



Alle tips die je nodig hebt  
om **Diversiteit** en **Inclusie**  
in te zetten als middel om  
innovaties te bevorderen  
én het succes van jouw  
onderneming te vergroten.

'Meer innovatie,  
meer winstgevendheid,  
meer marktaandeel,  
meer aangeboorde  
markten.

Allemaal door  
het bevorderen  
van diversiteit  
en inclusie.'

(Harvard 2019, McKinsey 2020)

## Beste lezer,

*Stel je hebt twee teams: één met mensen die veel op elkaar lijken, en één met mensen van allerlei achtergronden, overtuigingen, kleuren en visies. Wie zou jij de afdeling productinnovatie laten bezetten?*

Je hebt je eigen onderneming opgericht, of bent de ondernemende kartrekker van een organisatie. Welke rol het ook is, ze geeft jou de gelegenheid om impact te maken. Impact als leider en impact door middel van jouw businessmodel. Impact maak je niet alleen. Samen met jouw team streef je doelen na, waarvan de belangrijkste is; ongeëvenaard succes. Toch?

Wij hoeven jou inmiddels niet meer te vertellen dat een inclusieve en diverse werkomgeving bijdraagt aan het sneller dichterbij brengen van dit ongeëvenaarde succes. De creativiteit binnen jouw organisatie stijgt, met een innovatieve en succesvolle onderneming als gevolg.

Dat zeggen wij niet alleen. Dat blijkt uit talrijk onderzoek. Harvard toonde aan dat meer diversiteit en inclusie in teams leidt tot meer innovatie en meer winstgevendheid. McKinsey liet in een onderzoek uit 2020 hetzelfde zien. Het verschil loopt op tot tientallen procenten. Marktaandelen stijgen en – daar openbaart de kracht van diversiteit zich nog meer – nieuwe markten worden vaker betreden.

## Stop Talking Start Doing

Tuurlijk moeten we het daarom nog steeds over diversiteit en inclusie hebben. Ook al voelt het als een hype. We hebben D&I keihard nodig om opgewassen te zijn tegen de uitdagingen die allemaal op ons afkomen. Meer diversiteit en inclusie is geen doel. Het is een middel op weg naar succes, op weg naar meer creativiteit, op weg naar het oplossen van problemen en het versterken van ondernemerschap.

Deze toolkit bevat **tools & tips** die jij morgen kunt inzetten om D&I binnen je organisatie te bevorderen. Wij zijn er geen voorstander van om te veel tools te gebruiken, dat leidt af van de business. Dus delen wij in deze toolkit de gereedschappen die echt waarde toevoegen. Het heeft geen zin er te ingewikkeld over na te denken. Het is vooral een kwestie van doen. Klein beginnen, groot eindigen.

Hartelijke groet,

Team NOM

# Inhoudsopgave

*Begin vandaag nog met het versterken van je organisatie*

De Context: hoe regel je meer diversiteit en inclusie? 6

Alle tips voor ondernemers 7

Alle tips voor investeerders 13

Alle tips voor ecosysteemontwikkelaars 18

Alle tips voor kennisinstellingen en overheid 21

## De context

### MINDSET

Algemene overeenstemming over de kracht van D&I is snel gevonden. Opgestoken duimen op de vraag of organisaties er daarom werk van zouden moeten maken, zijn simpel bereikt. Dat is fantastisch, maar niet meer dan het makkelijke begin. **De hoe-vraag is namelijk waar de problemen beginnen. De grootste uitdaging: D&I integraal onderdeel maken van de organisatie, van de cultuur en van alle processen en systemen.** En dat gaat verder dan alleen het benoemen van een commissie of manager.

Over de hoe-vraag zijn we in gesprek gegaan met inspirerende spelers uit het noordelijke ecosysteem. In verschillende sessies en persoonlijke interviews sprak de NOM met ondernemers, investment managers, ecosysteemontwikkelaars, onderwijsinstellingen en beleidsmakers. **Hier zijn concrete tools en tips uit voort gekomen over hoe D&I in organisaties ingebed kan worden ten gunste van de creativiteit en het succes van de onderneming.** De rode draad; elke medewerker moet het gevoel hebben 'Ik lever iets op als ik hier ben. Ik draag bij aan het succes van dit bedrijf'. Een kernvoorwaarde voor het succesvol toepassen van D&I in de organisatie is het creëren van een omgeving waarin iedereen zich veilig voelt en iets kan bijdragen aan het succes van de onderneming.

Dat vraagt om een verandering in mindset. Uit een narrow hokje durven te komen. We zijn te lang zo stijf geweest, zo gekaderd. Heel vreemd eigenlijk, omdat alles wat te maken heeft met buiten de lijntjes kleuren, grenzeloos denken, inherent is aan het ondernemerschap. Zijn wij logge, gekaderde instituten geworden? Nee toch?

# Ondernemers

## Top 5 tools en tips waar je morgen mee aan de slag kan

### *Spiegel, neem serieus en meet*

*Natuurlijk, het is tegenwoordig al lastig zat om aan voldoende mensen te komen. Laat staan innovatieve en creatieve denkers die - laten we eerlijk zijn - een belangrijke rol spelen in het voortbestaan van jouw bedrijf. Toch loont het de moeite om extra energie te steken in de samenstelling van jouw teams. Maar hoe?*

### **TIP 1 Doe het lekker zelf**

Een directeur die zegt te hameren op diversiteit maar zijn eigen MT bezet met mensen die nogal op elkaar lijken, bereikt niets. Kijk voor de leidersrollen binnen je bedrijf naar andere mensen, naar mensen die niet op je lijken, naar mensen die niet voor de hand liggen. Naar een diverser gezelschap. Dat geeft een krachtig signaal af. Het benoemen van een commissie of het aanstellen van een manager D en I is een leuke eerste stap, mits je bereid bent de visie, aanbevelingen en adviezen over te nemen en in alle geledingen door te voeren, zodat de manier van denken gewoongoed wordt. Wees niet te benauwd om hulp te vragen jezelf erin te laten blijven ontwikkelen.

# Ondernemers

## TIP 2 Help nieuwe medewerkers met een inwerkprogramma

De eerste werkdag is voor menigeen lastig. Voor de eerste andersdenkenden in een organisatie (de diversiteit moet ergens beginnen), is het helemaal moeilijk. Voorkom dat het worstelend pionieren wordt door het aanbieden van een standaard welkom- of inwerkprogramma. Een inwerkprogramma biedt een leidraad voor minimaal 1 maand. Plan kennismakingsgesprekken in voor de nieuwe medewerker, deel hem of haar in bij relevante meetings, bedenk een onderzoeksvraag of plan van aanpak dat opgeleverd moet worden en hecht ook waarde aan 'even niets doen' momenten. Bied structuur en houvast. Daarmee kun je ervoor zorgen dat iemand veilig landt in de organisatie. Wist je dat een nieuwe medewerker de eerste 100 dagen nog met een open blik naar jouw onderneming kijkt en heel gauw ziet waar de verbeter- en succespunten liggen. Dit wil je toch weten? Vraag hem of haar om dit voor je op te schrijven.

## TIP 3 Versterk je selectieprocedure

Lees die vacatureteksten eens terug: naar wie zoek je eigenlijk? Dat zullen regelmatig typische functieprofielen zijn, profielen die precies bij je organisatie passen. Dat gaat niet helpen. Verander je manier van werven, kijk vooral naar persoonlijkheid en mentaliteit en zorg dat die niet op die van jou lijken. Houd sollicitatiegesprekken in verschillende rondes met mensen van verschillende afdelingen, met verschillende achtergronden. Dat levert andere inzichten.



# Ondernemers

## TIP4 Stel KPI's

.....

Wat wil je precies bereiken? Definieer wat jouw organisatie precies onder diversiteit verstaat en hang er duidelijke doelen aan. Hoeveel momenten per jaar spreek je erover, hoe snel moeten percentages veranderen, wat moet het opleveren? Vergeet vooral ook niet het behalen van die KPI's te vieren!

## TIP 5 Neem je producten en diensten onder de loep

.....

Voor wie maak jij als ondernemer jouw producten of diensten? Laat andere mensen dan de usual suspects naar jouw aanbod en jouw marketingstrategie kijken! Stel bijvoorbeeld een participatieteam samen, bestaande uit een gemixte groep potentiële klanten en vraag deze groep heel concreet naar de behoeftes en problemen die zij ervaren met het huidige beschikbare aanbod op de markt. Aan welke oplossing, of oplossingsrichtingen hebben zij behoefte? En hoe kan jouw onderneming daarop inspelen? Op deze manier voorkom je dat je potentiële klanten of markten over het hoofd ziet. Het helpt als je die 'andere mensen' al in dienst hebt. Een diverser personeelsbestand zorgt voor een gevarieerdere manier van kijken naar productontwikkeling en het succesvol aanboren van nieuwe markten.

# Ondernemers

Het tot stand brengen van zo divers mogelijke teams levert een wendbare onderneming op, meer omzet en innovatie, een werkomgeving waar iedereen een bijdrage kan leveren aan betere resultaten en daarmee een zonnigere toekomst voor jouw onderneming.

Het creëren van een inclusieve werkomgeving is cruciaal als je wilt dat je organisatie blijft groeien. Want: mensen uit alle hoeken van de samenleving die zich prettig en gehoord voelen en zichzelf kunnen zijn, leveren het beste werk. En – om er een clichéetje in te gooien – samen zijn ze meer dan de som der delen. Ze leren van elkaar, ontdekken nieuwe dingen, durven voorop te gaan.

Dat willen we allemaal wel. Maar hoe regel je dat? Door het onderwerp belangrijk te maken. Dat is het simpelste antwoord. Dat vergt tijd, energie en aandacht. Het is een proces, waarin elke stap van belang is.

## **Meer tips die de moeite waard zijn om door te nemen:**

- Blijf erover spreken, vooral met mensen die denken dat alles al goed geregeld is.
- Stel een vertrouwenspersoon aan, die écht onafhankelijk is.
- Deel kennis in de vorm van best practices.
- Verzamel in- en extern een groep mensen die zich met het onderwerp bezighoudt en doe iets met hun advies.
- Vraag medewerkers en klanten continu naar hun behoeften en vertaal dit in de doorontwikkeling van jouw producten en diensten.

## Ondernemers

- Geef medewerkers meer eigenaarschap door ze de vraag te stellen 'Dream Big', we hebben onbeperkt geld en middelen tot onze beschikking, waar zou ons bedrijf dan staan over 5 jaar? En 'Start Smaller', wat kan je de komende 6 maanden voor acties uitzetten om dit te realiseren? Je zult versteld staan welke goede tips jouw medewerkers voor je hebben. Laat je inspireren!
- Neem al je wervingskanalen onder de loep; laat je wervingsteksten bekijken door een diverse groep.
- Doe regelmatig anonieme medewerker- en klanttevredenheids-onderzoeken om blinde vlekken te achterhalen.
- Sponsor events die gerelateerd zijn aan diversiteit en inclusie.
- Sla extra acht op het aannamebeleid van stagiairs.
- Stel jezelf de vraag: welke combinatie van vaardigheden heb ik nodig, níet welke combinatie van mensen.
- Kijk naar wat mensen kunnen, niet naar hun cv.
- Let op de manier waarop je mensen aanspreekt, ook in vergaderingen. Komt iedereen even goed aan bod?
- Heb oog voor de (fysieke) toegankelijkheid van je bedrijf.
- Beperk de zittingstermijn van de leden van je raad van Toezicht en raad van Commissarissen, zodat ook deze groep met regelmaat vernieuwd wordt en vernieuwend blijft kijken.
- Kies de investeerder die bij je past.
- De concurrent is niet eng, werk samen met (heel) andere bedrijven om je perspectief te verbreden en nieuwe kansen te ontdekken.
- Kijk eens naar je eigen (privé) netwerk, kom jij zelf weleens uit je bubbel?

# Ondernemers

- Blijf vertellen wat diversiteit en inclusie opleveren.
- Start je een nieuw bedrijf, een spin-off? Dat is een kans om het anders te doen en te starten met een divers team. Het Noorden kent genoeg succesvolle voorbeelden. Beter nog, de arbeidsmarkt van nu vraagt het van je. De NOM kent genoeg succesvolle voorbeelden.

## Lees meer:

- .....
- Onzichtbare vrouwen, Caroline Criado Perez | 9789044642711 | Boeken | bol.com
  - Inclusief design update: 'Framework: Inclusief Design' (greenberry.nl)
  - <https://codedi.nl/artikel-training/handreiking-waarden-voor-een-nieuwe-taal/>

# Investeerders

## Top 5 tools en tips waar je morgen mee aan de slag kan

### *Besef, verander en gebruik*

*Investeerders en banken hebben een belangrijke rol in het diverser maken van startende en bestaande ondernemingen. Er zijn nog aardig wat meters te maken. Maar waar begin je?*

### **TIP 1 Verlaag de drempels**

Verlaag de drempels voor (startende) ondernemers. Zo bereik je ook een doelgroep die doorgaans niet aanklopt. Zat mensen met uitstekende ideeën weten de weg niet te vinden, of komen simpelweg niet op plekken waar jij als investeerder aanwezig bent. Zij zijn dikwijls precies de mensen die het landschap van starters diverser – en dus krachtiger – maken.

Spotlight projecten met diverse teams, ga actief op zoek naar vrouwelijke stagiaires die de VC wereld willen leren kennen (ook al komen ze uit de Randstad), betrek experts met een diverse achtergrond en identificeer domeinen waarin mixed teams en female teams actief zijn. Ga hier acquireren en proactief het innovatie gap oplossen.

# Investeerders

## TIP 2 Blijf niet hangen

Hoe is het gesteld met jouw investeringsclub? Zijn daar verschillende leeftijden, achtergronden, seksen, godsdiensten, geaardheden en andere verschillen vertegenwoordigd? Grote kans dat het antwoord luidt: te weinig. Logisch dat het investeringsgeld dan ook naar een niet al te diverse groep gaat. Een vervelend menselijk trekje is namelijk dat we vooral vertrouwen hebben in mensen die op ons lijken. Meet eens het afwijzingspercentage van mannen tegenover vrouwen, oud tegenover jong, enzovoorts. En leer ervan. Een goed idee is wellicht om een zittingstermijn voor investeringscommissies vast te stellen. Zo krijg je doorstroming van vooroordelen en blikken.

## TIP 3 F\*ck het cv

Een serial-entrepreneur zou het wel eens gemakkelijker kunnen hebben om aan investeringsgeld te komen dan een onbekende starter. Dat heeft alles te maken met de vooronderstellingen van investeerders. F\*ck het cv! Kijk eens serieus naar mensen die anders zijn, geef ze een kans. Ook die afwijkende persoonlijkheid die in een vorig leven al eens gefaald heeft, verdient een nieuwe mogelijkheid. Stel jezelf als investeringsorganisatie doelen. Hoeveel procent van de deelnemingen heeft een divers team?

# Investeerders

## TIP 4 Luister eens

Nu we weten dat niemand van ons om zijn eigen vooroordelen heen kan, is de volgende stap dat we iemand anders mee laten kijken. En dan ook echt iemand anders. Verzamel een groep in- en externe mensen die zich met inclusie en diversiteit bezighouden en laat je adviseren. Een open deur: hoe diverser de groep, des te beter de adviezen. Een frisse blik op een investeringsaanvraag kan bijzondere uitkomsten bieden. Je kan bijvoorbeeld een vrouwelijke ondernemer actief betrekken bij het investeringsbeleid en de aanpak. Of meer actief de verbinding zoeken met startup-communities en facilitators om de behoefte uit de markt te horen en hierop in te spelen. Wat hebben de ondernemers nodig? Welke behoefte hebben ze als het om het ophalen van kapitaal gaat?

## TIP 5 Meten is weten

Door zaken objectief te maken, zie je wat er aan de hand is en wat je eraan kunt doen. Wie beoordeelde welke teams, hoe zit het met het percentage afwijzingen per geslacht/achtergrond/religieuze voorkeur of wat dan ook, zit er verschil in de hoogte van toegezegde investeringen? Goede vingeroefening: anonimiseer aanvragen en kijk eens of de uitkomsten dezelfde zijn.

## Investeerders

Uit diverse studies blijkt dat diverse teams beter presteren (terwijl met name vrouwen nog altijd veel minder investeringsgeld ophalen). De vraag is: Hoe weten we dit resultaat te effectueren? En dan komt de aap uit de mouw, want dan komen onze vooroordelen om de hoek kijken. En deze zijn niet zomaar uit te schakelen. Een goed begin is het besef dat we nu eenmaal vooroordelen hebben. Denk niet: 'zo ben ik niet, voor mij is diversiteit en inclusie een totale vanzelfsprekendheid en ik kan heus objectief kijken', want dat is gewoon niet waar.

De enige manier om echt stappen te maken, is door continu bewust te zijn van je eigen beelden en verwachtingen bij verschillende mensen. Geef iemand die niet in je straatje past, maar wel het perfecte profiel heeft voor jouw uitdaging, ook eens een kans en zie wat voor moois ervan kan komen!

En ga nog iets verder. Wend je positie aan om de ondernemers met wie je spreekt te overtuigen van de kracht van diversiteit. Want nogmaals: dat levert betere resultaten op.



# Investeerders

## Meer tips die de moeite waard zijn om door te nemen:

- Stimuleer startups om adviesraden in te stellen. Zo kunnen zij mensen met andere achtergronden toch bij hun bedrijf betrekken.
- Kijk naar je eigen team investeerders: meer diversiteit leidt tot een diversere portefeuille
  - En schroom niet om zelf advies in te winnen over het verbeteren van de diversiteit binnen participaties
- Denk eens na over de vraag: welke types vormen samen het meest creatieve team?
- Zet het licht op gevarieerde startups als voorbeelden.
- Ga eens kijken bij nieuwe netwerken.
- Betrek minderheden uit de ondernemerswereld bij het investeringsbeleid
- Leg jezelf op een hoger percentage te investeren in andere sectoren dan je gewend bent.
- Kijk verder dan achtergrond en businessplan; leg een kandidaat een serieuze casus voor.
- Maak een KPI van het diverser maken van je portefeuille.
- Hamer bij participaties en aanvragers op het economische voordeel van diversiteit en inclusie.

# Ecosysteemontwikkelaars

## Top 5 tools en tips waar je morgen mee aan de slag kan

### ***Kijk, meet en bepaal***

*Voor organisaties en instellingen die ondernemers terzijde staan, móet diversiteit en inclusie hoog op het lijstje staan. Niet vanwege ethiek, maar omdat het streven naar een zo gevarieerd mogelijk gezelschap goed is voor die ondernemers, en dus voor het hele ecosysteem. Maar hoe kom je daar?*

### **TIP 1 Loop voorop**

Ondernemers zijn vast bereid van alles aan te nemen, maar advies over diversiteit vanuit een organisatie die dat zelf niet is, dat slikt niemand. Tijd dus om eerst eens goed naar je eigen organisatie te kijken. Heb je het zelf wel op orde? Je weet al wat diversiteit een onderneming oplevert. Wat zou jij je eigen organisatie adviseren? Volg je eigen advies eens op.

### **TIP 2 Gooi jezelf om**

In het verlengde van punt 1 is het een goed idee om eens ernstig te kijken naar de samenstelling van je commissies die gaan over subsidies en beurzen. Hoe meer onderscheid er zit tussen de verschillende leden, des te groter de kans dat de ondernemers die met succes een aanvraag doen, ook een divers gezelschap vormen.

# Ecosysteemontwikkelaars

## TIP 3 Maak het meetbaar

Objectiviteit bestaat niet, streven ernaar wel. Onderzoek eens welke aanvragen werden afgewezen, welke steun aan wie gegeven werd en door wie. Zo kun je objectiveren welke processen gangbaar zijn binnen je organisatie en concluderen of dat de diversiteit van de aanvragende ondernemers ten goede komt. Zo niet, dan is het tijd er eens met een scherp oog naar te kijken.

## TIP 4 Eis

Geen zin om aan diversiteit te werken? Geen subsidie. Zo hard zou je het kunnen maken voor ondernemers die zoeken naar steun in de vorm van geld, advies of wat dan ook. Daar mag je best voorwaarden aan stellen. Neem in een contract op dat steun alleen wordt gegeven als vastligt dat de aanvrager werkt gaat maken van het bevorderen van diversiteit binnen zijn organisatie.

## TIP 5 Check je communicatie

Hoe zorg jij ervoor dat ondernemers weten van je aanbod? Daarvoor is vast een mooie tekst bedacht, maar spreekt die de allerbreedste doelgroep aan? Om ondernemende geesten te bereiken die anders zijn, is het misschien nodig om een filmpje te maken, of alle teksten in het Engels te schrijven. Dat is een eenvoudige manier om andere groepen aan te spreken. Denk maar eens aan al die buitenlandse talenten die je in het Nederlands niet aanspreekt.

## Ecosysteemontwikkelaars

Subsidieverstrekkers, adviesbureaus, overheidsorganen en wat dies meer zij, kunnen een actieve rol vervullen om dat streven waar te maken. Dat is een erg goed idee, want we hebben alles en iedereen nodig om met behulp van diversiteit en inclusie ondernemend (Noord-) Nederland te versterken. Ruimte om te denken: ‘dat is mijn rol niet’ moet ingeperkt worden. Maar hoe doen we dat, het stimuleren van diversiteit en inclusie, schijnbaar vanaf de zijlijn? Door erop te blijven hameren en in alle adviezen mee te nemen. En misschien wel door de druk hier en daar wat te verhogen. Zo.

### **Meer tips die de moeite waard zijn om door te nemen:**

- Vier successen van gevarieerde ondernemingen binnen je ecosysteem groots.
- Faciliteer het ongemakkelijke gesprek, zeker ook als het gaat om meningen die je niet bevallen.
- Maak de verbinding tussen heel verschillende organisaties binnen het ecosysteem mogelijk, zodat diverse eenheden ontstaan. Werk samen aan projecten die nieuwe inzichten en energie opleveren.
- Organiseer een kennisbank waar ondernemers en organisaties terecht kunnen om meer te leren over diversiteit en inclusie.
- Zet een werkgroep op om organisaties daadwerkelijk te helpen met het verbreden van hun horizon.
- Ondersteun evenementen die diversiteit en inclusie aanmoedigen.
- Stel quota op bij het samenstellen van commissies die subsidieaanvragen voor innovaties beoordelen.
- Geef commissieleden een tijdelijke aanstelling.
- Maak diversiteit een voorwaarde, zowel intern als bij steunzoekende bedrijven.

# Kennisinstellingen en overheden

## Top 5 tools en tips waar je morgen mee aan de slag kan

### **Kennisinstellingen en overheid:**

#### **leer, toon en geef mee**

*Meer diversiteit en inclusie zijn hard nodig op de werkvloer, maar het begint al op school. Daar moeten vastgeroeste vooroordelen aan de kaak worden gesteld, daar moeten mensen bewust worden gemaakt, daar moeten verschillen worden aangemoedigd. Bij de overheid is dat niet anders. Die moet immers het goede voorbeeld geven.*

### **Wat kun jij morgen (en de dagen erna) doen?**

#### **TIP 1 Stel een meldpunt in**

Wie echt aan de gang wil met het stimuleren van diversiteit, neemt alle klachten en opmerkingen die diversiteit in de weg staan serieus. De drempel om situaties te melden, moet zo laag mogelijk zijn. Het instellen van een meldpunt is het begin, het breed verspreiden van de informatie erover, is de volgende stap. Het handelen naar de bevindingen is wat zoden aan de dijk zet.

# Kennisinstellingen en overheden

## TIP 2 **Leer het**

.....

En dan niet als apart vak, maar inclusief in het hele onderwijsaanbod. Dit is geen thema dat een paar keer per week de revue passeert, maar een uitgangspunt waarop continu gehamerd moet worden. Diversiteit en inclusie zijn gewoon, geen bijzonderheid.

## TIP 3 **Open je armen**

.....

Het onderwijs en de overheid hebben zelf behoorlijke stappen te zetten, die soms niet zo moeilijk zijn. Om open te zijn, moet het lesprogramma worden aangepast, zodat iedereen mee kan doen en zich welkom voelt. Denk aan digitale toegankelijkheid, taalondersteuning en meer. Binnen de overheid is dat ook het allerbelangrijkste uitgangspunt: zorg ervoor dat iedereen het gevoel heeft van nut te zijn. Dat kan door drempels weg te nemen en te faciliteren dat mensen van elk pluimage kunnen doen waar ze goed in zijn.

## TIP 4 **Pak stagediscriminatie aan**

.....

Studenten verdienen een eerlijke kans op de arbeidsmarkt. Álle studenten. Daar hebben onderwijsinstellingen een rol in. Zij kunnen de start van jonge mensen die aan het werk gaan verbeteren door stagediscriminatie aan te pakken. Spreek met werkgevers over het belang van een waardevrije toegang tot de arbeidsmarkt.

# Kennisinstellingen en overheden

## TIP 5 Ga voorop in de strijd

Om onze maatschappij in positieve zin te veranderen, hebben we de jongeren nodig. Maar waarom zouden ze in beweging komen als ze zien dat de top van hun onderwijsinstelling zelf steken laat vallen? Zorg voor een zo breed mogelijke afspiegeling op de hoogste functies. Binnen de overheid is dat nog belangrijker. Die is idealiter één en al afspiegeling van de maatschappij. Maak eens meetbaar in hoeverre dat binnen jouw organisatie werkelijkheid is.

Startups vinden dikwijls hun oorsprong aan een kennisinstelling. Daar ligt dan ook een verantwoordelijkheid om de verse ondernemers op te leiden in diversiteit en inclusie. Laten zien dat teams beter presteren als ze divers zijn, doet al veel.

In het dagelijkse onderwijsprogramma liggen grote kansen om diversiteit en inclusie te 'normaliseren'. Studenten en scholieren die eraan gewend raken dat iedereen er mag zijn en dezelfde kansen moet krijgen, groeien op tot bewustere mensen, die in staat zijn verbeteringen in de maatschappij door te voeren.

En verbeteringen in de maatschappij, dat is precies waar de overheid voor staat. Op alle niveaus is het credo 'een betere wereld begint bij jezelf' van toepassing. Van het opleggen van quota tot uiteindelijk zelfs het doorvoeren van wetgeving om diversiteit te bevorderen, dat ligt allemaal bij de overheid. Het begint met het kijken naar de eigen organisatie, met de vraag: hoe goed doen we het zelf eigenlijk?

# Kennisinstellingen en overheden

## Meer tips die de moeite waard zijn om door te nemen:

- Laat groepen van verschillende afdelingen meedenken. Jong en oud, donker en licht, man en vrouw.
- Ga op campagne binnen je organisatie. Hamer op het belang van diversiteit en inclusie en laat keer op keer zien waarom het belangrijk en nuttig is.
- Begin onderaan én bovenaan. Stel diverse teams samen, maar sla het bestuur niet over.
- Stel een brochure samen om uit te leggen wat met diversiteit en inclusie wordt bedoeld binnen jouw organisatie.
- Help ondernemende studenten actiever bij het vinden van ondernemershulp.
- Organiseer een marathonsessie met verschillende breed samengestelde teams om tot een puntenprogramma te komen ter bevordering van diversiteit
- Maak ruimte voor een specialist die zich bekommert om het stimuleren van diversiteit en inclusie.
- Zoek onorthodoxe manieren om teams diverser te maken, kijk eens naar sectoren waar dat goed lukt.
- Hamer binnen teams en tijdens colleges op de economische voordelen van diversiteit en inclusie.
- Sla acht op de (fysieke) toegankelijkheid.
- Zorg ervoor dat informatie ook in het Engels beschikbaar is.
- Gemeenten en provincies: jullie hebben een voorbeeldfunctie. Laat je 'afrekenen' op wat er wordt gerealiseerd.
- De culturele sector is op veel terreinen al verder dan het bedrijfsleven. Maak gebruik van de ervaringen in die sector.



## Goed. En nu?

Nu ben jij aan zet. Kies een paar gereedschappen uit de kist en ga ermee aan de slag. Laat je niet tegenhouden als het niet altijd even gemakkelijk gaat. Je weet namelijk: dit gaat me vooruithelpen, dit gaat mijn organisatie beter maken.

We zijn heel benieuwd welke stappen je neemt! Houd ons op de hoogte, dan kunnen wij er ook nog wat van leren, net als iedereen in ons netwerk.

## Colofon

Deze toolkit is ontwikkeld door Leonie Ebbes (NOM) en Jellie Tiemersma, Personal Too, in samenwerking met een groot aantal relaties en partners.

Teksten: Jean Paul Taffijn.

Vormgeving: Manisch Creatief.