

# 010 Inclusief Tips

## Behoud en Doorstroom van Personeel

- Investeer gericht in talentontwikkeling en de doorstroom van medewerkers in de subtop van het bedrijf.
- Organiseer in het kader van loopbaanontwikkeling sociale steun in de vorm van sponsoring en mentorschap.
- Wijs rolmodellen aan in de top en stimuleer ontmoetingsmomenten tussen talent uit de minderheidsgroep en de top.
- Communiceer intern een duidelijk verhaal over de ontwikkelingen van diversiteit en inclusie binnen jouw bedrijf.
- Maak gebruik van ervaringen van andere bedrijven.
- Organiseer voorlichting en training.

### Gender

- Geef zowel mannen als vrouwen ruimte om werk en privé te combineren, bijvoorbeeld met flexibele werktijden of verlofmogelijkheden.
- Ga met medewerkers in gesprek over hun motieven om in deeltijd te werken en mogelijke alternatieven.

## Culturele Diversiteit

- Stimuleer talentontwikkeling met maatregelen die erop zijn gericht medewerkers uit etnische minderheden zich ook thuis en gewaardeerd te laten voelen in de organisatie.
- Heb oog voor culturele diversiteit in teambuilding, coaching en scholingsprogramma's.
- Organiseer mentor- of sponsorprogramma's, buddyprojecten en intervisie om multicultureel divers talent te ondersteunen en begrip te kweken voor culturele verschillen.
- Vraag tijdens exitgesprekken naar mogelijke redenen van vertrek gelieerd aan culturele aspecten.

## Arbeidsvermogen

- De voordelen van bijvoorbeeld werkplekaanpassingen wegen ruimschoots op tegen de extra kosten ervan. Bovendien kunnen werkgevers voor die extra kosten een beroep doen op regelingen en subsidies bij het UWV. Die investeringen leveren een bijdrage aan het behoud en daarmee aan de arbeidsproductiviteit van gekwalificeerde en ervaren werknemers die bijvoorbeeld te maken hebben met een chronische ziekte als diabetes of reuma.
- Creëer ruimte voor zelfregie, door bijvoorbeeld met de werknemer afspraken te maken over flexibele werktijden.