

Diversiteit en inclusie op de werkvloer

Onderzoek naar de ervaringen van studenten en
alumni van De Haagse Hogeschool

Definitief rapport

Auteurs: Magomed Aliev & Mary van den Wijngaart
21 december 2022

E:M+MA.

1.	DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE WERKVLOER.....	2
1.1	Onderzoeksopzet	3
2.	IDENTITEIT.....	5
2.1	Kenmerken identiteit	5
2.2	Persoonlijke omschrijving.....	7
2.3	Kortom,.....	9
3.	ERVARINGEN WERKVLOER	12
3.1	Oordeel huidig werk	12
3.2	Aandacht voor diversiteit en inclusie	14
3.3	Positieve ervaringen diversiteit	16
3.4	Negatieve ervaringen rondom diversiteit	18
3.5	Kortom,.....	23
4.	OMGAAN EN TEGENGAAN NEGATIEVE ERVARINGEN	25
4.1	Vanuit de organisatie	25
4.2	Zelf nodig als individu	27
4.3	Leidinggevend.....	29
4.4	Kortom,	29
5.	MINOR DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKWAARDIGHEID	31
5.1	Aandacht vanuit De Haagse Hogeschool.....	31
5.2	Onderdelen minor	34
5.3	Kortom,	38
	 Bijlage 1 – Topiclijst interviews	 39
	 Bijlage 2 – Respondenten naar studie	 41

1. Diversiteit en inclusie op de werkvloer

Mensen verschillen op vele manieren van elkaar. Ook op de werkvloer. En dan hebben we het niet alleen over collega's en leidinggevenden, maar ook over klanten/cliënten, opdrachtgevers, leveranciers etc. Al die verschillen maakt het werken met anderen vaak leuk en interessant.

Helaas gebeurt het ook dat mensen zich niet thuis voelen op de werkvloer of dat zij worden buitengesloten. Vanwege hun kleur, gender, culturele achtergrond, religieuze achtergrond, seksuele oriëntatie, leeftijd en/of beperking. In onze diverse samenleving is het niet zozeer de vraag of je te maken krijgt met diversiteit en inclusie op de werkvloer. Maar veel meer: hoe ga je daar mee om als organisatie, als collega of als direct betrokkene?

Als opleider van jonge professionals vindt De Haagse Hogeschool diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid dan ook zeer belangrijk. De Haagse Hogeschool wil haar studenten goed voorbereiden op hun toekomstige werkomgeving. Een werkomgeving die weliswaar divers is, maar nog niet altijd inclusief of gelijkwaardig.

Daarom ontwikkelt De Haagse Hogeschool een minor over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Zodat (toekomstige) professionals beter leren omgaan met vraagstukken op dit gebied. Om de minor goed te kunnen opstellen, is er onderzoek gedaan naar de ervaringen en behoeften van studenten en alumni ten aanzien van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Het onderzoek is uitgevoerd door onderzoeksbureau EMMA - Experts in Media en Maatschappij (emma.nl), in samenwerking met Kenniscentrum Governance of Urban Transitions van De Haagse Hogeschool..

Leeswijzer

Deze rapportage beschrijft de bevindingen van het onderzoek. Voordat we de resultaten presenteren gaan we eerst in op de onderzoeksopzet en respondenten. In hoofdstuk 2 besteden we aandacht aan de wijze waarop respondenten zich identificeren. Hoofdstuk 3 behandelt vervolgens de ervaringen die de respondenten hebben met diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Waarna we in hoofdstuk 4 ingaan op wat er nodig is om negatieve ervaringen tegen te gaan of daar mee om te gaan. Tot slot gaat hoofdstuk 5 in op de aandacht vanuit De Haagse Hogeschool voor de thematiek en biedt het hoofdstuk input voor de ontwikkeling van de minor.

1.1 Onderzoeksofzet

Om inzicht te krijgen in de ervaringen van (toekomstige) professionals ten aanzien van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer is het onderzoek uitgevoerd onder studenten en alumni van de faculteiten Bestuur, Recht & Veiligheid; Gezondheid, Voeding & Sport; Management & Organisatie; Sociaal Werk & Educatie. Er zijn verdiepende interviews gehouden met elf studenten of alumni van deze faculteiten. Daarnaast is er een enquête uitgezet onder de alumni van deze faculteiten.

Interviews

De verdiepende interviews met studenten en alumni waren semigestructureerde interviews aan de hand van een topiclijst. Deze topiclijst is opgenomen in bijlage 1. De interviews vonden plaats in de maanden april t/m juni 2022 en duurden doorgaans één à anderhalf uur.

Met de interviews is getracht een zo divers mogelijk beeld te krijgen als het gaat om de opleiding en achtergrond van de geïnterviewden. We hebben de volgende respondenten geïnterviewd:

- Alumnus, Bestuurskunde.
- Student, Bestuurskunde.
- Student, Bestuurskunde.
- Student, International & European Law.
- Alumnus, HBO-Verpleegkunde.
- Alumnus, HRM.
- Alumnus, HRM.
- Alumnus, Social work.
- Alumnus, Social work.
- Student, Social work.
- Alumnus Sportkunde.

Van de geïnterviewden behoren drie personen tot de doelgroep van lhbt+, zes mensen hebben een migratieachtergrond en twee mensen behoren tot de meerderheidspopulatie.

Van de interviews zijn transcripties of verslagen gemaakt. De interviews zijn gebruikt om de enquête onder alumni op te stellen. Daarnaast geeft de analyse van de interviews verdieping en meer context aan de voornamelijk kwantitatieve resultaten van de enquête.

Enquête

De enquête is via het alumnbureau uitgezet onder de alumni van de betreffende faculteiten. De alumni hebben een mail ontvangen met daarin een toelichting op het onderzoek en het verzoek om de vragen te beantwoorden. Ook is er nog aandacht aan besteed in enkele social mediagroepen waaraan alumni van De Haagse Hogeschool deelnemen.

Alumni konden de enquête invullen van 25 mei t/m 16 juni 2022. In september is een tweede groep alumni aangeschreven van de opleidingen HRM, PABO, Pedagogiek en Social Work. Dit omdat bij de eerste mailing niet iedereen is bereikt. Deze tweede groep kon de enquête invullen van 15 september t/m 29 september 2022. De enquête is verstuurd naar 13.722 alumni. Uiteindelijk hebben 273 respondenten de vragenlijst (deels) ingevuld. Niet iedereen heeft de vragenlijst helemaal ingevuld. Bovendien hoefde niet iedere vraag door iedere respondent te worden ingevuld. Dit maakt dat het aantal respondenten per vraag kan verschillen.

Om een beeld te krijgen van de achtergrond van de respondenten, hebben we enkele vragen gesteld over hun opleiding aan De Haagse Hogeschool. Tabel 1 laat zien dat de meeste respondenten hun opleiding hebben gevolgd bij de faculteit Management en Organisatie. En dan met name European Studies (26%) en HRM (11%) (zie bijlage 2). Verder hoort in de top 3 aan gevolgde opleidingen ook nog Bestuurskunde en Overheidsmanagement (12%) binnen de faculteit Bestuur, Recht & Veiligheid.

Bijna iedereen heeft een opleiding afgerond en bij ruim 60 procent is dat meer dan 5 jaar geleden. Daarmee zijn de respondenten doorgaans geen net afgestudeerde professionals.

Tabel 1 – Kenmerken opleiding respondenten, in percentages (n=273)

	%
<i>Aan welke faculteit opleiding gevolgd?</i>	
- Management & Organisatie	52
- Bestuur, Recht & Veiligheid	23
- Gezondheid, Voeding & Sport	20
- Sociaal werk & Educatie	5
<i>Opleiding afgerond?</i>	
- ja	95
- nee	5
- <u>zo nee</u> , gemiddelde duur langst gevolgde opleiding	4,5 jaar
<i>Hoe lang geleden opleiding gevolgd/ afgerond?</i>	
- minder dan 1 jaar geleden	7
- 1 tot 2 jaar geleden	9
- 2 tot 5 jaar geleden	20
- meer dan 5 jaar geleden	64

2. Identiteit

In de nieuw te ontwikkelen minor staan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer centraal. Maar hoe divers is de deelnemersgroep aan het onderzoek – allen professionals – eigenlijk? In dit hoofdstuk gaan we in op diverse identiteitskenmerken van de respondenten.

De vragen over iemands identiteit zijn ingevuld door ongeveer 86 procent (n=233) van de respondenten. Onder identiteit vallen in dit onderzoek culturele/etnische achtergrond, religieuze achtergrond, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, geestelijke en lichamelijke gezondheid en leeftijd. Tevens hebben we gevraagd aan eenieder om zichzelf te omschrijven qua achtergrond en identiteit. Ook hebben we gevraagd hoe anderen hen zien.

2.1 Kenmerken identiteit

Culturele / etnische achtergrond

Met welk land of welke landen voel jij je verbonden op grond van je culturele / etnische achtergrond en die van je ouders? Met deze vraag probeerden we op een respectvolle manier de culturele en etnische diversiteit van onze respondenten te meten. Meerdere antwoorden konden hierbij aangekruist worden (tabel 2).

Tabel 2 – Culturele / etnische achtergrond, in percentages (n=233)

	%
<i>Met welk land of welke landen voel jij je verbonden op grond van je culturele / etnische achtergrond en die van je ouders?*</i>	
- Nederland	94
- Suriname	7
- Duitsland	6
- Indonesië	5
- België	4
- Marokko	4
- Turkije	3
- Antillen of Aruba	2
- Polen	1
- elders in Europa	6
- ander land buiten Europa	7

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

De meeste respondenten geven aan zich (ook) verbonden te voelen met Nederland. Uit aanvullende analyse blijkt dat van de respondenten 68 procent zich uitsluitend verbonden voelt met Nederland en zeven procent voelt zich uitsluitend verbonden met een ander land dan Nederland. Eén op de

vier respondenten voelt zich zowel verbonden met Nederland als met een ander land (of andere landen). De andere landen dan Nederland waarmee iemand zich verbonden voelt, betreffen met name landen buiten Europa zoals Suriname, Indonesië en Marokko.

Religieuze achtergrond

Uit tabel 3 blijkt dat het merendeel (69%) van de respondenten zich niet tot een religie rekent. Als dit wel het geval is, is dat voor het overgrote deel tot het christendom (18%), gevolgd door de islam (7%).

Tabel 3 – Religieuze achtergrond respondenten, in percentages (n=233)

	%
<i>Tot welke religie reken je jezelf?</i>	
- geen religie	69
- Christendom	18
- Islam	7
- Hindoeïsme	2
- anders, o.a. Jodendom, Boeddhisme, humanisme	4

Gender en seksuele oriëntatie

Aan de respondenten is gevraagd hoe zij zichzelf zien als het gaat om gender en seksuele oriëntatie (tabel 4). Dan identificeren de meeste respondenten zich als vrouw (62%) of als man (38%). Eén procent geeft aan non-binair te zijn. Bovendien geeft één procent aan zichzelf als cisgender te identificeren. Niemand identificeert zichzelf als transgender of intersekse. Op basis hiervan kunnen we ervanuit gaan dat nagenoeg alle respondenten cisgender zijn. Dat mensen zichzelf dan niet als zodanig zien of benoemen, komt waarschijnlijk doordat ze nog onbekend zijn met de term of het onwettig is voor velen om deze term te gebruiken als identificatiemiddel. Ook kan het zo zijn dat een deel het niet benoemt omdat ze het als vanzelfsprekend ervaren.

Een kleiner deel van de respondenten (n=98) heeft ook diens seksuele oriëntatie aangegeven. Het merendeel geeft (77%) aan heteroseksueel te zijn. Ruim een op de vijf respondenten is homoseksueel of biseksueel.

Tabel 4 – Gender en seksuele oriëntatie, in percentages

	%
<i>Hoe zie jij jezelf als het gaat om gender? *</i>	
	(n=233)
- vrouw	62
- man	38
- non-binair	1
- cisgender ¹	1
- transgender	0
- intersekse ²	0

¹ Cisgender: iemand van wie de genderidentiteit overeenkomt met het geboortegeslacht

² Intersekse: iemand die is geboren met mannelijke en vrouwelijke geslachtskenmerken

	%
<i>Hoe zie jij jezelf als het gaat om je seksuele oriëntatie?*</i>	(n=98)
- heteroseksueel	77
- homoseksueel	12
- biseksueel	10
- anders, nl. demiseksueel ³	1

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Langdurige ziekte, beperking of aandoening

Van de respondenten heeft 82 procent aangegeven dat ze geen langdurige ziekte, beperking of aandoening hebben. Zo'n 18 procent heeft dit dus wel. Dat is bijna een op de vijf mensen. Het gaat dan veelal om lichamelijke klachten (10%). Psychische of mentale klachten ervaart zo'n 4 procent van de respondenten en bij 4 procent is er sprake van een combinatie van een lichamelijke en geestelijke ziekte, beperking of aandoening.

Leeftijd

De leeftijd van de respondenten loopt uiteen van 22 t/m 71 jaar met een gemiddelde van 37 jaar. Qua leeftijd zien we een overduidelijke aanwezigheid van mensen tussen de 25 en 45 jaar (tabel 5). Bijna 40 procent is 25 t/m 34 jaar oud, en een op de drie is 35 t/m 44 jaar oud.

Tabel 5 – Leeftijd in leeftijdscategorieën, in percentages (n=233)

	%
<i>Leeftijdscategorie</i>	
- 18 t/m 24 jaar	8
- 25 t/m 34 jaar	38
- 35 t/m 44 jaar	32
- 45 t/m 54 jaar	16
- 55 jaar of ouder	6

2.2 Persoonlijke omschrijving

De respondenten zijn gevraagd om hun eigen identiteit te omschrijven. Ook zijn ze gevraagd om hun identiteit te omschrijven door de ogen van een ander. Hiermee halen we hun zelfbeeld op en hoe ze denken dat anderen naar hen kijken. Zo meten we of iemands zelfbeeld correspondeert met het beeld dat anderen hebben.

Eigen omschrijving identiteit

Hoe omschrijven de respondenten zichzelf als het gaat om hun achtergrond en identiteit? 119 personen hebben hier antwoord op gegeven. Wat viel op? Op de eerste plaats dat een deel van de respondenten – ongeveer een op de zes – zich uitsluitend omschrijft aan de hand van karaktereigenschappen, normen en waarden, attitude en dergelijke. En niet op basis van

³ Demiseksueel: iemand die zich enkel seksueel aangetrokken tot iemand kan voelen wanneer hij, zij of hen een diepe emotionele connectie ervaart

identiteitskenmerken. Bijvoorbeeld: *"Neutraal, tolerant, openmind, geïnteresseerd in mensen, oprecht, empathisch, professioneel"*. De meeste mensen omschrijven zichzelf echter aan de hand van een combinatie van andere kenmerken én identiteitskenmerken, zoals *"Als een echte Nederlandse vrouw met een open blik op de wereld."*

Etnische/culturele achtergrond

De etnische/culturele achtergrond van iemand is het meest voorkomende identiteitskenmerk. Dit speelt een grote rol bij de wijze waarop een ieder zich omschrijft. Een deel beschrijft zichzelf als uitsluitend Nederlands. Onder meer in termen van 'oer-Hollands' of 'typisch Nederlands'. Met enige regelmaat gaat dit in combinatie met woorden als 'gewoon' of 'nuchter'. Ongeveer een op de zes respondenten gebruikt het woord 'wit' of (in mindere mate) 'blank' om zichzelf te omschrijven.

Bijna een op de vijf respondenten benoemt de eigen bi- of multiculturele achtergrond. In veel gevallen worden hierbij zowel het Nederlanderschap als de migratieachtergrond benoemd. Een voorbeeld: *"Ik ben een mens, een moslim en Nederlander met Turkse roots."* Een ander voorbeeld: *"Geboren in Nederland met Surinaamse roots."*

Wereldblik

Een groot gedeelte van de reacties valt (ook) te categoriseren onder de term wereldblik. Velen omschrijven namelijk hun houding tegenover de samenleving en wereld. Ze benoemen dat ze 'internationaal', 'Europees' of 'multicultureel' geïntereerd zijn. Of omschrijven zichzelf als 'wereldburger'.

Bovendien noemen vrij veel respondenten de woorden 'modern', 'open', 'gastvrij' of 'tolerant'. Veelal gaat dit om tolerantie of openheid naar mensen toe met een andere achtergrond of die tot een minderheidsgroepering behoren. Een van de respondenten omschrijft zich als *"Kaaskop Nederlandse. Nuchter maar wel gastvrij en niet oordelend."* Vaak wordt ook 'respectvol naar anderen toe' aangegeven.

Gender

Een ander belangrijk identiteitskenmerk dat wordt benoemd is gender. Ongeveer een derde geeft dit aan in de omschrijving van zichzelf. Wat opvalt is dat beduidend meer vrouwen dit doen dan mannen. We zien hierbij dat vrouwen hun vrouw-zijn regelmatig uitdrukken in termen van 'werkende vrouw', 'zelfstandige vrouw', 'moeder' of 'alleenstaand'. Zij benadrukken meer de rol die zij innemen als vrouw. Geen enkele man doet dit.

Omschrijving identiteit door anderen

Hoe zien anderen de respondenten als het gaat om hun achtergrond en identiteit? Deze vraag is door 111 personen beantwoord. Een deel van de respondenten geeft hierbij aan 'hetzelfde' of geven een vergelijkbaar antwoord zoals ze ook zichzelf omschrijven.

De etnische/culturele achtergrond komt nu minder vaak naar voren. Dit geldt met name voor de respondenten die aangeven zich uitsluitend met Nederland verbonden te voelen. In het beeld dat anderen van hen hebben komen nu vooral karaktereigenschappen naar voren zoals 'lief', 'behulpzaam', 'sociaal' of 'extrovert'. Iemand omschrijft het beeld dat anderen van haar hebben als volgt: *"Spontane, onafhankelijke vrouw"*. Weer een ander schetst het beeld: *"Hoog opgeleid, correct, normen en waarden, sociaal, gezin, communicatief, vriendelijk."*

Mensen met bi-/multiculturele achtergrond

Veel mensen met een bi-/multiculturele achtergrond benoemen juist wel hun culturele of etnische achtergrond bij het beeld dat anderen van hen hebben. Zij benoemen dan vaak de problemen die ze ervaren met het hebben van een 'afwijkende' identiteit. Bijvoorbeeld dat ze dan als 'buitenlander' of 'allochtoon' worden gezien. Terwijl zij zichzelf ook als Nederlands beschouwen en daarin niet of

onvoldoende erkend worden door anderen. Ter illustratie: *"Nog steeds als een allochtoon die heel lang in NL woont en heel goed Nederlands spreekt en goed geïntegreerd is."* Ander voorbeeld: *"Als iemand met een migratieachtergrond maar ik ben dan wel de uitzondering op de regel."*

Sommigen geven ook aan dat ze door hun migratieachtergrond worden onderschat, ondergewaardeerd of bevooroordeeld. Een enkeling probeert de biculturele achtergrond bewust te verbergen voor de eigen veiligheid: *"Als Nederlands omdat ik mijn afkomst niet aan mensen vertel om problemen en gevaar te voorkomen."*

Botsende beelden

Ook in de verdiepende interviews komt meerdere keren naar voren dat het zelfbeeld van mensen kan verschillen met het beeld dat anderen van hen hebben. Iemand wordt dan op basis van uiterlijke kenmerken door anderen toebedeeld in een bepaalde doelgroep waartoe de betreffende persoon zichzelf niet rekent. Ook komt het voor dat iemand zich hierdoor in geen enkele doelgroep echt thuis voelt.

Dit geldt met name als het gaat om huidskleur en etniciteit. *"Ik zie mezelf wel echt als Nederlands. Ik ben hier opgegroeid, geboren. Maar ik heb wel een Marokkaanse vader. Dus ik zie mezelf ook altijd wel als een beetje half. [...] Eerst was het nooit zo'n ding. En als mensen het vroegen werd ik er ook altijd een beetje boos van. Dan dacht ik: 'Ja, wat ben ik?' Dat maakt toch helemaal niet uit. [...] Je wordt zowel als niet-Nederlands gezien en zowel als niet-Marokkaans. Dus het is altijd een beetje van: wat ben ik? Ja, weet ik veel. Ik ben gewoon mezelf."*

Een ander voorbeeld: *"Het is lastig om te zeggen waar je als individu bij hoort. Maar een ander doet dat wel. Ik word wel anders benaderd vanwege mijn huidskleur. Terwijl ik in Nederland geboren ben. Ik zit er heel erg middenin, tussen twee culturen. De Surinaamse en Nederlandse. Als ik in Suriname ben, ben ik Nederlands. Als ik hier ben, ben ik Surinaams. Het is lastig om aan beide kanten het beste van jezelf te laten zien. Maar wel te maken krijgt met vooroordelen."*

Maar het speelt ook als het gaat om geslacht en gender. Een student die zichzelf als non-binair omschrijft zegt daarover: *"Soms maken docenten en studenten weleens een fout en spreken me als haar aan. Nu zie ik er ook wel vrouwelijk uit en niet androgyn. Dan corrigeren ze zichzelf vaak wel. Of andere studenten doen dat. Dat vind ik wel prettig."*

2.3 Kortom,

Identiteitskenmerken

Wanneer we naar de identiteitskenmerken kijken van de respondenten dan voelt ruim twee derde zich uitsluitend verbonden met Nederland; zijn zij doorgaans niet religieus; is 62 procent vrouw; is ruim driekwart heteroseksueel; heeft het merendeel geen langdurige ziekte, aandoening of beperking; zijn zij voornamelijk tussen de 25 en 44 jaar.

Ik heb alle vinkjes van Joris Luyendijk

Vergelijking Nederlandse bevolking

Wanneer we de respondenten vergelijken met de Nederlandse populatie dan vormen zij daar geen representatieve weerspiegeling van. Dat is ook niet de bedoeling geweest van het onderzoek omdat we geïnteresseerd waren in de ervaringen van alumni van De Haagse Hogeschool. Toch hebben we een vergelijking gemaakt om enigszins een beeld te krijgen van de mate waarin de respondenten al dan niet afwijken. Op de eerste plaats hebben – logischerwijs – alle respondenten een theoretische opleiding gevolgd. Voor de Nederlandse populatie geldt dat doorgaans 36 procent van de 15 tot 75-jarigen een theoretische opleiding heeft gevolgd (CBS, 2021).

Wat de culturele of etnische achtergrond van de Nederlandse bevolking betreft, heeft 75 procent een Nederlandse achtergrond en een op de vier een migratieachtergrond. (CBS, 2022). De meest voorkomende herkomstlanden zijn Turkije (9%), Marokko (9%), Suriname (8%), Indonesië (8%), Duitsland (7%) en Polen (5%). In het onderzoek ligt het percentage respondenten dat een migratieachtergrond heeft hoger, namelijk een derde. Belangrijkste herkomstlanden zijn Suriname, Duitsland en Indonesië.

Daarnaast zien we dat het aantal mensen dat zich niet tot een religie rekent in ons onderzoek hoger is dan in de Nederlandse populatie. In het onderzoek geeft 69 procent aan niet tot een religie te behoren. Bij de Nederlanders van 15 jaar of ouder is dat 54 procent (CBS, 2020). Verder rekent 20 procent zich tot de katholieke en 15 procent tot de protestante kerk. In het onderzoek rekent 18 procent zich tot het christendom.

Verder is er sprake van een oververtegenwoordiging van de leeftijdscategorie 25 t/m 44 jaar in het onderzoek: 70 procent tegenover 41 procent binnen de Nederlandse populatie van 18 t/m 65 jaar. Met name de leeftijdsklasse van 45 t/m 64 jaar is ondervertegenwoordigd in het onderzoek: 21 procent tegenover 44 procent binnen de Nederlandse populatie van 18 t/m 65 jaar.

Ook zijn er een tweetal aspecten waarop de respondenten niet afwijken van de Nederlandse bevolking. Allereerst is dat gender en seksuele oriëntatie. Van de Nederlandse bevolking is zo'n 50 procent vrouw en 77 procent identificeert zich als heteroseksueel (CBS, 2022). Over andere vormen van gender en seksuele oriëntatie zijn weinig betrouwbare cijfers beschikbaar. Uit onderzoek van SCP (2017) blijkt dat ongeveer vier procent van de Nederlandse bevolking zich niet eenduidig identificeert met het geslacht dat is geregistreerd bij de geboorte. In totaal geeft 0,6 procent aan grote problemen te hebben met het toegekende geboortegeslacht.

Bovendien heeft 18 procent van de respondenten een chronische ziekte, beperking of aandoening. Voor de Nederlandse bevolking geldt dat van de 20 tot 40-jarigen zo'n 18 tot 20 procent een beperking heeft (CBS, 2021).

Persoonlijke omschrijving

Als mensen zichzelf omschrijven doen zij dat vaak in termen van afkomst en benoemen ze hun culturele en etnische achtergrond. Ook domineert in de antwoorden een sentiment van openheid naar een ander toe. Men is multicultureel georiënteerd, tolerant en open. Vrouwen benoemen regelmatig hun vrouw-zijn als onderdeel van hun identiteit. Seksuele oriëntatie wordt minder genoemd. In de interviews komt dit wel naar voren. Maar daarbij hebben we ook expliciet gezorgd voor een vertegenwoordiging op basis van seksuele oriëntatie. Een geïnterviewde: *"Nou, witte man valt op mannen. Dus in dat opzicht in de minderheidsgroep. Zo zou ik mezelf eigenlijk omschrijven."*

Bij het beeld dat anderen hebben volgens de respondenten nemen we een verschil waar op basis van culturele en/of etnische achtergrond. Mensen zonder een migratieachtergrond leggen meer de nadruk op karaktereigenschappen. Terwijl mensen met een migratieachtergrond hun culturele/etnische achtergrond wel expliciet benoemen. Zij benoemen het dan vaak als een 'afwijkend' identiteitskenmerk. Anderen zien hen als "een allochtoon" of niet-Nederlands.

Verder zien we dat mensen problemen ervaren als hun zelfbeeld niet overeenkomt met het beeld dat anderen van hen hebben. Dit speelt met name bij mensen met een bi-/multiculturele achtergrond.

"Mijn ouders zijn allebei in het Zuiden van Turkije geboren. Tot voor de Tweede Wereldoorlog was dat Syrië. Dus wat etnische achtergrond betreft is het een complex verhaal. Ik ben niet heel erg Turks. Ik ben ook niet compleet Arabisch, ook niet compleet Nederlands. [...] Maar ik denk dat een groot deel van de mensen met wie ik werk of studeer, die zien je dan gewoon als niet-Nederlands, en dan als Turks."

3. Ervaringen werkvloer

De Haagse Hogeschool draagt als opleider van professionals bij aan een inclusieve werkvloer. Maar wat zijn de ervaringen van alumni als het gaat om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen organisaties? Dit hoofdstuk beschrijft de positieve en negatieve ervaringen op dit gebied.

3.1 Oordeel huidig werk

Van de respondenten heeft nagenoeg iedereen de afgelopen 12 maanden gewerkt. Veelal betaald werk; een enkeling alleen onbetaald werk of heeft stagegelopen. Ruim een derde van de respondenten vervult een leidinggevende functie.

De branches waarin de respondenten werken of hebben gewerkt zijn vrij divers (tabel 6). We zien dat een kwart van de respondenten werkt voor het openbaar bestuur en overheidsdiensten. Gevolgd door onderwijs en training; de gezondheidszorg; zakelijke dienstverlening; advies en consultancy.

Tabel 6 – Branche/bedrijfstak respondenten, in percentages (n=240)

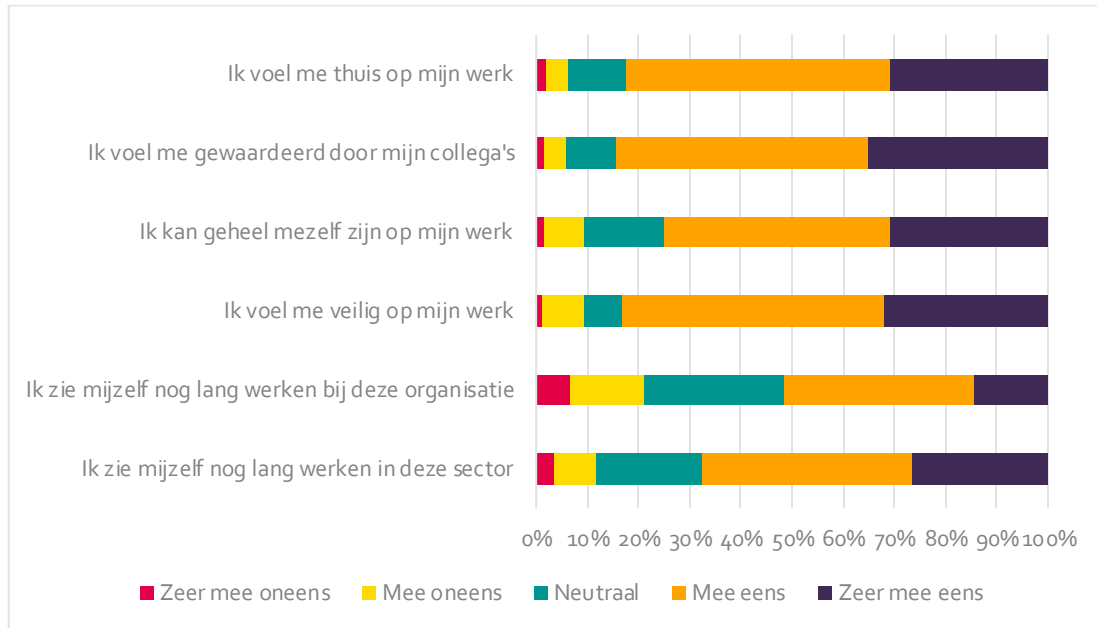
	%
<i>In welke branche of bedrijfstak werkzaam?*</i>	
- openbaar bestuur en overheidsdiensten	24
- onderwijs en training	17
- gezondheidszorg	15
- zakelijke dienstverlening	13
- advies en consultancy	13
- openbare orde en veiligheid	7
- ICT, media en communicatie	7
- cultuur, sport en recreatie	6
- welzijn en maatschappelijke dienstverlening	6
- financiële dienstverlening	4
- anders, o.a. horeca, agrarische sector, techniek, transport	13

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Ervaringen huidig werk

Wat vinden de respondenten van hun huidige werk? Of als ze nu niet meer werken, wat vonden ze van hun werk waar ze de afgelopen 12 maanden – het laatst – hebben gewerkt? Specifiek hebben we de respondenten gevraagd om aan te geven in hoeverre ze het eens dan wel oneens zijn met een aantal stellingen. De stellingen en de resultaten zijn samengevat in grafiek 7.

Grafiek 7 – Ervaringen huidige werk, in percentages (n=240)



De grafiek laat zien dat de respondenten doorgaans positief oordelen over hun werk. Ruim 80 procent van de respondenten voelt zich thuis op het werk, voelt zich gewaardeerd door collega's en voelt zich veilig op het werk. Circa driekwart is van mening zichzelf te kunnen zijn op het werk. Een relatief groot deel (16%) staat hier neutraal in. Ongeveer de helft ziet zichzelf nog lang blijven werken bij de huidige organisatie. Ook nu weer een relatief groot percentage (27%) dat neutraal reageert.

Verschillen op basis van identiteitskenmerken

Als de resultaten uitgesplitst worden naar identiteitskenmerken zijn er in sommige gevallen verschillen te zien in de mening van de respondenten over het huidige werk. In het geval van gender, seksuele oriëntatie, migratieachtergrond en leeftijd waren er in het algemeen geen verschillen die eruit sprongen.

Mensen met een islamitische achtergrond

Echter als er gekeken wordt naar religie, en dan specifiek mensen met een islamitische achtergrond zijn er wel verschillen ten opzichte van de overkoepelende resultaten. Mensen met een islamitische achtergrond geven beduidend vaker aan (zeer) oneens te zijn met een aantal stellingen. Deze groep voelt zich minder vaak thuis op het werk (69% t.o.v. 83%; $p > 0.05$), voelt zich minder vaak gewaardeerd door collega's (69% t.o.v. 85%; $p > 0.05$), kan minder vaak zichzelf zijn op het werk (56% t.o.v. 75%; $p = 0.03$) en voelt zich minder vaak veilig op het werk (56% t.o.v. 83%; $p = 0.02$).

Mensen met een langdurige ziekte, beperking of aandoening

De respondenten met een langdurige ziekte, beperking of aandoening reageren eveneens negatiever dan het algehele beeld. Deze groep voelt zich minder vaak thuis op werk (75% t.o.v. 83%; $p > 0.05$), voelt zich minder vaak gewaardeerd door collega's (72% t.o.v. 85%; $p = 0.02$) en voelt zich minder vaak veilig op het werk (77% t.o.v. 83%; $p > 0.05$).

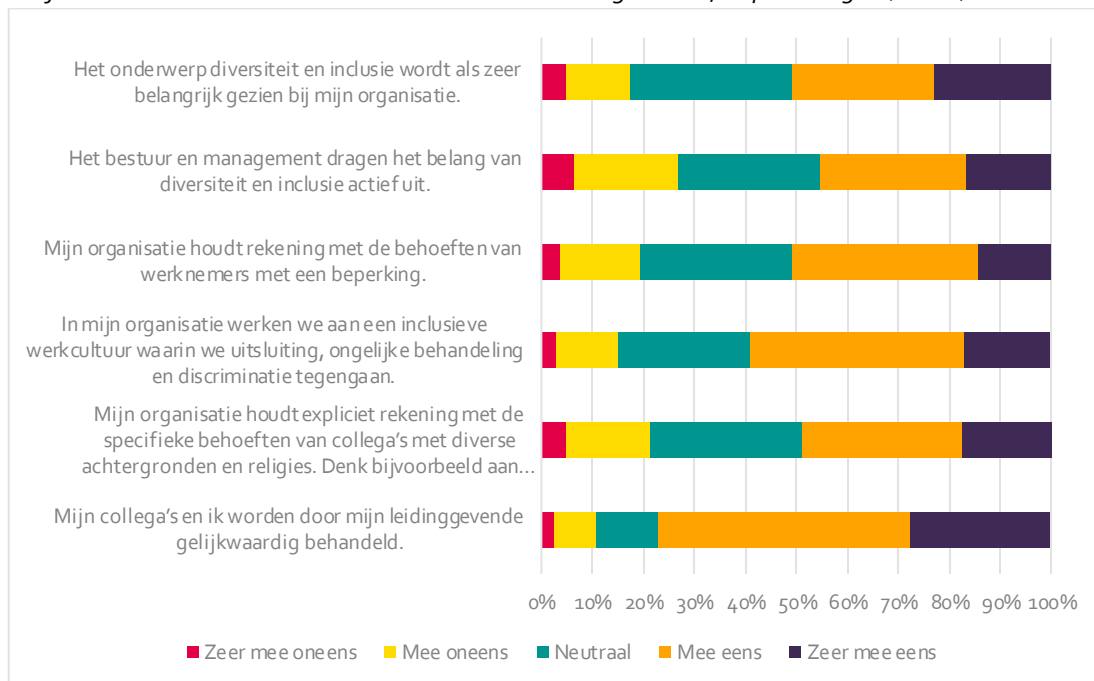
Wel dienen we bij de verschillen naar islamitische achtergrond en naar langdurige ziekte of beperking rekening te houden met het feit dat deze groepen klein van omvang zijn, respectievelijk zeven procent en zestien procent van alle respondenten. Dit kan de resultaten beïnvloeden.

3.2 Aandacht voor diversiteit en inclusie

Ook hebben we een aantal stellingen voorgelegd aan de respondenten over de mate waarin er binnen het huidige werk – of waar ze voor het laatst hebben gewerkt – aandacht is voor diversiteit en inclusie. Grafiek 8 laat zien dat steeds 45 tot 55 procent van de respondenten aangeeft dat er in hun organisatie aandacht is voor diverse aspecten van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Bij ongeveer de helft wordt bijvoorbeeld het onderwerp als zeer belangrijk gezien, houdt men rekening met de behoeften van werknemers met een beperking en met die van mensen met andere achtergrond of religie. Bij circa 60 procent wordt in de organisatie gewerkt aan een inclusieve werkcultuur.

Verder valt op dat de mate waarin respondenten en collega's door de leidinggevende als gelijkwaardig wordt behandeld, positiever wordt beoordeeld. Dit is bij bijna 80 procent van de respondenten het geval.

Grafiek 8 – Aandacht voor diversiteit en inclusie binnen organisatie, in percentages (n=240)



Verschillen naar identiteitskenmerken

Ditmaal zijn er ook weer wat verschillen te zien als de resultaten uitgesplitst worden naar specifieke identiteitskenmerken. In het geval van gender, seksuele oriëntatie en leeftijd zijn er in het algemeen geen duidelijke verschillen te zien als het gaat om aandacht voor diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie.

Mensen met een langdurige ziekte, beperking of aandoening

Wel zien we verschillen in de ervaringen van respondenten met een langdurige ziekte, beperking of aandoening ten opzichte van het algehele beeld. Deze groep is het meest kritisch op dan wel negatief over de mate waarin er binnen de eigen organisatie aandacht is voor diversiteit en inclusie. Ze ervaren minder vaak dat het onderwerp belangrijk wordt gevonden binnen de organisatie (39% vs. 51%; $p > 0.05$), dat het bestuur en management het belang van het onderwerp actief uitdragen (39% vs. 46%; $p > 0.05$), dat er rekening wordt gehouden met werknemers met een beperking (42%

vs. 51%; $p=0.03$), dat er gewerkt wordt aan een inclusieve werkcultuur (47% vs. 59%; $p>0.05$), en dat men op een gelijkwaardige wijze behandeld wordt door de leidinggevende (68% vs. 78%; $p=0.02$).

Mensen met een migratieachtergrond

Als er specifiek ingezoomd wordt op respondenten met een niet-Europese migratieachtergrond zien we ook een verschil. Deze respondenten zijn op een aantal aspecten negatiever over hoeveel aandacht er is voor diversiteit en inclusie binnen hun organisatie. De grootste verschillen zijn dat ze minder vaak ervaren dat het bestuur en management het belang van diversiteit en inclusie actief uitdragen (35% t.o.v. 46%; $p>0.05$); dat hun organisatie werkt aan een inclusieve werkcultuur waarin uitsluiting, ongelijke behandeling en discriminatie worden tegengegaan (47% t.o.v. 59%; $p>0.05$); en dat zij en hun collega's gelijkwaardig behandeld worden (63% t.o.v. 78%; $p>0.05$).

Mensen met een islamitische achtergrond

Als er gekeken wordt naar mensen met een islamitische achtergrond worden de verschillen nog groter. En wel op de volgende punten: ze ervaren minder vaak dat het bestuur en management het onderwerp diversiteit en inclusie actief uitdragen (27% t.o.v. 46%; $p>0.05$); dat ze gelijkwaardig behandeld worden door hun leidinggevende (62% vs. 78%; $p>0.05$), en dat de organisatie rekening houdt met werknemers met een beperking (37% vs. 51%; $p>0.05$). Nu ligt het aantal mensen in deze groep met een beperking vrij hoog (31%) wat waarschijnlijk invloed heeft op dit resultaat.

Ook hier dienen we bij de interpretatie van de resultaten rekening te houden met de geringe omvang van het aantal respondenten met een langdurige ziekte of beperking of met een islamitische achtergrond.

Diversiteit en inclusie in de praktijk

Uit de interviews blijkt dat er vaak nog geen sprake is van een diverse samenstelling van teams of organisaties. Een geïnterviewde zegt daarover: *"Onze doelgroep als jeugdteam is heel divers. Je hebt echt jongeren van allerlei afkomsten, maar ons team is heel erg wit en ook best wel oud. Ik vind het team totaal niet aansluiten of passen bij de doelgroep."* Ander voorbeeld: *"Het is wel een blanke organisatie over het algemeen. We hebben naar mijn weten ook geen mensen met verschillende gaardheden. En ook niet echt met migratieachtergronden."*

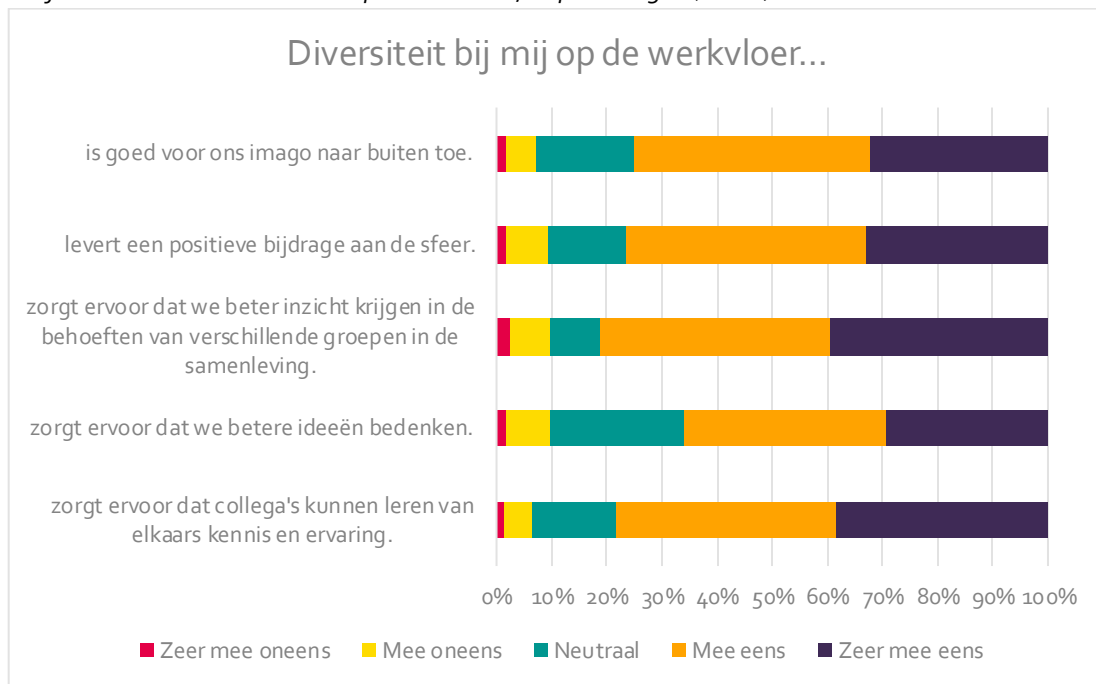
Bij een deel van de organisaties is er wel aandacht (geweest) voor diversiteit en inclusie maar heeft dat niet geleid tot veranderingen op de werkvloer. *"Er zijn heel veel initiatieven geweest. Iemand in dienst die zich voor een groot deel bezighield met diversiteit en inclusie. Dat heeft vooral gezorgd voor bewustwordingscampagnes, presentaties, evenementen, dat secretaris een speech houdt. Dus vooral in woorden is er heel veel gedaan. Er is toen ook onderzoek gedaan. En er werden de harde conclusies getrokken dat er echt sprake was van een sterke ondervertegenwoordiging van mensen met niet-Westerse achtergrond en dat zij ook gemiddeld twee salarisschalen lager zitten. Ik durf op dit moment niet te zeggen dat dit minder is geworden. Ik denk dat dat nog steeds speelt."*

Soms is er wel sprake van een diverse samenstelling van teams maar is dit een gevolg van kansenongelijkheid. *"Er werken heel veel mensen van buitenlandse afkomst in de verpleeghuiszorg en bij de thuiszorg. [...]. Dat komt ook door de ongelijkheid in opleidingskansen. We werken met relatief lager geschoold personeel. En dan is de groep van allochtone Nederlanders gewoon groter."*

3.3 Positieve ervaringen diversiteit

Verder hebben we gevraagd naar de mate waarin de respondenten op het werk voordelen ervaren van een diversiteit aan culturele/etnische achtergrond, religie, seksuele oriëntatie, gender, leeftijd en/of beperking (grafiek 9). Driekwart tot 80 procent heeft positieve ervaringen met diversiteit op de werkvloer. Met name als het gaat om het leren van elkaars kennis en ervaring, en om het verkrijgen van beter inzicht in behoeften van diverse groepen in de samenleving. De stelling over het genereren van ideeën scoort wat lager. Maar ook dan nog vindt twee derde dat diversiteit ervoor zorgt dat er betere ideeën worden bedacht door een diverse werkvloer.

Grafiek 9 – Voordelen diversiteit op de werkvloer, in percentages (n=222)



Negatief oordeel diversiteit en inclusie

Ongeveer een op de tien respondenten reageert negatief op de stellingen ten aanzien van de voordelen van een diverse werkvloer. Zij zijn het daarmee oneens. Het overgrote deel hiervan is Nederlands zonder migratieachtergrond, man, niet-religieus en heteroseksueel. We zien dat de respondenten die de voordelen van diversiteit en inclusie niet ervaren, door de hele vragenlijst consistent kritisch reageren op de aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid en het voornemen om een minor op dit onderwerp te ontwikkelen.

Andere voordelen

Bijna 20 procent van de respondenten heeft ook andere voordelen benoemd van diversiteit op de werkvloer. Velen benoemen het feit dat je meer jezelf kunt zijn in een diverse omgeving. Iedereen is immers anders. Daardoor heb je sneller het gevoel dat je jezelf mag zijn en niet hoeft te conformeren aan de norm. Een respondent: *"Enorme boost voor zelfvertrouwen en het gevoel jezelf te kunnen zijn. Dus niet alleen carrièregerichte verbetering, maar zeker ook qua gevoel over eigen identiteit. Ik hoef me niet anders voor te doen, wat jaren hiervoor wel het geval is geweest."*

Daarnaast geven velen aan dat diversiteit bijdraagt aan herkenning in je collega's. Het geeft zelfvertrouwen om te zien dat anderen die net als jij tot een minderheidsgroepering behoren ook soortgelijke functies of leidinggevende functies bekleden.

Voorbeeldfunctie

In de interviews kwam de voorbeeldfunctie ook enkele keren naar voren. Maar dan vooral dat de geïnterviewden als positief rolmodel fungeren voor anderen. Dit vormt voor de een de drive om te werken bij een overheidsinstantie. *"Weet je, ik ben dat voorbeeld voor mijn neefjes en nichtjes wat ik nooit gehad heb. Ik heb nooit een oom of tante of een opa gehad of weet ik veel wie, die zich in deze kringen van de samenleving bevond."*

Voor de ander geldt het als een voordeel in het werk. *"En zeker als toch wel de Marokkaanse vrouw die barrières aan het doorbreken is door gewoon keihard te studeren en heel hard te werken. Dan kan ik heel goed levelen met mijn studenten. [...] En ik merk dat heel erg met de Marokkaanse meiden. Ik begrijp gewoon in welke positie ze zitten. Dat vinden ze heel prettig."*

In de zorg of hulpverlening

Specifiek wordt het voordeel genoemd van collega's met een migratieachtergrond in de zorg dan wel hulpverlening. In de zorg kunnen collega's met een migratieachtergrond helpen met taalbarrières of cultuurverschillen van cliënten/patiënten. Dit komt ook in de verdiepende interviews met zorgprofessionals naar voren: *"Er komen nu ook steeds meer mensen van kleur bij ons wonen. En daarin merk je weer wel dat de aansluiting van de mensen van kleur weer beter is. Dus het werkt ook wel een beetje twee kanten op. Het is niet alleen negatief."* Een andere geïnterviewde daarover: *"Cliënten met buitenlandse komaf voelen zich meer op het gemak bij professionals van buitenlandse komaf. Dat ze daar een veel prettiger gevoel bij hebben omdat ze zich meer begrepen voelen."*

Sommigen benoemen dat mensen met een migratieachtergrond wellicht sneller hulp zoeken voor mentale en psychische problemen als ze zich kunnen herkennen in de medewerkers en behandelaars. Zo doorbreek je barrières. Een respondent: *"In de GGZ melden zich relatief weinig mensen met psychische klachten van andere culturen. Meer medewerkers van andere culturen zetten wellicht de deur open voor cliënten uit deze culturen."*

Dilemma's op de werkvloer

Naast dat een diverse en inclusieve werkvloer voordelen heeft, kan het ook leiden tot dilemma's. Dit blijkt uit de verdiepende interviews en betreft onder meer het vinden van de balans in de mate waarin er aandacht wordt gegeven aan het thema. Sommige respondenten vinden dat lastig om te bepalen. Ook omdat de behoefte aan aandacht verschilt van persoon tot persoon. Een geïnterviewde: *"Aan de ene kant willen we het [homoseksualiteit] normaliseren en dan moet het geen ding worden. Maar we willen er wel graag aandacht aan besteden omdat we graag divers willen zijn. Dus in hoeverre ga je daarover praten? De een zegt 'behandel me maar gewoon als ieder ander'. En de ander zegt van 'ik wil juist graag die aandacht en die erkenning'."*

Een ander dilemma heeft betrekking op cultuursensitieve hulpverlening en de vraag in hoeverre je daarin meegaat. Dit komt vooral terug in de zorg waarbij mensen aangeven niet of juist wel

geholpen te willen worden door een bepaalde hulpverlener. Wanneer is er sprake van een goede matching of juist negatief gedrag? *“We moeten kijken in hoeverre het helpend is of juist een probleem oplevert. Maar ik merk wel dat we sneller meegaan in de hulpvraag van een Syrisch stel dat graag iemand wil die Arabisch of moslim is. Dat vinden we dan vaak wel oké. Maar op het moment dat er een witte Nederlander is die liever geen moslim wil dan voelen we sterker dat dat niet kan.”*

Een ander dilemma is de mate waarin je als organisatie de ruimte biedt om uiting te geven aan het geloof terwijl de organisatie geen religieuze identiteit heeft. Een voorbeeld wordt aangedragen van de behoefte aan een gebedsruimte op De Haagse Hogeschool. *“Maar ze zijn bang dat het [de gebedsruimte] van één religie wordt waardoor je als school te veel een keuze maakt voor één etniciteit. Nou ja, dat is een soort van spagaat waar je als onderwijsinstelling in zit. Ik ben zelf voor scheiding tussen onderwijs en religie. Maar het moet niet zo zijn dat het helemaal wordt weggezet.”*

3.4 Negatieve ervaringen rondom diversiteit

Naast positieve ervaringen dan wel voordelen van diversiteit hebben we ook gevraagd naar de mate waarin er sprake is van negatieve ervaringen op grond van culturele/etnische achtergrond, religie, seksuele oriëntatie, gender, leeftijd en/of beperking. Dit hebben we gedaan door te vragen of iemand zelf negatieve ervaringen heeft (gehad) op het werk. Indien dit niet het geval is vragen we of een collega te maken heeft gehad met negatieve ervaringen.

Dan blijkt dat 30 tot 39 procent van de respondenten negatieve ervaringen op grond van identiteitskenmerken signaleert dan wel ervaart op het werk (tabel 10).

Tabel 10 – Frequentie negatieve ervaringen op het werk, in percentages

	Respondent zelf % van n=222	Collega % van n=135
<i>Afgelopen 12 maanden op het werk te maken gehad met negatieve ervaringen vanwege culturele/etnische achtergrond, religie, seksuele oriëntatie, gender, leeftijd en/of beperking</i>		
- nooit	61	69
- zelden	22	18
- soms	8	11
- regelmatig	6	2
- vaak	3	0

Verschillen naar identiteitskenmerken

Op basis van een verdiepende analyse zien we dat er verschillen zijn in de mate waarop respondenten zelf negatief gedrag ervaren op de werkvloer op basis van specifieke identiteitskenmerken. Er zijn in het algemeen geen verschillen in de mate waarop men te maken heeft gehad met negatieve ervaringen op basis van gender en seksuele oriëntatie.

Dit geldt echter niet voor de religieuze achtergrond van de respondenten, en specifiek mensen met een islamitische achtergrond. Bijna driekwart van de mensen met een islamitische achtergrond heeft het afgelopen jaar negatieve ervaringen gehad op het werk ($p=0.07$). Ook zijn er verschillen als het gaat om migratieachtergrond. En dan met name een niet-Europese achtergrond. Bij zo'n 58 procent van de mensen met een niet-Europese achtergrond is er wel eens sprake geweest van negatief gedrag op het werk ($p=0.06$).

Daarnaast ervaren oudere werknemers vaker negatief gedrag op de werkvloer. Dit is het geval bij ongeveer de helft van de werknemers van 55 jaar of ouder ($p>0.05$). En circa 47 procent van de mensen met een beperking heeft het afgelopen jaar negatieve ervaringen gehad op de werkvloer.

Ook bij deze verdiepende analyse dienen we bij de interpretatie van de resultaten rekening te houden met de kleine aantallen per (categorie van een) identiteitskenmerk.

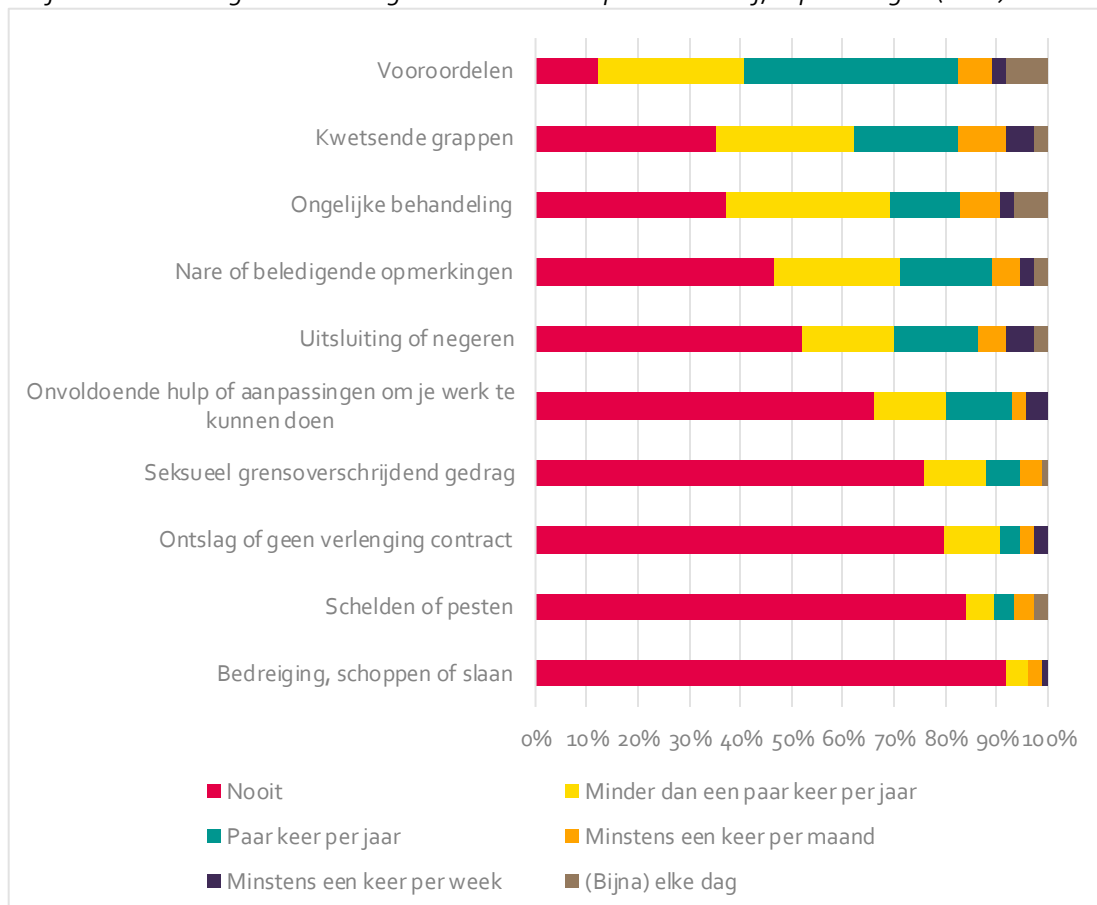
Soort negatieve ervaringen

Om te achterhalen wat voor negatieve ervaringen de respondenten zelf hebben meegemaakt of hebben gesignaleerd hebben we dat uitgevraagd. Dit hebben we gedaan door de betreffende respondenten diverse vormen van negatieve ervaringen voor te leggen en te vragen hoe vaak zij daar zelf of een collega de afgelopen 12 maanden mee te maken hebben gehad op het werk. We gaan eerst in op de ervaringen van respondenten zelf.

Ervaringen respondenten zelf

Als een respondent zelf wel eens negatieve ervaringen op het werk ervaart dan gaat het veelal om vooroordelen (grafiek 11). Bijna 90 procent heeft het afgelopen jaar minstens één keer te maken gehad met vooroordelen.

Grafiek 11 – Soort negatieve ervaringen ervaren door respondenten zelf, in percentages (n=76)



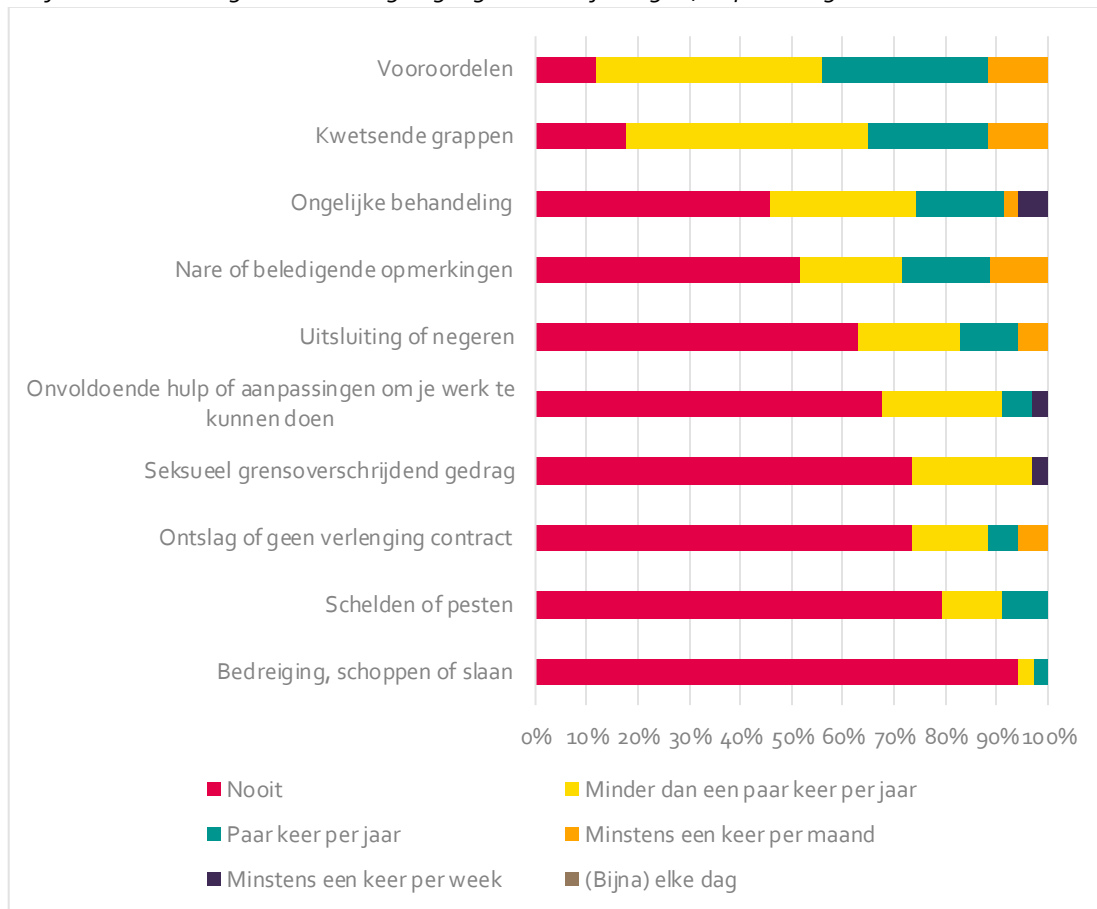
Ook kwetsende grappen en ongelijke behandeling komen relatief vaak voor. Agressief gedrag zoals schelden of pesten en bedreigen, schoppen of slaan komt het minst vaak voor. Maar let wel, ongeveer een op de tien respondenten met negatieve ervaringen wordt minimaal een paar keer per jaar gepest of uitgescholden. En zo'n vijf procent ondergaat regelmatig fysiek geweld.

Verder hebben enkele respondenten bij 'anders' hun ervaringen toegelicht. Meerdere malen worden zwangerschapsdiscriminatie en seksisme naar vrouwen in leidinggevende functies genoemd, bijvoorbeeld: "Als vrouw in leidinggevende rol [word ik] niet gelijkwaardig (...) behandeld."

Ervaringen collega's

Grafiek 12 geeft weer welke vormen van negatief gedrag respondenten signaleren bij collega's. Respondenten zien dan veelal dat collega's op het werk wel eens te maken hebben met vooroordelen of kwetsende grappen (ruim 80%). Gevolgd door ongelijke behandeling en nare of beledigende opmerkingen (circa 50%).

Grafiek 12 – Soort negatieve ervaringen gesignaleerd bij collega's, in percentages (n=35)



We zien geen enorme verschillen tussen wat mensen zelf hebben meegemaakt en wat respondenten bij collega's hebben zien gebeuren. Wel valt op dat respondenten vaker aangeven kwetsende grappen (82% i.p.v. 65%) en ontslag of geen verlenging contract (26% i.p.v. 20%) bij collega's gezien te hebben. Daarnaast herkent men weer minder vaak ongelijke behandeling bij collega's (54% i.p.v. 63%) en ook uitsluiting herkent men minder (37% i.p.v. 48%). Verder signaleren respondenten bij collega's minder vaak negatief gedrag dat zeer frequent – minimaal een keer per maand – plaats vindt.

Grond van negatieve ervaringen

De gronden waarop deze negatieve ervaringen plaatsvinden zijn divers. Gelet op het aantal antwoorden dat is gegeven op deze vraag is er veelal sprake van een combinatie van gronden (tabel

13). Het gaat niet uitsluitend om één bepaalde grond, maar vaak spelen er meerdere identiteitskenmerken op grond waarvan mensen negatief gedrag ervaren op het werk.

We zien dat gender een groot gedeelte van de gevallen verklaart. Zo'n 45 procent van de mensen die het afgelopen jaar wel eens negatieve ervaringen hebben gehad op het werk geeft dit als grond aan voor het negatieve gedrag. Tevens zijn er relatief veel respondenten – ruim een derde – die aangeven negatieve ervaringen te hebben vanwege hun leeftijd.

Daarnaast spelen huidskleur, cultuur en/of etniciteit een duidelijke rol. Deze identiteitskenmerken verschillen van elkaar, maar hebben tegelijkertijd ook nauw verband. Zo hebben ze doorgaans de gemene deler dat ze betrekking hebben op een migratieachtergrond.

Verder zien we dat collega's minder vaak gender en leeftijd als grond van negatieve ervaringen benoemen dan respondenten die zelf negatieve ervaringen hebben gehad op de werkvloer.

Tabel 13 – Grond van negatieve ervaringen, in percentages

	Respondent zelf % van n=76	Collega % van n=35
<i>Op grond waarvan ondervind je of jouw collega negatieve ervaringen?*</i>		
- gender	45	29
- leeftijd	35	20
- huidskleur	21	23
- cultuur	24	29
- etniciteit	29	29
- religie	17	17
- seksuele oriëntatie	14	9
- beperking	9	9
- anders, o.a. opleiding, gewicht, politieke voorkeur	6	7

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Wie vertoont negatief gedrag?

Als er sprake is van negatief gedrag op het werk dan gebeurt dit in de meeste gevallen door één of meerdere collega's (tabel 14). Daarnaast ondervindt een groot deel van de betreffende werknemers (ook) negatieve ervaringen door een leidinggevende of manager. Dit kan als extra kwalijk worden beschouwd omdat er sprake is van een bepaalde afhankelijkheidsrelatie.

Verder valt op dat respondenten beduidend vaker aangeven zelf negatief gedrag te ondervinden van hun leidinggevende of manager dan dat respondenten dit zien gebeuren bij een collega. Dit geldt ook voor negatieve ervaringen op het werk door cliënten of klanten.

Tabel 14 – Negatieve ervaringen door wie, in percentages

	Respondent zelf % van n=76	Collega % van n=35
<i>Van wie ervaar jij of jouw collega negatief gedrag als gevolg van culturele/etnische achtergrond, religie, seksuele oriëntatie, gender, leeftijd en/of beperking?*</i>		
- één collega	25	14
- meerdere collega's	43	60
- een leidinggevende of manager	45	20
- klanten of cliënten	20	11
- opdrachtgevers	4	6
- medewerkers van andere bedrijven zoals leveranciers	7	3
- anders, namelijk studenten	1	-

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Vaak wordt negatief gedrag niet als zodanig benoemd

De verdiepende interviews geven verschillende voorbeelden van situaties waarin sprake is van negatief gedrag op grond van identiteitskenmerken en dan met name culturele/etnische achtergrond en seksuele oriëntatie. *"Die ervaringen heb ik wel. Ik zou echt niet weten of dat te maken heeft met culturele achtergrond of leeftijd [...] Maar je ervaart wel dat soms dingen iets moeilijker worden aangenomen. Ik merk dat niet bij management maar wel bij collega's."*

In de interviews met zorgprofessionals komt met name het negatieve gedrag van cliënten aan bod. Een geïnterviewde daarover: *"Het gebeurt dat mensen zeggen dat zij bepaalde mensen niet als hulpverlener willen. Omdat zij een andere kleur heeft of een andere afkomst of een andere seksuele oriëntatie of wat dan ook."* Iemand anders geeft aan: *"Ik merk dat bewoners er soms heel moeilijk mee omgaan. [...] Als een collega van buitenlandse komaf dat doet, dan krijg ik een klacht. Terwijl als ik hetzelfde doe en het wel oké is. [...] Maar dan is het al snel 'die buitenlander' of 'de zwarte'."*

Vaak bezien de geïnterviewden het in eerste instantie niet als negatief gedrag dan wel discriminatie. Het is dan niet erg genoeg of men is er gewend aangeraakt. Enkele voorbeelden ter illustratie: *"Mij persoonlijk, gelukkig niet nee. Het is wel zo dat iedereen weet dat ik op mannen val en soms hoor je wel een opmerking. Vorige keer was Paul de Leeuw op TV en toen was het wel: die homo zit er ook weer bij. Echt leuk vind ik dat niet. Maar ergens ben je ook wel aan dat soort opmerkingen gewend geraakt."*

"Nee, op de werkvloer volgens mij nooit meegemaakt dat ik echt gediscrimineerd ben. Nee, volgens mij niet. Niet echt buitengesloten. Maar wel gewoon dit soort gesprekken altijd, die oordelen die je naar je geslingerd krijgt. Dan krijg je heel erg dat witte privilege. Ik als witte, mijn normen en waarden zijn oké. En normen en waarden van een ander zijn altijd minderwaardig of achtergesteld. [...] Dat je mensen hebt die dan gewoon echt judgen, gewoon jouw veroordelen [omdat respondent een hoofdoek draagt]."

"Ik heb niet echt negatieve ervaringen gehad tijdens stages of werk. Wel hele stereotype vooroordelen. Mensen zijn verbaasd dat ik zo goed Nederlands praat en schrijf. Daar leer je wel mee omgaan. Ga je het normaal vinden dat mensen daar zo verbaasd over zijn. Terwijl het best raar is want ik ben ook gewoon naar de basisschool en middelbare school geweest. Ik neem het mensen ook niet meer kwalijk."

"Weet je, voor mij is het gewoon de 100^{ste} persoon die zo doet. Het is voor mij een normale zaak dat mensen zo reageren. En dat is eigenlijk het hele probleem."

In de loop van de tijd hebben geïnterviewden het een soort van geaccepteerd of ervoor gezorgd dat negatiever ervaringen minder hard binnenkomen. Er wordt in de interviews gesproken over "stevig in je schoenen staan", "een dikke huid hebben", "het van je aflaten glijden" en/of "leren incasseren".

Goedpraten van negatief gedrag

Ook komt het regelmatig voor dat het negatieve gedrag wordt goedgepraat door de geïnterviewden. Men neemt het dan min of meer op voor degene die het negatieve gedrag vertoont. Zo brengt een van de geïnterviewden naar voren: "Een vrouwelijke collega die had het op een gegeven moment aan de stok met een oudere leidinggevende over de manier waarop hij richting haar praatte. Dat vond zij nogal seksistisch en beetje lomp. Ja, ik denk dan, zo is die man. Het is verder een vriendelijke man. Hij bedoelde er helemaal niets fout mee. Het komt gewoon rot zijn strot uit."

In de zorg wordt het van veelal gezien als iets dat hoort bij ziektebeeld of ouderdom. "Maar dat waren wel echt hele oude cliënten die dan bijvoorbeeld dement zijn, die dan zeiden dat ze geen Turkse zorgverlener wilden. Maar ja, dat is ouderenzorg en dan neem ik het ze zelf ook niet echt kwalijk want die doen dat gewoon uit vergeetachtigheid of zo."

3.5 Kortom,

De respondenten oordelen doorgaans positief over hun werk waar zij het afgelopen jaar hebben gewerkt. Mensen met een islamitische achtergrond en/of een ziekte, aandoening of beperking oordelen wat minder positief. Zij voelen zich minder vaak thuis, veilig en/of gewaardeerd op het werk en kunnen minder vaak zichzelf zijn op het werk.

Bij ongeveer de helft van de respondenten besteedt de werkgever aandacht aan verschillende aspecten van diversiteit en inclusie. Kritischer zijn mensen met een niet-Europese migratieachtergrond, islamitische achtergrond en/of met een ziekte, aandoening of beperking. Zij vinden minder vaak dat er aandacht is voor diversiteit en inclusie binnen de organisatie. Uit de verdiepende interviews blijkt dat er in de praktijk vaak nog geen sprake is van een inclusieve werkvloer, ondanks de aandacht voor het thema diversiteit.

De meeste respondenten ervaren voordelen van een diverse werkvloer. Dit betreft met name het kunnen leren van elkaar, beter inzicht in behoeften van verschillende doelgroepen, fungeren als rolmodellen en voorbeeldfunctie, en cultuursensitieve hulpverlening. Een klein deel ervaart geen voordelen. Deze respondenten oordelen consequent kritisch dan wel afwijzend ten aanzien van de aandacht die er is voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer.

Discriminatie

Circa een op de drie respondenten heeft of ziet op het werk negatieve ervaringen op grond van identiteitskenmerken. Veelal incidenteel en het gebeurt vaak op grond gender, leeftijd en/of migratieachtergrond (huidskleur, culturen etniciteit). Doorgaans betreft het niet één specifiek aspect waarop iemand negatieve ervaringen heeft maar een combinatie van gronden. Het gaat vaak om vooroordelen, kwetsende grappen en ongelijke behandeling door collega's en/of leidinggevend. Ook hierbij geldt dat er vaak meerdere type personen zich schuldig maken aan negatief gedrag. Het is niet of een collega of een klant, maar en-en.

Uit het rapport 'Ervaren discriminatie in Nederland II' (SCP, 2020) blijkt dat 16 procent van de werkenden in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd is op de werkvloer en nog eens een kwart twijfelt of een voorval discriminatie was. Discriminatie dan wel negatief gedrag vanwege diversiteit is dus voor een groot deel van de werknemers iets waar zij mee worden geconfronteerd op de werkvloer en voor hen realiteit is. Zelfs zo'n realiteit dat zij bepaald gedrag niet eens meer als discriminatie beschouwen omdat zij er zo vaak mee te maken hebben dat het voor hen haast 'normaal' wordt.

"Behalve als je zelf dus in een minderheidsgroep zit. Je denkt dat alles oké is en dat dat [discriminatie] gewoon niet meer gebeurt. Maar het is voor ons heel vaak nog dagelijkse kost."

4. Omgaan en tegengaan negatieve ervaringen

Dat er sprake is van negatief gedrag op de werkvloer op grond van identiteitskenmerken mag duidelijk zijn. Maar wat is er nodig om met dergelijke negatieve ervaringen om te gaan of het tegen te gaan? In dit hoofdstuk aandacht voor wat een organisatie en collega's kunnen doen en wat iemand zelf nodig heeft.

4.1 Vanuit de organisatie

In de vragenlijst hebben we gevraagd wat een organisatie kan doen als het gaat om het voorkomen van of omgaan met negatieve ervaringen op de werkvloer. Dit hebben we aan de betrokkenen zelf gevraagd – dus degenen die negatief gedrag zelf hebben ervaren. En aan de rest van de respondenten die zelf niks hebben meegemaakt.

Betrokkenen zelf

Tabel 15 geeft weer wat betrokkenen zelf van belang vinden als het gaat om het omgaan met of voorkomen van negatieve ervaringen. Respondenten konden maximaal vier opties kiezen.

Tabel 15 – Omgaan negatief gedrag vanuit organisatie volgens betrokkenen, in percentages (n=76)

	%
<i>Wat kan jouw organisatie doen, of wat kunnen jouw collega's doen om met negatieve ervaringen om te gaan of deze tegen te gaan?*</i>	
- leidinggevend trainen in inclusief leiderschap	32
- aanspreken van de ander op het ongewenste gedrag door leidinggevend	30
- bespreken van negatieve ervaringen en discriminatie met collega's	29
- inrichten van een meld- en klachtenprocedure	28
- voeren van het gesprek over diversiteit en inclusie op de werkvloer	28
- diversiteits- en inclusiviteitsbeleid door de organisatie	26
- bieden van begrip en steun door collega's	26
- instellen van een vertrouwenspersoon	22
- voeren van een zero tolerance beleid als het gaat om discriminatie en uitsluiting	22
- sancties toepassen op degene die ongewenst gedrag vertoont bijvoorbeeld door toegang ontzeggen, schorsing of ontslag	20

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Alle opties hebben tussen de 20 procent en 32 procent van de 'stemmen' gekregen. In die zin is er geen eenduidige voorkeur voor het één of het ander. Wel zien we dat er een duidelijk rol wordt

toebedeeld aan leidinggevenden. De twee beste scorende opties hebben betrekking op het trainen van en aanspreken door leidinggevenden.

Overige respondenten als collega

In tabel 16 staat beschreven wat respondenten die zelf geen negatieve ervaringen hebben maar dit wellicht zien gebeuren bij een collega, vinden dat er moet gebeuren om dergelijk gedrag te voorkomen of om daarmee om te gaan op een goede manier. Nu zien we dat vooral het bespreekbaar maken van negatief gedrag en het aanspreken op negatief gedrag van belang wordt geacht door de respondenten. Deze steken er nu echt met kop en schouders boven uit. Terwijl dat bij betrokkenen zelf minder het geval is.

Tabel 16 – Omgaan negatief gedrag vanuit organisatie volgens overige respondenten, in percentages (n=127)

	%
<i>Stel dat een of meerdere collega's negatieve ervaringen hebben, wat kan jouw organisatie doen om hier mee om te gaan of tegen te gaan?*</i>	
- aanspreken van de ander op het ongewenste gedrag door leidinggevenden	59
- onderling bespreekbaar maken van negatieve ervaringen en discriminatie	55
- instellen van een vertrouwenspersoon	36
- voeren van een zero tolerance beleid als het gaat om discriminatie en uitsluiting	35
- bieden van begrip en steun aan direct betrokkenen	35
- voeren van het gesprek over diversiteit en inclusie op de werkvloer	28
- inrichten van een meld- en klachtenprocedure	25
- leidinggevenden trainen in inclusief leiderschap	24
- diversiteits- en inclusiviteitsbeleid door de organisatie	20
- sancties toepassen op degene die ongewenst gedrag vertoont bijvoorbeeld door toegang ontzeggen, schorsing of ontslag	18

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Een ander verschil met betrokkenen zelf is dat de overige respondenten vaker een vertrouwenspersoon en een zero tolerance beleid voeren aangeven als actie of maatregel. Wel zien we dat beide groepen minder belang hechten aan het toepassen van sancties om negatief gedrag te voorkomen of daarmee om te gaan.

Werken aan bewustwording

Een sleutelbegrip dat terugkomt in de interviews is bewustwording creëren bij mensen die niet tot een minderheidsgroepering behoren. Bewustwording omtrent de impact bij betrokkenen, de vooroordelen die men heeft over anderen en de wijze waarop we naar anderen kijken en deze beoordelen. *“Het is gebrek aan kennis, onbegrip en onwetendheid. Daar ligt de oplossing voor het probleem. Mensen weten niet wat het doet bij een ander of dat het not done is. We begrijpen elkaar niet en daarom heb ik vooroordelen over jou. Als je er niks vanaf weet dan is het ook moeilijk om de ander te begrijpen.”*

Een andere geïnterviewde zegt daarover: *“Lidmaatschap van Minerva wordt belangrijker gevonden dan van een islamitische studentenvereniging. En worden leiderschapskwaliteiten bij huiswerkbegeleiding niet als zodanig gezien. Alles wat we zien en van hoge kwaliteit beschouwen is gebaseerd op de persona van de Witte Man.”*

"Ze snapte niet waarom mensen moeite hadden met het filmpje dat ze liet zien. Omdat ze niet hoort tot die groep [transgenders]. Dus dan had het geen invloed op haar. En dan moet het blijkbaar maar oké zijn dat het filmpje wordt gedraaid."

Werken aan bewustwording, het wegnemen van 'blinde vlekken' en het creëren van begrip vraagt vooral om het bespreekbaar maken van het onderwerp in het algemeen en negatieve ervaringen in het bijzonder. Meerdere respondenten benoemen het teamoverleg of teamdagen als moment waarop het onderwerp standaard ter sprake moet komen. Als een vast agendapunt: hoe voelt iedereen zich, voel je je begrepen, is er iets wat beter kan of waar je behoefte aan hebt? Op deze wijze ligt het initiatief ook niet bij degene die negatief gedrag ervaart.

Continue aandacht

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid vraagt om continue aandacht. *"Een keertje een mailtje sturen met dit accepteren we niet, is echt onacceptabel. Dan verdwijnt het weer. Continu herhalen en voortdurend inzetten op het thema. Niet pas als het mis gaat."*

Een aantal geïnterviewden benoemt in dit kader een aandachtfunctionaris of diversiteitfunctionaris binnen organisaties als maatregel.

Pakket aan acties/maatregelen

Verder wordt aangegeven dat een diverse werkvloer nog niet een inclusieve werkvloer betekent. Dat is te makkelijk gedacht. Wil een organisatie echt werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, en het tegengaan van negatieve ervaringen, dan volstaat één actie of maatregel niet. Het begint met commitment van bestuur en middenmanagement en er echt voor willen gaan. *"De teamleider kan ook veel doen. Maar dan moet je wel een teamleider hebben die daar echt feeling voor heeft. Want als je een teamleider hebt die denkt 'ik doe het maar gewoon' dan heeft het ook niet veel zin."*

En het vraagt om een pakket aan maatregelen of acties. Dit zien we ook terug in de resultaten van de enquête. Ook daar benoemen respondenten niet één optie, maar wordt een heel scala aan acties van belang gevonden. Een geïnterviewde daarover: *"Een organisatie moet actiegericht beleid voeren met een plan van aanpak. Het moet onder meer terugkomen in de meldstructuur, in vaardigheden van posities van leidinggevenden. Bij overtredingen op de werkvloer moet er worden opgetreden."*

In andere interviews komt ook het wervings- en selectieproces aan de orde. *"Wij doen ook zelf sollicitatiegesprekken. We hebben momenten gehad dat we toch juist kozen voor iemand die niet binnen de standaard valt. Juist omdat het fijn is om ook gewoon een divers team te hebben."*

4.2 Zelf nodig als individu

Verder hebben we aan de respondenten gevraagd wat zij zelf nodig hebben om met negatieve ervaringen om te gaan dan wel die tegen te gaan. Ook nu weer hebben we dat gevraagd aan betrokkenen zelf en aan de overige respondenten als collega zijnde.

Betrokkenen zelf

Het allerbelangrijkste wat betrokkenen zelf willen is verreweg erkenning (tabel 17). Wat hierop aansluit is dat ze hun verhaal kwijt willen kunnen. Verder willen betrokkenen graag handvatten om anderen aan te spreken op hun ongewenste gedrag.

Tabel 17 – Omgaan negatief gedrag als betrokkene zelf volgens betrokkenen, in percentages (n=76)

	%
<i>Wat heb jij zelf nodig om met negatieve ervaringen om te kunnen gaan?*</i>	
- erkenning; niet wat er gebeurd is goedpraten of wegwuiven	61
- mijn verhaal kwijt kunnen	43
- handvatten om anderen aan te spreken op hun ongewenst gedrag	39
- handvatten om mijn grenzen (beter) aan te geven	28
- vergroten van mijn weerbaarheid	17
- hulp bij het verwerken van wat er gebeurd is	11

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Bij de optie anders hebben enkelen nog hun behoeften toegelicht. Bijvoorbeeld: *“Ik heb back-up nodig van mijn werkgever indien ik (...) tegen [discriminatie] optreed. Die back-up is er [in mijn geval].”* Verder wordt een veiligere omgeving en meer inzicht van leidinggevenden in hun eigen privilege genoemd.

Erkenning en de rol van de werkgever

De behoefte aan erkenning komt ook duidelijk terug in de verdiepende interviews. Erkenning van het feit dat negatief gedrag voorkomt en dat mensen gediscrimineerd worden. En vooral erkenning en steun voor het feit dat dat niet oké is. *“Dat je bewust moet zijn dat het gebeurt op de werkvloer en dat je dat niet moet laten gaan. Dat je er oog voor hebt en dat het ernstiger is dan alleen maar even een opmerking.”*

Een andere geïnterviewde hierover: *“Een discriminerende of racistische opmerking voelt echt als een fysieke schop die iemand uitdeelt. Maar zo wordt het niet gezien. Het wordt afgedaan als een incident of iets eenmaligs. Maar dat is niet zo.”*

Hoewel erkenning iets is wat een betrokkene op individueel niveau sterk nodig heeft, ligt hierbij wel een duidelijke rol weggelegd voor de werkgever en collega's. Zij moeten die erkenning dan wel (leren) bieden, de mogelijkheden creëren opdat betrokkenen hun verhaal kwijt kunnen en hen steunen in hun verhaal. *“Collega's die slachtoffer worden hebben vooral steun nodig en dat zij gebackt worden door de organisatie. [...]. De schuldvraag wordt vaak bij het slachtoffer gelegd: 'je neemt het te persoonlijk op of het is jouw gevoel.' Maar als dan blijkt dat het echt is gebeurd dan volgt er geen reactie naar de persoon toe. Wat accepteert je als organisatie en hoe ga je daar mee om? Dit zijn onze richtlijnen en dit verwachten we van iedereen. Dat is achter je medewerker staan.”*

Collega's

Wat hebben collega's nodig die signaleren dat anderen negatief worden behandeld vanwege hun achtergrond, gender, seksuele oriëntatie, leeftijd of beperking? Dan zijn dat toch met name handvatten (tabel 18). Handvatten om de ander aan te spreken, het bespreekbaar te maken en om grenzen aan te geven. Verder is er behoefte aan een leidinggevende die weet wat te doen in dergelijke situaties en daarmee om weet te gaan.

Tabel 18 – Omgaan negatief gedrag als collega volgens overige respondenten, in percentages (n=127)

	%
<i>Wat heb jij zelf nodig om met dergelijke situaties om te kunnen gaan?*</i>	
- handvatten om de ander aan te spreken op ongewenst gedrag	36
- handvatten om het bespreekbaar te maken binnen het team	33
- een leidinggevende die over de kennis en vaardigheden beschikt om hier mee om te gaan	31
- meer kennis over diversiteit en inclusie, wat is het nu eigenlijk en hoe werkt het in de praktijk	29
- handvatten om grenzen aan te geven	23

* Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Hierdoor telt het percentage hoger op dan 100%.

Concrete handvatten

Ook in de interviews wordt de behoefte aan handvatten benoemd door diverse geïnterviewden. Vooral ook omdat er een bepaalde mate van handelingsverlegenheid wordt gesignaleerd bij collega's. Men wil vaak wel, maar weet niet hoe of is bang om fouten te maken. *"Dan zie je vaak wel dat mensen willen verbeteren of het erover willen hebben maar niet per se weten hoe. En dan kan een leidende hand helpen. Van 'dit kun je doen en dat kun je doen, zo kun je het gesprek aangaan als iemand er slecht op reageert, dit zijn opties om escalatie tegen te gaan'."*

4.3 Leidinggevendenden

Alle respondenten geven aan dat leidinggevendenden van belang zijn voor het omgaan met en tegengaan van negatieve ervaringen op de werkvloer op grond van identiteitskenmerken. Zij dienen de ander daarop aan te spreken. Bovendien vindt een derde tot een kwart dat zij getraind moeten worden in inclusief leiderschap. Vanwege deze rol hebben we een aanvullende analyse verricht naar het al dan niet hebben van een leidinggevende functie. We zien dan in het algemeen geen verschillen in de antwoorden tussen leidinggevendenden en niet-leidinggevendenden. Ongeacht of zij nu een betrokkene zelf zijn of een 'collega'.

Leidinggevendenden en niet-leidinggevendenden hechten in vergelijkbare mate belang aan de diverse acties die op organisatieniveau genomen kunnen worden. En vinden dus dat leidinggevendenden van belang zijn voor de aanpak van negatief gedrag op de werkvloer. Ook de behoeften zijn vergelijkbaar. Leidinggevendenden die zelf negatief gedrag hebben ervaren, willen eveneens vooral erkenning en hun verhaal kwijt kunnen. En als 'collega' willen leidinggevendenden – net als niet-leidinggevendenden – handvatten om de ander aan te spreken en het bespreekbaar te maken.

Wel geven leidinggevendenden iets vaker aan behoefte te hebben aan meer kennis over diversiteit en inclusie. Wat is het nu eigenlijk en hoe werkt het in de praktijk?

4.4 Kortom,

Wat is er nodig om negatief gedrag op de werkvloer op grond van culturele/etnische achtergrond, religie, gender, seksuele oriëntatie, leeftijd en/of beperking tegen te gaan of daarmee om te gaan? Daar valt geen eenduidig antwoord op te geven. Het betreft vooral een aanpak die bestaat uit meerdere en verschillende maatregelen of acties. Betrokkenen zelf willen vooral serieus genomen worden; erkenning voor het feit dat ze onheus bejegend worden. Collega's hebben vooral behoefte

aan het bespreekbaar maken van negatieve ervaringen en het daadwerkelijk aanspreken van anderen.

Het is aan werkgevers om hiervoor de benodigde ruimte, mogelijkheden en handvatten te bieden. Het is van groot belang om leidinggevenden goed uit te rusten. Van hen wordt een duidelijke rol verwacht in het omgaan met negatief gedrag dan wel discriminatie op de werkvloer.

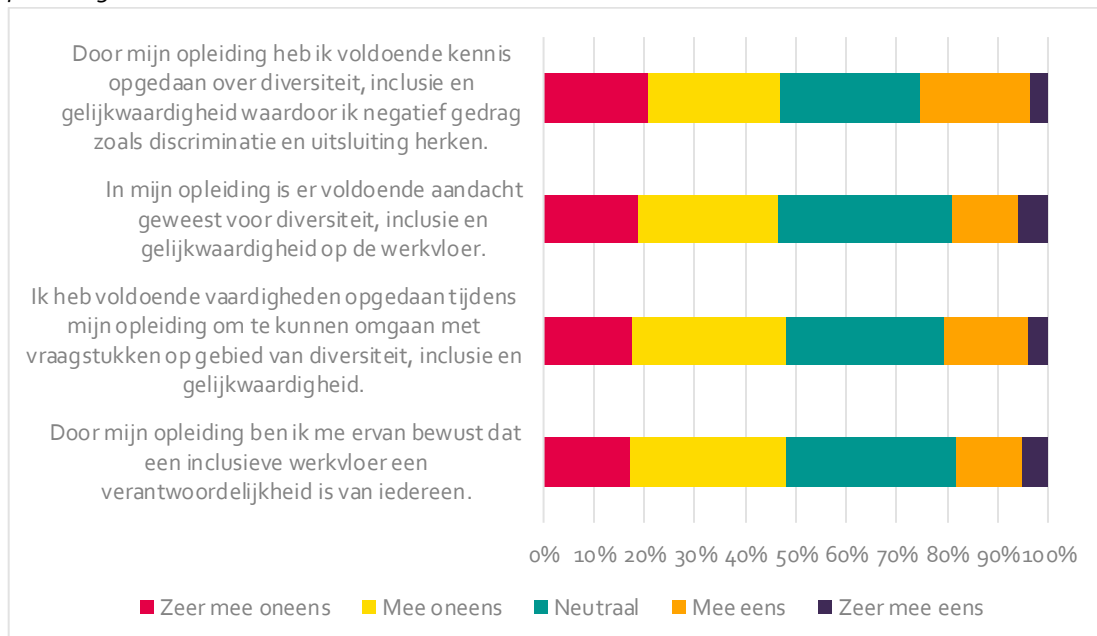
5. Minor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Zoals gezegd hecht De Haagse Hogeschool als opleider van professionals veel belang aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Met een minor op dit gebied wil De Haagse Hogeschool hieraan ook invulling geven. Dit hoofdstuk biedt input voor de nadere ontwikkeling van de minor.

5.1 Aandacht vanuit De Haagse Hogeschool

Op de eerste plaats hebben we gevraagd naar de mate waarin er vanuit de opleiding aan De Haagse Hogeschool aandacht is besteed aan diversiteit en inclusie op de werkvloer. Hiervoor hebben we vier stellingen voorgelegd aan de respondenten (grafiek 19). We zien dat circa een op de vijf respondenten van mening is dat zij tijdens hun opleiding voldoende geleerd hebben over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Zij vinden dat ze de benodigde bewustwording, kennis en vaardigheden hebben opgedaan om goed te kunnen omgaan met een diverse en inclusieve werkvloer.

Grafiek 19 – Oordeel over de mate van aandacht vanuit opleiding voor diversiteit en inclusie, in percentages (n=198)



Een verdiepende analyse naar faculteit toont aan dat alumni van Management & Organisatie relatief positiever zijn over de mate waarin er in hun opleiding aandacht is besteed aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer dan de alumni van de andere faculteiten.

Goede onderdelen

Wat vonden de respondenten goed aan de opleiding wat betreft de aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer? Ongeveer 36 procent geeft aan geen enkel onderdeel goed te vinden. Verder weet zo'n 44 procent van de respondenten het niet of benoemt in de open velden dat er in hun tijd geen (maatschappelijke) aandacht was voor dit thema. Circa 20 procent van de respondenten heeft bij de vraag een aantal punten genoemd.

Het vaakst wordt de diverse en internationale samenstelling van de opleiding genoemd als pluspunt op dit gebied. Zo zeggen velen dat dit hun omgangsvormen en interculturele kennis heeft bijgebracht. Dit betreft veelal European Studies. *"European Studies is heel internationaal, waardoor je sowieso met mensen met verschillende culturele achtergronden te maken hebt; ook het curriculum is erg internationaal en op inclusiviteit van verschillende culturen gericht."*

Ook wordt een aantal keer het vak interculturele communicatie van European Studies aangedragen als zeer nuttig voor de ontwikkeling op deze thema's.

Een paar keer zijn punten aangedragen betreffende onder meer het 'klimaat' tijdens de opleiding. Eén respondent vertelt bijvoorbeeld: *"[Er is] veel bespreekbaar gemaakt, [er was] veel vrijheid op dit gebied, [en er heerste] een veilige situatie."* Verder zijn enkele keren genoemd: gesprekstechnieken, stage en sociologie.

Wat werd er gemist?

Ook hebben we in de vragenlijst aandacht besteed aan wat de respondenten juist gemist hebben tijdens hun opleiding als het gaat om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer? Ruim de helft heeft hierbij een of meerdere punten benoemd.

Aandacht an sich

Bijna de helft van de respondenten die bij deze vraag een of meerdere zaken heeft aangedragen, geeft aan dat er helemaal geen aandacht is of was voor deze onderwerpen bij hun opleiding. *"Ik heb alles rondom dit onderwerp gemist"*, aldus een respondent. Regelmatig wordt – net als bij de vraag over goede onderdelen – aangegeven dat het destijds geen issue was. Een respondent: *"Toen speelden deze zaken ook nog niet zo erg in het publieke debat. Denk dat dit met de tijd is gekomen."*

Prioritering

Als er wel nader gespecificeerd wordt wat er gemist werd, geven respondenten in verschillende mate onder meer aan dat er niet genoeg prioriteit gegeven werd aan het onderwerp. Men benoemt dat er meer kennis en bewustwording moet komen bij De Haagse Hogeschool en hun opleiding over deze thema's. Het onderwerp is te veel een bijzaak in plaats van een hoofdzaak.

En als je het doet, doe het dan goed. Voorkom oppervlakkigheid. Eén respondent verwoordde het als volgt: *"Op European Studies is er uiteraard aandacht voor andere culturen, maar niet inhoudelijk. Niet wat het betekent om samen te werken met mensen uit andere culturen of in andere landen. Zelfs niet bij [je] stage. Diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid zijn totaal niet aan bod gekomen. Ook niet bij de persoonlijke ontwikkeling van studenten."*

En: geef duidelijk aan waarom het belangrijk is. *"[Praat over] de negatieve gevolgen van discriminatie op de werknemer en de werkgever, aangezien de werkgever door het buiten sluiten van werknemers met een diverse achtergrond cruciale kennis en vaardigheden misloopt."*

Het goede voorbeeld

Respondenten benoemen daarnaast dat ze misten dat De Haagse Hogeschool, docenten en onderzoekers het goede voorbeeld gaven. Dit door ferm op te treden tegen discriminatie. En het bespreekbaar maken van situaties waarin sprake is van discriminatie.

Bovendien wordt benoemd dat de medewerkerspool meer divers mag zijn. Dat geeft ook het goede voorbeeld. *"Diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid in het programma, maar ook [in] de samenstelling van het docententeam. Alles was wit. [Dat] zorgde voor onbegrip [vanuit het docententeam]."*

Handvatten

Ook geeft een deel van de respondenten aan dat zij handvatten hebben gemist om te leren hoe ze moeten omgaan met diversiteit en inclusie, om het onderwerp bespreekbaar te maken en problemen op de werkvloer te hanteren: *"Bespreek conflictbehandeling op de werkvloer. Hoe ga je om met situaties van conflict waarbij een kenmerk van je identiteit een rol speelt?"*

Soms wordt aangegeven dat er wel aandacht is besteed aan diversiteit en inclusie in kader van cultuursensitieve hulpverlening of dienstverlening, maar niet in relatie tot de werkvloer. *"Er is niet stilgestaan aan de medewerkers/zorgverleners kant, maar wel aan de patiënten kant over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie."*

Eerlijkheid

Tot slot hebben respondenten een realistisch perspectief op het werkveld gemist voor mensen die tot een minderheidsgroep behoren. Er is volgens hen niet of in ieder geval onvoldoende eerlijk verteld over hoe het echt is op de werkvloer. *"[Ik miste] de realiteit met betrekking tot diversiteit. Niemand heeft ons verteld dat dit een grote rol speelde op de werkvloer."* In een interview werd daar het volgende over gezegd: *"Het is een mega complex onderwerp. Het is echt niet makkelijk. Voor niemand, voor geen enkele betrokkene."*

Dat had wel gedoceerd moeten worden maken respondenten duidelijk. Eén respondent benoemt bijvoorbeeld ook de kansen op de banenmarkt: *"Eerlijkheid over het vinden van een baan van mensen met een andere culturele achtergrond."*

Omgaan met een diverse studentenpopulatie

Ook in de interviews komt naar voren dat De Haagse Hogeschool nog veel kan doen aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Niet alleen op de werkvloer als werkgever of in het onderwijs als opleider van toekomstige professionals, maar ook als 'begeleider' van studenten. De Haagse Hogeschool slaagt er onvoldoende in om aan de behoeften van een diverse studentpopulatie tegemoet te komen. Dit betreft met name het tegengaan van discriminatie en het omgaan daarmee, en het bieden van ondersteuning aan studenten met een aandoening of beperking. Hieronder enkele voorbeelden.

"Ik heb docenten gehad, mijn chronisch ziek zijn is niet zichtbaar, die dan zeggen: 'Je lult gewoon. Je wilt gewoon extra tijd. Je wilt gewoon niet zo serieus eraan gaan werken.' Terwijl ik drie keer zo hard moet worden als iemand anders. [...] En ik dacht dat ik de enige was die zat te struggelen van nou ik krijg eigenlijk niet de hulp die ik nodig heb. En toen hoorde ik dat een heleboel het hadden."

"Ik ben een keertje gewoon ronduit bedreigd op school door een andere student [vanwege homoseksualiteit]. Die zei allemaal dingen via de app onder andere over dat hij mij in elkaar zou"

timmeren. Dat niet echt maar daar kwam het wel op neer. Toen ben ik naar vertrouwenspersoon gestapt van wat moet ik hiermee. Nou, die wist ook niet wat hij ermee aan moest.”

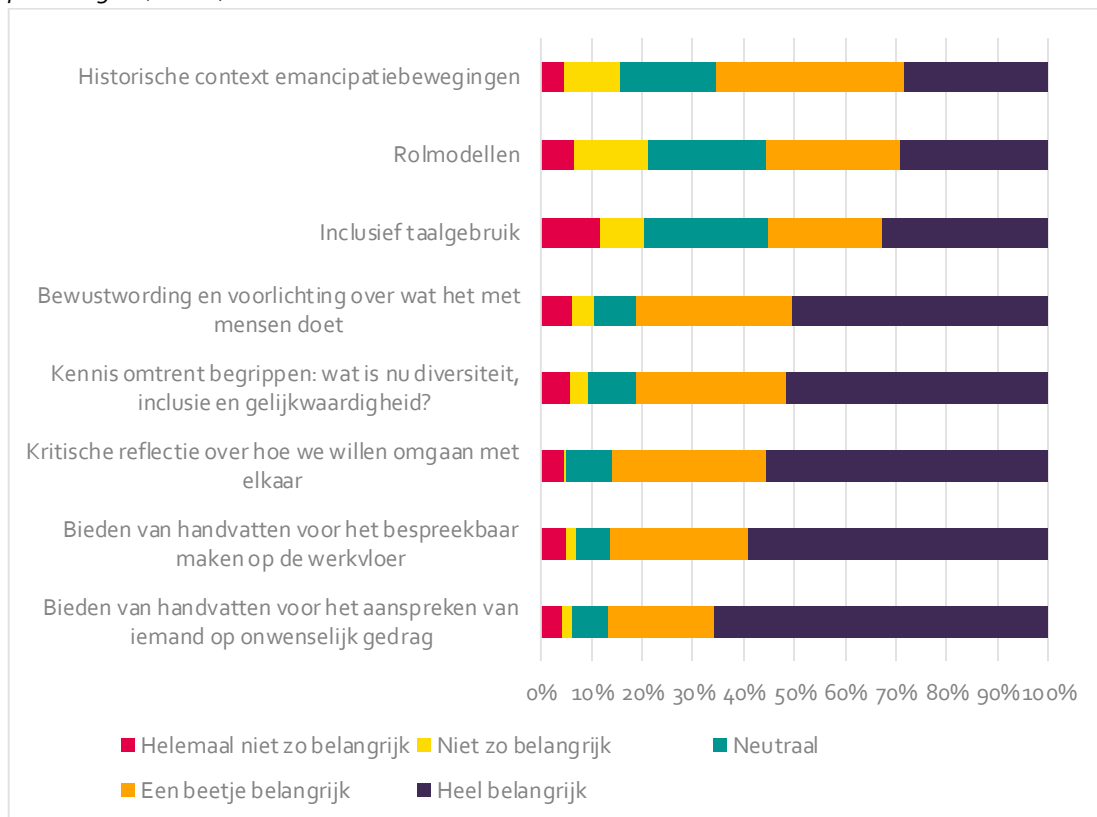
“Er wordt nu te weinig gedaan. Een begeleidende docent die ontkent dat discriminatie op naam plaats vindt. Dat kan niet, want dat gebeurt gewoon.”

“Nou als student weet ik nog een keer, volgens mij mijn eerste jaar, zouden we op studiereis gaan. En dat had de opleiding dan gepland midden in de ramadan. [...] Dus toen was ik ook wel heel boos geworden. En ik weet nog dat toen ook een student reageerde van 'ja maar, daar kunnen we niet allemaal rekening mee houden.' Maar goed, toen hebben ze het verplaatst vanuit de opleiding, dus dat was heel fijn. Maar toen merkte ik wel, blijkbaar wordt er gewoon niet over nagedacht.”

5.2 Onderdelen minor

Ten behoeve van de ontwikkeling van de minor is aan de respondenten een aantal specifieke onderwerpen voorgelegd rondom diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. De respondenten konden bij ieder onderwerp aangeven in hoeverre zij dit belangrijk vonden of niet om in de minor op te nemen (grafiek 20).

Grafiek 20 – Mate waarin bepaalde onderwerpen voor de minor belangrijk worden bevonden, in percentages (n=198)



Wat de respondenten het vaakst belangrijk vinden voor de minor komt – logischerwijs – overeen met hun behoeften ten aanzien van het omgaan met of tegengaan van negatieve ervaringen (zie ook hoofdstuk 4). Dat is het bieden van handvatten om mensen aan te spreken op hun ongewenste gedrag en om het onderwerp bespreekbaar te maken op de werkvloer. Verder wordt het van belang

gevonden om 'het goede gesprek' te voeren over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Dit betreft onder meer een kritische reflectie, kennis omtrent begrippen en bewustwording.

Ook hierbij hebben we gekeken of er verschillen zijn tussen leidinggevend en niet-leidinggevend. Er doet zich op één aspect een significant verschil voor. Leidinggevend hechten minder belang aan inclusief taalgebruik. Van de leidinggevend vindt 42 procent dit belangrijk. Bij de niet-leidinggevend is dit 63 procent ($p=0.01$).

Bewustwording en kennis als basis

De interviews bieden een mooie verdieping op hetgeen hierboven wordt aangegeven over 'het goede gesprek'. De geïnterviewden benadrukken dat kennis en educatie nodig zijn om het bewustzijn te vergroten en negatief gedrag te (h)erkennen. En dat je daarna studenten kunt gaan trainen in het omgaan met diversiteit, inclusie en negatief gedrag.

Enkele geïnterviewden daarover: *"Ik denk dat je wel kan verwachten dat er een heleboel zijn die er helemaal van niets weten. Dat je daarom ook bij de basis moet beginnen. Wat is inclusie en waarom is het geen diversiteit? En wat is gelijkwaardigheid en waarom is dat dan weer anders dan inclusie?"*

"Je kan natuurlijk beginnen met dingen zoals BLM of slavernij of feminisme. Al die movements die we hebben gehad omdat je die geschiedenis wel nodig hebt en die kennis om te snappen waar we nu zijn."

"Interseksuele benadering; (de)kolonisatie; feminisme; islamofobie; anti-lhbt geweld; fysieke en psychologische toegankelijkheid. Deze thema's moeten terugkomen in de minor. Ze bepalen je mindset en attitude en daarmee de wijze waarop je met mensen omgaat. Ze zijn gevormd door oude zienswijzen die nu nog steeds gelden. Daar ben je niet van bewust totdat je daar kennis over hebt."

Ook wordt gepleit om te reflecteren op eigen gedrag en referentiekader. *"Hoe zorg je er nu voor dat je ook steeds zelf scherp blijft op die blinde vlekken en dat die bevestigd worden in je vooroordelen? Want iedereen heeft die natuurlijk, daar kan je niks aan doen. Maar dat je ervoor zorgt dat je ook methodieken aangeleerd krijgt om ervoor te zorgen dat je daar dus niet in verzuipt. [...] Dat zou heel mooi zijn als iemand dan niet de kant opgaat van 'zie je wel, dat doen zij allemaal' maar meer van 'oh ja, maar dit is één persoon en ik kijk nu naar deze persoon en niet naar de groep eromheen.' Elkaar daar scherp op durven houden."*

Een ander voorbeeld: *"Dat je ook leert rondom reflectie. Dat als je ergens op gewezen wordt dat je dan niet gelijk in een motie van weerstand schiet. Maar oh nou, hier moet ik dan toch wel iets mee."*

Weer een ander: *"Heel bewust maken van je eigen normen en waarden. En van je eigen blinde vlekken. Je kan iemand wel leren om open te zijn en zonder vooroordelen naar iemand te kijken. Op een open manier vragen stellen bijvoorbeeld."*

Tips en belangrijke zaken

Welke tips of belangrijke zaken willen de respondenten De Haagse Hogeschool meegeven betreffende de ontwikkeling van de minor rondom diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer?

Draag diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid breed uit

Veel respondenten – en geïnterviewden – geven aan dat het belangrijk is om aandacht te besteden aan deze thema's. Dat moet breder gebeuren dan enkel in een minor, vinden velen. Verwerk het in alle opleidingen, in het beleid en draag het breed uit. Zo zegt een respondent het volgende: *"Kijk goed naar de afspiegeling van je eigen organisatie. Hoe ziet de raad van bestuur eruit? Hoe de directie? Is dat een representatieve en inclusieve afspiegeling?"*

Het is belangrijk dat de prioritering van het onderwerp overal terug te zien is en niet ergens wordt weggestopt in een hoekje in de vorm van een minor. Denk dus na over hoe je de thema's kunt integreren in de organisatie en in de opleidingen. De minor moet enkel een onderdeel van de oplossing zijn en niet dé oplossing. *"Waarom is dit een minor en niet gewoon onderdeel van de standaard in het onderwijs? Inclusiveness and diversity zou geen minor of een keuzevak moeten zijn maar de basis van onderwijs."*

Mensen benadrukken ook nog dat dit onderwerp vooral moet terugkomen in managementopleidingen.

Een geïnterviewde benoemde de studieloopbegeleiding als mogelijkheid om structureel te werken aan de thematiek. *"Je hebt studieloopbegeleiding en dat is een soort mentorschap. Ik denk dat het in die les bijvoorbeeld heel erg aan de orde kan komen. Dat is ook een vak dat je vier jaar hebt."*

Werk met de praktijk

De respondenten geven aan dat het niet te theoretisch moet worden. De minor moet bepaalde dingen uitleggen, maar het moet ook praktisch inzetbaar worden. Hierbij is goed om hulp in te schakelen van organisaties, professionals en ervaringsdeskundigen die hier veel mee doen. Bijvoorbeeld: *"Geef voorbeelden van inclusieve organisaties of leg uit wat een inclusieve organisatie maakt. En geef handvatten voor als je je niet thuis voelt op de werkvloer of te maken krijgt met ongewenst gedrag zoals discriminatie/pesten."*

Oefen met casussen

Het gat tussen studie en werk moet dus overbrugd worden. Hierbij is het nuttig om casussen te gebruiken en mensen echt te laten oefenen met hoe het er in de realiteit aan toe gaat. Erover lezen en het echt ervaren is heel anders. *"Behandel casussen die tijdens het werk kunnen voorkomen of bij de sollicitatieprocedure."*

Ook wordt genoemd dat het goed is om met acteurs te oefenen. En dat men moet leren om te gaan met nare situaties op het werk. Dat kan onder meer door middel van handvatten. Ook moeten mensen leren dialoogsessies te voeren omtrent dit onderwerp.

Verder wordt aangegeven dat er een samenwerking zou kunnen ontstaan tussen De Haagse Hogeschool en organisaties als Amnesty International en Workplace Pride. Probeer het wiel niet opnieuw uit te vinden is de boodschap.

Kijk in de spiegel

Enkele respondenten zijn kritisch en sceptisch over het proces. Ze hebben het gevoel dat De Haagse Hogeschool doet aan *windowdressing*. Zij vrezen dat deze thema's gebruikt worden voor een goed imago naar buiten toe, maar dat er in de praktijk niet echt iets verandert. *"Er is beleid op papier, maar de uitvoering ontbreekt. (...) Het CvB is zichzelf niet bewust van deze onderwerpen. Of je nou een man of vrouw in het CvB zet, het gaat hier om de mindset. Die is nog steeds niet diversity proof."*

Betrek alumni

Respondenten geven regelmatig aan zelf ook interesse hebben in het volgen van deze minor. Denk er dus over na om het ook open te stellen voor alumni. *"Dit gesprek moet breed gevoerd worden, het verdient aandacht van jong en oud!"*

Ervaren, ervaren en nog eens ervaren

Net als de respondenten vinden alle geïnterviewden een praktijkgerichte invulling van de minor van groot belang zodat studenten ervaren, beleven, meemaken, merken, zien en invoelen dat er veelal geen sprake is van een diverse en inclusieve werkvloer. En wat zij daar tegen kunnen doen. Er worden door de geïnterviewden diverse methodieken of werkvormen genoemd:

- Meelopen. *"Ze verplicht laten meelopen op een paar bedrijven voor een dag of zo. Dat ze kunnen zien hoe het op de werkvloer gaat. Alleen observeren en kijken. 'He, dit zie ik, dat gaat fout en dit gaat goed.' Daar dan een leuk verslag over schrijven en als je het op verschillende plekken doet, dan zie je dat niet elke omgeving hetzelfde is."*
- Simulaties zoals oefenen in het al dan niet selecteren en aannemen van mensen. *"Ik ben dan een recruiter en ik krijg verschillende kandidaten van gelijke kunnen voor me. En dan kijken waarom je kiest voor de een en voor de ander."*
- Gesprekstechnieken en -oefeningen. *"Hoe ga je dan om met een collega die boos is om wat haar is overkomen? Hoe voer je dan het gesprek?"*
- Intervisie.
- Rolmodellen dan wel gastsprekers. *"En vooral ook verhalen aanhoren waar het dus gebeurt en waar het dus ook misgaat."* Een ander zegt daarover: *"Twee kanten van het verhaal horen en dan ook direct horen van degene zelf die het succesvol heeft weten om te draaien."*
- Films en beelden.
- Adviesopdracht. *"Of als een soort van adviseur bij een organisatie, juist daar iets over moeten vinden. Meteen al in die positie terecht komen. [...] Hoe leuk is het als je gesprekken kan voeren met medewerkers over hoe inclusief de organisatie is. En dat je dan ook daarin een heel mooi adviesrapport kan schrijven."*
- Anderstalige opdracht. *"Laat ze een opdracht doen in het Engels of in een andere taal. Dan kun je meteen zien hoe lastig het is als Nederlands niet je voertaal is om dan wel op de werkvloer terecht te komen met die Nederlandse taal en cultuur."*
- Essay, presentaties.

Volgens enkele geïnterviewden vereist de minor vanwege de – veelal schurende – thematiek ook een aantal randvoorwaarden waaraan moet worden voldaan om succesvol te zijn. Dit betreft onder meer voldoende tijd. Niet een paar uurtjes maar hele dagdelen. Tijd is nodig om de materie goed te kunnen behandelen en de diepte in te gaan. Maar ook om een veilige omgeving te creëren. Er moet verder ruimte zijn voor interactie tussen studenten zodat de vertaalslag gemaakt kan worden naar de werkelijkheid van de studenten die deelnemen. Ook de fysieke ruimte moet veiligheid bieden in de zin dat het een comfortabele en relaxte ruimte is.

Bovendien vraagt de minor om 'stevige' docenten. *"Die wel een beetje grote bek kunnen hebben, die ook open staan voor dat studenten dingen delen en input hebben. Want dat ga je wel krijgen, dat er echt wel een goede discussie kan ontstaan. Ook over wat is nou inclusie? Hoort dit er ook bij? En daarmee moet je wel kunnen omgaan."*

5.3 Kortom,

We constateren dat een minderheid van de respondenten tevreden is over de mate waarin tijdens de opleiding is omgegaan met het thema diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met het feit dat de meeste respondenten – bijna twee derde – hun opleiding vijf jaar geleden of langer hebben afgerond.

Respondenten en geïnterviewden hechten belang aan een concrete of praktijkgerichte invulling van de minor. Onder meer door het bieden van handvatten, door te werken met casuïstiek en het (leren) aangaan van 'het goede gesprek' over diversiteit en inclusie op de werkvloer. Dus meer kennis, bewustwording en reflectie als basis voor het (h)erkennen van negatief gedrag. Ook van jezelf. Dit door methodieken waarbij ervaren en doen centraal staan. Geen hoorcollege of een artikel lezen. Maar wel opdrachten, oefeningen, discussie, zien en horen, etc..

Een ander zeer belangrijk aandachtspunt is dat aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer verweven moet zijn in het curriculum van alle opleidingen en in de organisatie, het bestuur en medewerkers. Een minor alleen is niet toereikend. Dit mag slechts een onderdeel zijn van een brede, structurele aanpak.

"Het gaat ook om de lesstof in de vaste vakken. Hoe kan het dat er alleen maar witte mannen op de literatuurlijst staan?"

Bijlage 1 – Topiclijst interviews

Algemeen

1. Zou je wat meer over jezelf willen vertellen? Wat doe je bijvoorbeeld qua werk of opleiding?
 - Leeftijd
 - Indien nog studerend: Heb je al stagegelopen en/of een leerarbeidsplaats gedaan?
2. Hoe beschrijf je jezelf als het gaat om je achtergrond en identiteit?
 - Denk aan: kleur, gender, culturele achtergrond, religieuze achtergrond en seksuele oriëntatie
3. Wat betekent dit voor jou?

Ervaringen op het werk/stage

4. Kun je wat vertellen over jouw werkplek (of stageplek) wat betreft diversiteit: zou je de organisatie/het team omschrijven als divers naar achtergrond/seksuele oriëntatie/gender identiteit, of niet?
5. Ben je in situaties gekomen op het werk/stage waar je merkte dat je qua achtergrond/seksuele oriëntatie/genderidentiteit botste met een ander?
 - Zo ja, wat heb je meegemaakt? Bijv. vooroordelen, nare opmerkingen, buitengesloten worden, (micro)agressiviteit, enz.
 - Van wie, waar en wanneer?
 - Indien niet behorend tot doelgroep: Zie je dit op je werk gebeuren bij anderen die tot een minderheidsgroep behoren? Heb je zelf weleens (bedoeld of onbedoeld) een opmerking gemaakt die een ander als kwetsend heeft ervaren?
6. Hoe ben je daar mee omgegaan? En hoe hebben anderen erop gereageerd?
 - Wat deed het met je?
 - Was er iemand bij/heb je het aan iemand verteld?
 - Heb je steun ervaren van anderen en van wie dan?
 - Indien niet behorend tot doelgroep: Hoe hebben jij en anderen erop gereageerd?
7. Zo nee (niet meegemaakt), ben je daar bang voor? Of verwacht je dergelijke situaties mee te maken?
 - Waarom wel/niet?
 - Ken je anderen die in zo'n situatie zijn gekomen? Zo ja, wat heb je daarover gehoord? (Wat hebben ze meegemaakt, hoe hebben ze daarop gereageerd? Wat deed het met jou?)
8. Ervaar je op je werk ook wel eens dilemma's als het gaat om jouw achtergrond/seksuele oriëntatie/genderidentiteit en datgene wat je moet doen? (In de zorg bijvoorbeeld euthanasie.)
 - Zo ja, wat voor situaties zijn dat?
 - Hoe ga je daarmee om?
9. Heb je op je werk ook positieve ervaringen gehad juist vanwege je achtergrond/seksuele oriëntatie/genderidentiteit?
 - Welke?

Behoeften

10. Hoe kijk je terug op jouw ervaringen?
11. Wat is ervoor nodig om dergelijke ervaringen te voorkomen dan wel daar beter mee om te gaan?
12. Wat kan de organisatie waar je werkt doen? Wat zou je aan je collega's en leidinggevenden, willen meegeven? Wat moeten ze wel en niet doen?
 - Je leidinggevende
 - Je collega's
13. Wat is er nodig bij 'klanten'? Bijv. cliënten, burgers richting overheidsinstantie, klanten van een bedrijf.
14. Wat heb jij nodig?

Aanknopingspunten minor

15. Wat kan de opleiding doen?
16. Hoe kan je opleiding jou voorbereiden op zulke situaties?
17. Zijn er dingen die je gemist hebt in je opleiding die je hierbij zouden kunnen helpen?
 - Welke?
18. Wat kan de opleiding doen zodat anderen hier meer oog voor hebben en er meer sprake is van een inclusieve werkomgeving?
19. Wat is belangrijk om mee te nemen in een minor die gaat over diversiteit en inclusie op de werkvloer?
20. Heb je goede voorbeelden vanuit je eigen studie, werkvormen/opdrachten die hierover gingen, goede (gast)docenten?
21. Of juist die geen goed voorbeeld waren? (Denk aan lesstof, werkvorm, college)

Tot slot

22. Zijn er zaken die niet besproken hebben, maar die toch graag wilt benoemen? Of dingen die je mij expliciet wilt meegeven?

Bijlage 2 – Respondenten naar studie

Tabel X – Kenmerken opleiding respondenten, in percentages (n=273)

	%
<i>Aan welke faculteit welke opleiding gevolgd?</i>	
- Management & Organisatie	52
- European Studies	26
- HRM	11
- Facility Management	9
- Communicatie	3
- International Communication Management	2
- Bedrijfskunde	1
- Bestuur, Recht & Veiligheid	23
- Bestuurskunde & Overheidsmanagement	12
- HBO-Rechten	6
- Integrale Veiligheidskunde	4
- International Public Management	1
- Gezondheid, Voeding & Sport	20
- HBO-V	5
- Mens en Techniek Bewegingstechnologie	5
- Voeding en Diëtetiek	4
- Sportkunde	3
- Huidtherapie	2
- HALO	1
- Sociaal werk & Educatie	5
- Pedagogiek	3
- PABO	2

think. do. connect.

E:M+MA.

Wijnhaven 88

2511 GA Den Haag

070 - 87 00 460

info@emma.nl

www.emma.nl

Volg ons op [Facebook](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#)