

Gevoelige gesprekken

Waarom deze handreiking?

Gevoelige gesprekken zijn in veel organisaties aan de orde van de dag. Ze kunnen over van alles gaan, van gedrag van collega's tot meningsverschillen over beleid of maatschappelijke kwesties. In deze gesprekken worden vaak aannames gedaan, perspectieven verkeerd begrepen of gevoelens niet gezien.

Deze handreiking biedt handvatten, oefeningen en werkvormen voor gevoelige gesprekken over tal van onderwerpen binnen én tussen verschillende organisatielagen, zowel een-op-een als in groepsverband.

Voor wie is deze handreiking?

Deze handreiking is in eerste instantie bedoeld voor leidinggevend en HR-medewerkers. Zij hebben een sleutelrol in het creëren van een werkcultuur waarin verschillen gewaardeerd en bespreekbaar zijn. De gesprekken die hiervoor nodig zijn, gebeuren dan ook vaak op hun initiatief.

Uiteindelijk is elke medewerker echter verantwoordelijk voor de werksfeer. Alle collega's, ongeacht functie, kunnen dus de uitgangspunten, tips en oefeningen in deze handreiking gebruiken.



Inhoudsopgave

1 Diversiteit, inclusie en gevoelige gesprekken	3
2 Hoe voer je een gevoelig gesprek?	4
2.1 Uitgangspunten	4
2.2 Stappenplan	6
2.3 De juiste voorbereiding	7
3 Het gevoelige groepsgesprek	10
4 Toolkit	12
4.1 Rollenspellen voor een-op-eengesprekken	12
4.2 Werkvormen voor groepsgesprekken	13
Literatuur	14
Colofon	15



1. Diversiteit, inclusie en gevoelige gesprekken

Diversiteit gaat over verschillen binnen je personeelsbestand, bijvoorbeeld op gebied van arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, gender en lhbtqia+ achtergrond. Deze diversiteit kan verschillende voordelen hebben, zoals:

- Nieuw talent aantrekken en personeelstekort oplossen
- Meer creativiteit en vernieuwende ideeën
- Betere prestaties
- Hogere medewerkerstevredenheid
- Nieuwe klantgroepen en markten bereiken
- Je goede naam als werkgever versterken

Tegelijk zorgt diversiteit soms voor **spanning**. Verschil in normen en opvattingen kan leiden tot botsingen. Hetzelfde geldt voor vooroordelen of verkeerde informatie over minderheidsgroepen. Daarnaast kan het lastig zijn als de meerderheidsgroep bepaalt wat normaal is.

Ook het streven naar meer diversiteit kan leiden tot frictie. Medewerkers kunnen zich er bijvoorbeeld door benadeeld voelen, of het zien als **tijdsverspilling**.

In dit soort situaties helpt het om in gesprek te gaan over elkaars perspectieven, gevoelens en ervaringen. Dit draagt bij aan wederzijds begrip en steun. Zo ontstaat een **inclusieve** werkcultuur, waarin iedereen zich gehoord, gewaardeerd en veilig voelt.



2. Hoe voer je een gevoelig gesprek?

2.1 Uitgangspunten

Geen enkel gesprek is hetzelfde. De juiste aanpak is hangt af van wie je tegenover je hebt en waar het over gaat. De volgende uitgangspunten helpen om uiteenlopende gesprekken met verschillende personen open en respectvol te voeren:

- a. Ruimte maken voor gevoel
- b. Eerst luisteren, dan oordelen
- c. Gelijkwaardige inbreng

a. Ruimte maken voor gevoel

Tijdens een gesprek op het werk duiken we meestal direct de inhoud in. Of een gesprek gevoelig ligt, heeft echter ook te maken met gevoelens over het onderwerp en de manier waarop het gesprek gevoerd wordt. De mix van inhoud en gevoel kan bijvoorbeeld zorgen dat iemand zich kwetsbaar voelt, of bedreigd in hun eigenwaarde of rechtvaardigheidsgevoel. Daaraan voorbijgaan schept geen voedingsbodem voor wederzijds begrip en een positief vervolg.

Tips

- **Beschrijf objectief het gedrag in kwestie.** Leg daarna pas uit wat het gedrag met jou of anderen deed. Dit verkleint de kans dat de ander zich aangevallen voelt in de gedachten of gevoelens die achter hun gedrag zitten.

- **Geef het goede voorbeeld** door eerst je eigen gevoel te beschrijven. Doe dit het liefst vanuit jezelf: “ik voel ...”. Een bijkomend voordeel hiervan is dat het hierdoor vaak makkelijker wordt voor de ander om ook hun gevoel te delen.

b. Eerst luisteren, dan oordelen

Soms ga je een gesprek in met een duidelijke mening over de situatie en de beste manier om deze op te lossen. Dit kan ervoor zorgen dat je niet open staat voor het perspectief van de ander. Probeer je oordeel tijdens een gesprek dus altijd te parkeren en goed te luisteren naar de ander.

Tips

- **Probeer te begrijpen, niet te overtuigen.** Zo kun je beter achterhalen wat iemand voelt en denkt.
- **Vraag, vertraag, verstil.** Vraag door en nodig de ander uit om jou vragen te stellen. Wees niet bang om een stilte te laten vallen, bijvoorbeeld als er gevoelens omhoogkomen. Of benoem een gevoel dat je merkt bij jezelf of bij de ander.

c. Gelijkwaardige inbreng

Een gevoelig gesprek is gebaat bij gelijkwaardigheid. Dat wil zeggen dat iedereen evenveel ruimte krijgt om te spreken, en dat de inbreng van de een in eerste instantie niet zwaarder weegt dan die van de ander.

Vooraf voor leidinggevers en HR-medewerkers kan het lastig zijn om te zorgen voor gelijkwaardigheid in een gesprek, aangezien zij vaak spreken vanuit hun verantwoordelijkheid voor beleid en samenwerking. Toch doen ook zij er goed aan om, als het lastig wordt, de “jas” van hun functie even uit te trekken en te spreken vanuit eigen ervaring.

Tips

- **Spreek zoveel mogelijk vanuit “ik”.** Pas op dat je bij het beschrijven van je eigen gevoel en ervaring niet impliciet de ander veroordeelt (“Ik voel dat jij je respectloos gedraagt”). Ook voor leidinggevers en HR-professionals is het verstandig om in eerste instantie vanuit henzelf te spreken, ook wanneer het gaat over beleid of gedragsregels. Een begin als “Bij deze organisatie vinden wij ...” kunnen de ander namelijk minder bereid maken om gevoelens en ervaringen te delen.
- **Wees je bewust van machtsverschillen.** HR-professionals en leidinggevers hebben in veel gesprekken vanwege hun rol en functie meer macht dan de ander. Ook andere zaken kunnen zorgen dat iemand zich in een gesprek meer of minder machtig voelt. Bijvoorbeeld diversiteitskenmerken, expertise, of hoe lang iemand bij de organisatie werkt. De spanning die dit met zich meebrengt, kun je verminderen door het machtsverschil te benoemen, door extra ruimte te bieden aan de ander, en door duidelijk te zijn over vertrouwelijkheid en vervolgstappen.

Ongemakkelijk of onveilig?

Gesprekken over lastige onderwerpen brengen vaak ongemak met zich mee. Het kan verleidelijk zijn om die gevoelens op te vatten als signaal dat de situatie onveilig is. Dat is echter lang niet altijd het geval.

Ongemak is wanneer je je niet comfortabel voelt, bijvoorbeeld omdat je niet weet wat je moet verwachten of omdat iemand het niet met je eens zou kunnen zijn. Bij onveiligheid is sprake van meer ernstige risico's. Bijvoorbeeld dat je gepest of gediscrimineerd wordt, of je positie of zelfs je baan verliest.

Onveiligheid op de werkvloer is nooit oké. Ongemak daarentegen hoeft niet erg te zijn. Soms is het juist nodig om samen verder te komen. Meer weten over de begripsverwarring tussen ongemak en onveiligheid? Lees het artikel [Veiligheid versus ongemak op de werkvloer](#) van Eeuwke Bremmer.

2.2 Stappenplan

Dit stappenplan biedt houvast bij het voeren van gevoelige gesprekken op het werk. Door je tijdens een gesprek af te vragen waar in het stappenplan je zit en hoe de dingen die je zegt erin passen, vergroot je de kans op een prettig verloop en een positieve uitkomst.

Stap 1. Waarneming: Benoem objectief wat je ziet of hoort

“Ik merk dat jij je collega na haar transitie ‘hij’ blijft noemen in plaats van ‘zij’.”

Stap 2. Gevoel: Benoem wat je voelt bij die waarneming

“Daar voel ik me best rot over ...”

Stap 3. Behoefte: Koppel je gevoel aan een behoefte

“... want ik vind het belangrijk dat iedereen zich in dit team prettig voelt.”

Stap 4. Begrip: Laat de ander hun waarneming en gevoel delen

“Hoe kijk jij hiernaar?”

Stap 5. Verzoek: Doe een duidelijk, haalbaar verzoek

“Ik zou het heel fijn vinden als je deze collega voortaan zou aanspreken met de juiste voornaamwoorden.”

Stap 6. Handreiking: Laat de ander weten dat je bereid bent te helpen

“Wat heb je van mij nodig om dat mogelijk te maken?”

Het stappenplan is gebaseerd op de methode **geweldloos communiceren**. Veel partijen bieden hier trainingen in aan. Een dergelijke training kan bijdragen aan een werkcultuur met meer emotionele openheid en ruimte voor verschillende perspectieven.



Debat, discussie of dialoog?

Een gevoelig gesprek wordt al snel een discussie of debat. Er worden argumenten over en weer afgevuurd, die gedrag of beleidsinterventies verdedigen of juist aanvallen. Hoe iedereen zich hierbij voelt en hoe je elkaar hierin kunt vinden, blijft onduidelijk.

Vaak is het beter om in dialoog te gaan. In een dialoog gaat het niet over wie gelijk heeft of wat de waarheid is, maar over naar elkaar luisteren en samen betekenis geven. Zo kun je bijvoorbeeld ontdekken welk gedrag jullie wel en niet wenselijk vinden, en waarom. Of wat voor organisatie jullie willen zijn, en wat voor leiders hiervoor nodig zijn.

Dialoog	Discussie	Debat
Elkaar willen begrijpen	Willen overtuigen	Uitroepen van een winnaar
Verkennen/luisteren	Uitwisseling over meningsverschil	Afvuren van eigen argumenten
Onderzoekend	Verdedigend	Bestrijdend
Gericht op wederzijds begrip	Focus fluctueert	Gerichte aanval en verdediging
Samen betekenis geven	De waarheid ligt in het midden	Eén partij heeft de waarheid in pacht

Naar Hulshoff Pol et al., 2024, p. 41

2.3 De juiste voorbereiding

Gevoelige gesprekken op de werkvloer kunnen spontaan ontstaan. Je kunt een gevoelig gesprek echter ook inplannen. In dat geval kan het handig zijn om je voor te bereiden. Dit kan op verschillende manieren, waaronder:

- Voldoende tijd reserveren
- De juiste locatie kiezen
- Informatie verzamelen

Let op: De juiste voorbereiding is afhankelijk van je rol en functie, en van het onderwerp. Een gesprek met een directe collega over een vervelende opmerking tijdens een vergadering zal weinig tot geen werk vooraf vragen. Maar ben je bijvoorbeeld leidinggevende of HR-professional en wil je een teamlid aanspreken op een patroon van ongewenst gedrag, dan is het slim om je goed voor te bereiden.

a. Voldoende tijd reserveren

Niets is zo frustrerend als een gesprek dat afgekapt moet worden voordat alles gezegd is. Door voldoende tijd te reserveren, voorkom je dat een volgende afspraak of het einde van de werkdag roet in het eten gooit.

Een gevoelig gesprek heeft al snel meer tijd nodig dan je denkt. Verwacht je bijvoorbeeld een half uur nodig te hebben, reserveer dan een heel uur. Zo vergroot je de kans dat iedereen de gelegenheid krijgt om hun ervaringen en gevoelens te delen, en hierin nader tot elkaar te komen.

b. De juiste locatie kiezen

Een zorgvuldig gekozen locatie kan een gevoelig gesprek iets minder lastig maken. De beste keuze is afhankelijk van omstandigheden en mogelijkheden, maar in vrijwel elk geval is een neutrale locatie het meest verstandig. Een persoonlijk kantoor of werkruimte kan namelijk intimiderend werken, zeker die van een leidinggevende of HR-medewerker.

Een besloten ruimte werkt het best. Dus niet in de kantine of een kantoortuin, waar mensen kunnen meeluisteren. Dat maakt vrijuit praten lastiger. Een wandeling kan ook goed werken, aangezien je dan niet tegenover elkaar staat maar naast loopt. Het bewegen kan bovendien de spanning verminderen en het gesprek wat losser maken.

Het is ook het overwegen waard om de ander de locatie te laten kiezen. Deze keuzevrijheid kan een gevoel van controle geven en zo zorgen voor een meer open gesprek. Dit helpt des te meer als het onderwerp erg gevoelig ligt of als er sprake is van veel machtsverschil.

c. Informatie verzamelen

In sommige gevallen is het slim om vooraf informatie te verzamelen. Als het bijvoorbeeld gaat om herhaald ongewenst gedrag of een geëscaleerd incident, kun je overwegen om uit te zoeken hoe andere collega's de situatie ervaren en of ze zich veilig voelen om erover te praten. Daarnaast helpt het om relevante delen van de gedragscode of ander beleid nog eens na te lezen.



Ook verstandig is jezelf afvragen of er sprake is van een incident of een breder probleem binnen het team of de organisatie. Dat tweede kan aanleiding zijn voor een groepsgesprek – zie **hoofdstuk 3**. Manieren om dit na te gaan zijn bijvoorbeeld de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) erbij pakken, of te rade te gaan bij andere organisatieonderdelen.

Let op: Vooraf informatie verzamelen doe je niet om argumenten te vinden waarmee je de ander kunt overtuigen of aftroeven. Het doel is dat je goed op de hoogte bent van de situatie en die vanuit verschillende perspectieven bekeken hebt, waar je ten slotte in het gesprek het perspectief van de ander aan toevoegt.

Wel of niet het gesprek aangaan?

Je kunt veel argumenten verzinnen om niet in gesprek te gaan. Bijvoorbeeld omdat je bang bent de ander te kwetsen, geen wrijving of escalatie wil veroorzaken, het druk hebt met andere dingen of omdat je denkt dat het niet jouw zaak is. Theorie en praktijk laten echter zien dat op de goede manier een gesprek aangaan, juist kan leiden tot verbinding en tot betere samenwerking en resultaten. Ook kan het in sommige gevallen juist verdere wrijving en escalatie voorkomen.

Dat wil niet zeggen dat je altijd het gesprek direct aan moet gaan. Soms is het juist goed om een stapje terug te doen en het gesprek later te voeren, met de juiste voorbereiding. Maar wacht niet te lang. Zo voorkom je dat een ongewenste situatie verder verslechtert, of dat het onderwerp bij anderen wegzakt.



3. Het gevoelige groeps gesprek

Uitgangspunten

Bepaalde gevoelige situaties of onderwerpen vragen om een groeps gesprek. Bijvoorbeeld over gewenste omgangsvormen binnen teams, of over het beleid voor een inclusieve werkcultuur. De handvatten uit [hoofdstuk 2](#) helpen ook bij het voeren van deze groeps gesprekken. Een groeps gesprek brengt echter extra uitgangspunten met zich mee, namelijk:

- a. Veiligheid in de groep
- b. Gespreksregels
- c. De juiste werkvorm

a. Veiligheid in de groep

Veiligheid in groeps gesprekken luistert nauw. Denk goed na over de groepssamenstelling. De aanwezigheid van leidinggevend en of andere collega's met formele autoriteit kan zorgen dat gespreks deelnemers zich niet durven uitspreken. Ook bepaalde combinaties van diversiteits- of persoonlijkheidskenmerken of opvattingen binnen de groep kunnen zorgen voor schuring. Als er sprake is van een giftige werkcultuur of ongewenste communicatievormen, kan een training vooraf helpen.

Ook de keuze voor de gespreksleider beïnvloedt het veiligheidsgevoel. Een directe collega of leidinggevende is meestal geen verstandige keuze. Vaak is een gespecialiseerde interne, of eventueel externe gespreksleider het overwegen waard.

b. Gespreksregels

Een groeps gesprek is gebaat bij duidelijke regels. Hiervoor kunnen bijvoorbeeld de uitgangspunten uit [paragraaf 2.1](#) gebruikt worden. Veel werkvormen voor groeps gesprekken brengen eigen gespreksregels met zich mee; zie hierna.

Een gespreksleider doet er goed aan om aan het begin van het gesprek de regels expliciet te noemen, en alle deelnemers te vragen of ze ermee akkoord zijn. Vaak is het heel krachtig om deelnemers stuk voor stuk aan te kijken en verbaal of non-verbaal dit akkoord te vragen. Dit maakt het makkelijker om het gesprek in goede banen te leiden, en om in te grijpen wanneer de regels worden overtreden.

c. De juiste werkvorm

Gebruik een werkvorm die past bij het onderwerp en de situatie. Informeer de deelnemers vooraf én aan het begin van het gesprek over de werkvorm. Dit biedt structuur en houvast.

Op internet en in literatuur zijn veel werkvormen voor gespreksvoering te vinden, inclusief gedetailleerde instructies. Ook zijn er veel nuttige methodieken om groepsinzichten op te halen, bijvoorbeeld Deep Democracy. In de toolkit bij deze handreiking lichten we twee werkvormen uit en bieden we voor beide een beknopte handleiding, zie [paragraaf 4.2](#).

- UNESCO Story Circles
- Appreciative Inquiry

Gesprekken als vliegwiel voor beleid

Het opstellen van beleid voor D&I en gewenste omgangsvormen gaat vaak gepaard met gevoelige gesprekken binnen en tussen verschillende organisatielagen. Door deze gesprekken vorm te geven en te voeren met behulp van deze handreiking, vergroten HR-professionals en leidinggevendenden de kans dat alle medewerkers zich in het uiteindelijke beleid herkennen. In dit geval bieden de gevoerde gesprekken inspiratie voor het op te stellen beleid.

Het kan echter ook andersom, want de praktijk is weerbarstig. Geen enkel beleid kan rekening houden met elke mogelijke situatie. Ook hier kunnen gesprekken verrijkend werken. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat een medewerker gedrag vertoont waarvan de ene vindt dat het de gedragscode overschrijdt, maar de ander niet. Dit kan aanleiding zijn voor een (groeps)gesprek over respectvol gedrag, op basis waarvan betekenis wordt gegeven aan het beleid en hier zo nodig een besluit over genomen wordt. In sommige gevallen zal het nodig zijn om de gedragscode of ander beleid te herzien. Ook bij dergelijke gesprekken kan deze handreiking helpen.



4. Toolkit

Het voeren van gevoelige gesprekken is een vaardigheid. Zie het als een spier die je moet trainen. De uitgangspunten en het stappenplan uit deze handreiking bieden een startpunt, maar de enige manier om er écht goed in te worden is oefenen. De instrumenten uit deze toolkit helpen hierbij. Bij hulpvragen kun je contact opnemen met onze helpdesk:



[Helpdesk SER Diversiteit in Bedrijf](#)

4.1 Rollenspellen voor een-op-een-gesprekken

SER Diversiteit in Bedrijf heeft een rollenspel ontwikkeld voor gesprekken over onderwerpen en situaties rond diversiteit en inclusie. Het rollenspel biedt vier scenario's met ieder drie kaarten:

- **Twee rollenkaarten:** De ene rol is een collega wiens gedrag of houding aanleiding zijn voor een gevoelig gesprek; de andere is de HR- of D&I-professional of leidinggevende die het gesprek aanvraagt. De rollenkaarten geven informatie over de situatie en de personages.
- **Een observatorkaart:** Hiermee kan een derde collega het gesprek observeren en achteraf feedback geven. De kaart geeft tips voor observatie en biedt mogelijke gespreksrichtingen. Het spel kan ook gespeeld worden zonder observator.



[Download het rollenspel](#)

Leidinggevend en HR-medewerkers kunnen met dit spel groeien in gespreksvoering, en manieren verkennen om problemen binnen de organisatie aan te kaarten. Het kan ook gebruikt worden door werkgroepen of medewerkersnetwerken die zich bezighouden met beleid rond diversiteit en inclusie, of ingezet worden tijdens trainingen of bijeenkomsten.

Draagvlak voor diversiteit en inclusie

De rollenspellen zijn gebaseerd op onderzoek van de Universiteit Utrecht. Hieruit blijkt dat binnen organisaties niet alleen sprake is van voorstanders en tegenstanders van diversiteit en inclusie, maar ook van:

- **aarzelaars**, die betrokken maar kritisch zijn;
- **toeschouwers**, die de waarden onderschrijven maar weinig actie ondernemen;
- **ambivalenten**, die in houding en gedrag neutraal zijn.

Bij het voeren van gevoelige gesprekken over D&I-gerelateerde onderwerpen, kan het helpen je af te vragen met welk van deze profielen je te maken hebt. Meer informatie staat in de Handreiking “Van weerstand naar winst”.

4.2 Werkvormen voor groepsgesprekken

Op internet en in literatuur zijn veel werkvormen voor gespreksvoering te vinden, inclusief gedetailleerde instructies. Ook zijn er veel nuttige methodieken om groepsinzichten op te halen, bijvoorbeeld Deep Democracy. In deze paragraaf lichten we twee werkvormen uit, namelijk:

- a. UNESCO Story Circles
- b. Appreciatieve Inquiry

a. UNESCO Story Circles

Story Circles is een gespreksvorm waarin persoonlijke ervaringen gedeeld worden en deelnemers luisteren om te begrijpen. Na een opwarmronde reageren deelnemers beurtelings op een centrale vraag, bijvoorbeeld:

- Wanneer heb je je voor het laatst uitgesproken, en wat heb je daardoor geleerd?
- Wat zou jij de komende tijd willen bijdragen aan de organisatie?

De gesprekken worden gevoerd in kleine groepjes zonder gespreksleider en er is weinig voorbereiding nodig. Hierdoor is de werkvorm makkelijk in te zetten. Een begeleider houdt de tijd in de gaten en introduceert de verschillende rondes.

Het doel van een Story Circle is verschillende perspectieven verkennen. Dit maakt de werkvorm erg geschikt om gevoelige thema's binnen en tussen teams te bespreken. Story Circles zijn niet bedoeld om het eens te worden over een onderwerp, en kunnen dus niet gebruikt worden om beleid of een geëscaleerd conflict aan te

kaarten. Wel kan een Story Circle dienen als thermometer om gevoelens over lastige onderwerpen te meten en daar vervolgens beleid op te maken of aan te passen.



[Download de handleiding](#)

b. Appreciative Inquiry

In deze werkvorm bespreken zes tot acht deelnemers samen een centrale vraag. Deze vraag moet niet direct te beantwoorden zijn, zodat er ruimte is om verschillende ervaringen in te brengen.

De vraag begint vaak met “wat” of “hoe”. Bijvoorbeeld:

- Wat heb je nodig om je gezien en gehoord te voelen?
- Hoe creëren we een omgeving waarin iedereen zich vrij voelt om een gevoelig gesprek aan te gaan?

In de verschillende gespreksfasen onderzoeken de deelnemers de vraag, elkaars perspectieven en mogelijke oplossingsrichtingen. De werkvorm is erg geschikt om tal van onderwerpen te verkennen. Let wel op: het doel is niet om het met elkaar eens te worden over het onderwerp, maar om verschillende perspectieven erop in kaart te brengen en te verkennen.

Het gesprek wordt begeleid door een gespreksleider. Deze doet niet inhoudelijk mee, maar faciliteert het gezamenlijk onderzoeksproces. Door vragen te stellen, ervoor te waken dat iedereen aan het woord komt, en in te grijpen wanneer nodig, zorgt de gespreksleider voor een goed verloop en een gezamenlijk gedragen uitkomst.



[Download de handleiding](#)

Literatuur

- Bokern, Y.N.A., Van Der Toorn, J., & Ellemers, N. (2026). "Voices behind walking the talk: Quantified qualitative insights on D&I policy support reasoning". <https://doi.org/10.56296/aip00050>
- Hulshoff Pol, R., Papaikonomou, Z., Abdullah, H. & Kona, E. (2024). *Ongemakkelijke gesprekken. Survivalgids. Van vergadering tot familiefest*. Wereldmuseum & Nieuw Amsterdam.
- Rosenberg, Marshall B. (2011). *Geweldloze communicatie. Ontwapenend, doeltreffend en verbindend*. Lemniscaat.
- Veen, R. van der & Plokhooij, O. (januari 2018). "Basisprincipes LWD" [Artikel]. Geraadpleegd via <https://leerwegdialoog.nl/basisprincipes/>

Kennisplatform SER Diversiteit in Bedrijf

Op zoek naar meer informatie en hulpmiddelen met betrekking tot diversiteit en inclusie op de werkvloer? Bezoek het Kennisplatform van SER Diversiteit in Bedrijf.

www.diversiteitinbedrijf.nl/kennisplatform





Diversiteit in Bedrijf

Over SER Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun plannen.

Onderzoeksproject “Het moet wel werken”

Deze handreiking is een samenwerking van de Universiteit Utrecht en SER Diversiteit in Bedrijf, en wordt mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation. Voor meer informatie over het gezamenlijke project en voor andere handreikingen die hieruit voort zijn gekomen, zie de [projectpagina](#).

SER Diversiteit in Bedrijf-
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T: 070 – 3 499 554
E: DIB@ser.nl

 diversiteitinbedrijf.nl

 SER Diversiteit in Bedrijf

© September 2026, SER Diversiteit in Bedrijf
Alle rechten voorbehouden. Overname van tekst is
toegestaan onder bronvermelding.
Copyright foto's: Shutterstock



Diversiteit in Bedrijf



Universiteit
Utrecht

