

Diversiteitsmanagement. Wanneer maken we er nu echt werk van?

Alle middelen moeten worden aangewend. En het begint natuurlijk bij awareness en beleid...

Diversiteitsmanagement

De Nederlandse samenleving verandert drastisch. Er wordt ook wel gesproken over een demografische revolutie. Op dit moment telt Nederland meer dan 190 culturen. De Europese eenwording zal verder bijdragen tot een verhoogde instroom van immigranten. Dit gaat overigens gepaard met een verhoogde emigratiestroom van de autochtone bevolking. Daarnaast vergrijst Nederland in een hoog tempo, is ontgroening een feit en nemen vrouwen steeds meer een prominente rol in.

Uitgangspunten

Uitgangspunten die wij bij het opstellen van de DVD/Cd-rom hebben gehanteerd:

- Diversiteitsmanagement moet als (veranderings)proces bijdragen aan het bedrijfsbelang en integraal onderdeel zijn van het (HR) beleid van een organisatie. Het kan geen doel of proces op zich zijn
- Diversiteitsmanagement vraagt om een situationele en diverse aanpak, kijken naar best practises helpt, maar klakkeloos kopiëren werkt vrijwel nooit. Streven naar diversiteit vraagt met andere woorden om een diverse aanpak
- Kansen en voordelen van diversiteit moeten leidend zijn, niet problemen en bedreigingen
- Inclusion moet centraal staan (acceptatie van verschillen en overeenkomsten), niet integratie (aanpassen aan de bestaande cultuur en werkwijze)
- Diversiteitsmanagement is veel breder dan doelgroepenbeleid (kan er wel onderdeel van zijn). NB: om focus aan te brengen is voor de DVD/Cd-rom wel gekozen om drie meest voorkomende aspecten bij diversiteit te belichten te weten gender, leeftijd en etniciteit
- Bij het creëren van bewustwording en draagvlak onderscheiden wij korte en lange termijn denkers en beide moeten worden bediend. Dit noemen wij ook wel business case en cultuur denkers, waarbij de eerste op ratio overtuigd zullen moeten worden en de laatste op gevoel
- De lijn moet verantwoordelijk zijn voor diversiteitsmanagement, P&O is ondersteunend

Definitie allochtonen

Alle personen van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Allochtonen die zelf in het buitenland zijn geboren vormen de eerste generatie en allochtonen die in Nederland zijn geboren de tweede generatie. Allochtonen van de eerste generatie worden onderverdeeld in de herkomstgroeperingen westers en niet-westers op grond van hun geboorteland. Ze worden tot de niet-westerse allochtonen gerekend als ze zijn geboren in Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië met uitzondering van Japan en Indonesië. Op grond van hun sociaal-economische positie worden allochtonen uit Japan en Indonesië tot de westerse allochtonen gerekend. Wat Indonesië betreft gaat het vooral om mensen die in voormalig Nederlands Indië zijn geboren. De tweede generatie wordt onderverdeeld in de herkomstgroeperingen westers en niet-westers op grond van het geboorteland van hun moeder. Als dat Nederland is, dan is het geboorteland van de vader bepalend. Voor de tweede generatie is het onderscheid tussen westers en niet-westers gebaseerd op dezelfde landenindeling als voor de eerste generatie.

(Bron: Bevolkingstrends (CBS, 2005: 111))

Beleidsstappen en kritische succesfactoren

Richtlijn voor te ondernemen stappen als u aan de slag gaat met diversiteitsmanagement

- Stap 1) Beantwoord de vraag "waarom diversiteit?" (formuleer een heldere visie)
- Stap 2) Analyseer de huidige versus gewenste cultuur/situatie
- Stap 3) Bepaal je strategie en stel doelen (korte en lange termijn, kwantitatief en kwalitatief)
- Stap 4) Formuleer te ondernemen stappen in het proces (wie, wat, waar, wanneer)
- Stap 5) Breng kwartiermakers/sponsors in stelling
- Stap 6) Rol een communicatieplan uit (voorlichting, inter- en intranet, personeelsblad)
- Stap 7) Betrek het personeel op alle niveaus (b.v. workshops, diversiteitsnetwerken)
- Stap 8) Zorg voor benodigde begeleiding/opleiding/training/coaching
- Stap 9) Laat voortgang zien, evalueer regelmatig en pas, indien nodig, beleid aan

Doelgroep

De doelgroep voor deze toolbox bestaat uit HRM professionals en/of lijnmanagers die aan de slag willen met diversiteit.

Toolbox

Deze box bestaat uit drie onderdelen:

- De handleiding
- Een DVD met korte films om bewustwording te creëren
- Een Cd-rom met instrumenten en relevante informatie om diversiteit daadwerkelijk in praktijk te brengen

Hoe te gebruiken?

De keuze is geheel aan u zelf, maar wij adviseren om eerst de DVD met de korte awarenessfilms te tonen. Hierna kunt u gebruik maken van de aangeleverde materialen op de Cd-rom.

U bepaalt zelf welke stappen u wilt zetten. Wij hebben de DVD/Cd-rom zo opgesteld dat u uit de aangeboden materialen uw eigen selectie kunt maken die het best past bij uw organisatiecontext.

Inhoud DVD

DVD bevat vier korte awarenessfilms van ongeveer 4 minuten:

- Man-Vrouw Diversiteit
- Leeftijd Diversiteit
- Etnische Diversiteit
- Team Diversiteit

Inhoud Cd-rom

- Handleiding
- Workshop
- Presentatie
- Vragenlijst macro gegevens diversiteit
- Vragenlijst bedrijfsspecifieke vragen over diversiteit
- Stappenplan
- Wegwijzer
- Literatuurlijst dit betekent dit betekent

.Prijs toolbox: € 198,- excl BTW (€ 236,- inclusief BTW)