



SAMEN WERKEN AAN EEN INCLUSIEF DEVENTER

Analyse

IN OPDRACHT VAN: GEMEENTE DEVENTER
UITGEVOERD DOOR: ETTY HILLESUM CENTRUM



ONDERZOEKERS:
NOVA DUWEL
DINIAN VAN DE WEGHE
EMILIE VAN HEYDOORN
ROOS SELEKY-TAHAPARI

OPDRACHTGEVER PROJECT:
GERJA MEIMA

DEVENTER, APRIL 2025



Inleiding

Voor u ligt de analyse die is gemaakt op basis van de resultaten uit het uitgevoerde onderzoek. Het onderzoek is de eerste fase van het verbinderproject, dat is opgezet om aan de speerpunten te werken uit het Beleidskader diversiteit en inclusie (D&I) van de gemeente Deventer.

Doel van het project

De gemeente Deventer wil werken aan een inclusieve samenleving waarbij iedereen mee kan doen en zich veilig en vertegenwoordigd voelt (Gemeente Deventer, 2023). Op het moment dat het project begon, was het onduidelijk waar bedrijven en organisaties tegenaan lopen en wat zij nodig hebben om inclusieve doelen te realiseren. Om hierachter te komen is dit verbinderproject opgezet om organisaties te ondersteunen in hun streven naar D&I en hen met elkaar te verbinden.

Het onderzoek

Bij twintig organisaties in Deventer is er informatie opgehaald door middel van interviews. Organisaties zijn zo divers mogelijk geselecteerd, uit verschillende sectoren en van verschillende omvang. Er is gesproken met medewerkers die zich al bezighouden met inclusie en/of een leider zijn binnen hun organisatie.

De vragen in het interview zijn gebaseerd op de verschillende aspecten van een organisatie, namelijk de 4 P's: personeel, publiek (klant of gast), partners en programma (product of dienst). De interviewgide is te vinden in bijlage I.

Vervolgens zijn de antwoorden gecodeerd op basis van het model over inclusieve werkplekken van Shore et al. (2018). Het model is te vinden in bijlage II.

Gebruikte theorie

De theorie van Shore et al. (2018) beschrijft dat het werken aan een inclusieve werkplek is op te delen in twee onderdelen, de preventieve aanpak en de bevorderende aanpak. De preventieve aanpak, die zich focust op beleid en regelgeving en met name als doel heeft exclusie te voorkomen. Daarmee wordt gericht op het vergroten van de veiligheid van de organisatie, bijvoorbeeld doordat het rechtszaken of andere schadelijke situaties voorkomt. Het voorkomen van subtiele discriminatie valt hier ook onder. Ondanks dat het duidelijk minder illegaal is, voorkomt het mogelijk toekomstige exclusie in verschillende lagen van de organisatie. De preventieve aanpak vormt de basis voor een inclusieve werkplek. Echter een organisatie wordt niet als inclusief ervaren door mensen die deel uitmaken van achtergestelde bevolkingsgroepen als er alléén sprake is van de preventieve aanpak. Om daadwerkelijk een inclusieve organisatie te bereiken, moet er ook worden ingezet op het andere onderdeel, de bevorderende aanpak.

Deze bevorderende aanpak houdt in dat leiders streven naar het bereiken van een inclusieve organisatie. Het model gaat ervan uit dat, vanwege de inzet van leiders voor

het bereiken van inclusieve doelen, achtergestelde bevolkingsgroepen in alle lagen van de organisatie zijn vertegenwoordigd. Hierdoor wordt gewerkt naar het uiteindelijke doel: een inclusieve organisatiecultuur, medewerkers die zich geïncludeerd voelen en behoud en uitbreiding van talent binnen de organisatie.

Taalgebruik

Mensen zijn niet in groepen in te delen, omdat ieder mens verschillende diversiteitsfactoren heeft die in meer of mindere mate zijn achtergesteld in onze maatschappij. Zie bijlage III voor het model van Movisie (z.d.) over diversiteitsfactoren en verdiepende informatie. In de analyse moet er toch gekozen worden voor bepaald taalgebruik, waardoor er voor de term ‘achtergestelde bevolkingsgroepen’ is gekozen. Deze is volgens de onderzoekers de meest dekkende en inclusieve term op dit moment.

Met de term ‘leiders’ worden de mensen bedoeld die functies bekleden op strategisch en tactisch niveau binnen de organisatie, zoals directeuren, managers en teamleiders. Deze leiders zijn sleutelfiguren in hun organisatie en hebben grote invloed op onder andere de organisatiecultuur.

Inhoud

1 Bevorderende aanpak	5
1.1 Veiligheid (psychologisch en fysiek)	5
1.2 Betrokkenheid in de werkgroep	6
1.3 Gerespecteerd en gewaardeerd voelen	6
1.4 Invloed op beslissingen	7
1.5 Authenticiteit	7
1.6 Erkennen, eren en bevorderen van diversiteit	8
2 Preventieve aanpak	9
2.1 Werven historisch achtergestelde bevolkingsgroepen	9
2.2 Management van intimidatie- en discriminatiemeldingen	10
2.3 Diversiteitstraining	11
3 Samenleving	12
3.1 Invloed inclusieve samenleving	12
3.2 Organisatie overtuiging inclusie	13
3.3 Netwerk tips en input	15
4 Discussie	17
4.1 Blinde vlekken en veiligheid	17
4.2 Intrinsieke motivatie	18
4.3 Overtuiging inclusie organisatie	18
4.4 Veranderbereidheid	18
4.5 Preventieve versus bevorderende aanpak	18
5 Conclusie	20
Nawoord	21
Literatuurlijst	22
Bijlage I: interviewguide	23
Bijlage II: model inclusieve werkplekken van Shore et al.	24
Bijlage III: diversiteitsfactoren van Movisie	25

1 Bevorderende aanpak

In dit hoofdstuk komen de resultaten van de bevorderende aanpak aan bod, op basis van het inclusieve werkplekken model van Shore et al. (2018). De paragrafen geven de verschillende aspecten aan die vallen onder de bevorderende aanpak. De resultaten zijn als waardevolle vondst ingeschat om te benoemen in de analyse door een van de volgende drie redenen: meerdere respondenten benoemen hetzelfde, de respondenten verschillen in mening of de onderzoekers vinden een individuele uitspraak waardevol om te benoemen als resultaat.

1.1 Veiligheid (psychologisch en fysiek)

Veiligheid gaat over fysieke en psychologische veiligheid, maar ook dat medewerkers meningen en opvattingen durven te delen die verschillen van anderen.

Het uitvoeren van frequent onderzoek onder medewerkers over hun ervaring draagt bij aan een veilig gevoel en meer werkgeluk.

Leiders die actief vragen om input van alle medewerkers, ook als het negatief is, zorgen voor een open en veilige werkomgeving.

Bijvoorbeeld bij een schoonmaakbedrijf voelde een medewerker zich veilig genoeg om bij de algemeen directeur aan te geven dat die zich niet prettig voelde bij de werkkleding die werd ingedeeld op basis van geslacht. Iets waar voorheen niet bij stil werd gestaan, maar wat ervoor zorgt dat de medewerker nu fijn diens werk kan doen.

Het hebben van meerdere onafhankelijke en diverse vertrouwenspersonen, waarbij ook anoniem gemeld kan worden, draagt bij aan de ervaren veiligheid op de werkvloer.

Medewerkers die tot een achtergestelde bevolkingsgroep behoren, worden eerder als toegankelijk en betrouwbaar ervaren door klanten/cliënten die tot een soortgelijke groep behoren dan medewerkers die tot de dominante bevolkingsgroep behoren.

De veiligheid wordt bevorderd als leiders actief uitdragen dat medewerkers zichzelf mogen zijn, en ook waken dat collega's elkaar accepteren.

Daarnaast worden door een aantal organisaties gedragsregels gebruikt als stok achter de deur om veiligheid binnen de organisatie te borgen.

De aanwezigheid van vooroordelen zorgen voor een onveilige sfeer voor sollicitanten en medewerkers die deel uitmaken van een achtergestelde bevolkingsgroep.

Door op een open wijze discriminerend en exclusief gedrag of opmerkingen te benoemen, vergroot de veiligheid. Door geen consequenties te geven aan dit gedrag is er sprake van een onveilige werkcultuur en geven leiders het signaal af dit te tolereren.

Zo wordt door een respondent in een werkcultuur waar vrouwen sterk in de minderheid zijn, de opmerking gemaakt nu al te verwachten dat, mocht zij ooit zwanger worden en moeten kolven op werk, ze te maken gaat krijgen met 'grapjes' hierover van haar collega's.

1.2 Betrokkenheid in werkgroepen

Betrokkenheid in werkgroepen gaat over het gevoel hebben dat medewerkers 'erbij horen' en toegang hebben tot de nodige informatie en voorzieningen.

Actief inzetten op verbinding met collega's en de organisatie zorgt ervoor dat medewerkers zich erkend, gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Bijvoorbeeld bij een supermarkt, waar de filiaalmanager periodiek rondetafelgesprekken doet met een willekeurige selectie van medewerkers over hun werkervaringen en andere relevante onderwerpen op dat moment.

Of een andere grote organisatie die een buddysysteem heeft voor nieuwe medewerkers, met extra aandacht voor internationale medewerkers.

Door betrokken te zijn bij privéproblemen van medewerkers en daar ondersteuning bij aan te bieden, wordt sterke verbinding gecreëerd tussen organisatie en medewerker.

Het werkproces en uitkomst verbeteren als er wordt samengewerkt met mensen die deel uitmaken van de bevolkingsgroep(en) waarvoor wordt gewerkt, iedereen gehoord wordt en er adequate ondersteuning van een leider is over diversiteit binnen het team.

1.3 Gerespecteerd en gewaardeerd voelen

Dit thema gaat over medewerkers die dit ervaren en daarmee gezien worden als onderdeel van de groep en organisatie.

Het is van belang om alle medewerkers te betrekken in de groep, de optie te bieden om mee te kunnen doen en het gevoel te geven dat er aandacht voor hen is. Ook helpt het om waardering te uiten naar medewerkers over het werk dat ze doen.

Dit kan worden gedaan door een goede begeleiding bij het onboardingsproces, regelmatige tevredenheidsonderzoeken, collegiaal contact te versterken, diverse voorzieningen te bieden zodat medewerkers zichzelf kunnen zijn op werk, en aandacht te hebben voor privéomstandigheden van medewerkers.

Eisen stellen aan de normen en waarden van opdrachtgevers over de omgang met personeel en daar consequenties aan geven, zorgt ervoor dat medewerkers zich veilig, gerespecteerd en gewaardeerd voelen.

Bij een schoonmaakbedrijf worden bijvoorbeeld hun medewerkers bij de opdrachtgever kort geïntroduceerd: naam, leeftijd, verjaardag, hobby's, et

cetera. De opdrachtgever mag daarmee doen wat die wil, maar veel medewerkers krijgen bijvoorbeeld wel een verjaardagscadeau. Maar ook als een medewerker merkt dat die niet gegroet wordt, gaat de leider op een open manier een gesprek aan met de opdrachtgever en wordt het onder de aandacht gebracht, omdat het bedrijf het als werkgever belangrijk vindt dat iedereen met respect wordt behandeld.

Door (toekomstige) medewerkers op intersectionele wijze te zien, dus niet mensen in één hokje in te delen en definiëren, maar in te zien dat ieder mens complex is en verschillende eigenschappen en talenten heeft, voelen ze zich gerespecteerd door de organisatie. Zie bijlage III voor meer uitleg hierover.

Door de werving en selectie open te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voelen ze zich betrokken bij de maatschappij en gerespecteerd door de organisatie.

1.4 Invloed op beslissingen

Dit onderwerp gaat over dat medewerkers het gevoel hebben dat hun ideeën en inzichten invloed hebben en dat er naar hen geluisterd wordt.

Door als leider medewerkers actief te betrekken in besluitvorming en open te staan voor ideeën van klanten/gasten/cliënten en medewerkers, voelen ze zich gehoord en geïncludeerd. Zo ontstaat een veilige sfeer waarbij zaken naar voren kunnen komen waar eerder niet bij stil werd gestaan, maar die wel degelijk negatieve invloed hebben op het werkgeluk van medewerkers of de ervaring van de klant/gast/cliënt.

1.5 Authenticiteit

Authenticiteit gaat over dat de organisatie medewerkers aanmoedigt om open te zijn over hun identiteit, ook als deze verschilt van de dominante groep.

Het zien van diversiteit als kracht en daar als organisatie stevig achter te staan, werkt bevorderlijk voor het werkproces en de uitkomst.

Het vrijlaten van zelfexpressie op werk zorgt ervoor dat medewerkers meer zichzelf kunnen zijn. Medewerkers die voelen dat ze zichzelf kunnen zijn in een organisatie, blijven langer bij de organisatie werken.

Door als leider open te staan voor aanpassing van het werk of de werkomgeving, voelen medewerkers zich veilig om open te zijn over de specifieke behoeftes die zij hebben om hun productiviteit en werkgeluk te verhogen. Denk aan bijvoorbeeld extra pauzes voor oudere medewerkers of voor deelnemers van de Ramadan, of een rumoerige of juist rustige werkomgeving kunnen bieden.

Het blijkt voor sommige organisaties lastig om een veilige en open omgeving te creëren waarin mensen kunnen en durven aan te geven als ze tegen iets aanlopen. Hierdoor blijven er blinde vlekken bestaan en is er weinig kennis over het werkgeluk van medewerkers.

1.6 Erkennen, eren en bevorderen van diversiteit

Dit thema gaat over eerlijke behandeling, het delen van verschillen om er gezamenlijk van te leren en topmanagement dat hun normen en waarden over D&I laat zien door middel van woorden en daden.

Organisaties hebben verschillende manieren waarop ze extra aandacht hebben voor kwetsbare en achtergestelde bevolkingsgroepen, en daarmee dus gelijkwaardigheid in zowel organisatie als samenleving versterken.

Een schoonmaakbedrijf bijvoorbeeld biedt Oekraïense vluchtelingen de mogelijkheid om hun eigen opvangcentra betaald schoon te maken.

Opdrachtgevers van een schoonmaakbedrijf eisten in het verleden vaak dat de schoonmaakmedewerker Nederlands moet spreken. Maar doordat de organisatie deze Oekraïense vluchtelingen op enthousiaste en persoonlijke wijze voorstelde aan opdrachtgevers, zagen ze veelal af van deze taal eis.

Gelijke behandeling in de werving en selectie van toekomstige medewerkers en sturen op een diverse teamsamenstelling, waarbij collega's met diverse achtergronden worden uitgenodigd om hun kennis en ervaring te delen, bevordert het werkproces en resultaat.

Elkaar aanspreken op vooroordelen en een open gesprek kunnen aangaan, vooral door leiders, zorgt voor meer veiligheid en openheid. Het verhoogt ook de bewustwording.

Door medewerkers die wat extra's nodig hebben te bieden wat zij behoeven, voelen ze zich gewaardeerd en kunnen ze hun werk beter uitvoeren.

Zoals een tweedehands winkel, dat veel medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, en naast opleiding, dagbesteding en begeleiding ook meerdere kansen biedt aan medewerkers om hun draai te vinden binnen de organisatie en meehelpt met het zoeken van oplossingen als iets niet helemaal werkt.

Of een bouwbedrijf dat hulp biedt aan medewerkers die financiële problemen hebben.

Vrijwel alle organisaties geven aan open te staan voor initiatieven om gelijkwaardigheid te versterken en juichen dit zelfs toe. Echter, sommige organisaties lijken het lastig te vinden om te zien welke bevolkingsgroep extra aandacht nodig heeft en wat er dan voor

hen nodig is. Dit komt vooral naar voren in organisaties met een overwegend homogeen personeelsbestand. Een gebrek aan kennis over culturele diversiteit wordt bij twee organisaties benoemd als het grootste probleem.

2 Preventieve aanpak

In het tweede hoofdstuk komen de resultaten van de preventieve aanpak aan bod, op basis van het inclusieve werkplekken model van Shore et al. (2018).

2.1 Werven historisch achtergestelde bevolkingsgroepen

Vrijwel elke organisatie geeft aan een inclusief sollicitatieproces belangrijk te vinden. Dit wordt onder andere gedaan door bij sollicitanten alleen naar kwaliteiten te kijken, niet naar uiterlijk, en te focussen op potentie. Aanvullend bieden organisaties zelf opleiding, zetten ze een brede vacature uit, nodigen ze alle kandidaten uit voor een gesprek en worden kandidaten niet afgewezen vanwege hun CV.

De hr-manager bij een welzijnsorganisatie zegt hierover: “Als je kijkt naar de arbeidsmarkt, ook al zou je al echt willen selecteren. Stel dat je dat wél wilt. Dan dwingt de krapte op de arbeidsmarkt je wel om je beleid te herzien, denk ik, want het is voor heel veel organisaties best wel moeilijk om aan mensen te komen.”

De meeste hebben echter geen specifiek beleid voor een inclusief sollicitatieproces en het is lastig om te controleren of het daadwerkelijk inclusief en vrij van vooroordelen is. Zelfs als degene die sollicitaties afneemt zich bezighoudt met antidiscriminatie, kan die onbewust hun beslissingen laten beïnvloeden door vooroordelen.

Wat als helpend wordt benoemd, is elkaar op een open manier blijven aanspreken op (onbewust) exclusief gedrag en vooroordelen om bewustwording te vergroten.

Bij het uitzetten van een brede vacature kan het ook helpen om de optie te bieden dat sollicitanten mogen bellen in plaats van schrijven of om een eenvoudige motivatiebrief te vragen. Zo wordt de drempel verlaagd voor mensen die de Nederlandse taal minder machtig zijn.

Vrijwel alle organisaties geven aan een divers personeelsbestand te hebben en dit als prettig te ervaren, maar kunnen niet benoemen waardoor dat zo is gekomen. Het lijkt erop dat intrinsieke motivatie en normen en waarden van de leider daar een rol in spelen. Enkele beschrijven specifiek te streven naar een afspiegeling van de maatschappij in hun personeelsbestand.

Het is lastig om als organisatie met een sterk homogeen personeelsbestand te veranderen in een divers personeelsbestand. Het helpt niet als nieuwe medewerkers veelal uit het eigen netwerk worden gehaald. Hierdoor is de organisatie niet aantrekkelijk voor mensen die diversiteit belangrijk vinden of zich niet kunnen herkennen in de

organisatie, waardoor ze niet solliciteren. Ook wordt beschreven dat het soms lastig is om diverse mensen te bereiken voor een openstaande functie.

Wat volgens respondenten wel kan helpen, is uiten dat diversiteit als kracht wordt gezien en inclusie belangrijk is. Zo voelen diverse mensen zich geroepen om te solliciteren. Ook helpt het om in vacatureteksten en arbeidsovereenkomsten te waken voor gendergerelateerd taalgebruik, zodat een tekst op iedereen aanspreekt. Bedenk ook welke eisen écht nodig zijn en laat overige beperkingen in een vacature weg.

Enkele organisaties maken zich zorgen over ‘positief discrimineren’ als ze zich zouden focussen op achtergestelde bevolkingsgroepen in het sollicitatieproces. Andere respondenten geven juist aan dat het belangrijk is om bewust te zijn van welke diversiteitsfactoren er al in een team zijn en hoe een nieuwe collega dit het beste kan aanvullen.

Eén organisatie beschrijft het lastig te vinden om in te schatten wanneer je met nieuwe collega's praat over inclusie, omdat ze al zo veel informatie op zich afkrijgen en het wel moet blijven hangen.

Organisaties, zowel met als zonder winstoogmerk, merken positieve impact van het aannemen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het is van belang om sollicitanten die wat extra begeleiding nodig hebben bij (een deel van) hun werk dit ook te kunnen bieden.

Er zijn verschillende initiatieven vanuit de landelijke overheid en gemeentes om diversiteit en inclusie te bevorderen op de werkvloer. De hr-manager van een welzijnsorganisatie sprak over de gemeentelijke initiatieven betreffende quota over het aannemen van mensen vanuit een achtergestelde bevolkingsgroep met iemand die onder deze regeling viel. Die zei daarover:

“Het bevestigt dat wij kennelijk een uitzonderingspositie hebben en wij willen helemaal geen uitzonderingspositie hebben. Integratie gaat er ook over dat je gewoon volwaardig partner bent in de maatschappij. En niet dat je mee mág doen, want in dat ‘mogen’ zetten we al een hiërarchische verhouding, dat ik vind dat jij het mag.”

Voor sommige werkzaamheden zijn er ook wettelijke eisen op gebied van taalbeheersing die beperkend zijn in het bevorderen van diversiteit. Ook het feit dat statushouders, asielzoekers en vluchtelingen niet (of slechts weinig) betaald mogen worden voor werkzaamheden werkt beperkend voor het creëren van een inclusieve samenleving.

2.2 Management van intimidatie- en discriminatiemeldingen

Zicht creëren op de (subtiele) discriminatie die medewerkers ervaren, kan worden gedaan door hier specifieke vragen over te stellen in een periodiek

medewerkerstevredenheidsonderzoek. Bij te algemene vragen over inclusie wordt opgemerkt dat er geen bruikbare informatie terugkomt.

Het uitvoeren van een risicoanalyse of een extern onderzoek dat kijkt naar de werkervaring van diverse medewerkers, biedt inzage in blinde vlekken wat betreft intimidatie en discriminatie.

Het is van belang dat iedereen te allen tijde weet waar die (ook anoniem) melding kan doen van intimidatie en discriminatie. Zo worden blinde vlekken binnen de organisatie aan het licht gebracht. Door diverse vertrouwenspersonen te hebben, kan iemand kiezen bij wie die zich het veiligst en meest gehoord voelt. Soms kan een melding niet direct worden opgelost. Het helpt dan om samen met de medewerker naar een oplossing te zoeken die voor hen prettig is.

Het is van belang dat de leider een beschermende en veilige rol heeft voor medewerkers.

Het is belangrijk om een inclusief hr-beleid te hebben, dat rekening houdt met alle diverse medewerkers.

Een proeflokaal/brouwerij heeft bijvoorbeeld een manifest geschreven waarin inclusie is opgenomen. Er staat ook in welke stappen iemand moet doorlopen, mocht diegene te maken krijgen met discriminatie of intimidatie en daar melding van willen maken. Op het toilet hangt een bordje waarop staat dat de organisatie een fijne plaats voor iedereen moet zijn en daarnaast wordt gevraagd om ervaringen en tips om te verbeteren.

Over beleid rondom inclusie zegt de teamleider van de internationale schakelklas van een middelbare school: *“Het is makkelijk opschrijven. Leerlingen worden gezien en gehoord en collega's worden gezien en gehoord. In de praktijk is het best wel soms moeilijk.”*

Enkele leiders geven aan een verschil te ervaren in voor welke achtergestelde bevolkingsgroepen ze wel of niet willen optreden wanneer zij te maken krijgen met discriminatie en intimidatie binnen hun organisatie.

Eén organisatie geeft aan dat er in hun ervaring te snel wordt gezegd dat iets discriminatie is en vindt het lastig daarmee om te gaan.

Eén respondent geeft aan het niet nodig te vinden om beleid te maken over discriminatie en intimidatie, omdat elke situatie anders is en die als leider liever zelf per situatie kijkt wat er nodig is.

2.3 Diversiteitstraining

Organisaties bieden verschillende trainingen om gelijkwaardigheid en werkgeluk te vergroten, zoals taalcursussen, training over inclusieve teksten schrijven, training over zelfontwikkeling, periodieke studie- of inspiratiedagen met verschillende actuele thema's en workshops om bewustwording te creëren.

Een tweedehandswinkel, die vooral werkt met medewerkers die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, biedt een cursus aan voor begeleidende collega's over het adequaat opleiden en ondersteunen van hen.

3 Samenleving

In dit hoofdstuk komen drie onderwerpen aan bod die in de antwoorden van de respondenten terugkwamen, maar niet op basis van theorie zijn gecategoriseerd.

3.1 Invloed van organisaties op een inclusieve samenleving

Vrijwel alle organisaties hebben initiatieven waarmee ze op hun eigen manier bijdragen aan een inclusieve samenleving. Slechts enkele respondenten focussen alleen op de eigen organisatie, ze doen bijvoorbeeld alleen interne initiatieven en zijn niet zo zeer bezig met hun invloed op de samenleving rondom hun organisatie, of organisaties zijn ervan overtuigd dat hun inspanningen geen effect gaan hebben.

Een aantal organisaties en de invloed die zij hebben op een inclusieve samenleving worden uitgelicht.

Een welzijnsorganisatie doet met hun kerntaak veel om op lokaal niveau sociale cohesie en kansengelijkheid te versterken en werkt ook veel samen met organisaties om aan een gezamenlijk maatschappelijk doel te werken. De organisatie heeft daarnaast de certificering Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO).

Een schoonmaakbedrijf doet één keer per jaar vrijwilligerswerk voor een andere organisatie met alle collega's die zich daarvoor aanmelden.

Een supermarkt biedt een breed assortiment aan artikelen uit verschillende culturen aan klanten.

Een tweedehandswinkel biedt goede producten aan voor een goede prijs, helpt met het inrichten van opvanglocaties voor vluchtelingen, werkt samen met de gemeente om Oekraïense vluchtelingen een tegoedbon aan te bieden, geeft leerlingen uit de Succesklas van Aventus praktijkles en heeft daarnaast de PSO-certificering.

Een ziekenhuis werkt samen met partnerorganisaties, zoals COC en Humanitas, om zorg voor roze ouderen te verbeteren.

Een uitgaansgelegenheid faciliteert verschillende organisaties die een veilige plek voor hun evenement zoeken, zoals COC en studievereniging QUEER!. De organisatie heeft ook meegeholpen aan de Heldenrun van het Nationaal Fonds Kinderhulp.

Een middelbare school verzorgt projecten voor leerlingen met als doel verbinding te zoeken in de geïndividualiseerde samenleving. Zo werkt een aftakking van de school samen met meerdere stichtingen, zoals Kinderen van Uganda en stichting Bulungi. De

ontwikkeling van de brede brugklas op een andere aftakking van de school bevordert kansengelijkheid. De internationale schakelklas (ISK) zet in op activiteiten om leerlingen die nieuw in Nederland zijn zo goed mogelijk te laten landen in de Deventer samenleving. Samenwerkingen met externe partners worden aangegaan, zoals met Raster om een veilige plek voor meisjes te creëren om lastige thema's te bespreken.

Een sportbedrijf zet zich actief in voor inclusieve en toegankelijke sportmogelijkheden, zoals zitvolleybal. Ze streven naar betaalbaar sporten voor iedereen en werken daarvoor samen met Stichting Leergeld. Daarnaast zetten ze zich in om het aantal kinderen dat voor groep acht hun zwemdiploma behaalt te verhogen.

Een culturele instelling biedt voorstellingen voor blinden en slechtzienden, voorstellingen in het Turks, voorstellingen voor de Indonesische gemeenschap, Theater Onbeperkt waar mensen met een beperking een podium wordt gegeven, project Spotlight waarbij theater als soort therapievorm wordt ingezet voor bepaalde problematiek, een training voor nieuwe Nederlanders om ondanks taalbarrières samen theater te spelen.

Een proeflokaal/brouwerij biedt met hun verschillende locaties dagbesteding. Verder bieden ze vluchtelingen, waar dat kan, werk aan en een plek om zich te ontwikkelen en betrokken te voelen in de maatschappij.

3.2 Organisatie overtuiging inclusie

Organisaties geven aan het belangrijk te vinden dat iedereen zich op hun plek voelt. Sommige bespreken dit ook met (nieuwe) medewerkers. Daarnaast vinden ze dat iedereen een eerlijke kans verdient om zich in te kunnen zetten voor de maatschappij.

Een aantal organisaties is zich ervan bewust dat zij nog geen afspiegeling van de maatschappij zijn, maar streeft hiernaar omdat zij de noodzaak daarvan inzien.

De meeste organisaties zetten zich in voor inclusie vanwege intrinsieke motivatie. Ze halen voldoening en plezier uit hun initiatieven om inclusie te bevorderen en zien diversiteit als kracht die het team verrijkt.

Sommige organisaties zetten zich ook in voor inclusie, omdat ze een positieve commerciële werking zien van hun inspanningen of van mening zijn dat het nodig is om hiermee bezig te zijn om op langere termijn bestaansrecht te hebben.

Volgens de respondenten is oprecht, consequent en consistent zijn van belang. Als er wordt gekozen om achter inclusie te staan, sta er dan ook volledig achter. Zorg voor structurele aandacht voor het onderwerp en geef consequenties als de inclusieve normen en waarden van de organisatie worden geschonden. Een aantal leiders geeft aan het belangrijk te vinden om het goede voorbeeld te geven aan hun collega's.

Drie leiders geven aan dat er geen of weinig aandacht specifiek voor inclusie is, omdat het voor hen normaal is dat iedereen erbij hoort of ze nog niet tegen iets zijn aangelopen. Ze voelen ook geen enorme druk om dat te veranderen, omdat het er eenmaal zo ingebakken zit of omdat ze nog geen problemen hebben gehad. Twee leiders merken zelf niet dat er bij hun organisatie onderscheid wordt gemaakt op basis van diversiteitsfactoren. Een respondent heeft diens collega's, met dezelfde overtuiging als zojuist beschreven, erop gewezen dat ze toch vooral mensen aannemen die op henzelf lijken en gevraagd of hun overtuiging dan wel klopt. Zeven organisaties geven aan zich ervan bewust te zijn dat ze blinde vlekken hebben. Zes organisaties testen hoe tevreden hun medewerkers zijn, alleen sommigen vragen specifiek naar (aspecten van) discriminatie of intimidatie op de werkvloer. De meeste organisaties controleren echter niet of het er echt zo goed voorstaat met inclusie als de leiders zelf denken.

Sommige respondenten gebruiken in hun antwoorden soms exclusief, groepeerend of stereotyperend taalgebruik, wat duidt op onbewust aanwezige vooroordelen en blinde vlekken.

Voor enkele respondenten valt het tolereren van intolerantie onder inclusie.

Een respondent adviseert organisaties zich bewust te zijn van hun positie in de maatschappij. Als een organisatie een grote klantgroep kent, kan er veel impact worden gemaakt op inclusie. Voor enkele organisaties hangt de hoeveelheid impact die ze kunnen maken af van het wel of niet inzetten op inclusieve initiatieven.

Om inclusie en diversiteit te bevorderen, wordt het idealiter door iedereen in de organisatie omarmd. Deze ruimte ontstaat volgens een respondent als er minder werkdruk wordt ervaren en iedereen doet wat die leuk vindt.

Veel organisaties geven aan het lastig te vinden om te bepalen waar ze mee bezig gaan met inclusie en hoe dit opgestart kan worden. Organisaties die daar ook op vastliepen zijn begonnen met het opstellen van een visie, waaruit vervolgens concrete acties rollen. Sommige organisaties hebben een inclusiewerkgroep met sleutelfiguren en enthousiaste medewerkers, of nemen iemand aan die zich richt op inclusie.

Organisaties die al lang bestaan en gewend zijn aan de manier waarop hun werkproces is ingericht zijn minder flexibel, waardoor inclusieve initiatieven die tot verandering leiden lastiger zijn om succesvol door te voeren.

Het kan ook dat inclusieve initiatieven niet uitpakken zoals gewenst, omdat men in verschillende lagen van de organisatie er geen noodzaak voor voelt of omdat er veel onbekendheid is, waardoor het erg spannend wordt ervaren.

Om het gewenste effect te bereiken van inclusieve initiatieven denken enkele respondenten dat meer sturing, beleid en verplichting nodig is, terwijl anderen van

mening zijn dat dit juist averechts werkt en een laagdrempelige, nieuwsgierige en open aanpak het beste werkt.

Een organisatie geeft aan weerstand te ervaren om zich in te zetten voor inclusie, vanwege het risico om gezien te worden als niet inclusief genoeg. Een andere respondent geeft aan dat de cultuur en houding in diens sector en in het oosten van het land weerstand veroorzaakt. Sommige organisaties zijn zich bewust van wat ze kunnen veranderen zodat bepaalde achtergestelde bevolkingsgroepen zich welkom voelen en hebben de mogelijkheid voor verandering, maar kiezen toch om dit niet te doen.

De meeste organisaties geven aan zichzelf over vijf jaar niet veel anders te zien als het gaat om bijdragen aan een inclusieve samenleving. Met name omdat ze niet weten wat ze nog meer kunnen doen, content zijn met wat ze op dit moment doen of koers bepalen afhankelijk van hoe de maatschappij zich ontwikkelt.

Het belangrijkste volgens de respondenten is om als organisatie een nieuwsgierige en open houding aan te nemen. Het kwetsbaar durven opstellen en toegeven dat niet alle kennis in huis is om iedereen zich welkom te laten voelen, biedt groeimogelijkheden.

Algemeen directeur bij een schoonmaakbedrijf zegt hierover: “Want we leven natuurlijk ook in een maatschappij waarin gelukkig heel veel grenzen worden opengebroken en er veel meer aandacht komt voor de mens als individu en daar moeten we allemaal in mee. Je kan ook denk ik niet verwachten dat je het ineens allemaal helemaal 100% goed doet, maar ik denk dat de wil om het goed te willen doen het belangrijkste is. Ja, er zullen ook nog weer nieuwe dingen komen, maar ja, daar dealen we dan mee wanneer ze komen.”

3.3 Netwerk tips en input

In de twintig afgenomen interviews zijn onderwerpen benoemd die spelen bij de verschillende organisaties of graag behandeld zien worden in het netwerk.

Het meest wordt inclusieve werving en selectie benoemd en het omgaan met vooroordelen. Ook vragen zoals “Hoe zorgen we dat inclusieve initiatieven in de gehele organisatie gedragen worden?”, “Wat levert het op om je in te zetten voor inclusie?” en “Welke kleine stapjes zet je eerst als je nog echt aan het begin staat?” komen bij een aantal naar voren.

Verder worden ook onderwerpen zoals bewustwording creëren, het teweegbrengen van inclusie-initiatieven bij weerstand, het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, neurodiversiteit, energiemangement, inclusief inkopen, omgaan met beperkende softwaresystemen als het gaat om transgendermedewerkers, het actief houden van inclusiewerkgroepen, socialisatie van internationale medewerkers, het opzetten van een databank waar kortdurende werkprojecten opgezet kunnen worden

voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het aanbieden van werkervaringsplaatsen benoemd.

Er zijn ook tips en vereisten gedeeld over hoe het netwerk tot een succes kan worden gebracht.

Het belangrijkste is een helder gezamenlijk doel en gemotiveerde organisaties. Ook is open- en eerlijkheid van alle deelnemers, zodat gevoelige zaken besproken kunnen worden, noodzakelijk. De respondenten vinden het van belang dat er een duidelijke voorzittersrol is, dat diverse organisaties deelnemen en dat de bijeenkomsten elke keer uniek zijn. Deelnemers willen van elkaar kunnen leren, maar ook van experts die worden uitgenodigd. Ze wensen praktische opties te krijgen om aan de slag te gaan met inclusie en elkaar op open wijze feedback te kunnen vragen en geven.

Praktisch benoemen de respondenten dat de bijeenkomsten frequent, maar niet te vaak moeten plaatsvinden, er duidelijke contactpersonen moeten zijn in de organisaties, waar korte lijnen mee mogelijk zijn, er een hoge opkomst is, er tijd wordt gegeven om aanwezig te kunnen zijn en dat er wordt teruggekomen op afspraken die gemaakt zijn.

4 Discussie

In de resultaten komen een aantal onderwerpen veelvuldig terug. In dit hoofdstuk worden de meest interessante bevindingen besproken.

4.1 Blinde vlekken en veiligheid

Vrijwel alle organisaties geven aan open te staan voor initiatieven om gelijkwaardigheid te versterken en juichen dit zelfs toe. Veel doen ook al losse inclusieve initiatieven, omdat ze toevallig tegen iets aanlopen en bedenken dat het mooi zou zijn om daar iets mee te doen. Echter, veel organisaties lijken het lastig te vinden om te zien welke bevolkingsgroepen extra aandacht nodig hebben en wat er dan voor hen nodig is. Dit komt vooral voor in organisaties met een overwegend homogeen personeelsbestand.

Meerdere organisaties beschreven ook hier vast te zitten en kozen ervoor om te beginnen met het opstellen van een visie. Daaruit volgen dan meer concrete stappen om te ondernemen. Het is daarvoor wel noodzakelijk dat er informatie wordt opgehaald bij mensen die deel uitmaken van groepen die achtergesteld worden in de maatschappij, omdat het lastig is om te weten wat er nodig is als je zelf niet deel uitmaakt van deze groepen en daardoor veel blinde vlekken hebt. Deze blinde vlekken blijven bestaan zolang er een gebrek aan diversiteit in het team is en het gebrek aan kennis niet op andere wijze wordt opgelost. Idealiter heeft een organisatie een divers team waarbij deze kennis en expertise opgehaald kan worden. Zo niet, is het noodzakelijk om dit extern in te winnen.

Wachten met het bieden van faciliteiten en aanpassingen in het werkproces voor achtergestelde bevolkingsgroepen tot iemand in de organisatie komt, is niet aan te raden. Mogelijk toekomstige medewerkers die deel uitmaken van een of meerdere achtergestelde bevolkingsgroepen voelen zich namelijk niet uitgenodigd om überhaupt te solliciteren als zij het gevoel hebben niet welkom te zijn bij de organisatie.

Het is belangrijk om een veilige sfeer te creëren waarbij medewerkers bij de leider aan durven en kunnen geven wanneer er iets speelt. Het is enorm spannend voor medewerkers die een minderheid zijn op de werkvloer om zich uit te spreken of om behoeftes aan te geven die afwijken van de heersende norm. Het is wel noodzakelijk dat zij dit durven, zodat het kennisgebrek verkleind wordt en ondergerepresenteerde medewerkers zich langer willen binden aan de organisatie. Om daar inzage in te krijgen, helpt het ook om diverse vertrouwenspersonen te hebben waarbij ook anoniem gemeld kan worden. Daarnaast creëert een periodiek medewerkerstevredenheidsonderzoek zicht op discriminatie, subtiele discriminatie, werkgeluk en blinde vlekken binnen de organisatie.

Veel exclusief gedrag, waaronder opmerkingen, gebeurt onbewust. Door hier bij elkaar op te letten en elkaar op een open manier aan te kunnen spreken, wordt er een veilige omgeving gecreëerd, zeker als dit door de leider wordt gedaan. De leider geeft daarmee

het signaal af dit exclusieve gedrag af te keuren en verkleint daarmee de drempel naar medewerkers om discriminatie te melden. Ook als mensen overtuigd zijn van hun eigen inclusiviteit, zien collega's soms zaken waaruit anders blijkt.

Het belang van de leider komt sterk naar voren. Een leider die duidelijk achter inclusieve normen en waarden staat en ook consequenties geeft als deze worden geschonden, zorgt ervoor dat deze een veilige en beschermende rol heeft richting diens medewerkers. Hierdoor durven ze ook sneller aan te kloppen bij de leider wanneer er iets speelt.

4.2 Intrinsieke motivatie

Vrijwel alle organisaties geven zelf aan een divers personeelsbestand te hebben en dat als prettig te ervaren, maar kunnen niet benoemen hoe dat is gekomen. Het lijkt erop dat intrinsieke motivatie en normen en waarden van de leider daar een rol in spelen.

De meeste organisaties zetten zich in voor inclusie vanwege intrinsieke motivatie. Ze halen voldoening en plezier uit hun initiatieven en zien diversiteit als kracht die het team verrijkt.

4.3 Overtuiging inclusie organisatie

Volgens de respondenten is oprecht en consistent zijn van belang. Als er wordt gekozen om achter inclusie te staan, sta er dan ook volledig achter en zorg voor structurele aandacht voor het onderwerp.

Vrijwel elke organisatie geeft aan een inclusief sollicitatieproces belangrijk te vinden, en de organisaties hebben verschillende manieren waarop ze proberen dit zo goed mogelijk te doen. De meeste zijn ervan overtuigd dat hun organisatie en sollicitatieproces inclusief is, maar hebben hier geen specifiek beleid voor en controleren niet of het er echt zo goed voor staat als dat ze zelf denken.

4.4 Veranderbereidheid

Organisaties die al langer bestaan en gewend zijn aan de manier waarop hun werkproces is ingericht zijn minder flexibel, waardoor inclusieve initiatieven die tot verandering leiden lastiger zijn om succesvol door te voeren. Ook zijn er organisaties waarbij de noodzaak niet wordt gevoeld om bezig te zijn met inclusie, of waar in meerdere lagen veel onbekendheid is over het onderwerp, waardoor het als erg spannend wordt ervaren. Een aantal organisaties is huiverig om inclusieve veranderingen door te voeren, ondanks dat ze aangeven inclusie belangrijk te vinden. Al deze aspecten tonen aan dat er verschillende zaken spelen in de veranderbereidheid van organisaties.

4.5 Preventieve versus bevorderende aanpak

Veel organisaties beschreven dat de inclusieve initiatieven die zij doen, niet het resultaat bereiken dat ze voor ogen hadden. Verder worden er vooral moeilijkheden beschreven die gaan over werving en selectie, wat valt onder de preventieve aanpak, of voortkomen uit het gebrek aan diversiteit in medewerkers. Ook het kiezen waarmee bezig wordt

gegaan binnen het thema inclusie komt vaak naar voren. Als de resultaten worden gemeten aan de hand van het model van Shore et al. (2018), valt te stellen dat de focus eerst zal moeten liggen op de preventieve aanpak. Dit is nodig om een solide en veilige basis te hebben waaruit inclusieve initiatieven die worden gedaan ook goed tot hun recht komen. Op het moment dat er sprake is van een inclusieve wervings- en selectieprocedure, een divers personeelsbestand, adequate behandeling van (subtiele) discriminatie- en intimidatiemeldingen en diversiteitstraining, wordt het gewenste resultaat bereikt met initiatieven die bijdragen aan de bevorderende aanpak.

5 Conclusie

Het is positief dat veel organisaties hebben meegewerkt aan dit onderzoek en ook al op verschillende manieren bezig zijn met inclusie. Er zijn veel organisaties, leiders en medewerkers die intrinsiek gemotiveerd zijn om hier verder mee aan de slag te gaan.

De meeste organisaties weten niet goed wat er voor welke diverse achtergestelde bevolkingsgroepen nodig is zodat zij zich meer welkom voelen, omdat er veel blinde vlekken zijn binnen organisaties. Dit komt door een gebrek aan diversiteit in medewerkers en doordat deze kennis niet of weinig wordt opgevraagd intern en ook niet extern wordt opgezocht. De veranderbereidheid verschilt enorm per organisatie, maar de belangrijkste positieve invloed is de intrinsieke motivatie van de leider.

Het lijkt dat interne bewustwording creëren en sturing bieden aan leiders de belangrijkste voorwaarden zijn voor organisaties om bezig te gaan met inclusie. De belangrijkste voorwaarden om inclusie structureel aan te pakken lijken het intern verzamelen van data over (subtiele) discriminatie en werkgeluk, het verbeteren van de sociale veiligheid en het werken naar een divers personeelsbestand, waardoor uiteindelijk blinde vlekken geminimaliseerd worden. Organisaties die in dit proces een open, nieuwsgierige, maar ook kwetsbare houding durven aan te nemen, zullen de meeste groei zien.

De focus van het netwerk zal eerst vooral op de preventieve aanpak komen te liggen om een veilige en solide basis te creëren binnen de organisaties, waarna verder ingezet kan worden op de bevorderende aanpak. De vraag van de respondenten ligt met name op inclusieve werving en selectie.

Nawoord

Wij als onderzoekers van dit project zijn dankbaar dat we onze bijdrage hebben mogen leveren aan deze eerste fase van het verbindersproject.

We willen een aantal mensen bedanken die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van deze analyse.

Allereerst drukken we onze dank uit naar alle respondenten voor hun tijd en inzet. Dankzij hen hebben we beter zicht kunnen krijgen op alles wat er bij allerlei verschillende organisaties in Deventer speelt op het gebied van inclusie. We vinden het mooi om te horen dat er zoveel mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om bij te dragen aan inclusie waar zij kunnen. Dat geeft ons moed om bezig te blijven en deze gemotiveerde mensen te voorzien in wat zij nodig hebben om verder te komen met hun initiatieven.

Verder willen we Jan 'Amo' Behrens, M.Sc. bedanken voor hun bijdrage aan het co-coderingsproces.

Tot slot bedanken we de gemeente Deventer voor het mogelijk maken van dit project en onderzoek.

We hopen dat deze analyse een mooie start biedt voor het inclusienetwerk en dat dit mag uitbloeien tot een impactvol initiatief om onze samenleving een fijnere plek voor iedereen te maken.

Literatuurlijst

Gemeente Deventer. (2023). Beleidskader diversiteit en inclusie.

Movisie. (z.d.). Overzicht diversiteitsfactoren voor sociaal professionals: Het diversiteitsvlechtwerk. Geraadpleegd van [Overzicht diversiteitsfactoren voor sociaal professionals | Movisie](#)

Shore, L., Cleveland, J., Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. Human Resource Management Review, 28(2), 176–189
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>

Bijlage I: interviewguide

Algemene vragen

- Zou u wat willen vertellen over uw functie en de organisatie waar u werkzaam bent?

De 4 P's Code diversiteit en inclusie

- Wat doet uw bedrijf/organisatie om een inclusieve samenleving te bevorderen op het gebied van **personeel**?
 - o Wat zijn de resultaten van deze inspanningen?
- Wat doet uw bedrijf/organisatie om een inclusieve samenleving te bevorderen betreft het **publiek/de klant/gast** die uw bedrijf/organisatie kent?
 - o Wat zijn de resultaten van deze inspanningen?
- Wat doet uw bedrijf/organisatie om een inclusieve samenleving te bevorderen op het gebied van de **partners** waar uw bedrijf/organisatie mee samenwerkt?
 - o Wat zijn de resultaten van deze inspanningen?
- Hoe draagt uw bedrijf/organisatie bij aan een inclusieve samenleving via het **programma, product of de dienst**?
 - o Wat zijn de resultaten van deze inspanningen?

Wensen en behoeften organisatie/bedrijf

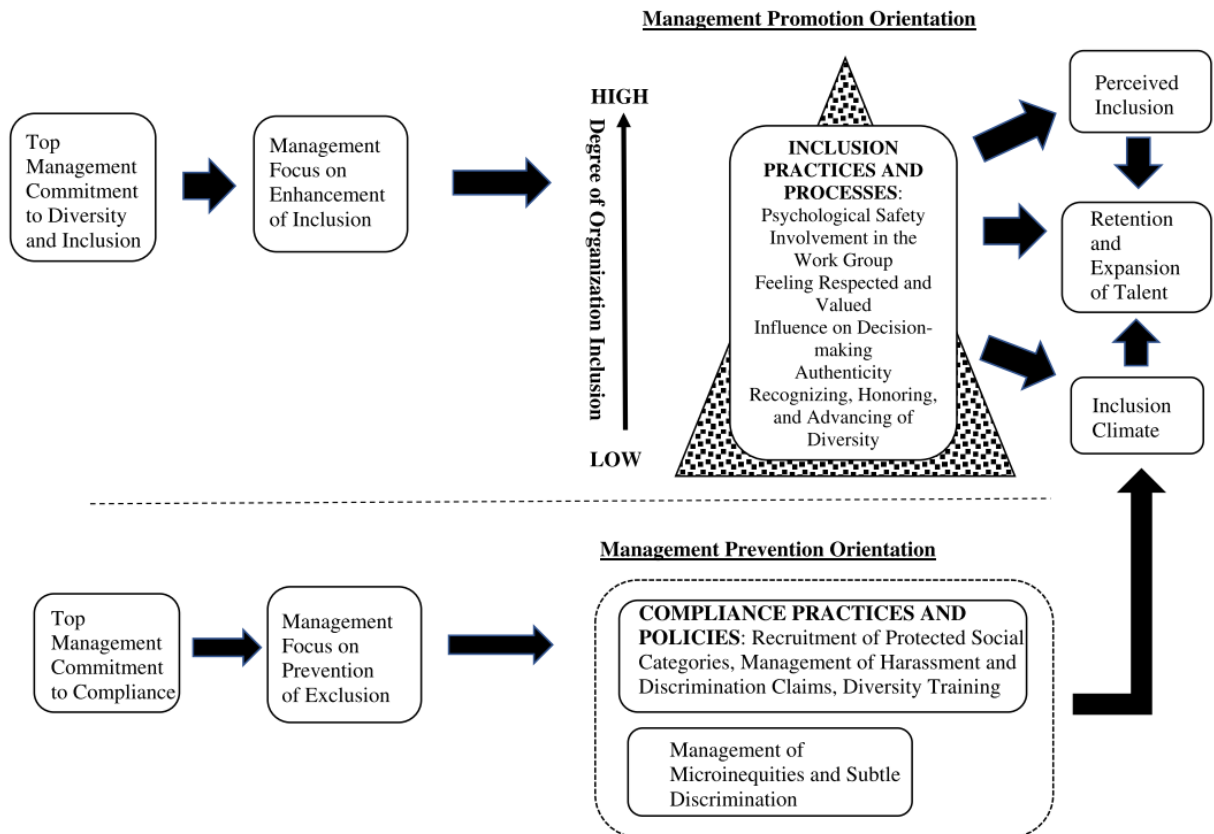
- Zijn er wensen en/of behoeften binnen uw bedrijf/organisatie om actiever bij te dragen aan een inclusieve samenleving?
- Waar ziet u uw bedrijf/organisatie over vijf jaar op het gebied van bijdragen aan een inclusieve samenleving?
 - o Wat is daarvoor nodig om dit te bereiken?

Het doel van dit project is om een netwerk te creëren tussen bedrijven en organisaties op gebied van inclusie en diversiteit zodat zij elkaar weten te vinden en kennis en ervaring kunnen uitwisselen.

- Staat uw organisatie ervoor open om zich hierbij te betrekken?
 - o Bij niet; zou u wellicht willen aangeven waarom niet?

- o Bij wel; wat is er volgens u nodig dat een dergelijk netwerk langdurig blijft bestaan?

Bijlage II: model inclusieve werkplekken van Shore et al.



Bijlage III: diversiteitsfactoren van Movisie

Onderstaande figuur III laat zien hoe de verschillende diversiteitsfactoren in elkaar verweven zitten. Mensen zitten op alle diversiteitsfactoren met ofwel een bepaald privilege ofwel een bepaalde achtergestelde positie in onze maatschappij. Als je andere mensen kan zien als complexe wezens die op al deze aspecten in meer of mindere mate achtergesteld zijn in de maatschappij, zie je iemand op intersectionele wijze.

Figuur III: diversiteitsvlechtwerk van Movisie (z.d.)



Diversiteitsfactoren:

Sociaal-culturele achtergrond: Dit gaat over normen, waarden, gewoonten en gebruiken die iemand vanuit huis meekrijgt. Dit kan ook duiden op een specifieke groep waar iemand zich mee identificeert.

Uiterlijke kenmerken: Uiterlijke kenmerken zijn een bepaald communicatiemiddel waarop mensen kunnen reageren. Met sommige uiterlijke kenmerken worden we geboren, zoals huidskleur of type haar. Andere uiterlijke kenmerken zijn het gevolg van gebeurtenissen in je leven, zoals een zichtbaar litteken. Het is daarnaast mogelijk om zelf invulling te geven aan uiterlijke kenmerken, bijvoorbeeld door een hoofddoek te dragen of het laten zetten van een tattoo. Zo is een uiterlijk kenmerk soms gekoppeld aan een bepaalde sociaal-culturele of religieuze achtergrond, het hebben van een

beperking of een bepaalde levenswijze. Uiterlijke kenmerken kunnen elementen zijn waaraan de samenleving betekenissen verbindt.

Seksuele oriëntatie: Seksuele oriëntatie gaat over tot wie je je romantisch/seksueel aangetrokken voelt. Denk hierbij aan lesbische vrouwen, homoseksuele mannen of biseksuele mensen, mensen die zich identificeren als panseksueel of heteroseksueel.

Sociale status: De sociale status betreft het aanzien, de eer, de prestige die iemand krijgt en met zich meedraagt in diens sociale groep of samenleving. Sociale status kan verkregen worden door toewijzing, waarbij persoonlijke invloed geen rol speelt, of verwerving waar dit wel het geval is. Als iemand uit een bepaalde groep een goede sociale positie verwerft, kan dat voor een groep empowerend werken: andere mensen kunnen dan zien dat er toegang is tot die veronderstelde hogere status. Sociale status bestaat op individueel niveau en op collectief niveau (Nock & Rossi, 1978).

Financiële situatie: De mate waarin iemand financieel in staat is om voor zichzelf (en eventueel voor anderen) te zorgen.

Educatie: Dit gaat over toegang tot onderwijs. Ook gaat het over hoe goed je je kunt bewegen binnen het onderwijs en de mate waarin je het hebt genoten of geniet. Denk hierbij ook aan verschillende types onderwijs.

Leeftijd: Dit gaat over levenservaring, maar kan ook iets zeggen over de levensfase waarin iemand zich bevindt.

Gezondheid: De mate waarin iemand lichamelijk, psychisch en sociaal welgesteld is.

Gender & sekse: Sekse gaat over de biologische verschillen op het gebied van geslacht. Gender gaat over de culturele en maatschappelijke betekenis van biologische verschillen.

Taal & geletterdheid: Taal is een communicatiemiddel. Geletterdheid gaat over het kunnen omgaan met en begrijpen van informatie en dit doelgericht te kunnen gebruiken. Lezen en schrijven valt hier bijvoorbeeld onder.

(Arbeids)participatie: Dit gaat over toegang tot de arbeidsmarkt. Ook gaat het over hoe goed je je kunt bewegen op de arbeidsmarkt. Participatie gaat over het betekenisvol kunnen acteren in de samenleving. Arbeid is daar een belangrijk element in, maar dit gaat over zorg voor anderen, vrijwilligerswerk, studeren en andere maatschappelijke taken of activiteiten.

Religie & levensbeschouwing: Onder religie wordt doorgaans geloofsleer of een godsdienst verstaan. Een levensbeschouwing gaat over het hebben van een bepaalde visie of filosofie op het leven.

