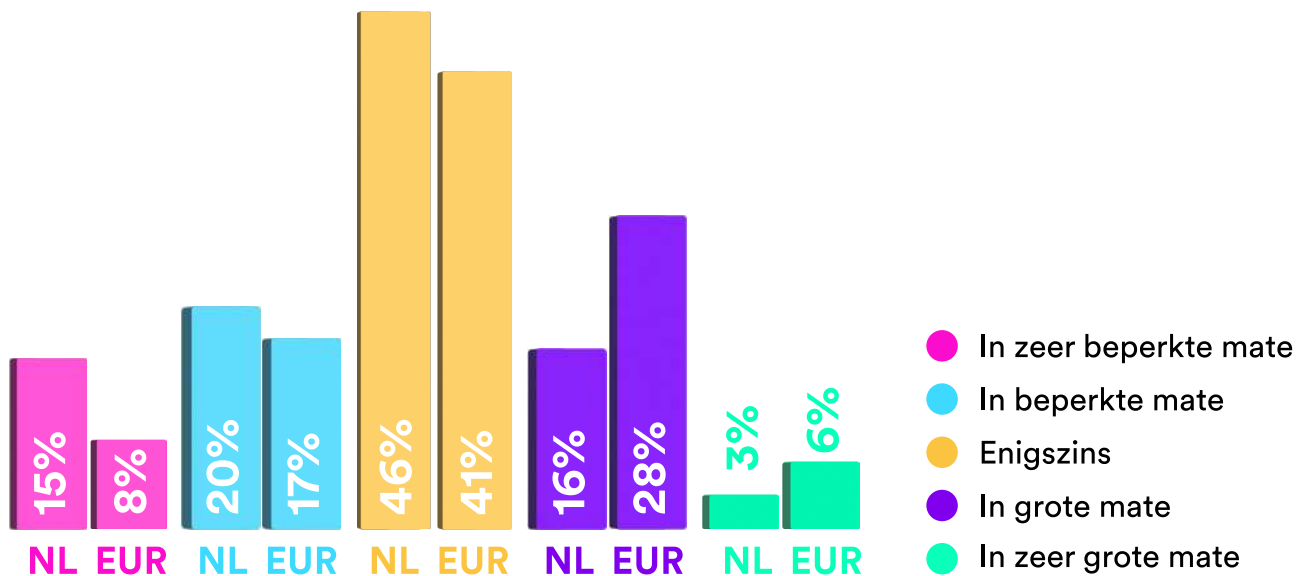
Het moet van beide kanten komen.

Op de vraag naar hun eigen bijdrage aan het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen de organisatie, geven medewerkers toe zich niet volledig in te zetten. De meerderheid van de werknemers draagt slechts in (zeer) beperkte mate (**35%**) of enigszins (**46%**) bij aan het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Slechts **19%** van de Nederlandse werknemers vindt dat deze een (zeer) grote bijdrage levert. Met andere woorden: **8 op 10** mensen doen weinig tot niets om de werkomgeving te vormen die ze in hun organisatie willen.

Op Europees niveau zien we helaas soortgelijke resultaten. Hier draagt de meerderheid van de werknemers slechts in (zeer) beperkte (**25%**) of beperkte (**41%**) mate bij. Slechts **34%** van de werknemers op Europees niveau levert een (zeer) grote bijdrage aan het

bevorderen van diversiteit en inclusie binnen hun organisatie. Uit deze cijfers blijkt dat werknemers weliswaar veel waarde hechten aan een inclusieve werkgever en werkomgeving, maar zich nog niet bewust zijn van het belang van hun eigen bijdrage. Met andere woorden: het moet van twee kanten komen, zowel van het management als van het personeel, om de beoogde werkomgeving te realiseren. Richtlijnen en een bedrijfscultuur kunnen alleen werken als de werknemers ze omarmen en in hun dagelijks gedrag toepassen. Samen staan we sterk!

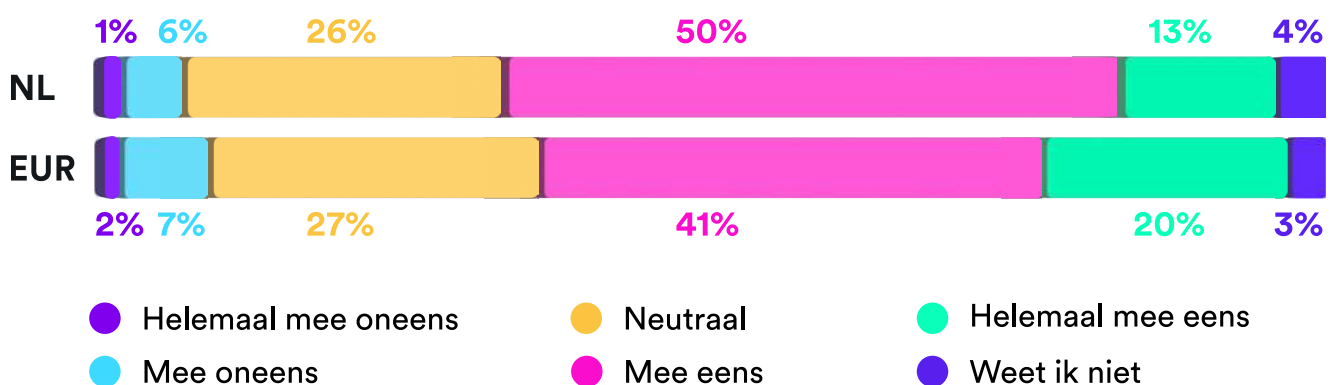
In welke mate vind je dat je op dit moment een persoonlijke bijdrage levert aan het stimuleren van diversiteit en inclusiviteit binnen je organisatie?



Om je werknemers op dezelfde golflengte te krijgen als jij, moet je hen mee op sleeptouw nemen. Als het gaat over diversiteit en inclusie betekent dit dat je organisatie hen moet helpen om de juiste (soft) skills te ontwikkelen

om je D&I-strategie en -aanpak te ondersteunen. In feite is het van essentieel belang om je werknemers met de juiste soft skills uit te rusten om van je inspanningen op het gebied van D&I een succes te maken.

Door middel van een online training/cursus kan ik mijn soft skills, die nodig zijn voor mijn functie of een vervolgfunctie, ontwikkelen.



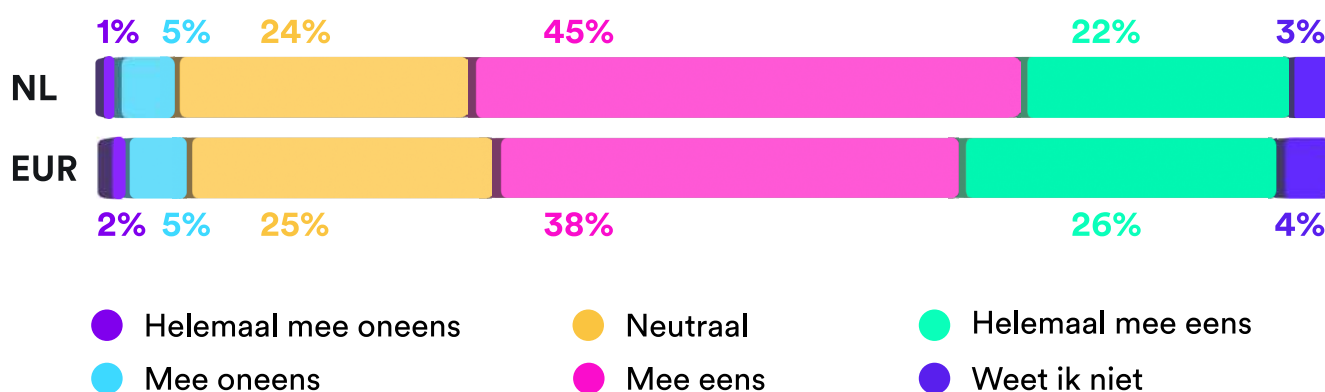
Uit ons onderzoek blijkt dat je dat efficiënt kan doen door bijvoorbeeld je werknemers toegang te geven tot online trainingen. In Nederland is maar liefst **63%** van de werknemers het (volledig) eens met de stelling dat online trainingen hen helpen om soft skills te ontwikkelen. Dit percentage is redelijk in lijn met het Europese gemiddelde van **61%**.

Investeren in een online leerplatform kan voordelig zijn voor zowel de organisatie, het team als het individu. Je wilt immers dat alle niveaus van je organisatie zich bewust zijn van, betrokken zijn bij en meewerken aan de D&I-normen die je stelt. Maar dat is nog niet alles: maar liefst **77%** van de werknemers in Nederland geeft aan dat mogelijkheden voor persoonlijke

ontwikkeling erg belangrijk zijn om genoeg voldoening uit hun werk te halen. Daarmee hechten ze hier meer belang aan dan veel andere Europeanen, waar dit gemiddeld **64%** is.

Dit betekent dat je werknemers niet alleen willen dat je organisatie meer aandacht besteedt aan D&I, maar dat ze ook geloven dat ze de juiste soft skills kunnen leren en voldoende werkplezier kunnen ervaren door tegelijkertijd zichzelf te ontwikkelen. Klinkt dat niet als een solide investering in de toekomst van je organisatie?

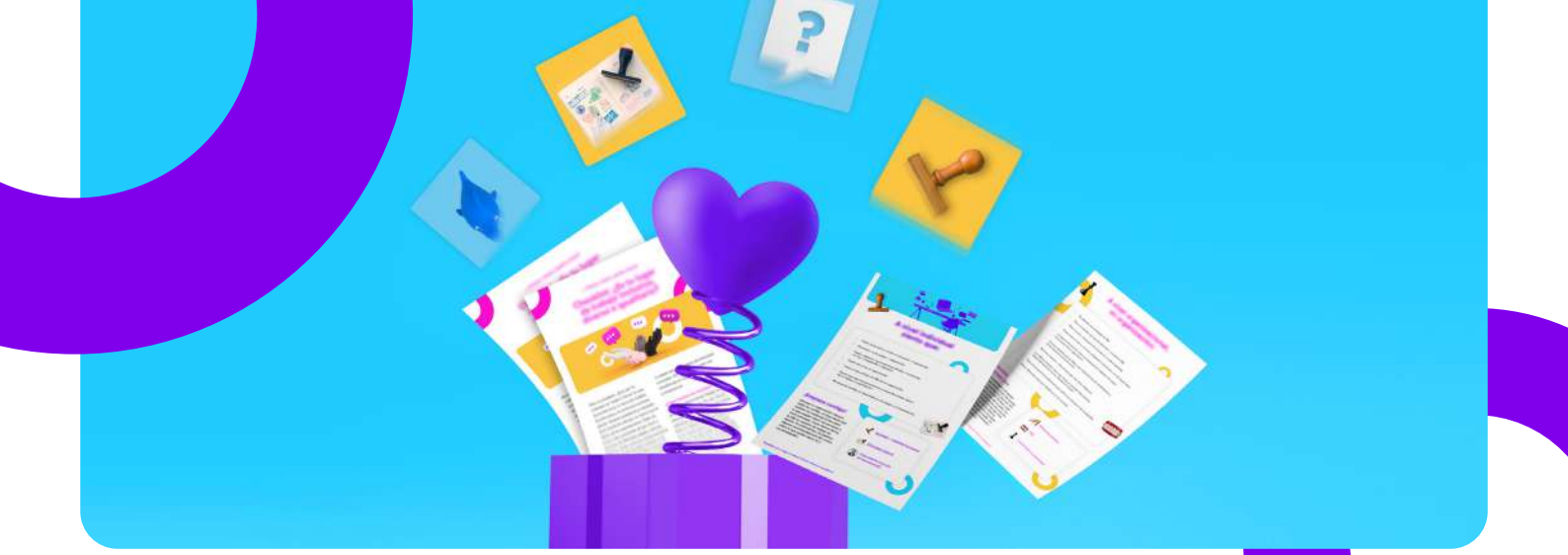
Persoonlijke ontwikkeling is voor mij belangrijk om voldoende plezier te (blijven) halen uit mijn werk.



Tip #4: De checklist om aan de slag te gaan

Samen staan we sterk! Wij geloven dat je het best in teamverband aan D&I werkt, en daarom hebben we een handige checklist gemaakt die betrekking heeft op de drie niveaus van je organisatie: individueel, per team en met de hele organisatie samen. Kruis alle vakjes aan waarvan je denkt dat ze op jullie huidige situatie van toepassing zijn en ontdek waar er nog ruimte is voor groei! Deze checklist maakt je bewuster van de huidige D&I-status binnen je organisatie en helpt je inzien wat je kunt doen om diversiteit, inclusie en gelijkheid binnen je organisatie te versterken! [Download de checklist](#), pak een pen en ga aan de slag!





Vier online trainingen en een checklist om vandaag nog aan te beginnen!



#1: Culturele diversiteit

Hoe ga je om met cultuurverschillen? [Deze training](#) dompelt je werknemers onder in het begrip cultuur. Dit helpt hen om te begrijpen waar culturele verschillen vandaan komen. Want pas als ze zich bewust zijn van de verschillende lagen van culturen, mentale programmering, en culturele kenmerken kunnen ze een diverse mindset opbouwen.



#2: Sociale intelligentie

Open communicatie tussen je werknemers is een sleutelfactor om een veilige en vertrouwde werkomgeving te creëren. Om dat soort communicatie tot stand te brengen kan het nuttig zijn om je werknemers te trainen in [de kracht van sociale intelligentie](#). Zo zullen ze beter kunnen reageren en verantwoordelijkheid nemen in sociale situaties.



#3: Feedback geven en vragen

Een andere quick win is het oefenen van de kunst om [feedback te geven](#) en te [vragen](#). Dit helpt je medewerkers om hun argumenten beter te formuleren, en om hun mening op een subtiele manier op tafel te leggen. Die vaardigheid kunnen ze goed gebruiken bij discussies over diversiteit en inclusie, maar ook in andere sociale situaties.



#4: Je vooroordelen de baas

Wie zich op diversiteit en inclusie richt, wil een vooroordeelvrije werkomgeving creëren. Daarvoor moet je allereerst je [vooroordelen over boord gooien](#). Dat begint met vooroordelen en stereotypen onder de loep nemen, maar ook door er openlijk over te communiceren. Zo krijg je inzicht in hoe vooroordelen je gedrag kunnen sturen en kun je technieken onder de knie krijgen die zulke sturing kunnen voorkomen!



De checklist om je organisatie op weg te zetten!

Samen staan we sterk! Wij geloven dat je het best in teamverband aan D&I werkt, en daarom hebben we een handige checklist gemaakt die betrekking heeft op de drie niveaus van je organisatie: individueel, per team en met de hele organisatie samen. Deze checklist zal je bewuster maken van de huidige D&I-status binnen je organisatie en je helpen om in te zien wat je kunt doen om diversiteit, inclusie en gelijkheid binnen je organisatie te versterken. Kruis simpelweg alle vakjes aan waarvan je denkt dat ze op jullie huidige situatie van toepassing zijn en ontdek waar er nog ruimte is voor groei. [Download de checklist](#) en ga er vandaag nog mee aan de slag!

Feiten en cijfers over het onderzoek.

Samen met onderzoeksbureau Markteffect vroeg GoodHabitz hoe werknemers denken over de huidige mogelijkheden om zichzelf en hun talenten te ontwikkelen bij de huidige werkgever. Hiervoor werden **1043** werknemers in Nederland ondervraagd, en nog eens **12.572** andere Europese werknemers. De participerende werknemers hebben een leeftijd tussen de **25** en **55** jaar en zijn actief in verschillende functies, verschillende branches en verschillende bedrijfsgroottes. De resultaten werden gewogen op basis van een representatieve verdeling van Nederland. Op basis van de steekproefomvang zijn de resultaten generaliseerbaar naar de populatie met **95%** betrouwbaarheid.

1.043

werknemers uit
de Nederlandse
beroepsbevolking

Resultaten veralgemeenbaar
voor de bevolking met

95%

betrouwbaarheid

Respondenten

tussen de

25

en

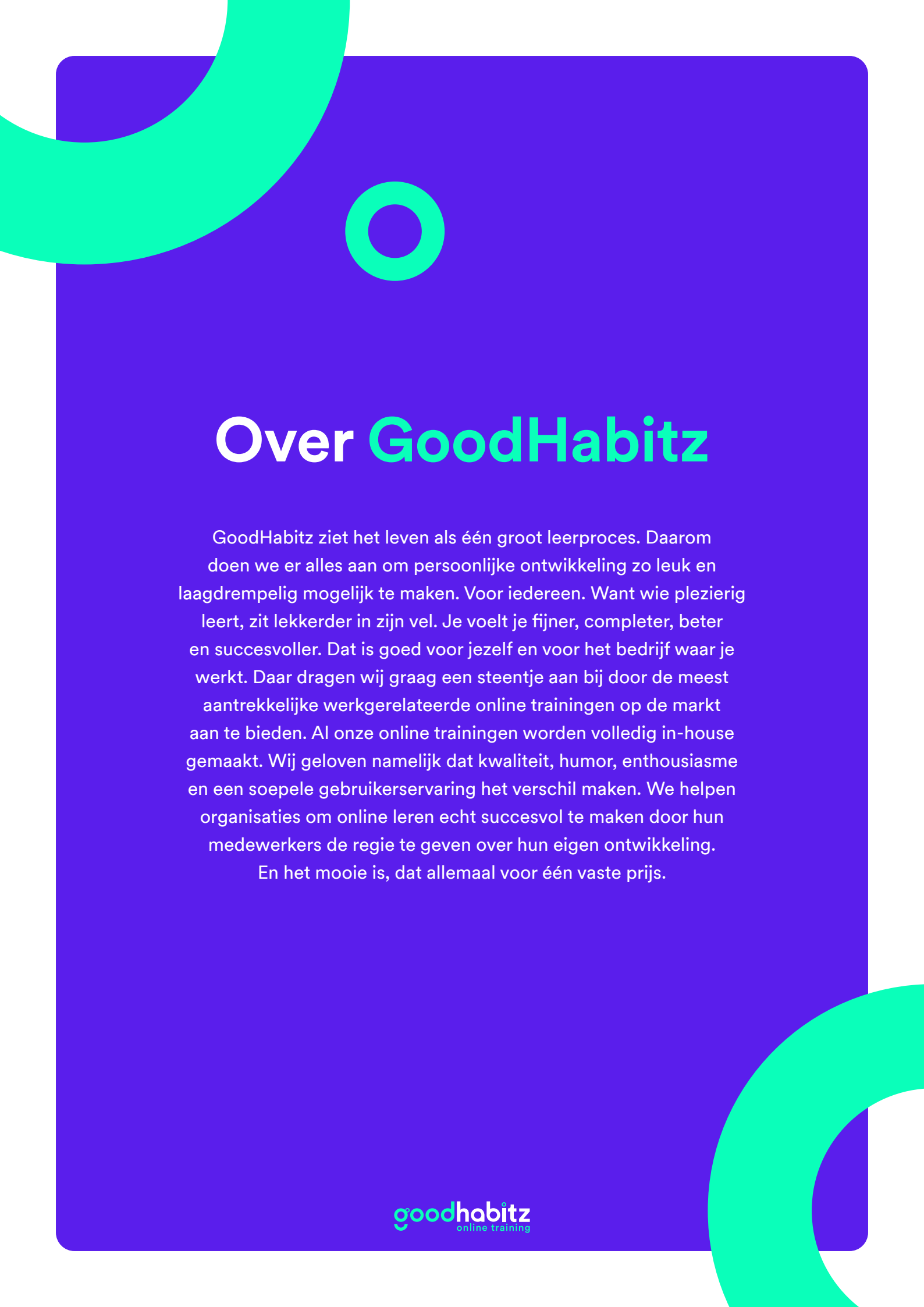
55

jaar oud



12.572

Europese werknemers



Over GoodHabitz

GoodHabitz ziet het leven als één groot leerproces. Daarom doen we er alles aan om persoonlijke ontwikkeling zo leuk en laagdrempelig mogelijk te maken. Voor iedereen. Want wie plezierig leert, zit lekkerder in zijn vel. Je voelt je fijner, completer, beter en succesvoller. Dat is goed voor jezelf en voor het bedrijf waar je werkt. Daar dragen wij graag een steentje aan bij door de meest aantrekkelijke werkgerelateerde online trainingen op de markt aan te bieden. Al onze online trainingen worden volledig in-house gemaakt. Wij geloven namelijk dat kwaliteit, humor, enthousiasme en een soepele gebruikerservaring het verschil maken. We helpen organisaties om online leren echt succesvol te maken door hun medewerkers de regie te geven over hun eigen ontwikkeling. En het mooie is, dat allemaal voor één vaste prijs.



Today is a good day to take your talent to the next level.

Ontdek al onze online trainingen via
een 14-daagse gratis trial.

[Start jouw trial](#)