

# De DIG-Gids voor divers-sensitief, inclusief en gelijkwaardig (DIG) beleid

a'dam  
vitaal &  
gezond



Februari 2026



# Deze DIG-gids biedt een overzicht van stappenplannen en toolkits op thema

**Deze DIG-gids is bedoeld om inspiratie en handvatten te bieden aan organisaties in zorg en welzijn die zich willen inzetten voor divers-sensitieve, inclusieve en gelijkwaardige zorg en welzijn.**

In deze gids zijn per thema uit het [manifest divers-sensitieve, inclusieve en gelijkwaardige zorg en welzijn](#) stappenplannen, tips en checklists opgenomen van vooraanstaande instituten op deze thematiek.

Doelgroep voor deze gids: bestuurders, beleidsmakers en (HR)-medewerkers verantwoordelijk voor het DIG beleid in de organisatie.

Dit overzicht is niet volledig en poogt dat niet te zijn. Er is al ontzettend veel kennis beschikbaar. Hopelijk kan dit een hulpmiddel zijn. Of de organisatie nu ver is met het DIG beleid en op zoek is naar nog wat inspiratie, of aan het begin staat van het opstellen van DIG beleid.



# Inhoud

<b>Hoofdstuk 1.</b> Voorwoord	<b>4</b>
<b>Hoofdstuk 2.</b> Achtergrond van deze Gids	<b>6</b>
<b>Hoofdstuk 3.</b> De 5 ambities	<b>7</b>
<b>Ambitie 1:</b> We zetten ons actief in voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid	7
<b>Ambitie 2:</b> We investeren ongelijk voor gelijke toegang tot zorg en welzijn	14
<b>Ambitie 3:</b> We werken actief aan het voorkomen van discriminatie en uitsluiting	17
<b>Ambitie 4:</b> We leren van elkaar	21
<b>Ambitie 5:</b> Verschillen mogen schuren	24
<b>Hoofdstuk 4.</b> Initiatieven in Amsterdam	<b>29</b>
<b>Hoofdstuk 5.</b> Verder lezen en verdiepen	<b>32</b>
<b>Colofon</b>	<b>35</b>

# 1. Voorwoord

**In een stad zo divers als Amsterdam moeten zorg en welzijn aansluiten bij ieders culturele achtergrond, levensvisie, gender, seksuele oriëntatie, beperkingen, levensfase, sociale klasse, opleiding en levenservaring.**

Toch ervaren veel mensen uitsluiting — als cliënt, bewoner, naaste of professional.

Met het [Manifest divers-sensitieve, inclusieve en gelijkwaardige zorg en welzijn](#) spreken bestuurders van zorg- en welzijnsorganisaties

zich uit: ze verbinden zich aan vijf ambities uit het manifest. Het manifest bestaat uit vijf ambities:

1. We zetten ons actief in voor diversiteit en inclusie.
2. We investeren ongelijk voor gelijke toegang tot zorg en welzijn.
3. We werken actief aan het voorkomen van discriminatie en uitsluiting.
4. We leren van elkaar.
5. Verschillen mogen schuren.

Bestuurders die zich committeren aan het Manifest onderschrijven dat:

1. Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie is opgenomen in de visie en strategie van de organisatie.
2. Bestuurders een keer per jaar gezamenlijk reflecteren op de realisatie van deze strategie.

**Maar waar begin je?** Deze DIG-gids biedt inspiratie en verwijst naar stappenplannen en tools om werk te maken van de doelen gesteld in het manifest divers-sensitieve, inclusieve en gelijkwaardige zorg en welzijn.

## Manifest divers-sensitieve, inclusieve en gelijkwaardige zorg en welzijn

In een stad zo divers als Amsterdam moeten zorg en welzijn aansluiten bij ieders culturele achtergrond, levensvisie, gender, seksuele oriëntatie, beperkingen, levensfase, sociale klasse, opleiding en levenservaring. Toch ervaren veel mensen uitsluiting – als cliënt, bewoner, naaste of professional.

Met dit manifest spreken wij als bestuurders van zorg- en welzijnsorganisaties ons uit: we verbinden ons aan vijf ambities die richting geven aan ons handelen. Niet vrijblijvend, maar als een gedeelde opdracht.



## 2. Achtergrond van deze DIG-Gids

Sigra heeft in opdracht van de gemeente Amsterdam vijftien organisaties in zorg en welzijn gesproken over hun DIG beleid en ervaren belemmeringen. Tijdens deze gesprekken is ook uitgevraagd of er behoefte is aan tools en stappenplannen en welke tools bruikbaar worden gevonden. Input uit deze gesprekken is in deze gids meegenomen.



# 3. De vijf ambities

## Ambitie 1: We zetten ons actief in voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Met ‘We zetten ons actief in voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid’ bedoelen we dat organisaties niet afwachten

tot verandering vanzelf komt, maar verantwoordelijkheid nemen door doelen te stellen, te luisteren naar ervaringen en te bouwen aan een omgeving waarin zoveel mogelijk mensen zich veilig voelen.

Actief inzetten voor diversiteit en inclusie betekent dus niet alleen uitspreken dat het belangrijk is, maar het zichtbaar maken in beleid, cultuur en dagelijkse praktijk. Waarbij structurele verankering en de bereidheid om continu te leren en verbeteren centraal staan.



# Wat is het verschil tussen D&I, DG&I en DIG?

**Diversiteit** gaat over de zichtbare en onzichtbare verschillen tussen mensen: afkomst, gender, leeftijd, seksuele oriëntatie, religie, neurodiversiteit, opleidingsniveau, en nog veel meer. Het draait niet alleen om wie er aan tafel zit, maar ook om het erkennen van de unieke perspectieven die ieder individu meebrengt.

**Inclusie** gaat over het creëren van een omgeving waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd voelt en de ruimte krijgt om volledig deel te nemen. Inclusie vraagt om bewust leiderschap, structurele aanpassingen en een inclusieve cultuur binnen de organisatie.

**Gelijkwaardigheid** betekent dat alle medewerkers op een eerlijke manier behandeld worden, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende behoeften van individuen of groepen om gelijke uitkomsten of kansen te bereiken (in tegenstelling tot Gelijkheid wat neerkomt op iedereen hetzelfde geven).

**D&I** is de meest gangbare en traditionele term, met name in Nederland. En zul je daarom ook in onderstaande links en documenten tegenkomen. **DG&I en DIG zijn een uitbreiding van D&I** en benadrukken dat het streven naar een diverse en inclusieve werkomgeving ook expliciet de focus moet

leggen op gelijkwaardigheid (het aanpakken van systemische barrières en ongelijke startposities). Hoewel de termen DG&I/DIG uitgebreider en completer zijn in hun concept, worden ze in de praktijk soms wel als synoniemen gebruikt, waarbij D&I soms als een paraplueterm fungeert die impliciet ook gelijkwaardigheid bedoelt.

# Stappen voor DIG beleid

## Beleid en strategie

- Ontwikkel een duidelijke DIG strategie met meetbare doelen.
- Zorg dat DIG onderwerpen structureel verankerd zijn in beleid en processen, niet als losse projecten.

## Werving en selectie

- Pas inclusieve vacatureteksten toe en vermijd bias in selectieprocedures.
- Werk met diverse wervingskanalen om een breder kandidatenveld te bereiken.

## Cultuur en leiderschap

- Stimuleer leiderschap dat diversiteit waardeert en inclusie actief bevordert.
- Creëer een cultuur van open dialoog waarin medewerkers zich veilig voelen om ervaringen te delen.

## Training en bewustwording

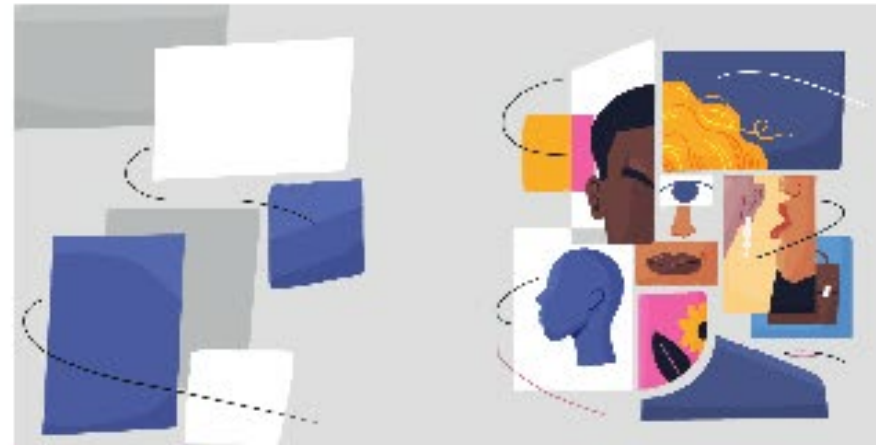
- Organiseer trainingen over onbewuste vooroordelen en inclusieve communicatie.
- Zorg dat managers en teams leren hoe ze diversiteit kunnen benutten in samenwerking.

## Monitoring en evaluatie

- Meet regelmatig de voortgang via enquêtes, benchmarks of inclusiviteitsmonitors.
- Gebruik data om beleid bij te sturen en transparant te rapporteren. In Doelgroep: bestuurders, beleidsmakers en HR-medewerkers verantwoordelijk voor het DIG beleid in de organisatie.

# Divers-sensitief werven en selecteren

[Kennisplatform Inclusief Samenleven \(KIS\)](#) Op deze website vind je kennis over vraagstukken rond migratie en diversiteit. Praktische en diepgaande informatie is gebundeld in thema's. Waaronder diversiteitsbeleid.



## Discriminatie

In Nederland wordt veel gedaan om discriminatie te voorkomen en te verminderen. Maar welke aanpak is effectief? En wat moet je juist niet doen bij het bestrijden van discriminatie op het gebied van etniciteit, huidskleur en religie?

[Lees meer →](#)



## Diversiteitsbeleid

Een goed diversiteitsbeleid levert winst op. Niet alleen voor bedrijven of gemeenten, maar ook voor de samenleving. Hoe verbeter je het diversiteitsbeleid van jouw organisatie? En hoe zorg je voor een urgentiebesef op de werkvloer?

[Lees meer →](#)



## Diversiteitssensitief werken

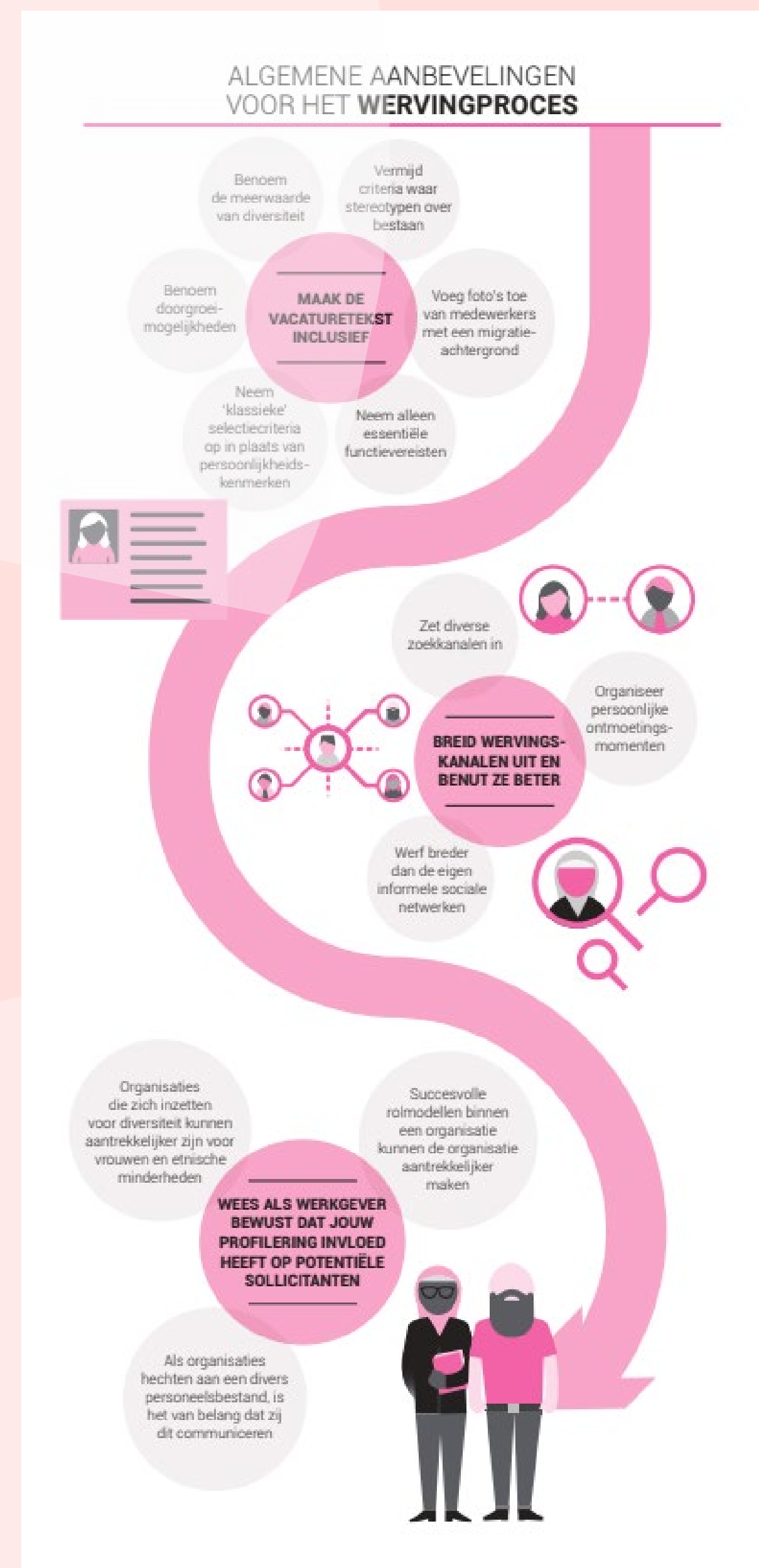
Iedereen heeft recht op goede en toegankelijke zorg. Reguliere hulp en ondersteuning is echter niet altijd toegesneden op de behoefte van diverse bevolkingsgroepen. KIS biedt kennis over diversiteitssensitief werken in de zorg- en hulpverlening.

[Lees meer →](#)

# Publicatie ‘Divers werven en selecteren in de praktijk’

Biedt concrete stappen en aanbevelingen, het biedt handvatten ter versterking van culturele en etnische diversiteit in organisaties. Het combineert literatuurstudie met praktijkvoorbeelden.

De 6 aanbevelingen zijn gebundeld in een infographic (zie hiernaast). Het gaat om drie aanbevelingen voor het wervingsproces en een drietal aanbevelingen voor het selectieproces. De infographic is hier te [downloaden](#).



# SER kennisplatform

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties bij het bevorderen van een gemêleerd personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Ze hebben een brede visie op inclusie en diversiteit met een focus op de vijf dimensies: arbeidsvermogen, culturele diversiteit, sekse, leeftijd en LHBTI+. SER Diversiteit in Bedrijf bevordert diversiteit en inclusie op de werkvloer en ondersteunt bedrijven bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Op het kennisplatform zijn verschillende

handreikingen te vinden over:

- Werven & selecteren
- Meten & monitoren
- Starten met DIG beleid
- Dimensies van diversiteit

**Kennisdocument 'Divers werven en selecteren'** - geeft een overzicht van de valkuilen en best practices in het hele traject: van vacatureteksten tot de uiteindelijke selectie. Het is gebaseerd op literatuuronderzoek en praktijkervaringen.

**Kennisplatform**

Welkom op het Kennisplatform van SER Diversiteit in Bedrijf! Hier vind je praktische instrumenten en informatie die je helpen bij het bevorderen van de diversiteit en inclusie binnen jouw bedrijf of organisatie. Klik op een onderdeel om verder te gaan.

[Klik hier](#) voor een overzicht van al onze publicaties.

[Klik hier](#) voor ons YouTube-kanaal en kijk webinars, bijeenkomsten en andere video's terug.

**Aan de slag met D&I**  
> Lees meer

**Dimensies van diversiteit**  
> Lees meer

**Werven en selecteren**

**Meten en monitoren**

# Handreikingen uit het project ‘Het moet wel werken’ – Goldschmeding foundation

Geeft handreikingen voor het effectief implementeren van DIG-beleid, met aandacht voor in-, door- en uitstroom van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

De resultaten van het wetenschappelijke onderzoek ‘[Het moet wel werken](#)’ van de [Goldschmeding Foundation](#) samen met de Universiteit Utrecht, [SER diversiteit in bedrijf](#) en [Inclusie NL](#) zijn vertaald naar een reeks adviezen en handreikingen op thema voor organisaties.

De handreikingen gaan bijvoorbeeld over omgaan met weerstand, het SMART maken van D&I-beleid en het belang van exitgesprekken.

Op [deze pagina](#) vind je verschillende handreikingen. Je vindt hier ook ‘[Impact maken op diversiteit & inclusie: Een springplank naar duurzame verandering](#)’. Deze handreiking biedt een stappenplan met acties én wie je daarvoor in je organisatie nodig hebt.



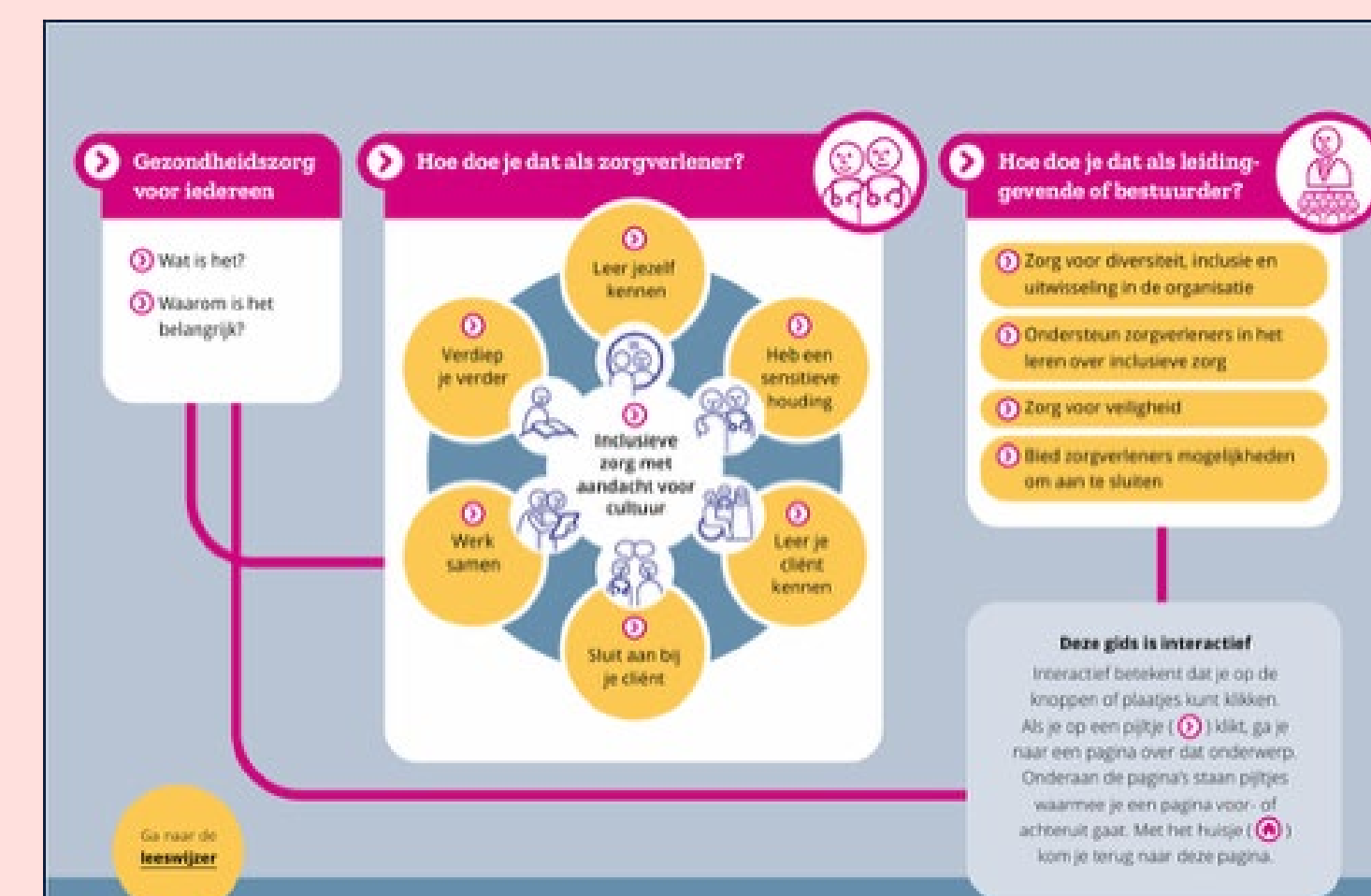
# Ambitie 2: We investeren ongelijk voor gelijke toegang tot zorg en welzijn

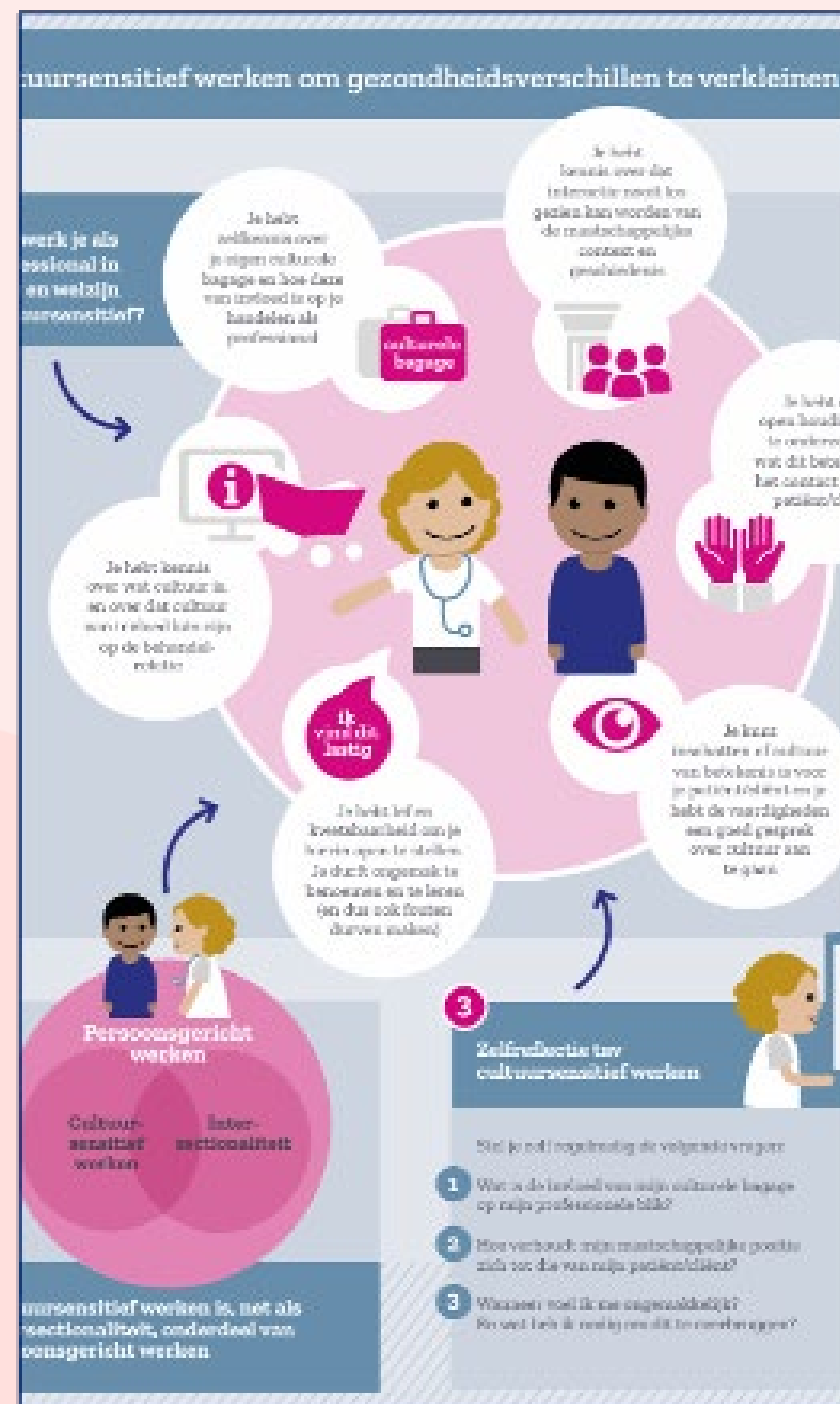
Iedereen heeft recht op goede en toegankelijke zorg. Reguliere hulp en ondersteuning is echter niet altijd toegesneden op de behoefte van diverse bevolkingsgroepen.

**Inclusieve zorg** richt zich op het toegankelijk en gelijkwaardig maken van zorg voor iedereen, ongeacht achtergrond of kenmerken. **Cultuursensitief werken** gaat specifiek over het afstemmen van zorg op iemands culturele waarden, normen en gewoonten.

Gezondheidszorg voor iedereen is een gids over inclusieve zorg met aandacht voor cultuur, bedoeld voor zorgverleners, leidinggevenden en bestuurders. In deze gids staat informatie en praktische tips om aan de slag te gaan met inclusieve zorg. Pharos heeft hier heel veel hulpmiddelen en informatie bij elkaar gebundeld.

Deze interactieve gids is het perfecte startpunt om met dit onderwerp aan de slag te gaan.





## Cultuursensitief werken

Cultuursensitief werken helpt zorgverleners om beter aan te sluiten bij iemands achtergrond, identiteit en behoeften.

- [Infographic: wat is cultuursensitief werken? - Pharos](#)

Deze infographic laat zien wat cultuursensitief werken betekent en waarom het belangrijk is in de zorg.

## Gezondheidsvaardige organisaties

Een 'gezondheidsvaardige organisatie' is een organisatie die toegankelijk en begrijpelijk is voor iedereen. Door te werken aan de tien kenmerken uit dit model wordt jouw organisatie ook gezondheidsvaardig. [Model: 10 kenmerken van een gezondheidsvaardige organisatie](#)



# Gelijkwaardige en inclusieve zorg en welzijn

## [Gelijkwaardige kwaliteit voor iedereen: Stappenplan voor een gelijkwaardige en inclusieve zorg en dienstverlening | KIS](#)

Gelijkwaardige kwaliteit voor iedereen: Stappenplan voor een gelijkwaardige en inclusieve zorg- en dienstverlening. In de handreiking staat een handig stappenplan bestaande uit vijf stappen:

1. Start met de aanpak: Maak inclusieve zorg- en dienstverlening een prioriteit in je organisatie
2. Krijg inzicht in voor wie de zorg- en dienstverlening wel of niet voldoende kwaliteit levert
3. Pas procedures aan om te komen tot inclusieve en gelijkwaardige zorg- en dienstverlening

4. Training en scholing voor zorg- en dienstverleners
5. Monitoren, evalueren en bijstellen.

Daarnaast vind je voorbeelden uit de praktijk en uit de literatuur, concrete tips over wat je kunt doen, leestips en allerlei weetjes vanuit de wetenschap in de handreiking.

## [Tools en leidraden voor inclusieve zorg | Handreiking Inclusieve zorg | Regelhulp - Ministerie van VWS](#)

Iedere sector in de zorg en ondersteuning heeft eigen tools en leidraden. Ook voor inclusief werken. Op deze pagina een overzicht van waar je op kunt letten in je eigen sector. Zoals de ouderenzorg of zorg voor mensen met een verstandelijke beperking.



# Ambitie 3: We werken actief aan het voorkomen van discriminatie en uitsluiting

Discriminatie binnen de zorg vormt niet alleen een risico voor de volksgezondheid – omdat het leidt tot ongelijke toegang, verminderde kwaliteit van zorg en een afname van vertrouwen in het systeem – maar betekent ook een aantasting van de fundamentele waarden gelijkheid en inclusie.

## Bestuurders aan zet

Er zijn meerdere rapporten die het belang aantonen van commitment in het tegengaan van discriminatie. Als je als bestuurder één rapport zou moeten lezen dan is dat:

- [Ewout Butter & Sharon Polak, 2025, Het systeem verandert niet vanzelf.](#)  
Het rapport 'Het systeem verandert niet vanzelf' onderstreept het belang van

bestuurlijk commitment bij de aanpak van discriminatie in zorg en welzijn. Zo schrijven de onderzoekers: “Bestuurders hebben de mogelijkheid om structurele en culturele veranderingen in gang te zetten. Hiermee kunnen ze discriminatie op alle niveaus aanpakken en een basis leggen voor inclusieve en gelijkwaardige zorg voor iedereen.”

- [Ambassadeurstraject Diversiteit en Inclusie 2026 | V&VN](#) In 2025 is V&VN gestart met het opleiden van de eerste groep zorgprofessionals tot ambassadeurs Diversiteit en Inclusie.

- [Diversiteit en inclusie \(D&I\) Cross Mentoring Programma AmsterdamUMC](#)  
Met dit cross mentoring programma wil Amsterdam UMC medewerkers met een biculturele achtergrond extra ondersteunen bij het doorstromen naar hogere functies, door hen te koppelen aan een enthousiaste mentor.

# Stappenplannen, interventies en checklist

- [Checklist voor antidiscriminatieinterventies | KIS](#) Werkzame mechanismen tegen discriminatie, vooroordelen en stereotypen op een rij.

Discriminatie is in vele facetten van onze samenleving een probleem. Gelukkig zijn er overal in het land mooie, interessante en innovatieve interventies (methoden) te vinden om discriminatie, vooroordelen of stereotypen te verminderen. Vaak gebeurt dat op basis van jarenlange ervaring en intuïtie. Maar hoe weet je nu als ontwikkelaar van een antidiscriminatie-interventie of deze echt werkt? KIS maakte een checklist om na te gaan of een interventie werkelijk effectief is.

- [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie | KIS](#)

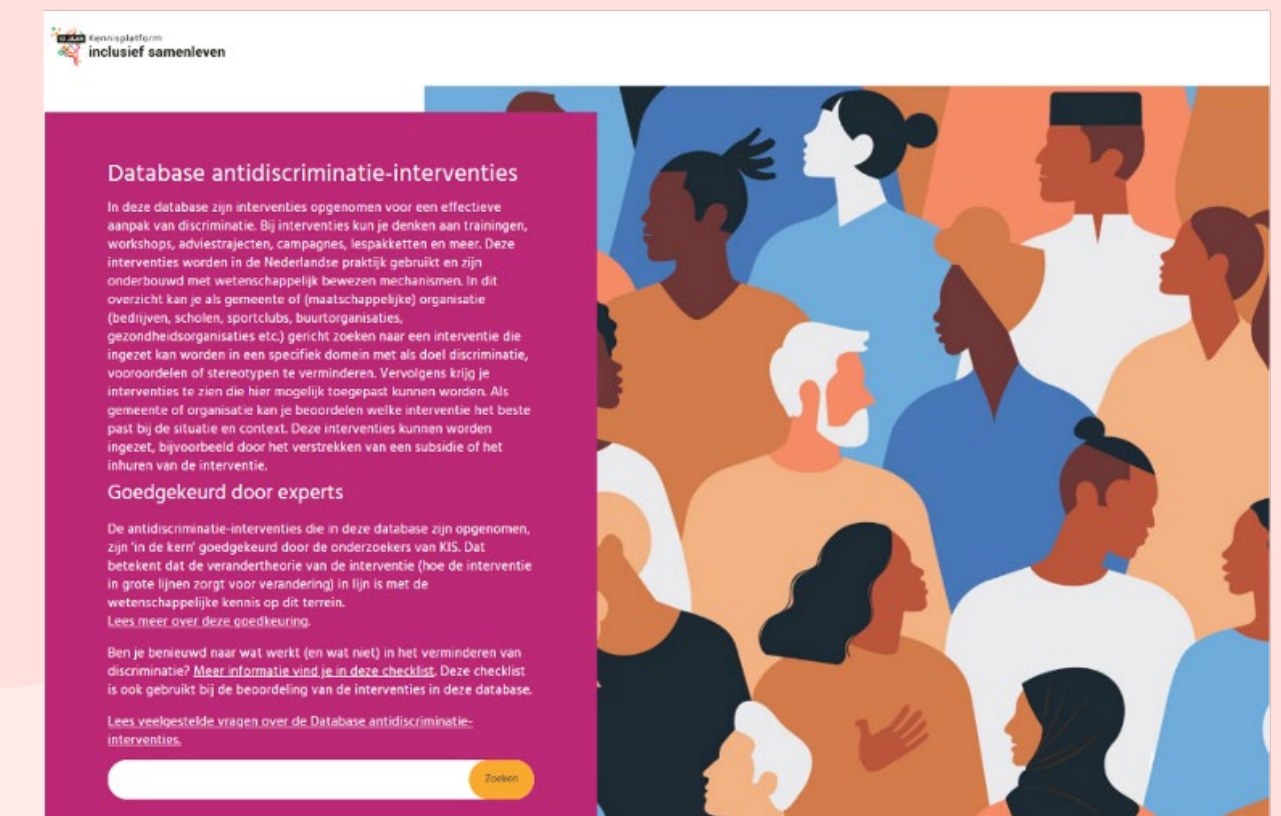
Dit Wat werkt-dossier gaat in op werkzame mechanismen bij de aanpak van discriminatie. Waarom werken ze, hoe werken ze? Het dossier gaat daarnaast onder meer in op historie, wetgeving en de belangrijkste spelers bij de aanpak van discriminatie.

- [Database antidiscriminatie-interventies | KIS](#)

In deze database zijn interventies opgenomen voor een effectieve aanpak van discriminatie. Bij interventies kun je denken aan trainingen, workshops, adviestrajecten, campagnes, lespakketten en meer. Deze interventies worden in de Nederlandse praktijk gebruikt en zijn onderbouwd met wetenschappelijk bewezen mechanismen.

- [Toolkit destigmatisering van | Phrenos](#)

Je vindt hier een verzameling van tools, trainingen en materialen die zijn ontwikkeld om aan de slag te gaan met destigmatisering. Een deel van het aanbod is afkomstig uit het langlopende project Samen Sterk Zonder Stigma.



# Gereedschapskist: Discriminatie aanpakken op de werkvloer in zorg en welzijn

Movisie heeft een [gereedschapskist](#) ontwikkeld voor leidinggevenden, teamleiders en zelfsturende teams in zorg en welzijn. Je krijgt heldere uitleg, concrete stappen en direct toepasbare werkvormen om discriminatie aan te pakken.



# Checklist effectief discriminatie voorkomen en aanpakken

[Checklist-voor-werkgevers-Effectief-discriminatie-voorkomen-en-aanpakken-onder-het-eigen-personeel-en-ten-aanzien-van-sollicitanten.pdf](#)

Deze checklist geeft antwoord op de vraag: Wat kan een werkgever doen om discriminatie effectief te voorkomen en aan te pakken in de eigen organisatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten? In de checklist staan de belangrijkste acties geformuleerd op basis van een uitgebreide analyse van de wetenschappelijke literatuur.

## (1) Algemeen

- Start met onderzoek naar de huidige stand van zaken (1.1)**
  - Doe onderzoek naar ervaringen van discriminatie in de organisatie.
  - Breng de verschillen in kansen tussen verschillende medewerkers in kaart.
  - Houd nulmetingen en ga na of de situatie door het beleid verbetert (zie ook 1.7).
  
- Stel een sociale norm tegen discriminatie (1.2)**
  - Zie diversiteit niet als iets leuks 'extra's'.
  - Specifiek voor de aanpak van racisme:
    - Wees expliciet antiracistisch en niet 'neutraal';
    - Ga niet uit van een kleurenblindheidsideologie ('We zien geen kleur').
  - Heb oog voor de verschillende vormen van discriminatie en de combinatie daarvan (intersectionaliteit).
  - Draag de sociale norm tegen discriminatie niet alleen uit in beleid en regels, maar ook in de cultuur op de werkvloer.
  
- Neem de aanpak en preventie van discriminatie op in missie en visie van de organisatie (1.3)**
  - Noem niet alleen in de visie de positieve kant (inclusie), maar ook expliciet het belang van het tegengaan van discriminatie (waaronder racisme).
  - Ga er vervolgens niet vanuit dat wanneer de organisatie een beleid heeft tegen discriminatie, dat dit per definitie effectief is, net zoals het belangrijk is voor individuele medewerkers om er niet vanuit te gaan dat zij zelf niet meer discrimineren. Benoem het toewerken naar een discriminatie-vrije-organisatie worden dus als een streven in plaats van een voldongen feit.
  
- Zorg voor commitment vanuit de top (1.4)**
  - Stel vanuit de top duidelijke doelen en taken om discriminatie binnen de organisatie te verminderen.
  - Stel een diverse samenstelling samen in het bestuur.

# Ambitie 4: We leren van elkaar

Leren tussen organisaties. De zorg- en welzijnssector is breed, complex en voortdurend in beweging. Juist daarom is het van groot belang dat organisaties van elkaar leren en hun ervaringen, inzichten en goede praktijken delen.

Ook leren in de organisatie is belangrijk. Voor effectief DIG beleid is het ook van belang dat organisaties en hun professionals een lerende houding aannemen. Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn geen statische doelen die eenmaal bereikt kunnen worden, maar dynamische processen die voortdurend aandacht en aanpassing vragen.

## **Lerende houding**

Een lerende houding helpt bestuurders, professionals en teams om open te blijven staan voor nieuwe inzichten en ervaringen. Zonder reflectie en uitwisseling bestaat het risico dat bestaande patronen en vooroordelen onbewust worden herhaald. Door van elkaar te leren, kunnen teams onbewuste patronen herkennen en doorbreken.

## Open houding

Een open houding is geen vanzelfsprekendheid, maar een vaardigheid die je kunt ontwikkelen door reflectie, oefening en het delen van ervaringen. Dit kun je doen:

- Reflecteer op eigen aannames: stel jezelf de vraag welke vooroordelen je (onbewust) meeneemt.
- Luister actief: geef ruimte aan verhalen en ervaringen van cliënten en collega's.
- Zoek verbinding: werk samen met andere organisaties en leer van hun aanpak.
- Blijf leren: volg trainingen of e-learningmodules om je houding en vaardigheden te versterken. Bijvoorbeeld deze: [Online training: Introductie Diversiteits sensitief Werken \(KIS\) | Movisie](#)

- Deze training is gratis te volgen (na het aanmaken van een account) en duurt 1 uur. Goed te volgen voor zorgprofessionals, vol tips en het maakt DIG heel concreet in de praktijk.

## Omstanderstraining

Op de werkvloer kan ongewenst gedrag plaatsvinden. Dit kan van alles zijn: pesten, discriminatie en/of agressie, maar ook seksueel grensoverschrijdend gedrag. Via trainingen kun je leren wat je kunt doen als je getuige bent van ongewenst gedrag op de werkvloer. Tijdens deze training krijg je praktische tips en handvatten om in actie te komen. De omstanderstraining van stichting van de arbeid: [Omstanderstraining](#).

“Als omstanders zwijgend toekijken bij discriminatie, heeft dat mogelijk het gevolg dat de discriminatie toeneemt.”

- Lees over waarom en wat je kunt doen als omstander: [Ingrijpen bij discriminatie als omstander: het nut, de noodzaak en de tips | KIS](#)
- Speaking Up is een omstanderinterventie voor alle volwassenen die discriminatie willen leren herkennen en zich er tegen uit wil spreken. [Speaking Up: Omstanderinterventie | KIS](#)

# (Leer)netwerken

- **Diversiteit & inclusie | sigra**  
Het Sigra netwerk 'Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie' biedt leden een platform om kennis uit te wisselen over diversiteit en inclusie en om samenwerking te versterken.
  - Voor meer informatie zie: [Diversiteit & inclusie | sigra](#)
- **Leernetwerk Gezond Leven Makkelijker Maken**  
Dit leernetwerk richt zich op het samen leren een gezondheidsvaardige organisatie te worden. Een gezondheidsvaardige organisatie is een zorg- of welzijnsorganisatie die haar informatie, communicatie en dienstverlening zo

inricht dat iedereen – ook mensen met beperkte gezondheidsvaardigheden – deze kan vinden, begrijpen en gebruiken. Het gaat dus om toegankelijkheid en begrijpelijkheid, zodat gezondheidsverschillen worden verkleind en niemand wordt buitengesloten.

- Er is daarvoor ook een [stappenplan Gezondheidsvaardige Organisatie](#) ontwikkeld met daarin een checklist om te zien hoe gezondheidsvaardig een organisatie is.
- Voor meer informatie over het leernetwerk neem contact op met [glmm@ggd.amsterdam.nl](mailto:glmm@ggd.amsterdam.nl)

# Ambitie 5: Verschillen mogen schuren

Diversiteit betekent dat mensen met uiteenlopende achtergronden, perspectieven en ervaringen samenkomen. Dat kan soms wrijving opleveren – en juist dát is waardevol. Wanneer verschillen mogen schuren:

- Worden onbewuste patronen zichtbaar: spanningen maken duidelijk waar aannames of vooroordelen spelen.
- Ontstaat ruimte voor dialoog: door het gesprek aan te gaan over verschillen groeit wederzijds begrip.
- Komt innovatie op gang: nieuwe ideeën ontstaan vaak uit botsende perspectieven.
- Wordt inclusie verdiept: niet door verschillen weg te poetsen, maar door ze te erkennen en te benutten.

Een organisatie die verschillen niet uit de weg gaat, maar ze ziet als kans om te leren en te groeien, bouwt aan een cultuur waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

## Gesprekstechnieken

Zowel KIS als Movisie bieden concrete voorbeelden en tools voor goede gesprekstechnieken die helpen bij DIG-beleid. Ze richten zich vooral op interculturele communicatie, inclusieve werkcultuur en het bespreekbaar maken van verschillen.

### Intercultureel communiceren

KIS heeft een [tool](#) met tips voor gesprekken met kinderen, jongeren en opvoeders met een migratieachtergrond. Belangrijke technieken zijn:

- Goede voorbereiding: denk na over taalbarrières en culturele gevoeligheden.
- Bewustzijn van non-verbale communicatie: lichaamstaal en houding beïnvloeden het verloop van het gesprek.
- Open vragen stellen: stimuleert wederzijds begrip en voorkomt dat je te snel invult voor de ander.

### Inclusieve werkcultuur in teams

Voorbeeld voor een [Workshop](#) inclusieve werkcultuur in teams waarin deelnemers leren discriminatie bespreekbaar te maken.

Technieken zijn o.a.:

- Reflectie op eigen taalgebruik: hoe woorden en stiltes uitsluiting kunnen versterken.
- Dialoog en empathie: oefenen met praktijkvoorbeelden om verbinding te stimuleren.
- Versterken van sociale normen: duidelijk maken dat uitsluiting niet past binnen de organisatiecultuur.

### Checklist Inclusieve communicatie

[Deze checklist](#) geeft praktische tips voor taal- en beeldgebruik, zoals:

- Betrek mensen waarover je schrijft of spreekt bij het proces.
- Vermijd stereotypering en gebruik neutrale, respectvolle taal.
- Controleer na afloop of je boodschap inclusief en toegankelijk is.



## Diversiteitsvlechtwerk

Dit is [een tool](#) die gesprekstechnieken koppelt aan diversiteitsfactoren.

Voorbeelden zijn:

- Doorvragen naar leefwereld en context van cliënten.
- Sensitief luisteren en ruimte geven aan persoonlijke verhalen.
- Bewust omgaan met verschillen in religie, gender of sociaaleconomische positie.

## Moreel beraad

Een moreel beraad is een begeleid groepsgebesprek waarin professionals samen reflecteren op een ethisch dilemma uit hun werk. Het doel is niet om direct een oplossing te vinden, maar om verschillende perspectieven te verkennen en gezamenlijk

tot inzicht te komen. Dit is waardevol in relatie tot DIG-beleid want het is een gestructureerde manier om samen stil te staan bij morele dilemma's en waarden die spelen in de praktijk.

Er zijn verschillende instrumenten die helpen om bewust stil te staan bij ethische dilemma's. De kern hiervan is altijd gelijk; namelijk het aanbrengen van structuur in het gesprek en/of het denken over een moreel dilemma.

Een gewaardeerde tool hiervoor is [De CURA-methode](#) is een laagdrempelige en gestructureerde manier voor zorgprofessionals om stil te staan bij morele dilemma's en morele twijfel in hun werk. Het bestaat uit vier stappen: Concentreren, Uitstellen, Reflecteren en Actie ondernemen.



- Deze [InclusieVerkenner van AmsterdamUMC](#) is een gespreksmethode die je kunt gebruiken om lastige situaties rondom diversiteit en inclusie op een open manier met elkaar te bespreken en hiervan te leren.



- [Op deze pagina](#) lees je meer over verschillende instrumenten en hoe ze in te zetten.



# Spelvormen

- **Barnga**

Het [Barnga-spel](#) is een bekende simulatie-oefening die vaak wordt gebruikt in trainingen over diversiteit, inclusie en interculturele communicatie. Het spel laat deelnemers ervaren hoe misverstanden en conflicten kunnen ontstaan wanneer mensen verschillende regels of referentiekaders hanteren – zonder dat ze dit expliciet van elkaar weten.

**Doel:** Het spel maakt zichtbaar hoe moeilijk samenwerking kan zijn als mensen uitgaan van verschillende (onuitgesproken) regels.

- **Culturele verschillen:** Mensen kunnen dezelfde situatie heel anders interpreteren afhankelijk van hun achtergrond of referentiekader.
- **Communicatiebarrières:** Als je niet dezelfde taal of codes deelt, wordt samenwerken lastig.
- **Belang van open houding:** Het spel benadrukt hoe belangrijk het is om nieuwsgierig te zijn naar de regels van de ander in plaats van vast te houden aan je eigen.
- **Reflectie op inclusie:** Het maakt duidelijk dat inclusie vraagt om het erkennen van verschillen en het zoeken naar gezamenlijke betekenis.

## 4. Initiatieven Amsterdam

- **Normen stellen:** De gemeente stelt de norm dat discriminatie in Amsterdam niet getolereerd mag worden, ondersteund door campagnes zoals [Kom op Amsterdam! - Gemeente Amsterdam](#)
- **Educatie en ondersteuning:** De gemeente ondersteunt organisaties die zich inzetten tegen discriminatie en biedt trainingen en workshops aan. [Eerste Hulp bij Discriminatiebestrijding - Sociaal Domein](#)
- **Meldingsmechanismen:** Slachtoffers en omstanders worden aangemoedigd om discriminatie te melden. [Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam - Gediscrimineerd. En nu?](#)



- **Veilige Haven Amsterdam**

Bij Veilige Haven Amsterdam kunnen mensen terecht voor een veilig gesprek, informatie, advies en ondersteuning rondom seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Ze zijn er ook voor professionals. Veilige Haven Amsterdam biedt voorlichtingen en trainingen aan zorgprofessionals om bewustzijn en kennis te vergroten op het gebied van LHBTIQA+ en cultuursensitief werken.

Om zorgverleners beter toe te rusten op LHBTIQA+- en cultuursensitief werken, leidt Veilige Haven Amsterdam LHBTIQA+ aandachtsfunctionarissen op binnen verschillende organisaties in Amsterdam.

Deze functionarissen spelen een belangrijke rol in het ondersteunen van cliënten en collega's.

- **Kennisplatform | Amsterdam - Divers en Inclusief**

Het ADI kennisplatform (Amsterdam Divers & Inclusief) is een stedelijk netwerk en kennisplatform dat werkgevers en organisaties in Amsterdam ondersteunt bij het ontwikkelen van een divers personeelsbestand en een inclusieve werkcultuur. Het biedt trainingen, webinars, praktische tips en toegang tot een netwerk van bedrijven die elkaar versterken op het gebied van diversiteit en inclusie.



- [Toolkit Gezondheidsvaardige organisaties | GGD Amsterdam](#)

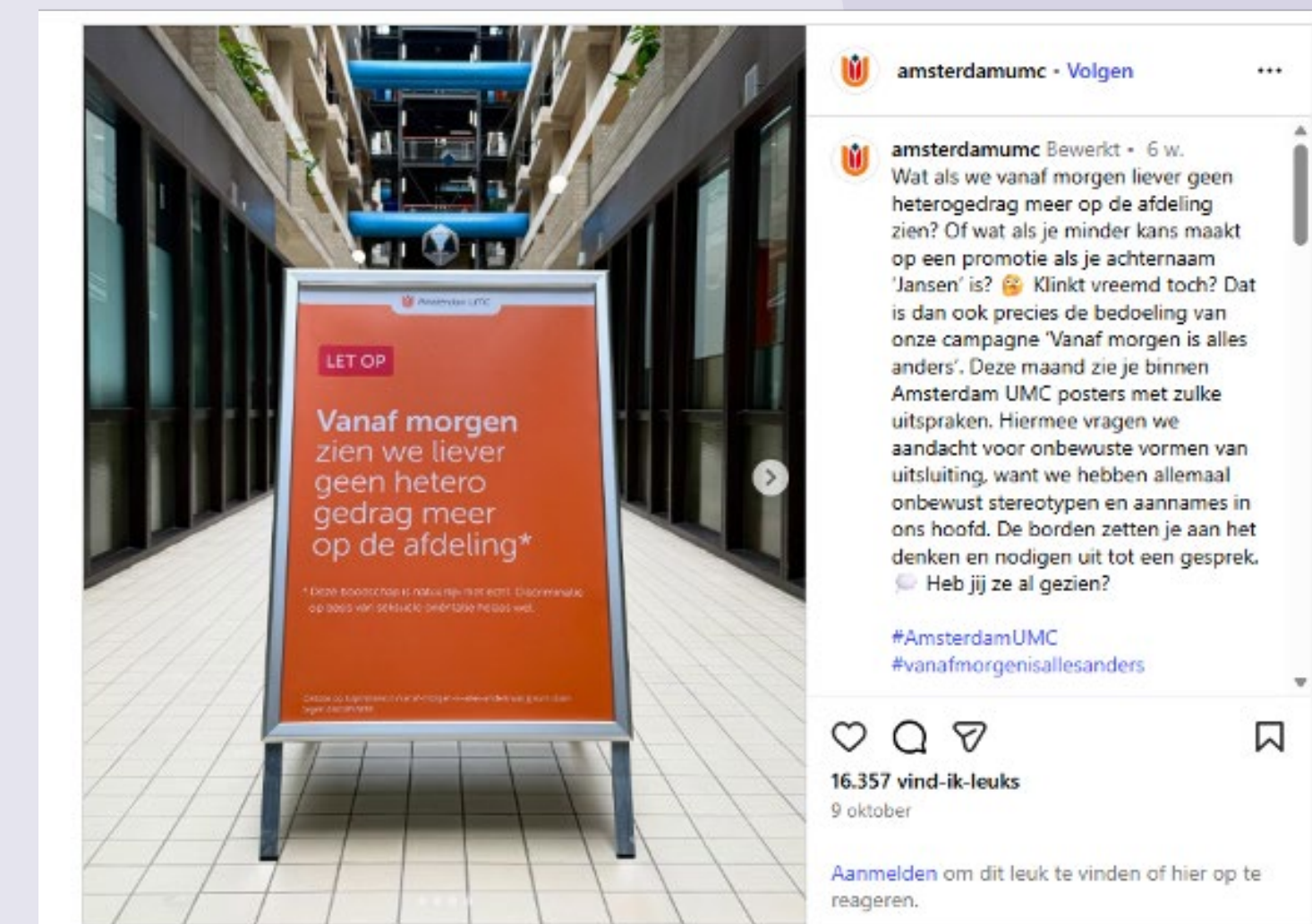
Hier vind je hulpmiddelen om jouw organisatie beter vindbaar, begrijpelijk en toegankelijk te maken. De toolkit bevat trainingen, e-learnings, workshops en documenten. Je kunt direct zelf aan de slag.

- [Zelf aan de slag - D&I-magazine Amsterdam UMC introductiedag](#)

Amsterdam UMC heeft heel veel mooie tips en inspiratie gemaakt en verzameld.

- [Kleurrijk Ontzorgen bij Cordaan](#)

Veel families zorgen zelf thuis voor een familielid met een beperking. Dat is vaak een zware taak. Dit zijn vaak (maar niet altijd!) families met een migratieachtergrond. Voor veel van hen is zorg thuis belangrijk vanwege hun cultuur of geloof. Zorgorganisatie Cordaan ontwikkelde producten die families hierbij ondersteunen. Zoals cultuursensitieve begeleiding, ondersteuning op maat thuis, zaterdagopvang en weekendlogeren. Ben je benieuwd naar hoe je dat doet? Ga dan aan de slag met de producten van Cordaan.



# 5. Verder lezen en verdiepen

- Het boek **‘Geweldloze communicatie’** van Marshall Rosenberg biedt een waardevolle ingang voor wie binnen organisaties wil werken aan meer verbinding en constructieve communicatie in gepolariseerde situaties. Polarisation raakt iedereen, maar het gesprek erover biedt ook kansen. Met moed, helderheid en empathie kan iedere organisatie bouwen aan een inclusieve cultuur waarin verschil niet scheidt, maar verbindt.
- Het boek **‘Verschil Moet Er Zijn: De Kritische Succesfactoren Voor Diversiteitsmanagement’** van Grethe van Geffen is een praktische gids en analyse van hoe organisaties succesvol kunnen omgaan met diversiteit onder

medewerkers. Het biedt managers, HR-professionals en beleidsmakers praktische handvatten en aanwijzingen om de uiteenlopende talenten, achtergronden en eigenschappen van medewerkers beter te benutten. Het benadrukt dat diversiteitsmanagement niet alleen gaat over het aannemen van mensen met verschillende achtergronden, maar vooral over het creëren van een omgeving waarin iedereen zijn potentieel volledig kan benutten. Het stelt dat het benutten van de kracht van het verschil een win-winsituatie is: het verhoogt de winstgevendheid van de organisatie én verbetert het werkgeluk en de inzetbaarheid van medewerkers.

- Het boek ‘**De Inclusiemarathon**’ van Kauthar Bouchallikht en Zoë Papaikonomou, heeft als centrale boodschap dat het realiseren van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in een organisatie een langdurig, complex veranderingsproces is dat moed en uithoudingsvermogen vereist. Thema’s die aan bod komen zijn onder andere: de rol en de positionering van de diversiteitsprofessional, het belang van inclusief leiderschap op elk niveau en het omgaan met weerstand en ongemakkelijke gesprekken.
- [De Incomplete Stijlgids van WOMEN Inc. - WOMEN Inc.](#) De woorden die we gebruiken en de manier waarop we ze gebruiken, laten goed zien hoe we als samenleving naar de wereld kijken. Omdat WOMEN Inc. streeft naar een inclusieve samenleving, zetten wij ons ook in voor inclusief taal- en beeldgebruik. Hoe kun je op een gelijkwaardige manier communiceren? Hoe herken je stereotiepe beelden en welke termen kun je het beste gebruiken bij het schrijven over mensen en groepen? Met deze incomplete stijlgids laat WOMEN Inc. zien hoe (beeld)taal gendergelijkwaardig en inclusief kan zijn.
- [Handreiking Waarden voor een nieuwe taal | Code D&I](#) streeft naar een gedekoloniseerde, inclusieve en toegankelijke taal voor iedereen.
- **Retourtje Inzicht** van Loeffen & Tigchelaar is een boek waarin ook de Diversiteitscirkel en intersectioneel denken worden toegelicht. De [diversiteitscirkel](#) is een model dat helpt om bewust te worden van de verschillende aspecten van iemands identiteit (bv. gender, etniciteit, religie, opleiding, seksuele oriëntatie) en hoe deze samenhangen.
- [Handleiding Intersectioneel denken](#) is een handleiding voor hen die meer willen weten over intersectionaliteit of kruispuntdenken en die dit in de eigen organisatie willen toepassen.

# Neurodiversiteit

Neurodiversiteit is een begrip dat de natuurlijke variatie in neurologische en psychologische ontwikkeling en functioneren benadrukt. Het omvat een breed scala aan ontwikkelingsverschillen die van invloed zijn op hoe mensen denken, leren, en interageren met hun omgeving. Dit begrip benadrukt dat er niet één 'normale' manier is om de wereld te ervaren en dat deze variaties net zo natuurlijk zijn als andere vormen van menselijke diversiteit, zoals etnische en culturele verschillen.

Hoe creëer je bewustwording over neurodiversiteit op het werk en hoe kaart je aan dat we als mensen in meer verschillen dan wat aan de buitenkant te zien is?

Hiervoor heeft Saskia Schepers verschillende werkvormen gemaakt. Deze staan in haar boek [Als alle breinen werken](#). Een aantal werkvormen zijn [hier](#) te vinden.



## Manifest divers-sensitieve, inclusieve en gelijkwaardige zorg en welzijn

In een stad zo divers als Amsterdam moeten zorg en welzijn aansluiten bij ieders culturele achtergrond, levensvisie, gender, seksuele oriëntatie, beperkingen, levensfase, sociale klasse, opleiding en levenservaring. Toch ervaren veel mensen uitsluiting – als cliënt, bewoner, naaste of professional.

Met dit manifest spreken wij als bestuurders van zorg- en welzijnsorganisaties ons uit: we verbinden ons aan vijf ambities die richting geven aan ons handelen. Niet vrijblijvend, maar als een gedeelde opdracht.



## Colofon

De DIG- gids is een initiatief van de Gemeente Amsterdam en Amsterdam Vitaal & gezond. Ondersteund door Sigra.

### Contact

Voor vragen over de gids kan contact worden opgenomen met: Lisa van Bodegom, adviseur: [lvbodegom@sigra.nl](mailto:lvbodegom@sigra.nl).