



## Bewust worden van uitsluiting

Hoe start de or met diversiteit? Dat begint met bewustzijn over vooroordelen en voorkeuren. De or kan deze vraag in de or: “Wat is de ideale werkcultuur in onze organisatie?” Ga met elkaar aan de slag met deze vraag aan en wissel beelden uit. Vraag je vervolgens: “Wie sluiten we hiermee uit? En welke groepen missen zij ten opzichte van de ideale werkcultuur van de medewerker?” Deze vragen helpen de or te signaleren welke groepen buitengesloten worden.



## De frisse blik van jongeren

Vooroordelen spotten is belangrijk in de startfase van diversiteitsbeleid. De or kan jongeren inzetten om deze boven water te halen. Jongere medewerkers werken nog niet zo lang bij de organisatie en zijn daarom in staat om neutraal en van een afstand te reflecteren op de organisatiecultuur. Als de or jongeren wil betrekken bij diversiteitsbeleid moet hij de juiste omstandigheden creëren. Belangrijk is een klimaat waarin de jongere zich vrij voelt om zijn mening te geven. Neem de indrukken, problemen en oplossingen die de jongeren aankaarten serieus als or.

## Knelpunten signaleren

Management teams nemen vaak zelf het eerste initiatief tot diversiteitsbeleid. Maar om succesvol te zijn moet dit beleid ook gaan leven bij de werknemers en aansluiten bij hun behoefte. De or speelt daar een sleutelrol in. De or kan namelijk als geen ander een brug zijn tussen medewerkers en management. Dat doet hij bijvoorbeeld door medewerkers te raadplegen en dat te koppelen aan de diversiteitsdoelen van de organisatie. Door medewerkers te raadplegen brengt de or knelpunten en wensen in kaart waar de bestuurder zijn voordeel mee doet.

## Contact met medewerkersnetwerken

Daarnaast kan de or medewerkers ook stimuleren om zelf het initiatief te nemen, bijvoorbeeld door het opzetten van een medewerkersnetwerk. Een medewerkersnetwerk is een groep medewerkers die elkaars behoeften op een aspect van diversiteit. Voorbeelden hiervan zijn jongerennetwerken of vrouwennetwerken. Ook medewerkers die zichzelf niet herkennen in het diversiteitsaspect van het medewerkersnetwerk, maar wel het netwerk willen steunen, kunnen daarbij aansluiten. De uitwisseling met de medewerkersnetwerken is namelijk zeer behulpzaam voor meer verbinding. Bestaat er al een medewerkersnetwerk, dan kan de or daar contact mee leggen en informatie uitwisselen.

## Misverstanden uit de weg ruimen

Or's willen vooral investeren in voorlichting over medezeggenschap om meer leden te krijgen met een diverse achtergrond, zo geven zij het SER Jongeren netwerk aan. Het netwerk signaleert dat voorlichting belangrijk is, omdat er behoorlijk wat misverstanden zijn over wat de or doet. De or kan ook voor kiezen om een zetel te reserveren voor medewerkers met een diverse achtergrond. Het is een geormerkte zetel. Meer informatie hierover lees je in het *Voorbeeldreglement ondernemingsraden* dat de SER heeft uitgebracht.

### **Bruggenhoofd**

Het is positief wanneer een medewerker met een diverse achtergrond lid wordt van de or dan namelijk nieuwe netwerken aanboren. Maar de or moet niet denken dat dat nieuwe lid eentje verantwoordelijk is voor diversiteit. Die verwachting is te belastend, blijkt uit de enquête. Spreek daarom uit dat de verantwoordelijkheid voor diversiteitsbeleid bij de hele or ligt.



[Terug naar hoofdmenu](#)