



Divers en inclusief personeelsbeleid in kinderopvang

Tips, tools en inspiratie!

Inhoud



3

Inleiding



4

Diversiteit en inclusiviteit in
kinderopvang in cijfers



5

Eigentijds
personeelsbeleid



8

Een open houding is de
basis voor inclusie



12

Tips voor werving en
selectie



15

Betere kinderopvang met
diversiteit en inclusie



20

Regelingen uitkerende
instanties



22

Kansen bij een krappe
arbeidsmarkt



25

Zo werk je aan
inclusie



26

Zo implementeer je divers en
inclusief personeelsbeleid



27

Zo doe je meer kennis
en inspiratie op



29

Colofon

Inleiding

Kinderopvang werkt! wil bijdragen aan een meer divers en inclusief personeelsbeleid in kinderopvang. Om kinderen die naar kinderopvang gaan kennis te laten maken met de mooie kleurrijke samenleving waar ze onderdeel van zijn, waarin zij opgroeien en zich ontwikkelen. En omdat de sector te maken heeft met arbeidsmarktkrapte en divers en inclusief personeelsbeleid bij kan dragen aan de oplossing hiervan.

Kinderopvang staat midden in onze samenleving waarin verschillende mensen met diverse achtergronden samen leven en werken. Uit cijfers blijkt dat de branche kinderopvang qua medewerkers nog meer een afspiegeling kan worden van die samenleving. Zo zijn er nog weinig mannen werkzaam in kinderopvang. En zijn in grote delen van Nederland ook weinig mensen met een niet-westerse (migratie)achtergrond als pedagogisch medewerker of in een andere functie aan het werk in een kinderopvangorganisatie. Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn ondervertegenwoordigd.

Dit e-book helpt kinderopvangorganisaties op weg naar een meer divers en inclusief personeelsbeleid. Dat doen we door informatie te bieden over wat divers en inclusief personeelsbeleid is. Wat vraagt het van je werving en selectie? En hoe ziet inclusie er op de werkvloer uit?

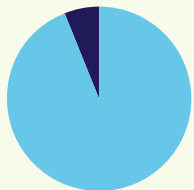
Kinderopvangorganisaties delen in dit e-book hun verhalen, ervaring, kennis en verworven inzichten. Met interviews uit de praktijk hopen we te inspireren en te enthousiasmeren om echt aan de slag te gaan met diversiteit en inclusie. Met een stappenplan en tips geven we de nodige praktische handreikingen om divers en inclusief personeelsbeleid zelf vorm te geven in je organisatie.



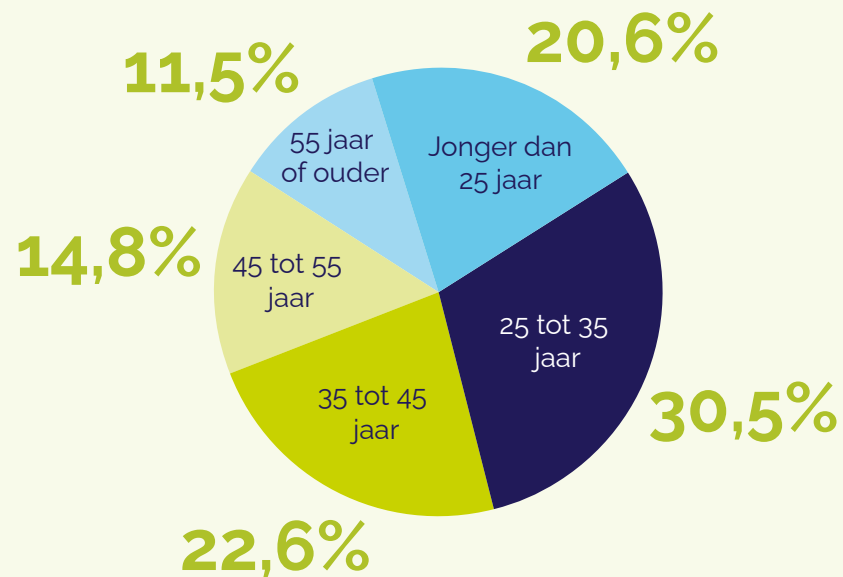


Diversiteit en inclusiviteit in kinderopvang in cijfers

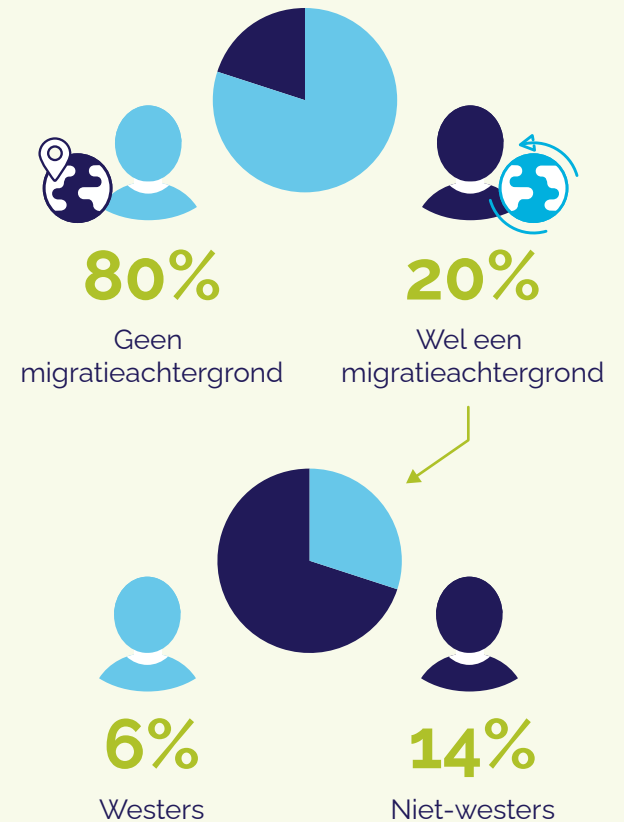
Geslacht



Leeftijd



Migratieachtergrond





Eigentijds personeelsbeleid

Eigentijds personeelsbeleid

Steeds meer organisaties besteden aandacht aan diversiteit en inclusie in hun personeelsbeleid. Niet zo vreemd. Want diverse en inclusieve organisaties zijn creatiever en innovatiever en presteren vaak beter dan organisaties die diversiteit en inclusie niet hoog op de agenda hebben staan. Zo wordt de dienstverlening vanuit meer perspectieven bekeken, waardoor deze beter aansluit bij de verschillende groepen klanten van een organisatie. En benutten diverse en inclusieve organisaties het potentieel van talent op de arbeidsmarkt effectiever. Maar wat is eigenlijk divers en inclusief personeelsbeleid?

Openstaan voor verscheidenheid

Divers personeelsbeleid gaat over het openstaan voor een verscheidenheid van medewerkers in je organisatie en hier dus ook aandacht voor hebben bij werving en selectie én op de werkvloer. Ieder mens is anders, er is verschil in leeftijd, sekse, religie, culturele achtergrond, huidskleur, lichamelijke beperking, opleiding, persoonlijkheid, politieke overtuiging et cetera. Om diversiteit in personeelsbeleid te laten slagen is inclusie nodig. Dat wil zeggen dat verschillen tussen mensen er mogen zijn; dat ze geaccepteerd, gewaardeerd en gerespecteerd worden.

Inzet van verschillen

Vaak wordt bij diversiteitsbeleid gedacht aan het inbedden van minderheden in de meerderheid op de werkvloer. Hierdoor is er wel aandacht voor diversiteit bij instroom, maar weinig oog voor de inclusieve werkomgeving waar waardering is voor elkaars verschillen. Bij divers en inclusief personeelsbeleid moet vooral gekeken worden naar de inzet van die verschillen.¹

“Diversiteit zonder inclusie levert juist problemen op.

Saniye Çelik, lector Diversiteit

Inclusie gaat verder dan goed samenwerken

Het gaat dan naast het belang van aandacht voor feestdagen of taalgebruik, juist ook om persoonlijke mogelijkheden, kansen en talenten. Er moet er oog zijn voor weerstand en gevoelens van onzekerheid en ongelijkheid bij zowel de minderheid als de meerderheid. Inclusie gaat dan ook verder dan het goed samen kunnen werken op de werkvloer. Het is een manier van samenwerken waarbij iedereen tot zijn of haar recht komt. Inclusie wordt pas mogelijk als het ook in het organisatie-, communicatie- en personeelsbeleid wordt opgenomen en in de wijze van leidinggeven wordt uitgevoerd.

Aansluiten bij de achtergrond van de kinderen

Diversiteit en inclusie is voor steeds meer organisaties belangrijk. Hier zijn vele redenen voor, bijvoorbeeld het kunnen beschikken over een grotere en gevarieerdere talentenpool wat vaak leidt tot meer creativiteit en ontwikkeling binnen de organisatie. Ook een positief imago als maatschappelijk verantwoorde onderneming kan belangrijk zijn voor onder meer het aantrekken van nieuwe collega's. Maar in veel sectoren wil men ook 'gewoon' een afspiegeling van de samenleving zijn. Voor veel kinderopvangorganisaties geldt dit ook. Zo sluiten zij goed aan bij de verschillen in achtergrond van de kinderen en ouders.





Een open
houding is
de basis voor
inclusie

Interview

Een open houding is de basis voor inclusie

Humankind koos ervoor om in 2022 en 2023 van inclusie het pedagogisch jaarthema te maken. Hoe dit past in de visie van de organisatie en wat het in de praktijk behelst vertellen Thérèse Beurskens en José Lenders. Thérèse is senior arbeidsrechtjurist en Mens & Ontwikkelingsadviseur en José is senior beleidsmedewerker pedagogiek en kwaliteit.

Wat is jullie vertrekpunt als het gaat om diversiteit en inclusie?

Thérèse: 'Humankind is een humanistische organisatie. Dat betekent dat mensgerichtheid terugkomt in alle aspecten van onze organisatie. We vinden dat je altijd oog en oor moet hebben voor verschillen tussen mensen, of dat nu gaat om gender, lhbtq+ of verschillen in culturele achtergrond. Ieder mens is uniek en die unieke mens staat centraal. Verschillen verrijken de organisatie en inclusie draagt bij aan het werkgeluk dat collega's ervaren.'

José: 'Ook al zit het in ons DNA dat verschillen er zijn en mogen zijn, toch willen we blijven werken aan bewustzijn van wat dat inhoudt. Mede daarom ook de keuze voor dit pedagogisch jaarthema.'

Richt het jaarthema zich dan uitsluitend op de inclusie op de groep?

José: 'Nee, we richten ons ook op ouders, op pedagogisch medewerkers en op andere collega's in de organisatie. Het is wel zo dat we de uitwerking van het thema belangrijk vinden voor de kinderen die bij ons komen. Zij groeien op en ontwikkelen zich in een maatschappij die veel diversiteit kent. De groep is een mini-samenleving waarin zij leren oog en respect te hebben voor verschillen. Zo bereiden we hen voor op de toekomst.'

Thérèse: 'En door onze visie is het een thema dat breder leeft in de organisatie. Het wordt steeds normaler dat een collega lhbtq+ is bijvoorbeeld. Dat moet je een plaats geven in je organisatie; je moet open willen staan voor verschillen.'

Hoe geef je die verschillen een plaats?

José: 'Het begint ermee dat pedagogisch medewerkers en andere collega's erover in gesprek gaan met elkaar. Dat zij elkaar en zichzelf bevragen op hun eigen normen en waarden en hun handelen. Dan pas kunnen zij ook voor de kinderen een voorbeeld zijn als het gaat om inclusie.'

Thérèse: 'Het vraagt ook om lef van de organisatie. Als ouders klagen over het feit dat er een mannelijke pedagogisch medewerker op de babygroep van hun kind werkt, of dat een pedagogisch medewerker een hoofddoek draagt, moet je als organisatie achter je pedagogisch medewerker durven staan.'

Hoe geven jullie vorm aan het jaarthema?

José: 'We hebben pedagogische invalshoeken genomen en die komen terug in webinars, kenniskringen en in workshops op de organisatiebrede studiedag. Het kan dan bijvoorbeeld gaan over genderverschillen of verschillen in sociaal culturele achtergrond. Daarnaast willen we organisatiebreed gesprekken voeren. Prikkelende vragen op ons intranet helpen hierbij en bij de bewustwording over het eigen handelen.'

Thérèse: 'Humankind is een grote organisatie die door heel Nederland zit. We zien dat regio's een eigen invulling moeten kunnen geven aan diversiteit en inclusie, op basis van de waarden die we binnen Humankind met elkaar delen.'



“ We zien dat regio's een eigen invulling moeten kunnen geven aan diversiteit en inclusie, op basis van de waarden die we binnen Humankind met elkaar delen.

Thérèse Beurskens, senior arbeidsrechtjurist en Mens & Ontwikkelingsadviseur

Wat is jullie ambitie als het gaat om diversiteit en inclusie?

Thérèse: 'We moeten alert blijven, want in de waan van de dag kan het zomaar naar de achtergrond verdwijnen. En zoals gezegd moeten we ook achter onze mensen blijven staan. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld nog praktische zaken die anders en soms ook beter kunnen. Denk aan systemen waarin je je alleen als man of vrouw kunt registreren, of de wijze van communiceren. Soms zijn zaken achterhaald en daar mag je als organisatie iets aan doen.'

José: 'Een open houding is de basis van inclusie. We moeten dus vooral scherp blijven en vragen blijven stellen aan onszelf en aan elkaar. In de kinderopvang komen verschillende kinderen en ouders, als organisatie wil je dan ook een afspiegeling kunnen zijn van de maatschappij.'



“ In de kinderopvang komen verschillende kinderen en ouders, als organisatie wil je dan ook een afspiegeling kunnen zijn van de maatschappij.

José Lenders, senior beleidsmedewerker pedagogiek en kwaliteit



Tips van Humankind

- Blijf zonder (voor)oordeel in gesprek over verschillen, sta open voor elkaar. Wees oprecht nieuwsgierig.
- Ga achter je collega staan ook als ouders kritiek hebben over bijvoorbeeld de pedagogisch medewerker met een hoofddoek of de man die op de peutergroep werkt.
- Hanteer als uitgangspunt van de organisatie dat je uitsluiting van collega's nooit accepteert.



Tips voor werving en selectie

Werving

- Laat in interne en externe communicatie zien dat je een diverse en inclusieve organisatie bent.
- Zorg voor een duidelijk, concreet functieprofiel en beeldmateriaal waaruit diversiteit blijkt.
- Omschrijf selectiecriteria meer in gedrag, taakomschrijvingen en werkplek in plaats van in eigenschappen.
- Richt je in je communicatie op een brede doelgroep, dan kunnen ook doelgroepen die voor de organisatie nieuw zijn zich herkennen.
- Gebruik communicatiekanalen van de doelgroepen die je wilt bereiken, denk aan: zelforganisaties, het werkgeversservicepunt, lokale of regionale opleidingen, vluchtelingenwerk, of organisaties voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt door een fysieke of mentale beperking.



Weetje

Mensen met een migratieachtergrond maken vooral gebruik van formele kanalen om te solliciteren.



Selectie

- Zorg dat de sollicitatiecommissie divers en inclusief is.
- Overweeg naamloos solliciteren.
- Wees je bewust van subjectieve observaties en vooroordelen ten aanzien van de doelgroep waaruit de sollicitant komt. Train leden van de sollicitatiecommissie op dit bewustzijn.
- Stel een gestructureerd gespreksprotocol op zodat gesprekken met verschillende sollicitanten op dezelfde wijze kunnen worden beoordeeld.
- Hou oog voor objectieve kenmerken en voorkom een eenzijdige focus op soft-skills, zoals presentatie en interactie. Bij de laatsten blijken onbewuste en bewuste vooroordelen een rol te spelen.
- Als er voor een assessment-instrument gekozen wordt, zorg er dan voor dat dit niet conventioneel en cultuurgebonden is.



Weetje

Het College voor de Rechten van de Mens biedt de training **Selecteren zonder vooroordelen**.

→ [Training Selecteren zonder vooroordelen](#)



Weetje

Onbewuste stereotypering van de sollicitant op basis van de herkomstgroep vindt vaker plaats dan je denkt. Bij 50+ sollicitanten wordt bijvoorbeeld gedacht dat zij vaker verzuimen dan jongere mensen en minder productief zijn, terwijl dit nergens uit blijkt.

Deze tips komen uit het kennisdocument **Divers werven en selecteren van Diversiteit in Bedrijf (SER)** dat je [hier](#) vindt.



Betere
kinderopvang
met diversiteit en
inclusie

Interview

Betere kinderopvang met diversiteit en inclusie

Bzzzonder is niet zomaar een kinderopvangorganisatie, maar een hele bijzondere. Jantine van Dormael, hr-manager van Bzzzonder, vertelt over waarom diversiteit en inclusie in hun personeelsbeleid zo'n grote rol spelen en hoe het eruit ziet.

Waar komt jullie enorme gedrevenheid als het gaat om diversiteit en inclusie in de organisatie vandaan?

'Initiatiefnemer, Michiel van Rennes, is vader van vijf en was jaren geleden op zoek naar een goede kinderopvangplek voor twee van zijn kinderen die een zorgvraag hebben. Dat was nog niet zo eenvoudig. Een plek waar mensen met en zonder zorgvraag samen opgroeien en samen werken, bleek niet vanzelfsprekend. Dat moest anders vond Michiel en daarom richtte hij Bzzzonder op. Inmiddels werken er zo'n 580 collega's bij ons, waarvan zo'n 80 mensen met een zorgvraag. We zijn er voor kinderen van 0 tot 101. Iedereen is welkom is een van onze drie kernwaarden.'

Dat klinkt heel idealistisch, maar hoe geef je er vorm aan? Hoe werven jullie bijvoorbeeld nieuwe collega's?

'Werving gaat voor een groot deel via mond tot mondreclame, door bijvoorbeeld ouders en collega's. Daarnaast organiseren we maandelijks Bzzzorreliteren. Iedereen die bij ons wil werken kan dan langskomen. Het is een laagdrempelige inloop waarbij wij ons verhaal vertellen, en we luisteren naar de verhalen van de mensen die bij ons zouden willen werken. Voor ons telt dat iemand vanuit zijn hart werkt. Waar opleiding nodig is zorgen wij daarvoor. Een groot deel organiseren we binnen onze eigen Bzzzonder Academie.'



“ Ook onze Bzzzonder Academie is gericht op inclusie. Er wordt bewust gekozen voor verschillende kennis- en handelingsperspectieven, zodat iedereen zich kan ontwikkelen.

Ilona Hoogendoorn-Boekholt, pedagogisch medewerker dreumesgroep

De manier waarop jullie de organisatie hebben vormgegeven, zorgt ervoor dat er ook echt plek is voor mensen met een zorgvraag. Hoe ziet het er in de praktijk bij jullie uit?

'De meeste mensen met een zorgvraag hebben een leerwerkplek in een van de ondersteunende teams. Je kunt er als organisatie voor kiezen om horeca, groenvoorziening en andere ondersteunende werkzaamheden in te kopen, maar wij doen dit zelf. Daardoor kun je een diverse en inclusieve organisatie inrichten waar nauw wordt samengewerkt. We gaan daarbij altijd uit van de iemands mogelijkheden. Zo zijn er collega's in de horeca die ook graag iets op een groep willen doen. Zij kunnen, onder begeleiding van een gediplomeerd pedagogisch medewerker, bijvoorbeeld helpen met fruit klaarmaken. Een van onze collega's heeft het downsyndroom, zij helpt op een groep en is voor de kinderen gewoon juf Joke. Ook onze Bzzzonder Academie is zo ingericht dat iedereen zich kan ontwikkelen binnen onze organisatie. We bieden tijdens studiedagen workshops aan over sensomotorische ontwikkeling, maar ook barista-workshops of een workshop haar vlechten.'



“ Bij het samenwerken met collega's met een zorgvraag is het goed om alle verwachtingen en behoeften helder te hebben. Als je ergens tegenaan loopt, bespreek je dat, en houd je er op de groep rekening mee.

Ilona Hoogendoorn-Boekholt

Wat vraagt jullie visie in praktische zin van personeelszaken?

'In ieder geval het investeren in een groot en sterk netwerk. Daar waar we locaties hebben, werken we samen met de gemeente, het werkgeversservicepunt en het wijkteam. Het organiseren van leerwerkplekken vraagt een hele intensieve aanpak. Die investering in de samenwerking daarbij levert veel op in de vorm van, onder meer, hulp bij het verkennen van regelingen voor arbeidsparticipatie en ontzorging bij een deel van de administratie die erbij hoort. En het loont, want na afloop van het leerwerktraject blijven veel collega's bij ons; ze zijn onmisbaar geworden.'

Jullie investering kost geld, maar is het dus waard?

'Ja, want het ligt er helemaal aan waar je voor kiest: wij kiezen ervoor om te investeren in werkgeluk. Je hoeft geen verlies te lijden in euro's, maar je hoeft ook niet alleen te focussen op financiële winst. Daarbij hebben wij weinig personeelsverloop en hoeven we geen enorme budgetten in te zetten voor werving en selectie. Ook draagt het bij aan de kwaliteit van onze dienstverlening, doordat er meer 1-op-1 momentjes kunnen zijn op de groep. Zo kan juf Joke even samen met een kind een puzzeltje maken als haar collega's op de groep daarvoor geen tijd hebben. En misschien wel het belangrijkste van alles: de kinderen die bij Bzzzonder komen, groeien op met verschillen en vinden die gewoon. Beter kunnen we ze niet voorbereiden op hun toekomst.'

“Werken volgens de visie van Bzzzonder vergroot je werkplezier. Collega's met een zorgvraag zetten je soms letterlijk even stil als je weer eens door aan het rennen bent.

Tamara ten Hove, coördinator inclusie en pedagogisch medewerker bso 8+





Tips van Bzzzonder

- Geef het beleid vorm vanuit je hart.
- Ga open het gesprek in en kijk welke mogelijkheden iemand heeft en waar zijn passie zit.
- Denk out of the box over mogelijkheden in je organisatie voor mensen met een zorgvraag of afstand tot de arbeidsmarkt.
- Investeer in de relatie met de gemeente en het werkgeversservicepunt.
- Organiseer regelmatig een sollicitatie-inloop, dan komen er mensen op je pad die normaal niet zouden durven solliciteren.

“ Het is belangrijk dat we kinderen laten zien dat iedereen anders is en je allemaal mee kunt doen. Dus ook onze collega die in een rolstoel zit.

Tamara ten Hove



Regelingen uitkerende instanties

Regelingen uitkerende instanties

Er zijn regelingen voor werkgevers die bij uitvoering van divers en inclusief personeelsbeleid kunnen ondersteunen. In onderstaande tabel noemen we er een aantal. Meer informatie is te vinden in de brochure **Financiële regelingen leren en werken (26 september 2022)**.²

Regeling	Voor	Door
Loonkostensubsidie participatiewet	Mensen met een arbeidsbeperking waarvoor de gemeente verantwoordelijk is	Gemeente
Loonkostensubsidie bbl-trajecten	Jongeren met een beperking die geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen en een bbl-opleiding volgen	Gemeente
Loondispensatie Wajong	Werknemers met een Wajong-uitkering	UWV
No-risk polis	Werknemers met een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering	UWV
Proefplaatsing (twee maanden)	Werknemers met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering	UWV
Jobcoach (intern of extern)	Werknemers met langdurige ziekte of handicap die die persoonlijke ondersteuning nodig hebben	UWV / Gemeente
Bedrijfsadvies inclusieve organisatie	Algemeen	Werkgeversservicepunt
Vergoeding voorzieningen werkplek werkgever	Participatiewet en werknemers met een WAO-, WIA- of Wajong-uitkering	UWV / Gemeente
Scholing doelgroep	Werknemers met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering	UWV
Participatieplaats doelgroep (27+)	Uitkeringsgerechtigden 27+ die nog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, maar wel het perspectief hebben dat zij met begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid	Gemeente



Kansen bij een krappe arbeidsmarkt

Interview

Kansen bij een krappe arbeidsmarkt

Selma Özkan is directeur-eigenaar van Kindernet. Aandacht voor diversiteit en inclusie in de organisatie is voor haar zo vanzelfsprekend, dat er geen specifiek beleid voor is. Bij Kindernet is diversiteit en inclusie een natuurlijk gegeven. Hoe dat eruitziet vertelt ze in dit interview.

Waar komt die vanzelfsprekendheid als het gaat om diversiteit en inclusie in je organisatie vandaan?

'Ik denk dat het komt doordat ik zelf als Nederlandse met een niet-westerse culturele achtergrond mijn eigen plek heb moeten vinden tussen alle vooroordelen die er zijn in de samenleving. Hoe vaak ik niet een compliment heb gekregen omdat ik zo goed Nederlands spreek. Ja, dat is niet zo raar, ik ben hier geboren en getogen. Maar ook over het feit dat ik goed opgeleid ben en dat ik een eigen bedrijf heb. Het heeft me bewust gemaakt van de vele vooroordelen die spelen en wat de effecten ervan zijn. Bij Kindernet staan we open voor verschillen, zonder vooroordelen, alleen dan kun je samen een inclusieve organisatie vormen.'

Jullie hebben geen specifiek personeelsbeleid. Is er wel een visie op inclusie?

'Onze werkvloer toont onze visie. Er werken allemaal verschillende mensen in de organisatie; we hebben vrouwelijke en mannelijke collega's, collega's met een lichte beperking en collega's in het lhbtqi+ spectrum. Bij ons is het uitgangspunt dat er verschillen zijn, dat je daar voor openstaat en dat je begrip hebt voor die verschillen. En we gaan uit van kansen voor iedereen, waarbij iedere sollicitant voldoende kwaliteiten in huis heeft voor het werk, of die kwaliteiten kan ontwikkelen. Zo was er bijvoorbeeld een vluchteling die moeite had op de opleiding pedagogisch medewerker, bij ons is ze ingestroomd vanuit een bbl-opleiding en dat paste beter bij haar. De kinderen en ouders die bij ons komen zijn verschillend, en hetzelfde geldt voor collega's die bij ons werken. En al die verschillen vind je ook in de wereld buiten de muren van Kindernet. Wat ons verbindt is dat ieder kind telt en we er voor alle kinderen zijn.'



“ Bij Kindernet staan we open voor verschillen, zonder vooroordelen, alleen dan kun je samen een inclusieve organisatie vormen.

Selma Özkan, directeur-eigenaar van Kindernet

Hoe is het voor collega's op de werkvloer om met al die verschillen te werken?

'Zij weten niet beter. Natuurlijk kunnen er zaken spelen op de werkvloer, maar die moet je als organisatie oppakken. Soms is een aanpassing van de werkplek of werkkleding nodig voor iemand. Dat regel je dan. Als taal een probleem vormt dan zorgen we voor scholing. Verder kan het helpen dat ik zelf een niet-westerse culturele achtergrond heb. Dat verlaagt de drempel voor collega's om mij vragen te stellen over bijvoorbeeld de ramadan, of over de rouwperiode in een andere cultuur. We plannen dus niet speciaal een overleg voor het bespreken van dit soort zaken.'

Bij kindernet werken ook statushouders en vluchtelingen. Is dat een bewuste keuze?

'Dat is het, en die keuze wordt ingegeven door twee zaken. Het eerste is dat statushouders en vluchtelingen een kans verdienen om hier te werken en ook op die manier deel te zijn

van onze samenleving. Ook hier leven vaak vooroordelen doordat ze het Nederlands nog niet goed beheersen. Er wordt dan bijvoorbeeld gedacht dat zij laagopgeleid zijn, terwijl veel statushouders en vluchtelingen juist een goede opleiding in het land van herkomst hebben genoten. Het tweede is dat we statushouders en vluchtelingen heel hard nodig hebben. Zij zijn een aanwinst voor onze branche die als zoveel sectoren kampt met arbeidsmarkttekorten, zij kunnen die verlichten.'

Jullie hebben binnen het Nationale BES(t)4Kids uitwisselingsprogramma ook samengewerkt met kinderopvangorganisaties in Saba.

'Een heel verrijkende samenwerking. Het is een maatschappelijk project, waarbij in de afgelopen drie jaar twee delegaties van ons een aantal maanden naar Saba zijn geweest, en vier delegaties vanuit Saba bij ons. In Saba hebben ze dankzij de uitwisseling de kwaliteit van hun kinderopvang kunnen verbeteren. En wij hebben ervaren dat we onze handen dicht mogen knijpen met de middelen die we hier hebben. Wat opvalt is dat er veel verschillen zijn, maar dat wat bindt veel groter is: de liefde en passie voor het vak.'



Tips van Kindernet

- Benader inclusie zo breed als het is, namelijk voor alle verschillende collega's.
- Zet de bril op waarmee je kansen ziet: wat kan deze persoon in onze organisatie betekenen?
- Omarm de verschillen: het is met een krappe arbeidsmarkt dé kans voor jouw organisatie.
- Accepteer het als het met een nieuwe collega niet lukt en geef ook de volgende(n) een kans.



Zo werk je aan inclusie

- Wees je bewust van je eigen organisatiecultuur: hoe inclusief ben je eigenlijk?
- Zorg dat er rolmodellen in de organisatie zijn, zowel op de werkvloer als in leidinggevende functies.
- Organiseer draagvlak in je organisatie door mensen uit alle geledingen te betrekken bij beleidsontwikkeling en het beleid samen vorm te geven.
- Maak diversiteit en inclusie bespreekbaar in teamoverleggen.
- Draag in alle interne en externe communicatie diversiteit en inclusie uit. Laat bijvoorbeeld met foto's en ander beeldmateriaal aan (toekomstige) klanten en medewerkers de diversiteit in je organisatie zien.
- Focus bij alle (toekomstige) medewerkers op talent(ontwikkeling) en kansen.
- Maak het voor iedereen in je organisatie mogelijk om zich naar eigen vermogen te ontwikkelen.
- Sta open voor de achtergronden van je klanten: Wat kun je leren van de diversiteit van je klantengroep?
- Stel voor vragen over het beleid een vast aanspreekpunt/ vertrouwenspersoon aan in de organisatie.





Zo implementeer je divers en inclusief personeelsbeleid

Wil je in je organisatie gestructureerd aan de slag met divers en inclusief personeelsbeleid dan kunnen de volgende eerste stappen helpen.

- 1 Maak een plan van aanpak voor divers en inclusief beleid in de organisatie.
- 2 Maak duidelijk waarom je kiest voor divers en inclusief personeelsbeleid.
- 3 Stel concrete doelstellingen op voor de samenstelling van de teams, bijvoorbeeld streefcijfers.
- 4 Inventariseer kansen en eventuele struikelblokken voor succesvol beleid in de organisatie.
- 5 Onderzoek welke specifieke voorzieningen nodig zijn om het beleid te laten slagen, bijvoorbeeld aanpassingen van de werkplek voor iemand met een (arbeids)beperking. Zoek hiervoor naar praktische oplossingen die weinig ruimte en geld kosten.
- 6 Zorg voor draagvlak en betrek de werkvloer bij de uitwerking van het beleid. Signaleer weerstand en denk vooraf na over hoe je hiermee om wilt gaan.
- 7 Communiceer helder over het beleid en geef ruimte voor feedback en reflectie.
- 8 Zorg voor een goede ontvangst en inwerkperiode van een nieuwe medewerker in je organisatie.

Op de website van de [AWVN](#) vind je een zeer uitgebreid plan met tools en tips.



Zo doe je meer kennis en inspiratie op



Lezen

→ **Website: SER Diversiteit in bedrijf**

De website van SER biedt een kennisplatform, voorbeeldprojecten en informatie over het onderwerp Diversiteit.

→ **Brochure: SER Divers werven en selecteren**

→ **Website: Nationale vacaturebank**

Negen tips voor het schrijven van een inclusieve vacaturetekst.

→ **Website: AWWN De normaalste zaak**

Hier vind je een zeer uitgebreid plan van aanpak en handreikingen voor een businesscase om diversiteit en inclusie in je organisatie vorm te geven.

→ **Website: AWWN De Normaalste zaak**

6 Thema's over inclusief werkgeven.

→ **Website: VNO NCW**

Op deze website vind je informatie over de Participatiewet en diversiteit en het banenplan.

→ **Website: Rijksoverheid**

Informatie over culturele diversiteit, waaronder 'meten is weten': twee mogelijkheden om culturele diversiteit in je organisatie te meten.



Zo doe je meer kennis en inspiratie op



Luisteren

Inclusie noodzaak voor AXA

Hoe wordt een organisatie divers en inclusief en hoe behoud je dat?

Wat is er nodig om iedereen gelijke kansen te geven?

- [Spotify Podcast](#)
- [People Power Radio Podcast](#)

Diversiteit: doel bepalen, tellen en dan divers aannemen

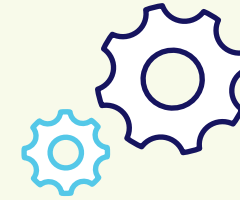
Met Alice Odé, projectleider van Diversiteit in Bedrijf.

- [Spotify Podcast](#)
- [People Power Radio Podcast](#)

Culturele diversiteit is een strategische keuze van de top

De prestaties van diverse organisaties zijn beter, creatiever en klantgerichter. En ze nemen beter besluiten.

- [Spotify Podcast](#)
- [People Power Radio Podcast](#)



Doen

- [Training: Harrie Helpt](#)
CNV Jongeren
- [Training: Harrie Helpt Statushouders](#)
CNV en Enspiratie
- [In gesprek: Potje praten over mannen in de kinderopvang](#)
Rick in de kinderopvang.

Colofon

Tekst en interviews

Dees Weyburg, Desartes

Redactie

Stéphanie Baars

Vormgeving

Inette van Ooijen

Fotografie geïnterviewden

Rob Lamping

Met dank aan

Bzzzonder

Humankind

Kindernet

Ontwikkeld door Kinderopvang werkt!

Via Kinderopvang werkt! zetten Brancheorganisatie Kinderopvang, Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang, FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn zich gezamenlijk in voor een aantrekkelijke sector en een gezonde arbeidsmarkt met goede arbeidsvoorwaarden.

©Kinderopvang werkt!, Utrecht februari 2023

