NBA Community **Diversiteit en Inclusie**

In 5 stappen naar een **LHBTIQ+-vriendelijke omgeving voor accountants**



September 2025

Aan de slag

"Ik kan hier mijzelf zijn. Omdat ik mij veilig voel en goed in mijn vel zit ben ik productiever."
Als je niet aan het standaardplaatje voldoet - omdat bijvoorbeeld je geaardheid afwijkt van de norm - dan weet je dat het niet zo voor de hand ligt dat je je werkplek zo ervaart. Aan welke knoppen kan je draaien om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich verbonden voelt met elkaar? Wat kunnen organisaties van elkaar leren als het gaat om een inclusieve werkplek voor accountants met een LHBTIQ+-achtergrond? Wat zijn de uitdagingen? En waarmee zou je kunnen beginnen? Daarover gaat deze brochure.

De tips en leerpunten zijn opgehaald tijdens een diversiteitsdialoog, op initiatief van NBA-leden uit de community Diversiteit en Inclusie. Onder leiding van een moderator namen accountants deel, die zich inzetten voor de LHBTIQ+-gemeenschap*, aangevuld met vertegenwoordigers van belangenorganisaties. Het doel van de brochure is tweeledig. Het geeft organisaties handvatten om met beleid aan de slag te gaan. Accountants kunnen de brochure gebruiken om het gesprek op hun werkplek op gang te brengen.

Deelnemers aan de diversiteitsdialoog:
Bob Beusekom (interim en programma manager)
Ruben Hoving (junior manager Deloitte)
Naomi Misseyer (manager sustainability assurance KPMG)
Erik Poolman (manager internal branding PwC)
Barbara Oud (directeur Bi+ Nederland)
David Pollard (mede oprichter en directeur Workplace Pride Foundation)

Moderator: Debbie Helaha (COC Leiden en zelfstandig trainer)

*Lhbti+-achtergrond | SER Diversiteit in Bedrijf

'Ik kan hier mijzelf zijn. Omdat ik mij veilig voel en goed in mijn vel zit, ben ik productiever.'

Waarom dit ertoe doet

Waarom dit ertoe doet

Tot wie je je voelt aangetrokken en of je je man, vrouw of non-binair voelt, zijn onderwerpen die gevoelsmatig thuishoren in het privédomein. Ieder het zijne, het hare, het hunne. Toch is het niet zo simpel.
Door persoonlijk gedrag te delen met collega's groeit het onderling vertrouwen. Jezelf openstellen voor een ander zorgt ervoor dat je prettig samenwerkt. Omgekeerd komen aspecten als samenwerking en teamspirit minder uit de verf, als mensen een deel van zichzelf niet durven te laten zien. Mensen verbergen hun ware aard als ze bang zijn voor negatief gedrag of discriminerende opmerkingen.
Dat is niet alleen nadelig voor henzelf - omdat hun werktevredenheid en motivatie daalt - maar ook voor de organisatie. Het is een dynamiek die je als LHBTIQ+-er achtervolgt.

Iedere kennismaking met een nieuwe collega of klant zorgt voor stress vanwege de vraag: is het veilig om uit de kast te komen? Mensen kunnen het nu eenmaal niet aan je zien.

De spanning die LHBTIQ+-ers voelen, is er niet zomaar. Uit onderzoek van het sociaal en cultureel planbureau blijkt dat lesbische, homoseksuele en biseksuele werknemers meer pestgedrag en intimidatie ervaren. Ook zijn ze minder tevreden en hebben ze meer burn-outklachten dan heteroseksuele collega's. Om dat tij te keren, moet een organisatie een balans vinden tussen het erkennen van de verschillen en het bena-drukken van de overeenkomsten tussen mensen. Als deze daarin slaagt, ontstaat een klimaat dat het welzijn van werknemers verhoogt en hun productiviteit en loyaliteit aan de organisatie versterkt.



Naomi Misseyer,
manager sustainability assurance bij KPMG

"Ik wil mijzelf kunnen zijn op de werkvloer. Dat weegt voor mij heel zwaar. Voordat ik bij KPMG solliciteerde, heb ik naar het diversiteits- en inclusiebeleid gekeken. Als dat er niet was geweest, had ik denk ik wel getwijfeld over de baan. Als organisatie moet je de kaders creëren. Zonder die rugdekking ben je als persoon ingetogener. Dan sta je er steeds bij stil of je iets wel of niet vertelt. Natuurlijk hoef je niet alles te delen. Met klanten is de relatie bijvoorbeeld zakelijk, maar ik heb ze wel verteld dat ik ging trouwen met een vrouw.
Ik vind het zelf makkelijker om uit de kast te komen als ik een relatie heb met een vrouw, omdat het dan vanzelf ter sprake komt. Vanwege het belang van diversiteit en inclusie ben ik voorzitter van KPMG Pride. Ik hou er niet van om vanaf de zijlijn toe te kijken. Als ik iets belangrijk vind ga ik ervoor."

Wat doen organisaties waar accountants werken al?

5 speerpunten

1. Communities Regenboogcommunities zetten zich in om voor alle LHBTIQ+-ers een veilige en fijne werkomgeving te creëren. Ze bieden bijvoorbeeld handvatten aan collega's om een ally (een heteroseksuele sympathisant) te zijn. Met een community creëer je ook een trusted-advisorsnetwerk voor vertrouwelijke gesprekken over alles wat met LHBTIQ+-inclusie heeft te maken. Voor jonge collega´s die de neiging hebben hun genderidentiteit te verbergen, helpen de communities een inclusieve werkplek te creëren. Zo helpen ze voorkomen dat mensen weer terug in de kast kruipen. Uit landelijk onderzoek blijkt dat dit gebeurt als mensen van werkgever wisselen.

2. Evenementen Organisaties hijsen de regenboogvlag op bijzondere dagen, zoals Coming Out Day, International Day Against Homophobia, Biphobia en Transphobia (IDAHOBIT) en lokale pridedagen.
Een aantal organisaties vaart met een eigen boot mee in de Canal Pride.

3. Trainingen Organisaties organiseren workshops met thema's als: 'Waarom is LHBTIQ+ belangrijk?', 'Word een ally' en 'Inclusief taalgebruik'. De workshops zijn bedoeld om bewustwording en begrip te bevorderen en te helpen bij het creëren van een inclusieve werkomgeving.

4. Vrijwilligers Voor het succes van alle initiatieven is de inzet van vrijwilligers een must. Zij creëren bewustzijn, onderhouden netwerken, organiseren borrels, denken mee over inclusief beleid, dragen bij aan musicals en ondersteunen bij de onboarding van nieuwe collega's.
Ook wordt door sommige organisaties vrijwilligerswerk gedaan voor Roze Ouderenhuizen.

5. Arbeidsvoorwaarden Een aantal organisaties bieden gelijke arbeidsvoorwaarden voor LHBTIQ+-ers, zoals transitieverlof en ouderschapsverlof voor regenboogfamilies.



Ruben Hoving,
manager bij Deloitte

"Tijdens mijn stageperiode en in mijn eerste jaar merkte ik dat ik vaak op de achtergrond bleef. Wanneer collega's gezellig met elkaar over relaties en partners kletsten, lachte ik maar een beetje mee. Een groot deel van mijn ware zelf deelde ik niet, waardoor de communicatie oppervlakkig bleef. Uit angst om fouten te maken deed ik nog harder mijn best. Dat lijkt een voordeel, maar ik realiseerde mij dat het constant spelen van een rol mij beperkte om te groeien. Om echte diepgang te kunnen bereiken, moet je je kwetsbaar durven opstellen. Als je daarin slaagt, vergroot je niet alleen je eigen leervermogen, maar ook dat van de organisatie. Bij dit bedrijf voel ik mij vrij om mijzelf te zijn. Ik vind het essentieel dat je rekening houdt met iedereen in je organisatie, ook degenen die tot een minderheid behoren. Hun welzijn is cruciaal. Als zij zich niet gesteund voelen, kan het zijn dat ze de verbinding met de organisatie verbreken. Mij verliezen ze dan hoogstwaarschijnlijk als werknemer."

Wat zijn de grootste uitdagingen?

5 beren op de weg

1. Budget Geld krijgen is een uitdaging. Je moet weten waar de potjes zijn. Binnen sommige organisaties wordt een borrel alleen goedgekeurd als er ook een inhoudelijk deel aan verbonden is.
Het geld voor LHBTIQ+-evenementen komt van de HR-afdeling, maar het zou eigenlijk uit het marketingbudget moeten komen. Het hoort bij de positionering van de organisatie. Zeker bij grote evenementen draag je het imago van je organisatie uit. Het marketingbudget is meestal ook aanmerkelijk groter dan het budget van de HR-afdeling.
Je moet het geluk hebben dat iemand binnen de raad van bestuur een ally is. Een gemotiveerde bestuurder maakt een groot verschil.
"Een van onze directeuren vertelde tijdens een bijeenkomst over zijn lesbische dochter. Niemand hield het droog."

2. Bereik Veel evenementen hebben een gezellig en een inhoudelijk deel. Voor het gezellige deel is het geen probleem om mensen te vinden, maar voor een bijeenkomst met een inhoudelijk programma is dat lastiger. "Soms stuur je zevenduizend uitnodigingen en komen er maar dertig opdagen." Sinds Corona reizen mensen minder. Een evenement in Amsterdam of Utrecht is ook interessant voor collega's in Groningen, maar die komen niet altijd.

3. Koudwatervrees Mensen voelen een drempel om iets te delen. Er is angst om naar een bijeenkomst te gaan.

4. Internationale regels Kantoren die deel uitmaken van een wereldwijde organisatie, ervaren moeite met het implementeren van lokaal beleid. "Het lukt ons niet om in Nederland voorkeurvoornaamwoorden in een e-mailhandtekening te zetten."

5. De tijdgeest Er waait een gure wind. De snelheid waarmee sommige organisaties hun diversiteit- en inclusiebeleid aanpassen onder invloed van politieke verschuivingen, zoals in de VS, is verontrustend.



Aad Buis, business consultant finance transaction services bij ING

"Toen ik net begon te werken durfde ik niets over mijn privéleven te delen. Ik was bang dat ik geen begrip kreeg. In die tijd werden telefoongesprekken van buiten nog doorverbonden via de secretaresse van de afdeling. Het viel haar op dat ik steeds door dezelfde meneer werd gebeld. Een vrouwelijke collega vroeg mij op een gegeven moment: ben je gay? Dat ik het deelde met die ene collega hielp mij. Mijn leidinggevende werd een belangrijke bondgenoot. Hij was een heel mannelijke manager. Dat juist hij mij liet merken dat hij mij steunde en interesse toonde, was enorm belangrijk. Als je manager erachter staat, voelt het alsof je een beschermengel hebt. Ik heb veel plezier in mijn werk omdat ik weet dat collega's mij erkennen, respecteren en mij in staat stellen mijn hele zelf mee te nemen naar het werk. Ik ben penningmeester van ING's LHBTIQ+-community, de Rainbow Lions. Daarbij ben ik al vanaf de oprichting betrokken. Activisme is wat mij drijft. Dit gaat over het principe dat je iedereen respecteert zoals die is."

Waarmee kan je beginnen?

5 knoppen om aan te draaien

1 Werf ambassadeurs

Begin klein. Zorg dat bij de deelnemers aan een eerste bijeenkomst in ieder geval de top van de organisatie aanwezig is. Zij moeten de boodschap uitdragen.
De boodschap is de kern. Daarmee zorg je voor bewustwording en kennisverbreding.
Een evenement met een lage opkomst voelt misschien als een nederlaag, maar dat is het niet. Zolang de boodschap maar overkomt.

2 Geef storytellers een podium

Laat bijvoorbeeld binnen je organisatie een transpersoon diens verhaal vertellen. Of laat een andere collega vertellen hoe het is om binnen een regenbooggezin (bijvoorbeeld twee mannen en een vrouw) samen een kind op te voeden.
Welke impact heeft dat op je werk? Mensen lezen dat en knopen daarover een gesprek aan. Zulke verhalen zorgen voor aandacht voor het beleid en vragen maar een bescheiden investering.

Stem de timing van elk verhaal af op speciale dagen; dat zorgt voor extra aandacht.

Binnen een kleine organisatie zit iemand er misschien niet op te wachten om met zijn verhaal naar buiten te treden. Zoek in dat geval iemand van buiten de organisatie die zijn verhaal doet zodat je toch die ervaring kan delen.
Je laat daarmee als organisatie zien dat je er open voor staat.

3 Organiseer een activiteit rond bijzondere dagen

Besteed aandacht aan themadagen. Daarmee laat je zien dat je de LHBTIQ+-collega's steunt. Deel bijvoorbeeld buttons uit die medewerkers kunnen dragen, om aan te geven dat ze een ally zijn. Het is een visueel gebaar van inclusie.
Normaal moet je aftasten hoe iemand er in staat.
Nu weet je: hier kan ik mijzelf zijn.

Meevaren met een boot tijdens de Canal Pride of een pridevlag hijsen is maar een moment. Het moet worden ingebed in beleid, trainingen en communicatie. Wanneer je diversiteit en inclusie verbindt aan de kernwaarden van je organisatie, wordt het vanzelfsprekend.

4 Maak een jaarplanning

Zo voorkom je dat initiatieven moeten wijken voor de waan van de dag.

5 Kijk bij elkaar in de keuken

Nodig een collega uit van een organisatie waar ze ervaring hebben met LHBTIQ+-beleid en vraag naar hun succesverhalen.

NBA Community **Diversiteit en Inclusie**
p/a NBA
Mercuriusplein 3
2132 HA Hoofddorp
T 088 4960 313

2025031