

## Tips en kijkersvragen

In dit document vindt u de kijkersvragen en antwoorden en de tips die door de sprekers (leraar van het jaar 2019 Lucelle Comvalius, onderzoeker Teuntje Vosters, HR-adviseur Erik van den Berg en docent Fatma Yilmazel – Demiral) en de kijkers zijn gedeeld van het webinar diversiteit en inclusie in het personeelsbestand van 12 oktober 2023.

**1. Op welke wijze vertaal je d&i naar personeelsinstrumenten en hoe kun je de impact monitoren om meerwaarde aan te tonen?**

Antwoord: de eerste stap begint altijd met de vraag 'waarom willen wij binnen onze school aan de slag met diversiteit & inclusie?' Dat kan bijvoorbeeld te maken hebben met de leerlingpopulatie die steeds diverser wordt, waardoor het belangrijk is om diverse docenten/rolmodellen voor de klas te werven die de behoeftes van de verschillende doelgroepen kunnen bedienen. Meer aandacht voor begeleiding en het faciliteren van medewerkers met een beperking of met een neurodivers profiel kan een aanleiding zijn. Tenslotte komt het regelmatig voor dat medewerkers die diversiteitskenmerken hebben waarmee ze afwijken van de norm zich niet voldoende geaccepteerd dan wel gewaardeerd voelen in de organisatie en daarom snel weer uitstromen. Afhankelijk van de vraag kun je inzetten op bijvoorbeeld objectief werven en selecteren of instrumenten gericht op het versterken van veilige en inclusieve teams of inclusiebeleving opnemen als vast thema tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken.

**2. Wat is de naam van het onderzoek van Teuntje voor Radar? En is het online ergens terug te vinden?**

Antwoord: Het gaat om dit onderzoeksrapport: [Gelijke kansen in het Rotterdamse voortgezet onderwijs. Uitdagingen, investeringen en behoeften](#)

Dit rapport is een uitgave van IDEM Rotterdam en gefinancierd door de gemeente Rotterdam. Juni, 2023.

**3. Welke best practices kunnen gedeeld worden op basis van het onderzoek van Teuntje Vosters van Radar?**

Alle best practices van het onderzoek zijn samengevat in een meetladder, die gebruikt kunnen worden om inzicht te krijgen in de mate van inclusie binnen (onderwijs)teams. Deze meetladder is te downloaden via <https://idemrotterdam.nl/meetladder-inclusief-onderwijs/>

**4. Is er een literatuurlijst beschikbaar bijvoorbeeld over De inclusiemarathon?**

Het boek De inclusiemarathon is te vinden onder ISBN nummer 9789463727549 en kan op diverse platforms worden besteld.

Op onze website vind je ook nog een aantal andere boekentips, zie [Inspiratie | Voion](#)

**5. Het verhaal over nudging in werving en selectie: wat voor vragen zijn dat dan? Heb je voorbeelden? Moeten mensen een soort 'opstel' schrijven? Of kan het compacter?**

Nudging gaat over aanpassingen ('nudges') in het wervings- en selectieproces die ervoor zorgen dat onbewuste vooroordelen minder bepalend zijn en de kanselijkheid van kandidaten.

Antwoord Erik: De eerste vraag die ik altijd stel gaat over iemands motivatie. Let op: dat zegt niet of iemand wel of niet geschikt is. Dus: Vanuit welke motivatie solliciteer je naar deze functie?

Je kunt het best een koppeling maken met de competenties (en beter nog de gedragskenmerken) of gewenste expertise die je uitvraagt bij de functie-eisen. Bijvoorbeeld: welke onderwijskundige ervaring kom je ons team versterken?

**Tip: Pilot 'nudging': praktische handreikingen**

Tussen januari 2019 en juni 2020 hebben negen organisaties meegedaan aan de pilot Nudging in Werving en Selectie (nudging is een methode om met 'een klein duwtje in de rug' bepaald gedrag te bevorderen). De organisaties hebben binnen die periode gedurende grofweg een half jaar hun wervings- en selectieproces aangepast met de bedoeling de invloed van onbewuste vooroordelen zoveel mogelijk te beperken. De resultaten zijn te vinden op [www.talentsbelangrijker.nl/werkt-het/onderzoek/default.aspx](http://www.talentsbelangrijker.nl/werkt-het/onderzoek/default.aspx). Op deze website vind je ook praktische handreikingen waarmee je objectief werven en selecteren kan invoeren binnen je eigen organisatie.

**6. Welke instrumenten gebruiken jullie om de onboarding te faciliteren? En wat zijn do's en vooral dont's?**

Antwoord Erik: Het hr systeem (HR2Day) geeft weer hoeveel en welke nieuwe medewerkers gestart zijn. Bij de indiensttreding krijgen nieuwe medewerkers automatisch een uitnodiging met datum voor de centrale introdag. Via diverse sprekers (HR/IVT/Corporate Academy) maken nieuwe medewerkers kennis met de organisatie. Ook wordt er een rondleiding gegeven.

Ons recruitmentsysteem (empy) voorziet zelf ook in een onboardingstool. Die geeft de recruiter een signaal wanneer een nieuwe medewerker 2 maanden in dienst is. We nemen dan contact op met de vraag hoe het gaat. Soms nodigen we een nieuwe medewerker uit. Mijn standaard vragen zijn dan altijd: op welke manier wordt je ingewerkt, ben je daar tevreden over, wat mis je EN kun je jezelf zijn binnen je team?

We vragen de nieuwe medewerker, indien de feedback niet positief is, om direct met de leidinggevende hierover in gesprek te gaan.

**7. Ik zie in ontwikkelingen bij scholen dat het onderwerp wordt ondergebracht in burgerschap. ik zie daarin ook het gevaar dat het zo wordt weggestopt. Hoe zien jullie dit?**

Antwoord Lucelle: Persoonlijk heb ik er geen problemen mee dat dit thema valt onder burgerschap, want het is dan helder en duidelijk waar het thema met zorg wordt opgepakt. Ik ben echter meer voor het onderbrengen van dit thema bij andere vakken, naast burgerschap, zodat je het de aandacht krijgt die het verdient. Het dwingt je dan ook om in gesprek te blijven, te leren en te ontwikkelen. Die ontwikkeling is namelijk niet alleen belangrijk voor alle leerlingen en studenten, maar ook voor de docenten.

**Tip:** Via het Expertisepunt Burgerschap kan je subsidie krijgen voor scholing voor het voeren van schurende gesprekken. Ook op het thema diversiteit en inclusie vind je er diverse cursussen. Zie de website [Scholingsaanbod - Scholingsaanbod Schurende gesprekken \(expertisepuntburgerschap.nl\)](https://www.expertisepuntburgerschap.nl)

**8. Hoe gaan jullie om met weerstand ... bijvoorbeeld "leuk, weer zo'n HRM feestje ..."?**

Antwoord Erik: Het is erg belangrijk om uit te kunnen leggen wat de meerwaarde is voor een leidinggevende, voor het team en voor studenten. Dus : What's in it for you.

**9. Hoe maak je voor medewerkers inzichtelijk hoe divers het personeelsbestand is en hoe monitor je dat?**

Er zijn diverse vragenlijsten en inclusiescans beschikbaar om diversiteit in het personeelsbestand en de inclusiebeleving onder medewerkers inzichtelijk te maken, bijvoorbeeld de inclusiescan (<https://eelloo.nl/producten/inclusiescan/>), code diversiteit en inclusie (<https://codedi.nl/vul-de-scans-in/>) en meerdere gevalideerde vragenlijsten die in wetenschappelijke artikelen te vinden zijn (Jansen, Otten, van der Zee & Jans, 2014; Ewing, Monsen & Kielblock, 2017).

Voor borging en monitoring van de effecten is het raadzaam om vragen over inclusie op te nemen in medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO's) en daarnaast het onderwerp regelmatig te agenderen tijdens teamvergaderingen binnen alle lagen van de organisatie (Cvb, MT, MR, docententeams, ondersteunende teams).

**Tips**

- Tip: Ga uit de inhoud en begin met de vraag: Kun jij jezelf zijn?  
Instrumentaal: stel deze vraag via een werkbelevingsonderzoekscan of via een personeelsgesprek.

I.p.v. een MTO of Werkbelevingsonderzoek kan je ook een inclusiescan inzetten (bibliotheken werken hier bijvoorbeeld mee). Ook bestaat er een inclusiemonitor.

- Tip: Jorien Beks heeft een boek geschreven dat gaat over psychologische veiligheid. Er zit ook een werkboek bij, zodat je ook met je team ermee aan de slag kan
- Tip: Over kader gesproken. Binnen de Jeugdhulp wordt bijvoorbeeld een gedragscode gebruikt. Hierop kun je terugvallen bij zo'n intervisie. Deze is ook te vinden via de beroepsvereniging BPSW.
- Tip: AAVN geeft goede trainingen over skills gerichte werving & selectie. Op de website van AAVN is meer informatie te lezen:  
<https://www.aavn.nl/inclusief-werkgeven/community-of-practice-objectief-werven-en-selecteren/>
- Tip: Heel veel scholen hebben wel een functiehandboek met functieprofielen helemaal uitgewerkt, maar als je dat niet hebt dan is zou je eens kunnen kijken naar de Competentieids Rijksoverheid. Die heeft het heel mooi uitgewerkt.