

Diversiteit = anders dan jezelf

Kleine reflectiegids voor
HRM-professionals



Diversiteit = anders dan jezelf

Kleine reflectiegids voor
HRM-professionals



Aanbeveling

Diversiteit in het personeelsbestand is een wens van veel Nederlandse bedrijven. Ze willen medewerkers van alle pluimages: oud, jong, middelbaar, autochtoon, allochtoon, man, vrouw, van verschillende opleidingsniveaus.

Om verschillende redenen. De aansluiting met doelgroepen is beter. De personeelsbehoefte op lange termijn is zekerder. Het vergroot de flexibiliteit van de organisatie in vele opzichten. En de organisatie is een betere afspiegeling van de maatschappij waarin hij opereert.

Diversiteitsbeleid is ook een noodzaak. Op de krappe arbeidsmarkt van de komende decennia heeft de beschikbare populatie een 'nieuw' profiel. Meer vrouwen, meer ouderen, meer personen van buitenlandse afkomst, meer hoogopgeleid. Het bedrijf dat

aantrekkelijker is voor die 'nieuwe' werknemer(s) heeft een concurrentievoordeel.

Maar diversiteitsbeleid blijkt in de praktijk niet gemakkelijk. Voor een deel komt dat ongetwijfeld doordat diversiteitsbeleid een andere manier van denken vergt en een andere manier van beslissen.

Op die aspecten van diversiteitsbeleid gaat deze gids in. Het is een eenvoudig hulpmiddel voor werkgevers om na te gaan of ze op de goede weg zitten met hun eigen diversiteitsbeleid.

Ik beveel het u van harte aan.

Hans van der Steen
Directeur Arbeidsvoorwaardenbeleid
Werkgeversvereniging AWWN

Diversiteit = Anders dan jezelf

Larissa is een vrouw met gevoel voor humor. En met een scherp analytisch oog voor de paradoxen in menselijk gedrag. "Diversiteit," lacht ze, "is een mooi woord. Goed dat bedrijven daar zoveel aan doen. 'Diverse' mensen maken extra kans op een baan. Maar dan moeten ze wel vooral een beetje op de baas lijken."

Deze 'reflectiegids' vloeit voort uit een zoektocht (onder de naam 'Talentenbieb') naar de succes- en faalfactoren voor allochtone vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Anders dan in de gebruikelijke benadering vormden die vrouwen zelf het startpunt. In tientallen vraaggesprekken vertelden zij ieder voor zich hun verhaal en analyseerden zij hun ervaringen.

Allochtone vrouwen vormen een 'zwakke' groep op de arbeidsmarkt. Maar het werken met een groot aantal van deze vrouwen - onder meer tijdens inburgeringscursussen - leerde mij dat het heel vaak gaat om zelfbewuste, sterke, gedreven en getalenteerde vrouwen. Wiskundigen, apothekers, geologen, economen, kunstenaars. Maar ook verpleegkundigen, verkopers en technici.

Waarom komen die zelfbewuste, sterke, gedreven en getalenteerde vrouwen in Nederland zo moeilijk aan de slag?

Natuurlijk zijn er de 'gewone' verklaringen. Taalvaardigheid - of een gebrek daaraan - bovenaan. Gebrek aan ervaring en gebrekkige cv's. Of de bureaucratie rond de waardering van buitenlandse diploma's.

Maar één factor was anders, 'Wij zijn anders', zeiden de vrouwen.

Oók bij bedrijven en instellingen waar diversiteit hoog in het vaandel staat, blijkt diversiteit moeilijk toe te passen. Iemand vragen naar zijn levensverhaal in plaats van zijn cv is onorthodox. Iemand aannemen die écht anders is, vraagt om het overwinnen van een hoge onbewuste drempel.

Doen bedrijven zichzelf daarmee te kort?

Ja. In de internationale economie leidt diversiteit in het personeelsbestand tot concurrentievoordeel. Medewerkers met verschillende (culturele) achtergronden, van verschillende leeftijden, mannen én vrouwen. Dat betekent beter begrip van klanten, betere producten, betere diensten. En op de krappe arbeidsmarkt van de 21e eeuw laten Nederlandse bedrijven nu simpelweg kansen liggen.

De HRM-professional kan een sleutelrol vervullen bij het versterken van het personeelsbestand door diversiteit. Onbewuste selectieprocessen vervangen door het inzicht dat diversiteit vaak betekent: **anders dan jezelf**.

Reflectie op de eigen gewoonten en methoden is een goed startpunt om daaraan iets te doen.

Deze gids hoopt daarbij te helpen.

Kim Tsai
Projectleider
www.typischkim.nl

Meer informatie
www.talentenbieb.nl

De Talentenbieb - een project

Deze 'kleine reflectiegids voor HRM-professionals' is een product van het project **De Talentenbieb**. Dat project, financieel ondersteund door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, is gebaseerd op de vaststelling dat onder allochtone vrouwen heel veel talent schuilt dat in de huidige omstandigheden niet tot ontplooiing komt. Dat er veel ongebruikt talent bij juist die groep personen zit, blijkt voortdurend bij de vele inburgeringscursussen in het land.

Allochtone vrouwen vormen traditioneel een problematische groep op de arbeidsmarkt. Dat juist onder die groep nog wervingsmogelijkheden kunnen bestaan, is voor werkgevers een interessante gedachte. Zij hebben immers de komende decennia te maken met een krappe arbeidsmarkt en een hevige concurrentie om het beschikbare talent.

De onderzoeksvraag die in het project centraal staat is: 'Hoe kunnen bedrijven beter gebruik maken van het beschikbare talent op de arbeidsmarkt, in het bijzonder van allochtone vrouwen?'

De methode die is gebruikt om deze vraag te beantwoorden is die van het eigen verhaal. 'Storytelling', zoals deze methode in de sociale wetenschappen vaak wordt genoemd, betreft in dit project de persoonlijke en door henzelf verwoorde ervaringen van allochtone vrouwen.

Dit heeft een verzameling opgeleverd van tientallen persoonlijke verhalen van uit het buitenland afkomstige vrouwen die kort (2 jaar) of veel langer (15 - 20 jaar) in Nederland wonen. Een aantal vraaggesprekken met deze vrouwen wordt gepubliceerd op www.talentenbieb.nl.

Nog een bijzonderheid over deze vraaggesprekken: ze zijn gehouden door andere allochtone vrouwen. Zij hebben als interviewers meegewerkt aan het project.

Meer informatie: www.talentenbieb.nl.

Colofon

Deze reflectiegids is een productie van K!M in het kader van het project De Talentenbieb (www.talentenbieb.nl).

Reflectiegids en project zijn mogelijk gemaakt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

Idee, concept, tekst

K!M, Kim Tsai, www.typischkim.nl

Kimmunicatie, Jannes van der Velde, www.kimmunicatie.nl

Vraaggesprekken

Gohar Boonstra

Samira Zoundri

Larissa Rykova

Sharona Asghari

Bea Umuhoza

Met medewerking van WijkAlliantie

WijkAlliantie is een onafhankelijk landelijk netwerk van individuen, buurtteams, organisaties en bedrijven en zet zich in voor interculturele samenwerking. WijkAlliantie faciliteert en coacht kleinschalige initiatieven van burgers. Dit doet zij door kennis en coaching en middelen beschikbaar te stellen aan teams van mensen die de leefbaarheid in hun wijk of stad willen vergroten. WijkAlliantie deelt haar kennis en ervaring met buurtbewoners en met professionals in de vorm van bijeenkomsten, workshops, methodiekuitwisseling en advisering. www.wijkalliantie.nl

Ontwerp

Boek: Fase2, Paul Veldkamp, www.fase2.org

Logo Talentenbieb Autobahn Grafisch Ontwerp, www.autobahn.nl