



## **“Dive In Diversity” Workshop**

Een praktische toolkit voor organisaties uit de cultuur,  
sport en jeugdsector die willen evolueren naar een  
diverse en inclusieve werking

**LEVEL**

# INLEIDING

De "Dive In Diversity" workshop is een krachtige manier om de noodzaak van diversiteit en inclusie binnen de organisatie aan te kaarten.

Hoewel het belangrijk is dat onze werkplekken divers en inclusief zijn, is het niet altijd eenvoudig om dit te realiseren. Deze interactieve workshop helpt jullie organisatie om bewust te worden van de gewoontes en systemen die diversiteit en inclusie belemmeren. Door middel van zelfreflectie en dialoog, ontwikkel je een strategie om deze uitdagingen aan te gaan. De workshop legt de focus op acties die de eerste stappen zichtbaar maken.

Dit is slechts het begin van een proces dat aandacht en zorg nodig heeft om te groeien. Een proces die de nodige zuurstof moet krijgen binnen de werking.

Adem dus nog eens diep in voor we duiken.

Het LEVL team

The logo for LEVL, consisting of the letters L, E, V, and L in a bold, teal, sans-serif font. The letter 'E' is stylized with two horizontal bars.

# VOOR WE STARTEN

## Enkele belangrijke zaken om ervoor te zorgen dat deze workshop nuttig en aangenaam is voor iedereen



Het ideale team om deel te nemen aan de workshop bestaat uit drie tot zes personen.



De workshop duurt ongeveer vier uur, we raden aan om een volledige dag te reserveren om grondig door alle stappen te gaan.



Duid een facilitator aan om het proces te begeleiden. Laat de facilitator zich ook inlezen over het onderwerp.



Geen ruimte of ervaring? Je kan bij Levl terecht, we komen graag een sessie faciliteren.

Alle info op [www.levl.be](http://www.levl.be)

Psssst, ik ben terug te vinden in het hele boekje met handige tips!

# MAAK EEN VEILIGE RUIMTE

In deze workshop praten we over gevoelige onderwerpen. We zijn hier niet om anderen te beoordelen maar om te leren van elkaar. Zorg dat iedereen zich veilig kan voelen, iedereen mag vrij spreken.



Neem 10 minuten de tijd om de voorwaarden van een veilige ruimte te bespreken. Waar moet een veilige ruimte aan voldoen? Wanneer voelt iemand zich veilig om te spreken?

Bepaal een "veiligheidsteken". Als iemand zich getriggerd voelt bij een topic, gebruik dan dit teken

Schakel je telefoon uit zodat we echt kunnen luisteren naar elkaar zonder afleidingen

Laat elkaar uitspreken

Wees je bewust van de tijd en ruimte die je inneemt

Wees jezelf bewust van ieders kwetsbaarheid zodat iedereen kan deelnemen ondanks die kwetsbaarheid

Spreek niet in actie - reactie. Reageer niet vanuit een aanvallende houding maar laat woorden landen in je hoofd



Duid iemand aan die verantwoordelijk is voor de veiligheid tijdens de sessie.

# ACTIVITEIT

## Wat betekent diversiteit en inclusie?

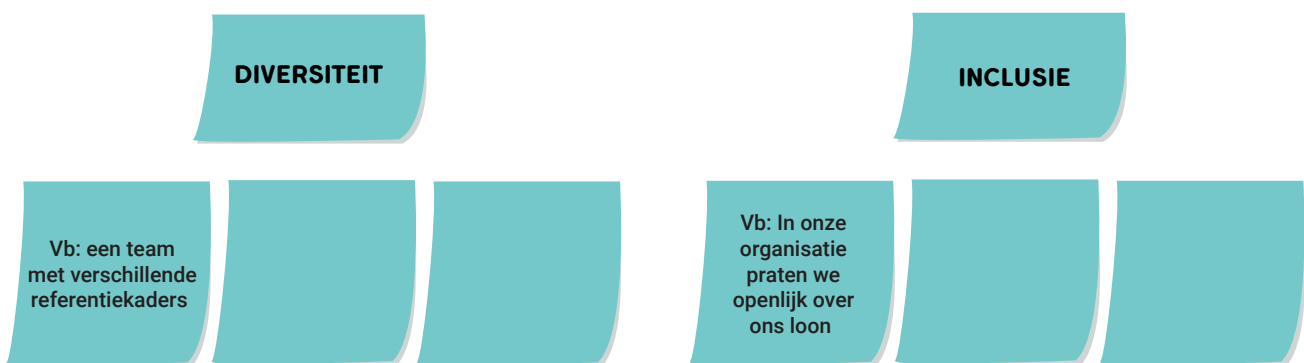
### STAP 1 (5 minuten)



Wat betekent **diversiteit** binnen de context van de organisatie  
Schrijf dit **individueel** op post-its



Wat betekent **inclusie** binnen de context van de organisatie  
Schrijf dit **individueel** op post-its



### STAP 2 (15 minuten)

Lees de post-its aan elkaar voor en stem op:

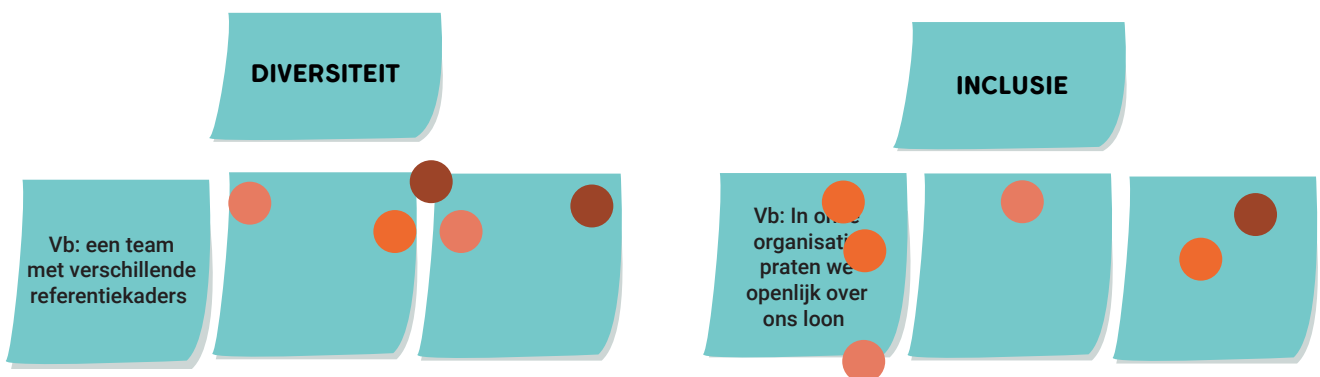
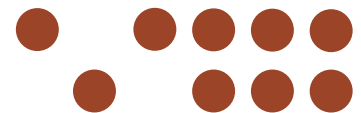
1. De meest onverwachte definitie



2. De meest relevante definitie binnen jullie context



3. De definitie die meer vragen oproept



We zijn niet op zoek naar de perfecte definitie maar starten een dialoog. Bespreek enkel de "leer meer" ideeën

## **DIVERSITEIT**

Diversiteit gaat over verscheidenheid  
Een diverse organisatie spiegelt  
de realiteit van de samenleving.

## **INCLUSIE**

De organisatie kan de samenleving  
wel weerspiegelen maar inclusie  
laat iedereen ook effectief participeren  
Elk lid heeft een aandeel en de  
ruimte om een mening te uiten.

# "DIVE IN DIVERSITY" CANVAS



30 minuten

We hebben de tijd genomen om naar elkaar te luisteren en elkaar beter te begrijpen. Het is tijd voor het echte werk. Neem het "Dive in Diversity" canvas en vul elk deel samen in. Denk na over programma, publiek, personeel, partners en plaats.

Ga niet overal in detail maar formuleer op alles een kort antwoord.

**Download het canvas op [www.levl.be](http://www.levl.be) en druk af op A3 formaat.**

## "DIVE IN DIVERSITY" CANVAS

PERSONEEL		PLAATS
Hoe divers is het team?	Wat maakt het team divers?	
Wat is het wervingsbeleid binnen jullie organisatie op vlak van diversiteit en inclusie?	Welke activiteiten ondernemen jullie om een divers personeelsbestand te krijgen?	
PUBIEK		Hoe kijken jullie naar de buurt?
Onschrijf je doelpubliek in vijf woorden.	Welk publiek missen jullie momenteel?	
PROGRAMMA		Hoe kijkt de buurt naar jullie werking?
Wie bepaalt het programma?	Hoe komen jullie in contact met nieuwe doelgroepen om het aanbod te verrijken?	
Aan wie bieden jullie kansen binnen de programmatie?	Waar halen jullie input over culturen en tradities die buiten eigen referentiekader vallen?	
Welke kanalen gebruiken jullie om het publiek te bereiken?	Welke acties heb je al ondernomen om een diverser publiek aan te trekken?	
PARTNERSCHAPPEN		Op welke manier betrekken jullie de buurt bij jullie werking?
Welke lokale partners/samenwerkingen zijn er?	Welke internationale partners/samenwerkingen zijn er?	
Hoe komen partnerschappen/samenwerkingen tot stand?	Hoe verloopt de samenwerking met partners?	

# “DIVE IN DIVERSITY” CANVAS

Klaar? Onze duik in het diversiteit en inclusie bad wordt niet in één sessie afgerond. We gaan de rest van onze tijd focussen op één van de vijf P's. Pak elk drie dotjes en stem individueel op welke P vandaag prioriteit moet krijgen. De P met de meeste stemmen wint. Als er twee winnaars zijn, overleg welke P er eerst aan bod komt.



## “DIVE IN DIVERSITY” CANVAS

PERSONEEL		PLAATS
Hoe divers is het team?	Wat maakt het team divers? ●	Hoe divers is de buurt rond jullie organisatie? ● ●
Wat is het wervingsbeleid binnen jullie organisatie op vlak van diversiteit en inclusie?	Welke activiteiten ondernemen jullie om een divers personeelsbestand te krijgen?	
PUBIEK		Hoe kijkt jullie naar de buurt?
Omschrijf je doelpubliek in vijf woorden.	Welk publiek missen jullie momenteel? ●	
PROGRAMMA		
Wie bepaalt het programma? ● ●	Hoe komen jullie in contact met nieuwe doelgroepen om het aanbod te verrijken? ● ●	
Aan wie bieden jullie kansen binnen de programmatie?	Waar halen jullie input over culturen en tradities die buiten eigen referentiekader vallen?	Hoe kijkt de buurt naar jullie werking?
Welke kanalen gebruiken jullie om het publiek te bereiken?	Welke acties heb je al ondernomen om een diverser publiek aan te trekken?	
PARTNERSCHAPPEN		Op welke manier betrekken jullie de buurt bij jullie werking?
Welke lokale partners/samenwerkingen zijn er? ●	Welke internationale partners/samenwerkingen zijn er?	
Hoe komen partnerschappen/samenwerkingen tot stand?	Hoe verloopt de samenwerking met partners?	



# LET'S PIN THE PROBLEM



**30 minuten**

We kunnen pas een constante openheid creëren als we problemen durven aan te kaarten en drempels durven te benoemen. Waar trappelen we net met het hoofd boven water als het gaat over diversiteit en inclusie in onze werking?

Laten we starten door ons af te vragen: wat werkt goed binnen onze gekozen P? Daarna kijken we naar welke verbeterpunten we opmerken.

Laten we ons collectief inzicht gebruiken en prioriteiten bepalen zodat we vooruit gaan.



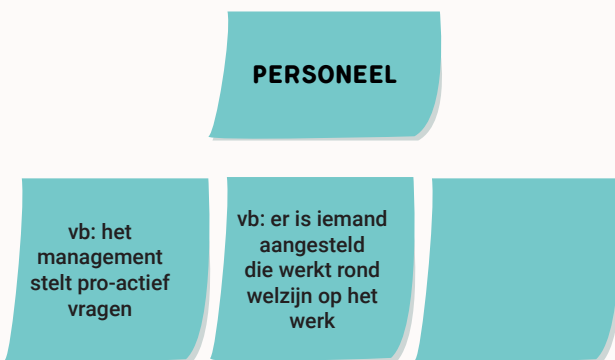
# ACTIVITEIT

## Dikke pluim - Wat kan beter?

### STAP 1: Dikke pluim! (10 minuten)



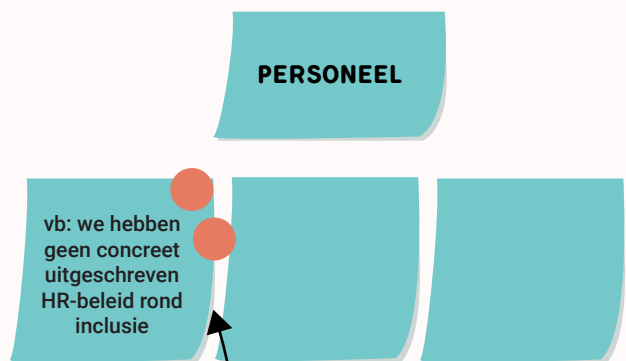
Wat werkt goed binnen onze P?  
Schrijf dit **individueel** op post-its



### STAP 2: wat kan beter? (15 minuten)



Wat werkt momenteel niet binnen onze P?  
Schrijf dit **individueel** op post-its.



### STAP 3: stemmen maar!

Gebruik de dots en stem op de meest dringende uitdaging. Welk werkpunt is belangrijk binnen jullie organisatie.

Na het stemmen plak je het winnende werkpunt in het focusvak.



**FOCUSVAK**



Stel de vraag: zijn wij de juiste mensen om hiermee aan de slag te gaan? Indien niet, kies een andere uitdaging om een werkpunt te vinden waar jullie nu al mee aan de slag kunnen.

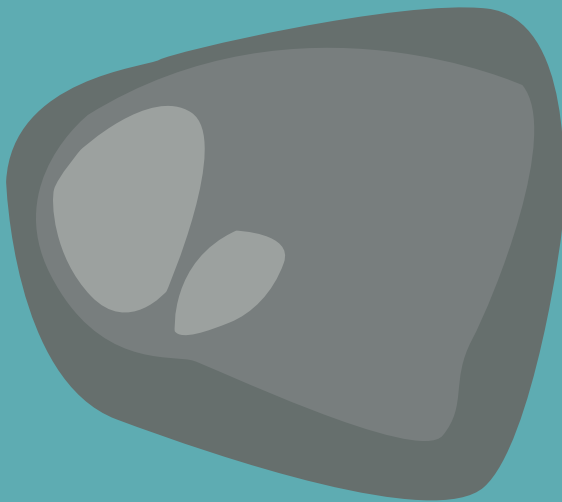
# STENEN AAN JE BENEN



**25 minuten**

Diversiteit en inclusie op de werkvloer heeft vaak te maken met zichtbare of onzichtbare factoren en machtsdynamieken die ingevoerd zijn om het status quo te behouden. Wat hebben we nodig om uit te breken en meer diversiteit en inclusie toe te laten in de toekomst?

Met deze ingesteldheid kun je beter reflecteren over de huidige stenen aan je benen die zaken onveranderd laten. Laten we gaan onderzoeken wat het ideaal toekomstbeeld kan zijn.



# ACTIVITEIT

## FOCUSVAK

Plak de post-it met jullie focus zichtbaar in de buurt.

## STAP 1

Welke stenen aan je benen zorgen dat er hier geen verandering in kan komen? Schrijf dit via **een groeps gesprek** op post-its.



Bv: bepaalde profielen hebben alle macht en luisteren niet naar anderen

vb: de reden van een beslissing wordt niet helder gecommuniceerd



## STAP 2:

Wie wordt beïnvloed door deze stenen? Wie wordt beïnvloed door het status quo? Schrijf dit via **een groeps gesprek** op post-its.



vb: het uitvoerend team



## STAP 3

Beschrijf het ideaalbeeld waar de focus niet langer een probleem is. Hoe ziet dit eruit? Hoe voelen de mensen zich? Welke cultuur en rituelen hebben ze?

vb: zelfsturende teams

vb: leren verbindend communiceren



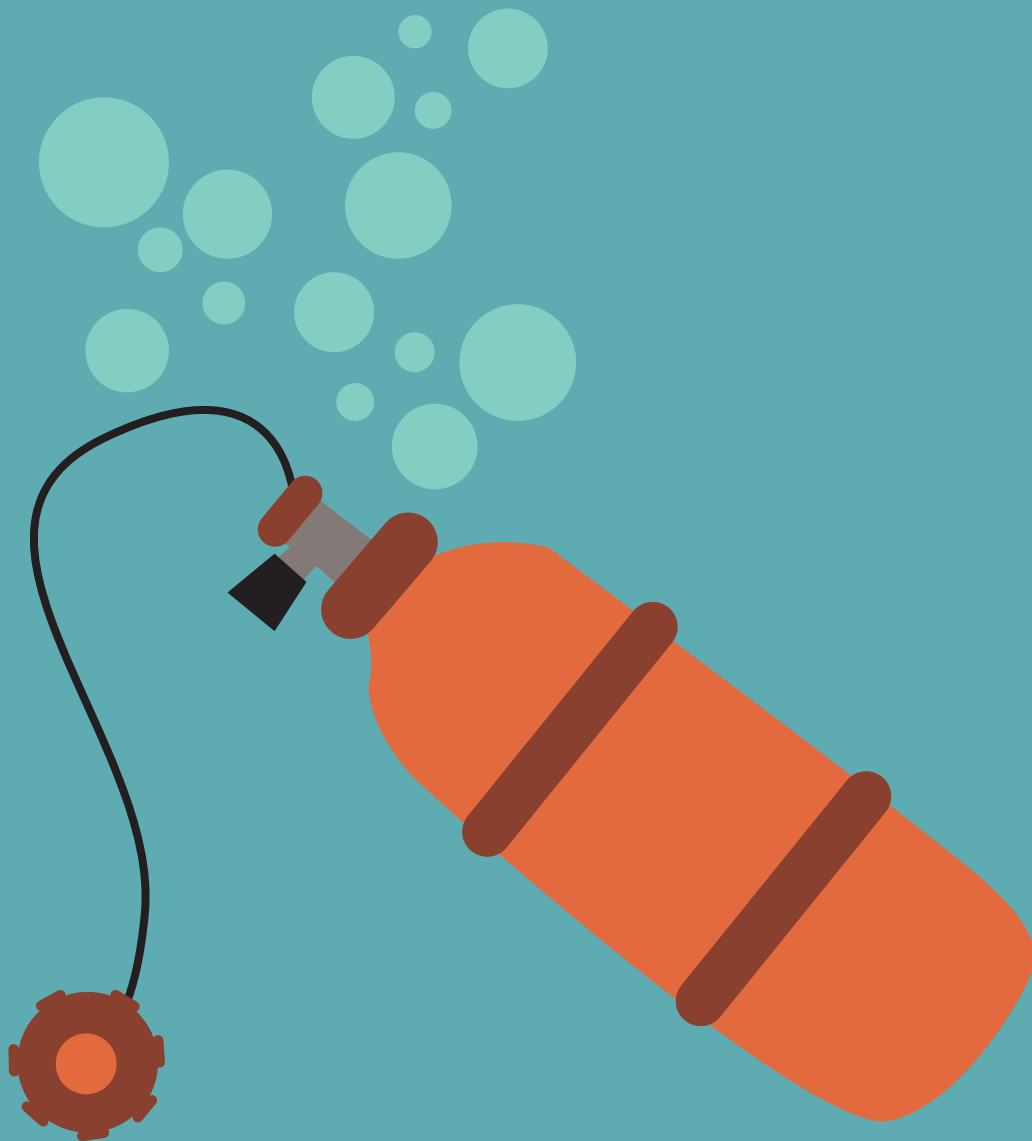
Wie wordt beïnvloed door de stenen aan je benen? Dat kunnen individuen zijn, groepen of hele organisaties. Je team behoort daar ook toe. Je kan deze oefening in twee richtingen maken. Eerst stap 1 en dan stap 2 of omgekeerd.

# ZUURSTOF VOOR IEDEREEN



**30 minuten**

Het team is klaar om oplossingen te zoeken. We gaan brainstormen over ideeën die van de huidige situatie naar de gewenste toekomst gaan. Zo laten we de stenen aan onze benen langzaam zinken.



# ACTIVITEIT

## FOCUSVAK

Plak de post-it met jullie focus zichtbaar in de buurt

## STAP 1 : Hoe kunnen we (10 minuten)



Hoe kunnen we naar de gewenste situatie gaan?  
Schrijf dit **individueel** op post-its

Vb: Workshop zelfsturend werken

Vb: In kaart brengen hoe beslissingen genomen worden

## STAP 2: Clusteren (5 minuten)

Organiseer je ideeën in clusters en geef elke cluster een naam. Dit geeft je een beter overzicht over alle ideeën

### Cluster 1: kennis & expertise

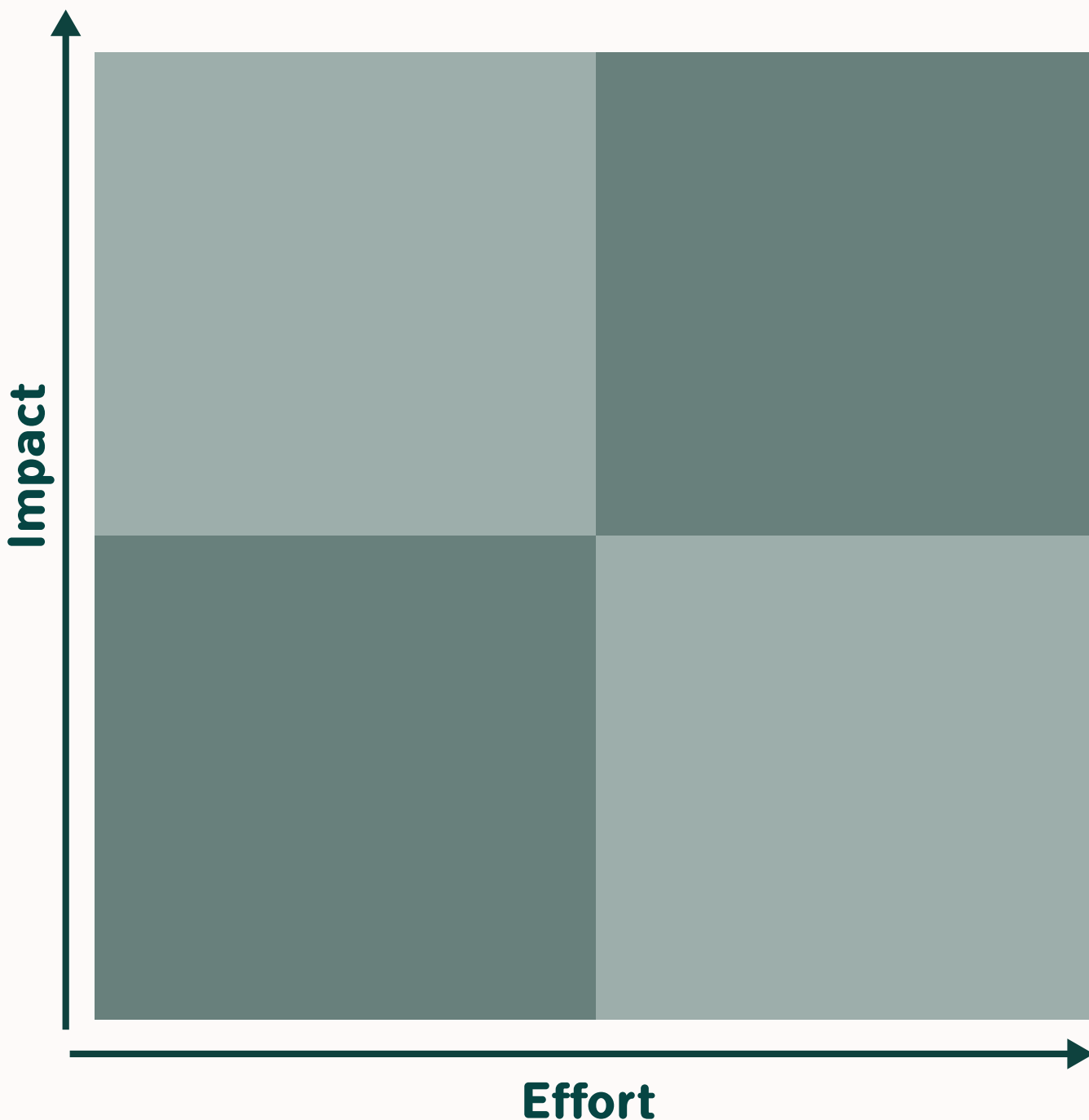
Vb: Workshop zelfsturend werken

### Cluster 2: in kaart brengen

Vb: In kaart brengen hoe beslissingen genomen worden

## STAP 3: Prioriteiten - 15minuten

Neem elke cluster met ideeën en plaats elk idee in een impact/effort raster. Bepaal hoeveel effort er nodig is om het idee te realiseren tegenover de impact die de oplossing zou genereren.



Deze oefening kan je op de muur uitvoeren of op een groot flipchart papier. Zorg voor voldoende plaats en teken de assen uit. Geleurd plakband kan helpen.

# DUIKEN MET EEN PLAN



20 minuten

Nu het team weet wat er moet gebeuren en het eindpunt duidelijk is moeten we uitzoeken wat er nodig is om dat einddoel te bereiken. Welke stappen zijn er nodig om deze diverse en inclusieve toekomst te realiseren?

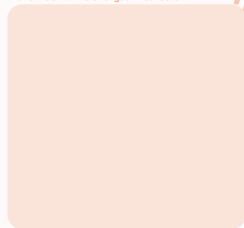
Overleg met het team welk idee je gaat implementeren en binnen welke tijdspanne jullie dit willen realiseren. Eenmaal een overzicht van de planning koppel je concrete acties aan elk idee.

**Download het “Duiken met een plan” canvas op [www.levl.be](http://www.levl.be)**

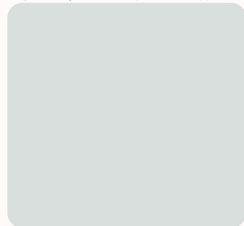
## “Duiken met een plan” Canvas

Overleg met het team welk idee je gaat implementeren en binnen welke tijdspanne jullie dit willen realiseren.

Kopieer hier de oplossingen die weinig effort vragen maar wel wat impact maken. Je kan ze snel gaan realiseren.



Kopieer hier de oplossingen die veel effort vragen en impact maken. Plan ze over een langere termijn en deel ze op in kleine stappen



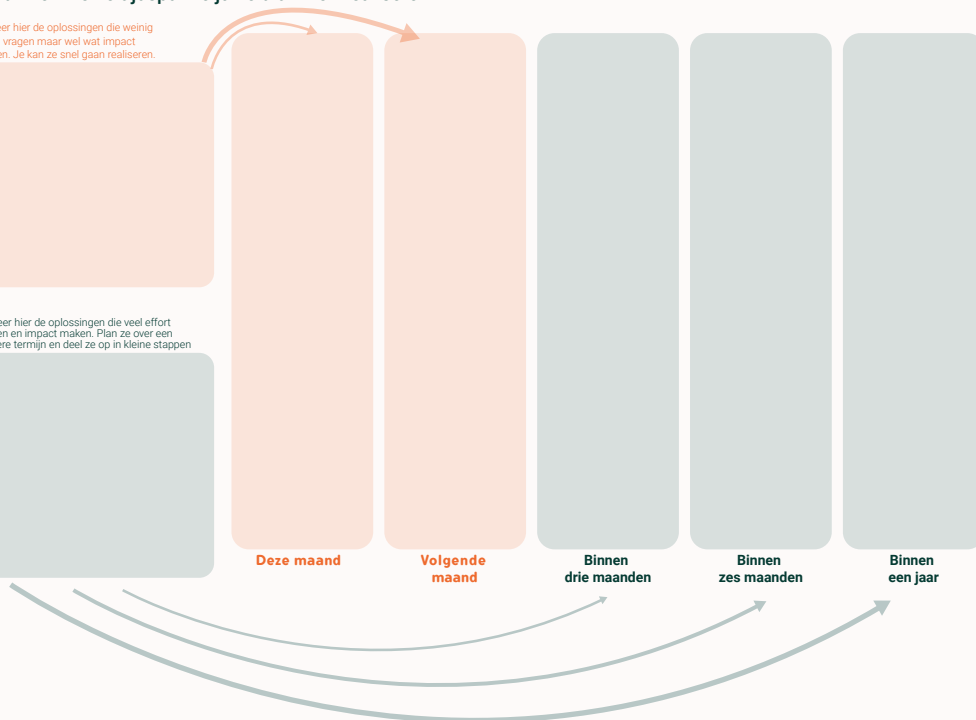
Deze maand

Volgende maand

Binnen drie maanden

Binnen zes maanden

Binnen een jaar





# PROFICIAT!

Je bent klaar met de workshop. Er is een strategie en een richting voor het probleem, jullie zijn klaar voor actie. Plan nu de volgende meeting om het traject bij te houden. Natuurlijk is de zoektocht naar diversiteit en inclusie nog niet voorbij. Kom geregeld samen en blijf zoeken naar oplossingen. Reflecteer en evalueer.

Meer hulp nodig?

We helpen je graag verder in dit proces. Je kan ons bereiken op **[www.levl.be](http://www.levl.be)** voor meer ondersteuning.

