



10 TIPS

Aantrekkelijk inclusief werkgeverschap

NAJAAR 2024

Aantrekkelijk werkgeverschap betekent ook het zorgen voor een inclusief klimaat, waarin alle medewerkers zich thuis voelen en gewaardeerd om hun unieke eigenschappen. Hieronder vind je 10 TIPS waarmee je snel aan de slag kunt. Het lijken soms open deuren, maar daarbij gaat het juist vaak om diepgewortelde overtuigingen en patronen. Daar samen het gesprek over voeren zorgt voor bewustwording. De tips zijn bedoeld voor schoolleiders, maar ook anderen kunnen hier hun voordeel mee doen.

1 Wees je bewust van het risico van stigmatisering en stereotypering

In ons taalgebruik zenden we soms onbedoeld boodschappen uit die kunnen leiden tot een gevoel van uitsluiting bij collega's. Ons brein werkt nu eenmaal zo dat we een neiging hebben tot vooroordelen en stigmatisering, maar niet iedereen is zich daarvan bewust. Praat hierover met collega's en let ook zelf op je taal. Goed bedoelde uitspraken zoals bijvoorbeeld 'die meiden van de BSO' of 'laat het billen afvegen bij de kleuters maar aan een vrouwelijke collega over' (tegen een mannelijke stagiaire), kan de betreffende personen het gevoel geven dat ze minder waard zijn of voor iets niet geschikt zijn. Ook stereotype aannames (zoals 'vrouwen hebben een mannelijke partner', 'mannen zijn goede leiders') kan leiden tot ongemak. Zorg dat collega's het gesprek hierover aangaan.

2 Stimuleer diversiteit

Teams die bestaan uit professionals met verschillende expertises, kwaliteiten en perspectieven zijn succesvoller dan teams die bestaan uit leden die sterk op elkaar lijken. Mensen zijn echter geneigd om nieuwe collega's aan te nemen die sterk op hen lijken. Soms is een reactie: 'bij ons solliciteren geen mannen, mensen van kleur, academici of leraren met een tattoo'. De vraag is: waarom niet? Laat je advertentieteksten lezen door externen en vraag hen of zij zich aangesproken zouden voelen, zoek naar personeel op andere plekken dan gebruikelijk (zoals social media) en let expliciet op diversiteit bij potentiële kandidaten en bij mobiliteit.

3 Zorg voor een warme sfeer

Zorg dat collega's die afwijken van de norm (wat betreft uiterlijk, voorkeur, geloof, kleur, sekse, expertise, etcetera) zich thuis voelen door een warme, open sfeer te creëren. Betrek hen bij gesprekken en laat zien dat je open staat voor andere gezichtspunten. Veel leidinggevenden zijn zich niet bewust van de enorme invloed die uitgaat van hun voorbeeldrol in omgangsvormen, 'flauwe' grapjes en in gesprekken over collega's die er niet bij zijn. Zorg daarom voor een warme, **hartelijke uitstraling** en oprechte interesse in alle collega's. Daarnaast is het belangrijk dat hun leidinggevenden transparant, oprecht en voorspelbaar zijn en vertrouwen tonen in hun personeel.

4 Waardeer expertise en kwaliteiten

Ga in gesprek met collega's en ontdek welke specifieke kwaliteiten zij hebben en bespreek met hen hoe zij deze kunnen inzetten. Denk niet alleen aan beroepsgerelateerde kwaliteiten, maar ook breder, zoals creativiteit, ontwerpvaardigheden, AI-expertise of bepaalde hobby's, als fotografie of kennis van de plaatselijke geschiedenis. Wees zelf ook creatief bij het bedenken van mogelijkheden hoe je deze (extra) kwaliteiten kunt inzetten en waarderen, bijvoorbeeld door hun hulp in te roepen bij de schoolwebsite, op studiedagen of in de samenwerking met externe partners.

5 Ondersteun collega's die zich uitspreken

Sommige collega's vinden het moeilijk om een afwijkend standpunt in te brengen of hun (afwijkende) expertise aan te bieden. Ondersteun deze collega's hierbij door bijvoorbeeld een gesprek te oefenen, hen uit te nodigen om hun mening te geven en daar **positief op te reageren** en hen expliciet te waarderen als ze zich uitspreken. En laat zien dat je het waardeert wanneer iemand een andere invalshoek inbrengt in het gesprek.

6 Voorkom een eilandencultuur

Collega's die op elkaar lijken zoeken elkaar graag op bij het koffiezetapparaat, in de personeelskamer, tijdens studiedagen of bij een personeelsuitje. Anderen kunnen zich daardoor buitengesloten voelen, in het bijzonder als ze het idee hebben dat het gesprek over hen gaat of wanneer zijzelf het gevoel hebben geen groepje gelijkgestemden in de organisatie te hebben. Als je dit constateert, stimuleer dan collega's om gemengde groepen te vormen, door een bepaalde werkvorm te gebruiken, met een spelletje of door een tafelschikking. Om deze reden is het vaak ook goed om gelijkgestemden/werknemers met een gelijke achtergrond of sekse enigszins te clusteren in de teams als hier ruimte voor is, in plaats van bijvoorbeeld de drie mannen die er zijn over de scholen te verdelen.

7 Maak conflicten bespreekbaar

Diversiteit in een team is niet altijd makkelijk, het kan ook (juist) tot frictie leiden omdat perspectieven en standpunten van elkaar verschillen. Als collega's een verschil van mening hebben, of als er iets is voorgevallen wat tot ergernis of irritatie heeft geleid, besef dan dat mensen hier verschillend mee omgaan. Sommigen zijn het de volgende dag vergeten, bij anderen speelt dit op de achtergrond nog lang door. Het is een goede gewoonte om een dag later terug te komen op dergelijke voorvallen bij de betrokken collega's. Laat hen uitspreken wat dit met hen heeft gedaan, hoe hier een volgende keer mee omgegaan kan worden en welke onderliggende waarden een rol hebben gespeeld. Als medewerkers hieraan wennen, bevorderen dergelijke gesprekken **het onderlinge vertrouwen en respect**.

8 Zorg voor passende rolmodellen

Om stagiaires en nieuwe leraren zich thuis te laten voelen, kan het helpen om hen te verbinden aan een gelijkgestemde, iemand van dezelfde sekse of met dezelfde culturele achtergrond. Deze persoon kan de cultuurschok waar de nieuwe collega mogelijk in terecht komt beter begrijpen en de nieuweling ondersteunen bij het zich wegwijs maken in de organisatie.

9 Organiseer 'informele' ontmoeting

Voor een inclusief en respectvol klimaat is het van belang dat collega's elkaar goed leren kennen, zodat ze beter begrijpen waar bepaalde reacties vandaan komen of waarom een collega zo hamert op bepaalde afspraken. Ook hebben ze dan meer zicht op elkaars idealen en leerwensen. Hiervoor is ontmoeting in een meer informele setting van belang. Je kunt hierbij denken aan **personeelsuitjes**. Een andere mogelijkheid is: geef elke werknemer 10 euro om met een collega die hij/zij niet goed kent, een kop koffie te drinken en te praten over wat hen drijft in hun werk.

10 Vraag feedback over deze tips

Een aantrekkelijk leerklimaat betekent dat alle medewerkers geneigd zijn om te leren en dat **fouten maken mag**. Leidinggevenden kunnen het goede voorbeeld geven door zich lerend op te stellen en feedback te vragen aan collega's. Feedback geven aan je leidinggevende is echter niet zo eenvoudig. Je kunt het hen gemakkelijker maken door hen deze tips te laten zien en hen vragen aan welke (één of twee) tips je extra aandacht zou kunnen besteden.