

Wat is diversiteit en inclusie:

Diversiteit betekent dat je organisatie een mix is van mensen met verschillende achtergronden, afkomst en eigenschappen. Inclusie is de kunst om die mix te laten werken zodat niemand zich achtergesteld of buitengesloten voelt en iedereen beter functioneert.

Het verhaal over bijeenkomst 16 april '24

Door Corien Bosch

*“We willen wel,
maar ze zijn er
niet!”*



Hoe kunnen we zorgen voor meer diversiteit op de kinderboerderij en het NDE centrum

Het is een veel gehoorde verzuchting: “We doen ons best om meer diversiteit onder de medewerkers van de kinderboerderijen te krijgen, maar het lukt niet.” Onder de bezoekers is diversiteit geen enkel probleem. Jong en oud, met of zonder beperking, iedere kleur en culturele achtergrond weet de weg naar de kinderboerderijen te vinden. Daar tegenover staat dat de medewerkers toch vooral wit zijn. De wil om naar een meer divers personeelsbestand te gaan is er zeer zeker. Over de weg daar naartoe spraken zo’n veertig medewerkers van kinderboerderijen en NDE centra uit het hele land op 16 april in Den Haag.

Speciaal voor deze expertmeeting is de **Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, Rabin Baldewsingh** naar de Haagse Lobby in het Stadhuis gekomen. Zijn betrokkenheid bij de stadsboerderijen is groot. Van 2006 tot 2018 was hij wethouder in Den Haag waarvan vier jaar met de stadsboerderijen en milieueducatie in zijn portefeuille. Hij zag ook toen al dat vooral de bezoekers bi-cultureel waren. In zijn jaren als wethouder heeft Baldewsingh zijn best gedaan om meer mensen met diverse achtergronden bij de gemeente binnen te halen. Want: “Gemeenten moeten het goede voorbeeld geven, niet alleen door beleid te maken maar vooral ook door lef te tonen. Het gaat om kleur en religie maar ook om bijvoorbeeld mensen met een beperking, gender, LHBTIQ+ en de verhouding man-vrouw. De gemeente moet de norm stellen en die handhaven.”



Baldewsingh geeft ook meteen toe dat het hem niet gelukt is een meer diverse en inclusievere gemeente achter te laten. “Mijn fout was dat ik het niet verankerd heb.” Na verloop van tijd zag hij veel mensen met diverse achtergronden ook weer vertrekken. Om te zorgen voor verankering pleit Baldewsingh – als Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme – nu voor een integraal beleid en commitment op het hoogste niveau. Hij wil dat leidinggevenden cursussen volgen om kennis en inzichten over diversiteit en inclusie te vergroten. Een meer diverse samenstelling van het personeelsbestand biedt kansen, het zorgt voor meer creativiteit, andere gezichtspunten en een groter aanbod aan medewerkers in een krappe arbeidsmarkt.

Aliye Altintas-Çelik ziet het belang van beleid en verankering. Ze zegt daar meteen bij dat het succes hiervan aan mensen hangt. Vaak is het diversiteitsbeleid maar bij één persoon belegd. Zodra de trekker verdwijnt, zakt het als een pudding in elkaar. Met haar bedrijf *Diversity Included* helpt ze organisaties en bedrijven om de intentie om divers en inclusief te zijn, om te zetten naar daadwerkelijk beleid en actie.

Als kind leerde ze van haar vader “Pas je aan, we zijn hier te gast.” En dat deed ze. Het ging zelfs zo ver dat ze in haar eerste baan haar naam liet vernederlandsen. Door de jaren heen leerde ze dat aanpassen niet de weg is en dat als je open staat voor diversiteit dit veel nieuwe perspectieven brengt. Maar dat is lastig omdat we allemaal in onze eigen bubbel leven. Privé ken je vooral mensen die op jezelf lijken. In ons werk zijn we geneigd mensen aan te nemen waarin we ons herkennen. Aan een persoon waarin je jezelf herkent schrijf je sneller positieve eigenschappen toe. Terwijl we op een persoon waarin we ons minder herkennen makkelijker negatieve eigenschappen projecteren.

Voor Altintas-Çelik is het de uitdaging om te kijken wat er achter de eerste indruk zit. “We kijken alleen naar het topje van de ijsberg, naar wat we in de ander van onszelf herkennen. Ik wil je vragen ook eens te kijken naar wat daaronder zit, om anders te kijken en te zien. Wat je dan ziet brengt zoveel meer verrijking.” Anders kijken doet iets met je eigen bewustwording. Je gaat je afvragen: wat vind ik eigenlijk van mensen in een rolstoel, iemand die een hoofddoek draagt of iemand die zich man noch vrouw voelt? En waar zit dan mijn ongemak?

Het gesprek gaat bij diversiteit en inclusie vaak over kleur en culturele achtergrond. Maar het gaat om zoveel meer dan dat. Het gaat ook over seksuele oriëntatie, over lengte, etniciteit, religie, leeftijdsdiscriminatie, opleidingsniveau, sociale klasse, taal, beperking en gewicht. Er is daarom ook geen *one size fits all* oplossing om te komen tot een diverse en inclusieve organisatie. De workshops van deze middag geven wel handvatten om stappen te kunnen zetten.



Nieuwsgierigheid van Haagse Stadsboerderijen en Milieueducatie

Al enkele jaren terug zijn de Haagse stadsboerderijen en milieueducatie, onderdeel van de gemeente Den Haag, nieuwsgierig gaan zoeken hoe het werk op de stadsboerderijen, schooltuinen en milieu educatieve centra beter aan zou kunnen sluiten bij de beleving van de Hagenaar en Hagenees. De culturele diversiteit in de teams kan daar aan bijdragen. Bewuster bezig zijn met het wervingsproces, bij aannemen van nieuwe medewerkers maar ook bij het helpen opleiden (stagiaires uit mbo onderwijs) maakt ons bewuster van de mogelijkheden die nieuwsgierigheid geeft. ‘Vrijmoedig durven vragen’ naar de misschien onbekende weg werd het motto. Mooie open gesprekken en inspirerende ontmoetingen waren het gevolg. Voor de Haagse afdelingen was het voortouw nemen een logisch gevolg om een verandering verder te stimuleren. Door samen nieuwsgierig te zijn en anderen bij de zoektocht te betrekken komen we stapje voor stapje verder.

Gevolg: een bijeenkomst op 16 april in Den Haag waar vertegenwoordigers van kinderboerderijen, NDE centra, opleidingen/onderwijs en diverse experts ervaringen deelden en een ieder zijn ambities kan formuleren of aanscherpen. Nieuwsgierigheid wordt beloond!

Hans de Rijk, afdelingshoofd Stadsboerderijen Gemeente Den Haag

Deze bijeenkomst is een initiatief van:



Den Haag

De verhalen van de deelsessies

Aliye Altintas-Çelik: Inclusief werven en selecteren.

Vraag je af hoever je met je organisatie echt wil gaan om werk te maken van diversiteit en inclusie. Het kost namelijk veel energie en inzet. Het gaat om leiderschap, de manier waarop je de organisatie neerzet, welke taal je gebruikt in vacatures, de eisen die je stelt en de procedures die je volgt.



“Wanneer we loslaten wat vertrouwd is, gaan we meer zien”

In een van haar eerste banen kreeg Aliye Altintas-Çelik van haar werkgever te horen dat het zo fijn was dat ze nu een exotische verschijning in dienst hadden. Dat zou het goed doen op posters en filmpjes. “In m’n naïviteit deed ik het nog ook”, zegt ze er nu over. Het staat symbool voor de vraag: waarom wil je diversiteit? Ben je er mee bezig omdat je het echt wil of doe je het voor de buitenwereld? Als je het echt wil, is het belangrijk je te realiseren dat je er niet bent door één ding aan te pakken. Het is een complex van maatregelen dat nodig is.

Leiderschap en branding

Als eerste noemt ze inclusief leiderschap. Wie staat er aan het roer en neemt de verantwoordelijkheid? Er moet het lef zijn om zaken aan te pakken want praten over diversiteit en inclusie is niet altijd gemakkelijk. Het kan schuren.

Daarnaast gaat het om employer branding. Dat is een mooi Engels woord voor laten zien wie je als organisatie bent en waar je voor staat. Zorg dat je niet alleen in woorden inclusief bent, maar dat je er ook naar handelt. Rabin Baldewsingh haakt hierop aan met het voorbeeld van een voetbalclub waarbij de aanvoerder de *one love-band* niet wilde dragen. Hij werd uit de wind gehouden, die wedstrijd was iemand anders aanvoerder. Baldewsingh wordt nog boos als hij eraan denkt. Als de club staat voor inclusiviteit, hoe is het dan mogelijk dat iemand daarmee weggemt? “Hoe duur je als voetballer ook bent, dan pas je gewoon niet bij de waarden van de organisatie. We moeten durven zeggen dit is niet oké. Sommige dingen zijn *not negotiable*.”

Heldere tekst en duidelijke eisen

Altintas-Çelik wijst op het belang van een heldere vacaturetekst. Vaak is er veel te veel tekst en raak je daardoor al ontmoedigd. “Je leest die tekst om een idee te krijgen of je een kans maakt.” Een brei aan woorden kan zorgen dat mensen afhaken terwijl ze met een andere tekst wél zouden solliciteren. Dus, kijk in hoeverre je vacaturetekst toegankelijk en bemoedigend is.

Dat sluit aan bij de eisen die je stelt. Kijk daar een kritisch naar. Vaak staan er termen in de tekst die niet iedereen begrijpt. Wat is een 'bruggenbouwer' of een 'verbinder'? Wat bedoel je met een 'schaap met vijf poten'? Wat voor jou vanzelfsprekend is, is dat niet altijd voor een ander. Laat dus iemand meekijken. Het is ook niet zo dat je minder eisen moet stellen om divers te zijn. Wanneer iemand een ander perspectief binnen brengt, wil dat niet zeggen dat er minder kwaliteit binnen komt.

Procedures en vragenstellen

Waarom vragen we nog altijd om een motivatiebrief, vraagt Altintas-Çelik zich af. Wanneer je solliciteert naar een baan waarin het schrijven van brieven niet belangrijk is, waarom hechten we dan zoveel waarde aan die sollicitatiebrief? Ze roept op om kritisch te kijken naar de procedures. Ga op zoek naar andere manieren om te solliciteren.

Wanneer we loslaten wat vertrouwd is en op een andere manier gaan kijken, gaan we ook meer zien.



In het sollicitatiegesprek kunnen we op een andere manier vragen stellen. Altintas-Çelik pleit ervoor om alleen vragen te stellen over de competenties die iemand nodig heeft voor de baan. Al het andere leidt af en zorgt ervoor dat we positieve eigenschappen toekennen aan mensen waarin we onszelf herkennen en negatieve eigenschappen aan mensen waarin we ons niet herkennen. Door het alleen te hebben over wat iemand moet kunnen, voorkom je dat je alleen mensen aanneemt die op je lijken.

Welkom aan boord

Als je dan iemand hebt aangenomen, zorg dan voor een goede *onboarding*. Dat betekent dat je iemand welkom heet in het team en dat de nieuweling zich veilig en thuis voelt. Wanneer je zorgt voor een fijne inwerkperiode en een warme landing zal je nieuwe medewerker ook niet snel weer weggaan.

Het is goed om veel kennis op te doen zodra je aan de slag wil met diversiteit en inclusie. Er is veel informatie over stereotypen, vooroordelen, over hoe ons brein werkt, hoe de samenleving is ingericht, over het koloniaalverleden en hoe dat is geïnstitutionaliseerd. Bewustwording begint met het open staan.

Sarah Herforth: Pak jouw rol! Hoe werk je zelf effectief aan een inclusieve organisatie?

Sarah Herforth (SME – GDO) werd aangenaam verrast door het niveau van de discussie. Ze ziet bij de mensen van de kinderboerderijen en NDE centra duidelijk het besef van urgentie. “Wanneer je weet wat de opties zijn om werk te maken van diversiteit en inclusie, kan je ook keuzes maken en prioriteiten stellen.” In haar workshop geeft Herforth aan wat het brede palet aan mogelijkheden is.



“Wanneer je steeds naar dezelfde mensen luistert, krijg je steeds dezelfde blik”

Sarah Herforth heeft zich gespecialiseerd in het oplossen van complexe problemen zoals duurzaamheid en circulariteit. Voor SME in samenwerking met GDO werkt ze aan het **duurzamer en inclusiever** maken van organisaties. Die twee hebben onlosmakelijk met elkaar te maken. Een paar feiten:

- * De biodiversiteit wordt voor tachtig procent beschermd door inheemse volken, maar die mensen verdwijnen in hoog tempo.
- * Vrouwen en genderdiverse mensen worden harder geraakt door de klimaatcrisis.
- * Buurten met mensen met een laag inkomen zijn het sterkst versteend, hebben veel hittestress en weinig groene klimaatadaptatie.
- * Mensen met een laag inkomen stoten minder uit, maar voelen wel als eerste de gevolgen van de klimaatcrisis.
- * In de duurzame branche werken vooral veel witte mannen.

Intersectionaliteit

Wanneer we kijken naar diversiteit, kijken we naar persoonskenmerken en hoe die met elkaar verbonden zijn. Dit noemen we intersectionaliteit.

De verbinding tussen alle persoonskenmerken maakt je tot wie je bent. “Mensen willen niet aangenomen worden alleen om hun kleur,” stelt Herforth. “Als je in Nederland bent geboren en je Nederlands voelt, waarom zou je dan om je kleur anders zijn? Het kan zo zijn dat iemand met een Nederlands klinkende naam, een dubbele culturele achtergrond heeft, maar door die naam op de ‘goede stapel’ komt. Terwijl iemand die juist helemaal Nederlands is, maar een buitenlandse achternaam heeft daardoor op de ‘verkeerde stapel’ wordt gelegd.



Om te voorkomen dat je mensen op basis van losse kenmerken op de ‘verkeerde stapel’ legt, pleit Herforth ervoor om kennis op te doen: “Lees boeken, luister podcasts en ga naar tentoonstellingen. Spijker je kennis bij!”

Visie

Door kennis op te doen kan je een visie vormen. De vraagstukken zijn groot, maar ze raken ook aan onze dagelijkse realiteit. Herforth: “Vraagstukken over duurzaamheid, antiracisme en andere vormen van uitsluiten komen allemaal uit dezelfde historische oorsprong. De problemen zijn verbonden. Visievorming is een goede stap om te zetten binnen je organisatie. Wat betekent werken aan duurzaamheid voor ons? Wil ik dat alleen de mensen die nu al geïnteresseerd zijn naar onze kinderboerderij en NDE centra komen, of dat iedereen zich veilig en uitgenodigd voelt? Een mooi beginpunt is kijken hoe diversiteit en inclusie nu al past in je bestaande visie. Vervolgens kan je onderzoeken: welke knelpunten zien we om dit te bereiken? Te weinig menskracht, te weinig kennis over het probleem, geen budget hiervoor. Waar focussen we ons op, en waar juist niet op?”

Betrekken en luisteren

Dat betrekken van andere mensen en naar hen luisteren vindt Herforth belangrijk. Wanneer je steeds naar dezelfde mensen luistert, krijg je steeds dezelfde blik. Durf anders te kijken en anders te denken. "Ga eens praten in een buurthuis of de bibliotheek. Doe dat niet eenmalig maar zorg dat je mensen betrokken houdt door ook te vertellen wat je met hun inbreng hebt gedaan."

Wanneer je met mensen in gesprek gaat zorg dan wel dat je vooraf bedenkt wat je wilt weten. Wat zoek je precies? Als je alleen maar zegt 'we willen wat anders', maar niet weet wat dat anders zou kunnen zijn, krijg je alleen maar vage antwoorden en is het moeilijk om concreet actie te ondernemen.

Beeldvorming en beleid

Herforth benadrukt het belang van beeldvorming. Wanneer je allemaal personen van kleur op je website hebt staan maar in de praktijk lopen die niet in je organisatie rond, gaat het schuren. Je geeft een vertekend beeld van de werkelijkheid, ook al is het wel je ambitie om divers te zijn. Door voorzichtig aan verschillende knoppen te draaien kan je een gebalanceerd beeld geven.

Om het beleid van je organisatie op het gebied van diversiteit en inclusie scherp te krijgen, kan je alle processen waar mensen bij betrokken zijn tegen het licht houden. Op basis daarvan kan je bijvoorbeeld vijf punten vastleggen in beleid waarop we nu de focus willen leggen en waar we over vijf jaar willen zijn. Soms zijn dat open deuren, maar wanneer je het op papier hebt staan is het gemakkelijker om mensen er ook op aan te spreken. Een tijdlijn kan daarbij ook handig zijn waarin je vastlegt wat je wanneer wilt bereiken of bijvoorbeeld dit jaar gaan we samen een cursus volgen.

Veiligheid

Tot slot geeft Herforth aan dat diversiteit en inclusie lastige onderwerpen zijn waarbij het in de gesprekken flink kan schuren. Veiligheid is daarom heel belangrijk. Zoek medestanders binnen je organisatie en begin met een klein groepje waarin je elkaar op een veilige manier kan bevragen. Wanneer je iemand iets hoort zeggen wat mogelijk niet gepast is, vraag dan door. Leg vast wat je samen onder ongewenst gedrag verstaat. En wees vooral nieuwsgierig.

Om te lezen:

Het antiracisme Handboek van Chanel Metil Lodik

Hallo witte mensen van Anousha Nzume

Mellani Sanchit:

Break the stage: ontdek, herken en doorbreek

Mellani Sanchit is student aan de Haagse Hogeschool, opleiding HRM en werkt vijf uur per week voor de Inclusion Office van de school als student-assistent. Zij loopt nu stage bij de gemeente Den Haag.

Sanchit legt de zaal een aantal dilemma's voor: hoe ga je om met een collega die duidelijk vooroordelen heeft over kinderen met een migratieachtergrond? Wat doe je wanneer je ontdekt dat jouw organisatie geen plek heeft voor stagiaires met een Arabische naam? De groep gaat in gesprek, er is geen goed of fout.



Mellani Sanchit – Gemeente Den Haag

“Door het gesprek aan te gaan weet je beter waar vooroordelen vandaan komen”

Mellani Sanchit: Discriminatie ontstaat vanuit een combinatie van sociale normen, vooroordelen en stereotypen. Die zijn de aanleiding om mensen op basis van persoonskenmerken anders te behandelen, achter te stellen of uit te sluiten. Bijvoorbeeld op basis van kleur, gender, leeftijd, beperking, etniciteit en sociale klasse. Maar ook religie, levensovertuiging, politieke gezindheid, zwangerschap of moederschap, nationaliteit, burgerlijke staat, handicap op chronische ziekte en leeftijd.

Om het gesprek aan te gaan over veiligheid op de werkvloer en inclusie legt ze twee dilemma's voor. Alle antwoorden zijn goed, geen enkele keuze is fout.

Kattenkwaad

Het eerste dilemma gaat over het gedrag van een collega. Stel je werkt op een kinderboerderij en merkt dat een van je collega's vooroordelen heeft ten aanzien van migrantenkinderen. Ze zouden veel meer kattenkwaad uithalen. Wat doe je?

- * Je doet niets
- * Je bespreekt het met collega's
- * Je bespreekt het met je leidinggevende
- * Je confronteert de collega met zijn gedrag.

Een grote groep kiest voor de confrontatie met de nuance dat confronteren te hard is. Het is meer het gesprek aangaan. Een kleinere groep bespreekt het met collega's om eerste te toetsen of het gevoel klopt. Iemand stapt naar de leidinggevende: “achter iemands rug om met collega's bespreken zorgt niet voor een veilige werksituatie. Zelf iemand aanspreken is mijn taak niet. Dat is de taak van de leidinggevende.” Voor 'niets doen' kiest niemand. Iedereen is het erover eens, welke route je ook kiest, zorg dat het onderwerp bespreekbaar blijft.

Sanchit: “Wat voor de een normaal is, is dat voor de ander niet. Door het gesprek aan te gaan weet je beter waar gedrag of vooroordelen vandaan komen en begrijp je beter wat de ander bedoelt.”

Stagiaires

Het tweede dilemma gaat over het gedrag van de organisatie. Stel je werkt in een omgeving waar geen stagiaires met een Arabische achtergrond worden aangenomen. Wat doe je?

- * Niets
- * Je maakt het bespreekbaar
- * Je maakt een officiële melding
- * Je wordt boos

Iedereen kiest er voor het bespreekbaar te maken en te vragen naar het waarom. Ook om erachter te komen of het bewust is of toeval. Bijvoorbeeld: worden bepaalde stagiaires echt uitgesloten of melden ze zich gewoon niet aan?

Voor het maken van een officiële melding is huiver. Dan moet je ook met bewijzen komen, toch? Sanchit nuanceert dat. De veronderstelling dat je bij een melding bewijs moet hebben klopt niet. Je kan het altijd melden. Het is aan het onderzoeksbureau om uit te vinden of het echt zo is.

Het is goed om te experimenteren met verschillende soorten van solliciteren. Soms kan het werken om een video te maken of te speeddaten. Je moet echt uitproberen.

Soshana Kloos – Jongeren in Amsterdam Nieuw-West

Soshana Kloos werkt als Community Builder bij StudentenStudiezaal in Amsterdam Nieuw West. Haar organisatie biedt jongeren in deze wijk een plek om te studeren. Daarvoor gebruiken ze na sluitingstijd een ruimte in de bibliotheek. In de wijk wonen veel studenten, vooral met een Marokkaanse achtergrond. De meeste van hen wonen nog thuis. In de wijk is geen vestiging van de universiteit of het hbo om in de avonden te studeren en de mbo-scholen gaan aan het einde van de middag dicht.

Lees meer over deze workshop



Soshana Kloos – StudentenStudiezaal

“Wanneer iemand het vooroordeel heeft dat je zielig bent, kijkt hij toch op een andere manier naar je”

Kloos begrijpt heel goed waarom de jongeren bij haar komen en niet naar de studiezalen van hun opleiding te gaan. Belangrijkste is dat het dichtbij is. Wij zitten in de wijk terwijl ze voor een vestiging van het hbo of de universiteit de halve stad door moeten. Doordat ze elkaar kennen is onze plek een veilige omgeving en in de bibliotheek hebben we de beschikking over een gebedsruimte. Zij kennen elkaar en wij kennen hen. We zien ze en we praten met ze. Dat studenten van alle niveaus door elkaar zitten heeft nog een groot voordeel: ze helpen elkaar en ze stimuleren elkaar. Leerlingen uit het mbo zien dat zij ook verder kunnen leren op het hbo of uiteindelijk naar een universiteit kunnen gaan.

De studenten merken dat ze vaak geframed worden als slachtoffer. “Ja ze wonen vaak in kleinere huizen en hebben veel broertjes en zusje waardoor thuis studeren lastiger is. Maar daarom zijn ze nog niet zielig.” Doordat ze snel als slachtoffer worden gezien gaan ze vaak het gesprek niet meer aan. Want als iemand het vooroordeel heeft dat je zielig bent, kijkt hij toch op een andere manier naar je.

Zelfredzaam en doorzetters

Kloos legt juist de nadruk op de talenten van de jongeren. Zo ziet ze dat het doorzetters zijn. Vaak hebben ze een laag schooladvies gekregen, maar hebben toch voor elkaar gekregen dat ze nu een opleiding volgen. Ook ziet ze veel zorgzaamheid en zelfredzaamheid. Ze noemt het voorbeeld van een jongen die aan het einde van de basisschool in zijn eentje verschillende middelbare scholen bezocht om te bepalen waar hij heen wilde. Niet omdat zijn ouders niet met hem mee wilden, maar omdat zij beide moesten werken. “Hij heeft echt zichzelf moeten redden en leren hoe het systeem werkt.” Dat hij de hele stad doorging is bijzonder want de meeste jongeren komen de wijk maar nauwelijks uit.

“We leren jongeren ook dat ze hun talenten moeten ontwikkelen en dat zichtbaar te maken. Wanneer je zes jaar in hetzelfde baantje in de supermarkt bent blijven hangen, heb je niets om te laten zien wat je allemaal kan. We helpen ze een cv op te bouwen.”

Dat kinderen niet kiezen voor een opleiding in de groene opleidingen heeft volgens Kloos te maken met de voorbeelden die ze uit hun omgeving krijgen. Ze kiezen wat hun ouders ook hebben gedaan of wat familie doet. Door ze op jonge leeftijd al te laten zien dat er ook andere mogelijkheden zijn, kan van invloed zijn op de uiteindelijke keuze.

Praat met elkaar en luister

Wanneer de studenten aan het werk gaan of stage gaan lopen, krijgen ze ook met vooroordelen te maken. Zo beklagde een werkgever zich er bij Kloos over dat een stagiair regelmatig te laat kwam. Hij had niet bij de jongere zelf geïnformeerd wat daar de oorzaak van was. Bij navraag bleek dat de jongen drie keer per week zijn jongere broertjes en zusjes naar school bracht omdat zijn ouders aan het werk waren. Hij had dit zelf niet aan de werkgever verteld want het is een privékwestie. De werkgever had er ook niet naar gevraagd. Wanneer ze er op een veilige manier met elkaar waren gaan praten, was er geen negatieve sfeer ontstaan en hadden ze samen een oplossing kunnen vinden.

Kortom: ga het gesprek aan, wees bereid om te luisteren naar het verhaal van de ander en sta ervoor open om flexibel te zijn en het anders te doen dan je gewend bent.

Ambities en acties voor de toekomst

Gemeente voor Duurzame Ontwikkeling (GDO):

1. Aandacht vragen voor en bewustwording creëren bij de leden van GDO over diversiteit, inclusie en toegankelijkheid locaties.
2. Stimuleren aanmelding locaties leden met bezoekerstoiletten op de app HogeNood
3. Met het beroepsonderwijs in overleg over diversifiëring toestroom leerlingen.



Vereniging Stads- en kinderboerderijen Nederland (vSKBN):

1. Diversiteit, inclusie en toegankelijkheid op kinderboerderijen onder de aandacht brengen bij de leden van de vSKBN en samen zoeken naar good practices om onze locaties op deze punten nog verder te verbeteren.
2. Samen met het beroepsonderwijs zoeken naar mogelijkheden om meer diversiteit te creëren in de toestroom van leerlingen.

Ambities zijn belangrijk, maar aan de gang gaan met die ambities is natuurlijk nog belangrijker! Daarom willen we als vSKBN meteen een stap zetten en dit punt als thema opnemen in het middagprogramma op onze Algemene Leden Vergadering van 29 mei 2024 in Gorinchem.

Gemeente Den Haag, afdeling Stadsboerderijen en Milieueducatie

- 1 wervingsproces en vacatureteksten voor nieuwe stadsboerderijbeheerders en medewerkers Milieueducatie opnieuw onder de loep nemen en aanpassen
- 2 actief invulling geven aan zichtbare activiteiten om kinderen en jongeren meer inzicht te geven in het mooie (betaalde) werk op de stadsboerderijen en bij Milieueducatie zodat een keuze voor een gerichte opleiding makkelijker in beeld komt
- 3 nieuwsgierig blijven in elkaars achtergrond
- 4 samenwerken met opleidingen, collega's binnen de gemeente en collega's bij andere boerderijen / milieu educatieve afdelingen om kennis en ervaringen te delen en kennis op te doen



Hans de Rijk – aanjager thema

- Aanjagersrol op dit thema 'pakken', door na half en één jaar ervaringen bij deelnemers aan sessie op te halen, stimuleren van 'maatjes verbindingen' op dit vlak en actief het delen van ervaringen bevorderen. Zo mogelijk een bijeenkomst organiseren om ervaringen uit te wisselen.
- Maken van een podcast aflevering over dit thema t.b.v. medewerkers van de kinderboerderijen en NDE centra

NCDR

zal de betrokkenen vragen naar de vorderingen van de ambities.

Meer informatie is te vinden op de [website van de ncdr](#)

Informatie over de sprekers en sessiebegeleiders [vind je hier](#)

