



## Inhoud

---

Intern aan het werk .....	2
1. Hoe communiceer je intern over inclusie in je organisatie? .....	2
2. Hoe identificeer en betrek je ondervertegenwoordigde doelgroepen? .....	5
3. Hoe verzamel je feedback over je organisatie? .....	8

# Intern aan het werk

---

## 1. Hoe communiceer je intern over inclusie in je organisatie?

Interne communicatie over inclusie is cruciaal voor het bevorderen van een inclusieve werkcultuur. Het zorgt ervoor dat alle medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen, vermindert vooroordelen en stimuleert betrokkenheid. Hieronder worden belangrijke strategieën uitgebreid besproken, ondersteund door praktijkvoorbeelden uit Vlaanderen en internationale good practices.

### 1) Luistersessies organiseren

Luistersessies zijn gestructureerde bijeenkomsten waarin medewerkers hun ervaringen en perspectieven over inclusie kunnen delen. Dit helpt bij het creëren van bewustzijn en het identificeren van uitdagingen binnen de organisatie.

- **Waarom dit werkt:** Door medewerkers een platform te bieden om hun stem te laten horen, voelen zij zich meer betrokken en serieus genomen. Dit bevordert een cultuur waarin iedereen zich veilig voelt om meningen en zorgen te uiten. Uit onderzoek blijkt dat open communicatie over inclusie bijdraagt aan het verminderen van spanningen op de werkvloer en het vergroten van onderling begrip. ([Diversity Doesn't Stick Without Inclusion](#))
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Plan periodieke sessies:** Organiseer regelmatig bijeenkomsten en betrek medewerkers uit verschillende lagen van de organisatie.
  - **Onafhankelijke facilitator:** Schakel een neutrale facilitator in om objectiviteit te waarborgen en onbewuste vooroordelen te minimaliseren.
  - **Anonieme feedback:** Gebruik tools zoals digitale enquêtes of fysieke feedbackboxen om openheid te bevorderen.
  - **Analyseer feedback:** Categoriseer de ontvangen input in thema's en koppel hier concrete acties aan.
  - **Terugkoppeling:** Informeer medewerkers over de verkregen inzichten en de genomen maatregelen.
  - **Evaluatie:** Evalueer de sessies regelmatig en pas de aanpak aan op basis van nieuwe inzichten.

### Meer weten? Bekijk:

- [How to Get Your Team to Actually Speak Up](#)

### 2) Workshops over diversiteit en inclusie aanbieden

Workshops zijn interactieve trainingen waarin medewerkers leren over de impact van diversiteit en inclusie en hoe zij kunnen bijdragen aan een inclusievere werkcultuur.

- **Waarom dit werkt:** Onderzoek van de Sociaal-Economische Raad (SER) benadrukt dat trainingen over inclusie bijdragen aan het verminderen van onbewuste vooroordelen en het versterken van diversiteitsbeleid binnen organisaties. ([Culturele diversiteit naar inclusie.pdf](#))
- **Hoe implementeer je dit:**



- **Opleidingsplan:** Bied modules aan over onbewuste vooroordelen, culturele sensitiviteit en inclusieve werkpraktijken.
- **Interactieve methoden:** Gebruik casestudy's en rollenspellen om interactie en toepassing te bevorderen.
- **Veilige leeromgeving:** Creëer een setting waarin medewerkers vrijuit ervaringen kunnen delen.
- **Betrek experts:** Schakel interne en externe deskundigen in om de kwaliteit van de training te waarborgen.
- **Effectiviteitsmeting:** Evalueer de workshops via enquêtes en observeer gedragsveranderingen binnen teams.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Culturele-diversiteit-naar-inclusie.pdf](#)

### 3) Inclusieve taalrichtlijnen opstellen

Het hanteren van inclusieve taal helpt om onbewuste uitsluiting te voorkomen en draagt bij aan een werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt.

- **Waarom dit werkt:** Een studie van Equal.brussels benadrukt dat taalgebruik een directe invloed heeft op inclusie en participatie. Het gebruik van genderneutrale en inclusieve taal vermindert vooroordelen en draagt bij aan een open werksfeer. ([Gids voor inclusieve communicatie](#))
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Taalhandleiding:** Stel een gids op met praktische voorbeelden en richtlijnen voor inclusieve taal.
  - **Training:** Leid leidinggevendenden, HR en communicatieteams op in het herkennen en vermijden van niet-inclusieve taal.
  - **Aanspreekpunt:** Implementeer een functie of aanspreekpunt waar medewerkers advies kunnen vragen over taalgebruik.
  - **Integratie:** Gebruik inclusieve taal in alle bedrijfscommunicatie, zoals vacatureteksten, e-mails en beleidsdocumenten.
  - **Audit:** Voer periodieke controles uit op communicatie om consistentie en naleving te garanderen.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Gids over inclusieve communicatie - Vlaanderen.be](#)

### 4) Mentorship en buddy-programma's inzetten

Een mentor- of buddyprogramma koppelt ervaren medewerkers aan nieuwe of ondervertegenwoordigde collega's om begeleiding en ondersteuning te bieden. Dit bevordert het delen van kennis, het opbouwen van netwerken en het vergroten van betrokkenheid.

- **Waarom dit werkt:** Onderzoek wijst uit dat mentorschap leidt tot hogere retentie en promotiekansen voor diverse werknemers. SHRM benadrukt dat formele mentorprogramma's



de professionele ontwikkeling van mentees versnellen en een inclusieve organisatiecultuur bevorderen. ([How to Build a Successful Mentorship Program](#))

- **Hoe implementeer je dit:**

- **Doelstelling en matchingsproces:** Bepaal welke competenties en doelen centraal staan, zodat mentoren en mentees gericht aan elkaar worden gekoppeld.
- **Training voor mentoren:** Zorg voor workshops waarin mentoren communicatietechnieken en feedbackvaardigheden leren.
- **Periodieke evaluatie:** Plan tussentijdse gesprekken om te peilen hoe het programma verloopt en waar bijsturing nodig is.
- **Succesverhalen delen:** Maak positieve ervaringen zichtbaar binnen de organisatie om deelname te stimuleren.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Hoe implementeer je effectief een buddy-systeem voor werkgeluk en welzijn](#)

## 5) Meerdere communicatiekanalen gebruiken

Effectieve communicatie over inclusie vraagt om een mix van kanalen om diverse medewerkers te bereiken.

- **Waarom dit werkt:** Het Agentschap Integratie en Inburgering benadrukt dat een combinatie van digitale en offline communicatie de inclusieboodschap versterkt en een groter publiek bereikt. ([Hoe communiceer je inclusief? - Agentschap Integratie en](#))
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Inzetten meerdere kanalen:** Gebruik nieuwsbrieven, intranet, video's, social media en live Q&A's.
  - **Doelgroepgericht communiceren:** Pas berichten aan per doelgroep binnen de organisatie.
  - **Data-gestuurde optimalisatie:** Meet de effectiviteit van elk kanaal en optimaliseer de communicatiestrategie op basis van data.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Communicatie - Agentschap Integratie en Inburgering](#)

## 6) Viering van diversiteitsdagen en culturele evenementen

Het organiseren van evenementen rond diversiteit helpt om bewustzijn te vergroten en inclusie tastbaar te maken. Medewerkers leren over elkaars achtergronden, gebruiken en overtuigingen, wat leidt tot meer wederzijds respect en samenwerking.

- **Waarom dit werkt:** Werknemers voelen zich meer verbonden met hun organisatie wanneer hun cultuur en identiteit worden erkend. Volgens onderzoek verbetert het vieren van diversiteitsdagen de binding met de organisatie. ([Making Workplace Holiday Celebrations Welcoming for Everyone](#))
- **Hoe implementeer je dit:**



- **Jaarlijkse diversiteitskalender:** Inventariseer relevante feest- en herdenkingsdagen die aansluiten bij de diversiteit van je personeelsbestand.
- **Medewerkers betrekken:** Richt werkgroepen op die verantwoordelijk zijn voor het organiseren van culturele evenementen, zoals potlucks, presentaties of paneldiscussies.
- **Educatieve insteek:** Combineer vieringen met informatiesessies over de achtergronden en tradities die centraal staan. Zo leren collega's elkaars cultuur waarderen.
- **Communicatie en zichtbaarheid:** Gebruik intranet, nieuwsbrieven en social media om succesverhalen en foto's te delen, zodat de impact van deze evenementen organisatiebreed voelbaar is.

#### Meer weten? Bekijk:

- [Diversiteit en inclusie in de werkomgeving | Unia](#)

## 2. Hoe identificeer en betrek je ondervertegenwoordigde doelgroepen?

Naast interne communicatie is het cruciaal om te weten welke groepen ondervertegenwoordigd zijn in je organisatie en hoe je hen actief kunt betrekken. Hieronder vind je zes belangrijke stappen, telkens met een toelichting over **waarom** het werkt, **hoe** je het toepast, en enkele inspirerende praktijkvoorbeelden en bronnen uit Vlaanderen en daarbuiten.

### 1) Kijk naar de data

Data-analyse helpt om objectief in kaart te brengen wie er (niet) vertegenwoordigd is in de organisatie.

- **Waarom dit werkt:** Door demografische en HR-gegevens te analyseren (bijv. instroom, doorstroom, uitstroom), krijg je inzicht in mogelijk structurele ondervertegenwoordiging.
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Verzamel gegevens:** Vraag op vrijwillige basis naar kenmerken zoals leeftijd, gender, migratieachtergrond of eventuele beperkingen, binnen de grenzen van privacywetgeving.
  - **Vergelijk met referentiepunten:** Leg de interne data naast sectorale benchmarks of arbeidsmarktstatistieken om verschillen te signaleren.
  - **Rapporteer en communiceer:** Deel de belangrijkste bevindingen in een toegankelijk formaat (bv. dashboards, infographics) met het management en andere betrokkenen.

#### Meer weten? Bekijk:

- [Cijfers en onderzoek rond gelijke kansen, diversiteit en inclusie | Vlaanderen.be](#)

### 2) Praat met mensen

Cijfers alleen geven geen volledig beeld. Focusgroepen en individuele gesprekken bieden diepe inzichten in ervaringen en belemmeringen.



- **Waarom dit werkt:** Kwantitatieve data toont wat er gebeurt, maar niet altijd waarom. Door rechtstreeks in gesprek te gaan, kun je onzichtbare drempels of vooroordelen blootleggen. SHRM beklemtoont dat ‘employee voice’ een kritische succesfactor is voor inclusie. ([Giving Voice to Employee Concerns](#))
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Focusgroepen:** Nodig (potentieel) ondervertegenwoordigde groepen uit om hun ervaringen te delen. Houd de setting veilig en vertrouwelijk.
  - **Interviews of ronde tafels:** Ga dieper in op individuele verhalen en zoek naar terugkerende thema’s.
  - **Open sfeer:** Stel gerichte vragen, luister actief en zorg voor opvolging van de feedback.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Toolboxen - Vlaanderen.be](#)

### 3) Pas je boodschap aan

Ondervertegenwoordigde groepen hebben vaak andere noden en voorkeuren. Door je taal en communicatie te personaliseren, voelen ze zich meer welkom.

- **Waarom dit werkt:** Mensen reageren op boodschappen waarin ze zich herkennen. Uit een studie van Movisie blijkt dat gerichte communicatie de participatiekloof kan verkleinen. ([Checklist inclusieve communicatie - Movisie](#))
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Segmentatie:** Maak gebruik van doelgroepspecifieke content en kanalen (bv. andere taalopties, toegankelijke formats).
  - **Inclusieve taal:** Pas je woordkeuze aan zodat niemand zich uitgesloten voelt.
  - **Visuele representatie:** Laat in beeldmateriaal en verhalen de werkelijke diversiteit van je organisatie zien.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Kompas voor inclusieve communicatie | KIS](#)

### 4) Laat de werkelijke diversiteit zien

Mensen voelen zich sneller aangetrokken tot een organisatie als ze er een afspiegeling zien van hun eigen achtergrond.

- **Waarom dit werkt:** Representatie in beeldmateriaal, storytelling en verhalen van werkgevers vergroot het gevoel van herkenning. Kandidaten kijken niet alleen naar de tekst in een vacature, maar ook naar foto’s, video’s en online reviews.
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Authentieke voorbeelden:** Deel verhalen van diverse medewerkers in wervingscampagnes of interne kanalen.



- **Inclusief beeldmateriaal:** Gebruik foto's en video's waarin alle lagen, achtergronden en leeftijden van je personeel aan bod komen.
- **Case study's:** Presenteer succesverhalen van medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Hoe breng ik diversiteit in beeld? - Diversiteitspraktijk](#)

**5) Werk samen met gemeenschappen**

Om ondervertegenwoordigde groepen te bereiken, is samenwerking met externe netwerken en gemeenschappen een krachtige strategie.

- **Waarom dit werkt:** Lokale gemeenschappen en belangenorganisaties hebben vaak rechtstreeks contact met de doelgroepen die je wilt aanspreken. Ze helpen om vertrouwen op te bouwen.
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Partnerschappen:** Werk samen met verenigingen, cultuurhuizen of belangenorganisaties die ondervertegenwoordigde doelgroepen vertegenwoordigen.
  - **Netwerkevents:** Organiseer samen infoavonden, jobbeurzen of workshops om je organisatie voor te stellen.
  - **Sponsoring en cocreatie:** Steun gemeenschapsprojecten of zet gezamenlijke initiatieven op, zoals culturele festivals of beurzen.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Hoe maak je werving en selectie écht inclusief? - Werken voor Cultuur](#)

**6) Blijf betrokken na de eerste kennismaking**

Inclusie is geen eenmalige actie. Een duurzame band met ondervertegenwoordigde groepen vraagt continue inspanning.

- **Waarom dit werkt:** Mensen voelen zich pas écht welkom als je na de eerste kennismaking opvolging biedt. Deze lange-termijnrelatie verhoogt loyaliteit en vertrouwen.
- **Hoe implementeer je dit:**
  - **Langdurige engagementen:** Blijf communiceren via nieuwsbrieven, netwerkmomenten of online fora.
  - **Feedbackrondes:** Vraag geregeld hoe deze groepen de samenwerking ervaren en welke verbeteringen mogelijk zijn.
  - **Doorstroomkansen:** Kijk hoe je talenten van ondervertegenwoordigde groepen verder kunt ontwikkelen, bijvoorbeeld via mentorprogramma's of ervaringsplaatsen.

**Meer weten? Bekijk:**

- [What are effective ways to build relationships with underrepresented groups for sourcing diverse talent?](#)



### 3. Hoe verzamel je feedback over je organisatie?

Net zoals bij het betrekken van ondervertegenwoordigde doelgroepen, is het belangrijk om structureel en doelgericht te werk te gaan bij het verzamelen en verwerken van feedback. Hieronder vind je drie cruciale vormen van feedback, telkens met een toelichting over **waarom** het werkt en **hoe** je het kunt toepassen.

#### 1) Sollicitantenfeedback

- **Waarom dit werkt**

- Door feedback van sollicitanten – ook van wie uiteindelijk niet is aangenomen – kom je erachter welke drempels er zijn in het wervings- en selectieproces.
- Het onthult onduidelijkheden in vacatureteksten, communicatie of sollicitatieprocedures die (onbewust) uitsluitende effecten kunnen hebben.

- **Hoe implementeer je dit**

- **Stel gerichte vragen:** Vraag sollicitanten bijvoorbeeld of de vacature duidelijk was, of het gesprek uitnodigend verliep en of ze zich welkom voelden.
- **Systematiseer feedback:** Gebruik een standaardformulier of (korte) online enquête om de reacties te verzamelen.
- **Evalueer en onderneem actie:** Bespreek de feedback in het HR-team of met betrokken leidinggevendenden, en pas je processen waar nodig aan.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Onderzoek naar de ervaring van kandidaten: De sleutel tot werving en selectie](#)

#### 2) Medewerkerstevredenheidsonderzoeken

- **Waarom dit werkt**

- Een regelmatige peiling naar de tevredenheid en het inclusiegevoel van medewerkers geeft inzicht in wat er goed loopt en wat er beter kan.
- Het helpt om veranderingen te meten in de loop van de tijd en om concrete verbeteracties te formuleren die zijn afgestemd op de behoeften van medewerkers.

- **Hoe implementeer je dit**

- **Integreer inclusievragen:** Voeg specifieke vragen toe over ervaren discriminatie, gevoel van (on)veiligheid of representatie in de organisatie.
- **Maak resultaten transparant:** Deel de uitkomsten in grote lijnen met het team of de hele organisatie en geef aan welke acties je zult ondernemen.
- **Herhaal periodiek:** Door regelmatig te meten, kun je nagaan of de genomen maatregelen effect hebben en of er bijsturing nodig is.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Medewerkersbevraging - Verso](#)

#### 3) Exitgesprekken

- **Waarom dit werkt**





- Medewerkers die vertrekken, hebben vaak een heldere kijk op knelpunten in de organisatiecultuur. Ze zijn doorgaans openhartiger omdat ze niet meer afhankelijk zijn van de werkgever.
- Exitfeedback geeft aanwijzingen over wat er beter kan in de werkomgeving, het leiderschap en de mogelijkheden voor professionele groei.
- **Hoe implementeer je dit**
  - **Plan een exitgesprek:** Maak van exitinterviews een standaardonderdeel van het uitdiensttredingsproces.
  - **Vraag door op inclusie:** Achterhaal of gebrek aan diversiteit, inclusiviteit of doorstroommogelijkheden een rol heeft gespeeld bij het vertrek.
  - **Documenteer en analyseer:** Verzamel de feedback centraal, zoek naar terugkerende thema's en bespreek bevindingen met het management.

**Meer weten? Bekijk:**

- [Exitgesprek - Verso](#)

