

Hoe ga ik als werkgever om met verschillende religies op de werkvloer?

Islamitisch, joods of boeddhistisch personeel

In Nederland hebben we alleen collectieve vrije dagen op christelijke feestdagen. Kerstmis bijvoorbeeld, Pasen of Pinksteren. Heb je ook medewerkers met een andere religie?

Moslims, boeddhisten of Hindoestanen?

In Nederland krijgen christelijke werknemers alle vrijheid om stil te staan bij [belangrijke dagen uit hun geloof](#). Maar werknemers met een andere religie hebben die vrijheid niet. Hoe ga je daar als werkgever mee om?

Vrije dag, of toch aanwezig?

Wanneer een religieuze dag valt op een werkdag, kunnen werknemers er gewoon voor kiezen om een vrije dag op te nemen. Hebben ze dat op tijd aangegeven, heb je daar weinig last van. Denk aan Chinees Nieuwjaar op 3 februari. Andere religieuze feestdagen hebben meer impact. Op 1 augustus begint bijvoorbeeld de [ramadan](#), een maand lang vasten voor moslims. Zij kunnen onmogelijk een hele maand vrij nemen, en dus zullen ze gewoon op het werk aanwezig zijn. Maar waarschijnlijk kunnen ze zich minder goed concentreren en zijn ze minder [productief](#). Mogelijk blijven ze zelfs thuis en is er sprake van [verzuim](#).

Werknemers aanspreken op verantwoordelijkheid

Iedere werknemer heeft recht op vrijheid van religie. En als werkgever heb je recht om je werknemers aan te spreken op hun werk. Hier ligt een spanningsveld. Ga vooral het gesprek aan met je werknemer. Een werknemer is er zelf verantwoordelijk voor om op zijn beste kunnen te presteren, maar in bepaalde perioden kan dat 'beste kunnen' best minder zijn dan in andere perioden. Bijvoorbeeld wanneer iemand pas vader is geworden en weinig slaap krijgt vanwege een huilende baby. Zorg dat je bekend bent met de religie van je werknemer, zodat je kunt inschatten of zijn prestaties daarmee te maken kunnen hebben. Wanneer je in het gesprek begrip toont voor andermans religie, zul je merken dat je vaak begrip terugkrijgt voor je functie als werkgever.

Hieronder enkele religieuze dagen waarmee je de komende periode rekening kunt houden:

15 juli Asalha Puja (boeddhisten):

Feest om de eerste prediking van Boeddha in het hertenpark van Sarnath in India te herdenken, en de oprichting van de Sangha kloosterorde te vieren.

20 juli Begin van de Ramadan (moslims)

Het begin van 30 dagen vasten. Ramadan is de naam van de 9e maand van het islamitische jaar. Iedere dag wordt gevast van zonsopgang tot zonsondergang en 's nachts wordt de volledige Koran gelezen, elke nacht het 1/30e deel. Het is een tijd van bezinning waarbij sterk de onderlinge verbondenheid wordt ervaren.

29 juli Tisja be'Av (joden)

Een joodse dag van rouw, waarop in de synagoge alleen de 'Ner tamied' (een soort Godslamp) brandt. Men staat stil bij de verwoesting van de tempel door de Romeinen in het

jaar 70 na Chr. Het enige wat nu nog rest van de tempel is de Klaagmuur in Jeruzalem. Op deze dag wordt deze druk bezocht.

8 en 9 augustus Krishna Janamashtmi (Hindoes)

De verjaardag van Krishna wordt gevierd, die samen met Râma de meest vereerde incarnatie is van Vishnu, de behoeder van de drie-eenheid. Hij beschermt en houdt de wereld in stand en incarneert van tijd tot tijd om de mensheid te beschermen.

15 augustus Maria Hemelvaart (rooms-katholieke christenen)

Gevierd wordt de opneming van Maria in de hemel. In veel landen zijn uitvoerige processies op straat. Nederland viert het meestal in de kerk.

19 augustus Suikerfeest (moslims)

Einde van de vastenmaand ramadan. Het huis is schoongemaakt en de mensen gaan bij elkaar op bezoek om elkaar het allerbeste te wensen. Gebak in suiker (baklava) en andere lekkernijen worden samen gegeten om de goede wensen te onderstrepen. Het suikerfeest duurt 3 dagen (t/m 2 september).

[Binnenkort meer religies in Nederland](#)

In de bouw werken steeds meer Polen en Bulgaren. In de zorg steeds meer Aziaten. Vanwege de aankomende krapte op de arbeidsmarkt zullen bedrijven in Nederland steeds vaker [arbeidskrachten uit andere landen](#) moeten aantrekken. Die brengen ook andere religies met zich mee. Is je organisatie daarop voorbereid? Hoe kun je het beste omgaan met een grote diversiteit in je organisatie?