

Hoewel het buiten miezert, is het binnen warm en gezellig tijdens het D&I-event van Textmetrics op 10 oktober 2024. De eerste les krijgen onze bezoekers al voordat ze binnen staan: ga nooit klakkeloos op een label af, want locatie Camping Ganspoort in Utrecht is helemaal geen camping. Gelukkig is de locatie wel een gastvrije plek voor ons D&I-kamp.

Eerst even binnenkomen, daarna de workshops

Na een welkomstdrank ontvangen de deelnemers een programma vol workshops gericht op diversiteit en inclusie (D&I). D&I is van essentieel belang voor organisaties die willen slagen in het aantrekken en behouden van talent. Het bevordert innovatie en verhoogt de productiviteit door het stimuleren van diverse perspectieven en ideeën. In dit artikel delen we belangrijke inzichten en praktische tips uit de workshops om D&I binnen je organisatie te verbeteren.

Micro-agressie, storytelling, bias in AI, inclusieve taal en empathie zijn verschillende belangrijke invalshoeken om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. De sprekers delen waardevolle inzichten en praktische handvatten waarmee organisaties hun inclusiviteitsbeleid kunnen verbeteren. Tijdens hun sessies bieden ze een breed scala aan strategieën om een inclusieve cultuur te creëren en te onderhouden. De workshops behandelen een scala van subtiele vormen van uitsluiting tot het toepassen van authentieke verhalen en het gebruik van kunstmatige intelligentie.

1. Wat is micro-agressie en hoe ga je ermee om?

1. Herken micro-agressie in alledaagse goedbedoelde opmerkingen, grapjes, vragen of complimenten. Degene waar het over gaat, durft daar vaak niets over te zeggen of voelt zich gedwongen te doen alsof het normaal is.

2. Durf je uit te spreken als omstander. Spreek je uit als je je ongemakkelijk voelt door micro-agressies van anderen.

3. Weet dat je als omstander het recht (en als leidinggevende de verantwoordelijkheid) hebt micro-agressie te adresseren. Het werkt meestal het beste om dicht bij jezelf te blijven, dus zeg iets als: *Ik voel me hier niet prettig bij.*

Deze workshop is gegeven door NoLabels. Meer weten? [Maak een afspraak](#)

2. Corporate storytelling: Met persoonlijke verhalen D&I op de werkvloer bevorderen

- **Storytelling is een krachtig middel om diversiteit en inclusie in je organisatie te bevorderen door persoonlijke verhalen te delen.** Met een persoonlijk verhaal roep je herkenning op bij collega's en klanten.
- **Gebruik de Reis van de Held als structuur, ken je publiek, en blijf authentiek om meer impact te maken op de werkplek.** Op de reis van de Held(in) overwint de held(in) een probleem en maakt hierdoor zelf ook een transformatie door. Met dit universele verhaal maak je veel impact.
- **Simpele, echte voorbeelden helpen anderen begrijpen waarom D&I belangrijk is en welke voordelen het biedt voor jou en anderen.** Welke heldenreis heb je zelf gemaakt om te worden wie je nu bent? Bedenk wat je wilt delen en nodig anderen uit om hetzelfde te doen.

Deze workshop is gegeven door Sabine. Meer weten? Kom in contact met Sabine

3. Bias in AI: D&I en de rol van Artificial Intelligence in D&I

- **AI-modellen bevatten bias (vooroordelen), maar kunnen ook worden gebruikt om vooroordelen te identificeren en verminderen in teksten, zoals genderdiscriminatie.** Historische data hebben per definitie een genderbias. Als je een AI-model optimaliseert, kan het echter beter dan mensen deze vooroordelen herkennen, zoals bij de software van Textmetrics.
- **AI kan helpen om inclusieve taal te bevorderen, bijvoorbeeld door flexibele en parttime opties in vacatureteksten te benoemen om genderongelijkheid te verminderen.** Benoem specifiek dat parttime of flexibele uren een optie zijn om mensen (veelal vrouwen) met zorgtaken niet buiten te sluiten.
- **Het is belangrijk dat D&I-experts en AI-ontwikkelaars samenwerken om datasets te verbeteren en te zorgen voor eerlijke en inclusieve uitkomsten.** Het samenstellen van biasvrije datasets is een voortdurend proces om ons model te optimaliseren. Stuur een mail naar anna@textmetrics.com om mee te helpen aan de datasets voor D&I en om meer te weten te komen over de AI software van Textmetrics.

4. Inclusieve taal voor BI+ mensen op de werkvloer

- **Het belang van bi+ inclusie op de werkvloer, waar bi+ personen vaak minder open zijn over hun oriëntatie en meer last hebben van burn-outklachten.** Ook gender non-conforme mensen moeten zichzelf kunnen zijn op het werk.
- **Praktische handvatten voor bi+ inclusief taalgebruik, zoals het vermijden van aannames en het expliciet benoemen van bi+ in beleid en trainingen.** Op de [website van Bi+ Nederland](#) staat een gratis woordenlijst.
- **Het stimuleren van ambassadeursnetwerken en het vergroten van kennis onder werknemers via trainingen.** Laat bi+ mensen zelf aan het woord.

5. Empathie en inclusie

1. **Empathietekort op de werkvloer:** *Gebrek aan empathie kan leiden tot burn-out, verminderde flexibiliteit en gebrekkige feedback, wat het welzijn van medewerkers negatief beïnvloedt. De meeste werknemers klagen bijvoorbeeld niet omdat ze bang zijn toch niet gehoord te worden.*
2. **Employee engagement en welzijn:** *In Europa is slechts 13% van de werknemers echt betrokken en thriving at work, terwijl 72% zich bezighoudt met quiet quitting. Deze mensen trekken zich terug, doen alleen het hoogstnoodzakelijke en solliciteren ondertussen ergens anders,*
3. **Belang van een veilige omgeving:** *Zorg dat je gebouw toegankelijk is voor mensen met beperkingen en dat iedereen zich welkom voelt.*

Deze workshop is gegeven door Vivian van Amplify. Meer weten? Kijk op [Vivians website](#)

Netwerken met Textmetrics

Wil je meer weten over D&I en hoe AI je content kan verbeteren? Neem dan [hier](#) contact met ons op. Alvast een gratis kijkje nemen in de software? Dat kan [hier](#).