



Research Paper

Diversiteit op de werkvloer



STUDENTFLEX



HIGH
POTENTIAL
ACADEMY

COMPLIANCE TALENT



Wij helpen jou met een
aantal tips die **essentieel**
zijn voor het realiseren van
diversiteit op de werkvloer



STUDENTFLEX



HIGH
POTENTIAL
ACADEMY

COMPLIANCE TALENT

Diversiteit en inclusiviteit

definitie

In een wereld die onderhevig is aan continue verandering dienen ook organisaties en medewerkers mee te gaan met de tijd. We worden ouder, werken langer door en leven in een multiculturele samenleving.

Het is dan ook niet gek dat een gemiddeld personeelsbestand bestaat uit werknemers met verschillende achtergronden en uit diverse generaties. Toch lopen vele jongeren, van alle opleidingsniveaus, tegen een probleem aan: het moeilijk aan een baan kunnen komen vanwege discriminatie. Om deze reden vind je in deze Research Paper een aantal tips om diversiteit op de werkvloer te realiseren. Voor zowel organisaties als medewerkers.

Diversiteit, wat is dat eigenlijk?

De definitie van diversiteit: 'gelijke kansen voor iedereen'. Ongeacht sekse, leeftijd, etnische achtergrond, arbeidsbeperking of sexuele geaardheid. Het feit dat je een grote groep mensen met verschillende achtergronden in dienst hebt, maakt dat je organisatie divers is.

Maar diversiteit is één ding. Het is onlosmakelijk verbonden met inclusiviteit. Diversiteit moet door de gehele organisatie gedragen te worden. Mensen moeten voor elkaar openstaan. Dit maakt de thema's diversiteit en inclusiviteit een onderdeel van jouw organisatiestrategie en niet slechts een HR thema.

De toegevoegde waarde

van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer **voor organisaties**

Diversiteit en inclusiviteit is nodig om mee te groeien met de maatschappij. Maar wat is nu precies de toegevoegde waarde? We zetten een aantal waarden voor je op een rij:

► 1. Innovatie

Door verschillende perspectieven binnen je organisatie een podium te geven, ontstaat er meer ruimte voor creativiteit. Hoe meer nieuwe gezichten, hoe meer nieuwe ideeën er op tafel komen. Het vergroot de kans om bestaande situaties op een innovatieve manier aan te pakken.

► 2. Netwerken

Het hebben van een divers personeelsbestand vergemakkelijkt het aantrekken van nieuw talent. Als organisatie vergroot je namelijk jouw bereik. Dit geldt voor zowel mond tot mond reclame (het via-collega principe) alsmede het stimuleren om social media uitingen te delen.

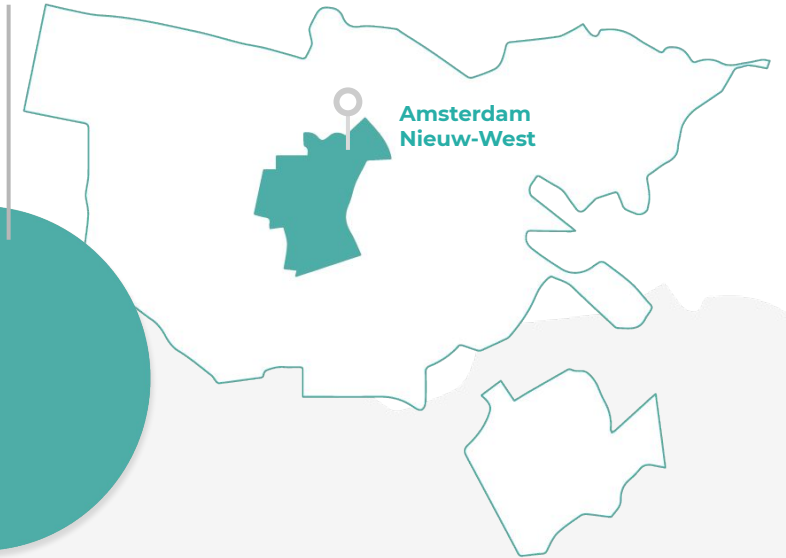
► 3. Business development

Wanneer je als organisatie divers en inclusief bent, ga je mee met de tijd. Dat betekent dat je aantrekkelijk en interessant bent voor jonge en innovatieve organisaties die deze waarden ook hoog in het vaandel hebben staan. Goed voor business development dus!

► 4. Imago

Diversiteit en inclusiviteit zijn hot topics. Het is belangrijk om een standpunt aan te nemen en deze toe te voegen aan de organisatie haar missie en visie. Dat maakt de organisatie weerbaarder, maar borgt ook het bestaansrecht. Op deze manier draag je bij aan een diverse en inclusieve arbeidsmarkt.

66% (meer dan 8000)
van jongeren uit Amsterdam
Nieuw-West die op dit moment
studeert gaat naar HBO of WO.
- Amsterdam Divers & Inclusief





**“Diversiteit is een kracht,
geen zwakte”**

- Achmed Baadoud,
oud-stadsdeelvoorzitter Amsterdam Nieuw-West

De toegevoegde waarde

van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer **voor medewerkers**

Diversiteit en inclusiviteit is nodig om mee te groeien met de maatschappij. We zetten een aantal toegevoegde waarden voor je op een rij:

► 1. Persoonlijke ontwikkeling

Je leefwereld verrijken? Dan is het werken in een diverse en inclusieve organisatie het antwoord. In aanraking komen met verschillende standpunten, zienswijzen en meningen heeft namelijk een positief effect op je persoonlijke ontwikkeling!

► 2. Netwerken

Tijdens de zoektocht naar een baan ontbreekt het diverse jongeren vaak aan een netwerk. Ouders kunnen hier niet altijd bij helpen, wat ertoe leidt dat jongeren hun motivatie verliezen en meer onzeker worden. Hierdoor wordt de zoektocht gestaakt. Door het aannemen van jongeren met diverse achtergronden, help je hen bij het creëren van een netwerk, waar zij in de toekomst veel baat bij hebben!



Fact: Mensen met een Arabisch klinkende naam worden vaker benadeeld in het sollicitatieproces dan mensen met een Nederlands klinkende naam. Indien dat laatste het geval is, heb je ongeveer **60%** meer kans om door de eerste ronde heen te komen. Deze vorm van discrimineren gebeurt niet altijd met opzet, waardoor het juist belangrijk is dat er meer bewustwording voor komt om discriminatie te voorkomen.

Bron: [Kennisplatform Integratie & Samenleving](#)

► 3. Rolmodellen

Het aanbieden van een rolmodel, coach of mentor is belangrijk voor de ontwikkeling van de kandidaat. De kandidaat kan zich namelijk optrekken aan deze persoon en vragen stellen die thuis mogelijk niet beantwoord kunnen worden.

De uitdagingen

van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer

Zoals eerder genoemd dient diversiteit en inclusiviteit door de gehele organisatie gedragen te worden. De kans van slagen bestaat enkel wanneer het niet per definitie een 'top down' beslissing is. Het is belangrijk om te beseffen dat, het zijn van een diverse en inclusieve organisatie, in fases gaat.

Verandering leidt tot weerstand

Organisaties willen vaak te snel. Daardoor worden er grote veranderingen in korte tijd doorgevoerd. Verandering is eng en kan leiden tot weerstand. Het is daarom belangrijk om te begrijpen waar in de organisatie de weerstand zit. Je hebt ten slotte een massa nodig om daadwerkelijk een verandering teweeg te brengen.

Andere thema's die voor weerstand zorgen?

Gelijkheid creëren door ongelijkheid te creëren

Medewerkers kunnen het gevoel krijgen dat er andere collega's worden voorgetrokken. Dat wekt weerstand op en vermindert de bereidheid om open te staan voor een ander.

Een veilige werkomgeving

Mensen hebben het gevoel van gelijkheid nodig om zich veilig te voelen. Diversiteit en inclusiviteit brengt onzekerheid met zich mee. Waarover kan er gesproken worden bij het koffiezetapparaat? Welke grappen kunnen er wel of niet gemaakt worden? En niet geheel onbelangrijk, in welke taal moet er gesproken worden?



“Wees mild naar jezelf in dit **proces**.
Heb niet de **ambitie** om binnen een jaar een
mega diverse organisatie zijn, maar **wees trots**
op iedere stap die de organisatie **wél** zet om
diversiteit en inclusiviteit te stimuleren”

- Veronne van der Meijs,
JINC regiodirecteur Amsterdam,
Kennemerland, Flevoland & Zaanstad



STUDENTFLEX



HIGH
POTENTIAL
ACADEMY

COMPLIANCE TALENT

Hoe bereik je diversiteit?

Praktische tips voor organisaties

Hoe bereik je nu diversiteit en inclusiviteit en welke stappen kunnen er gezet worden om weerstand te voorkomen?

► 1. Voer het gesprek

Ga het gesprek aan met je werknemers! Hoe voelen zij zich bijvoorbeeld rondom dit onderwerp? Waar lopen zij tegenaan? Wat missen zij in hun huidige werkomgeving? Door deze vragen te stellen, kom je wellicht tot nieuwe en waardevolle inzichten.

► 2. Straal diversiteit uit

Zorg dat je diversiteit en inclusiviteit uitdraagt via alle (online) communicatiekanalen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan fotografie! Zodra je diversiteit uitstraalt, trek je ook diversiteit aan.

► 3. Zet een buddy systeem op

Introduceer een buddy systeem, waarbij je twee collega's aan elkaar koppelt. Op deze manier breng je verschillende collega's met elkaar in gesprek. Het zorgt voor meer begrip onderling, maar draagt ook bij aan de persoonlijke ontwikkeling van beide partijen.

► 4. Pas je wervingsstrategie aan

Verdiep je in de beoogde doelgroep en sluit de wervingsstrategie hier op aan. Ga de dialoog met je huidige wervingsbureaus, video sollicitaties, anonimiseer cv's of motivatiebrieven. Probeer eens af te stappen van de geijkte procedures.

**De allerbelangrijkste tip:
ga actief aan de slag!**

- Amsterdam Divers & Inclusief

Hoe bereik je diversiteit?

Praktische tips voor medewerkers

Hoe bereik je nu diversiteit en inclusiviteit en welke stappen kunnen er gezet worden om weerstand te voorkomen?

► 1. Zoek een maatje

Zoek een maatje, een lotgenoot, iemand waarmee je samen het pad kunt bewandelen. Samen sta je namelijk sterker. Je kunt bij elkaar ventileren, ervaringen uitwisselen, je hart luchten en leren van elkaars perspectieven en standpunten.

► 2. Vind een rolmodel

Leg via social media (bijvoorbeeld LinkedIn) contact met een medewerker van een organisatie waar je wilt solliciteren. Vraag hem of haar het hemd van het lijf! Stel bijvoorbeeld vragen over de bedrijfscultuur, de uitdagingen op de werkvloer en de diversiteit binnen het team. Laat je op deze manier begeleiden in het sollicitatieproces.



STUDENTFLEX



COMPLIANCE TALENT

Research Paper

Diversiteit op de werkvloer

Het research paper is tot stand gekomen vanuit onze visie om diversiteit aan te brengen binnen onze kandidaat poule. Op deze manier krijgen we toegang tot een grotere groep studenten met meer diversiteit in achtergrond, opleiding en talent. We geloven erin dat hierdoor de kwantiteit én de kwaliteit van onze dienstverlening naar een hoger niveau wordt getild.

We hebben ons ingelezen in recente onderzoeken (o.a. het overheidsrapport 'Werkgevers over diversiteit op de werkvloer') en zijn in gesprek gegaan met experts zoals Achmed Baâdoud (Strategisch adviseur Cornelis Haga Lyceum), Veronne van der Meijs (Regiodirecteur Jinc), Suzan de Jong (Banenplan Amsterdam Nieuw-West), Sarah Elbadr-Boers (Amsterdam Divers & Inclusief).

We willen graag alle betrokkenen bedanken voor hun openheid, inspirerende verhalen en nieuwe inzichten.

Vragen of opmerkingen?

We staan altijd open voor een digitale koffie.

Wanneer is iemand de perfecte kandidaat? Als aan alle functie-eisen voldaan is? Je wilt óók dat iemand snapt waar de onderneming overgaat, waar de baan om draait, hoe de cultuur is binnen de organisatie. En als de opdrachten dan aansluiten bij de kandidaten, hen uitdagen en gebruik maken van hun kwaliteiten, dan komen ze ook graag werken. Dat zijn de uitgangspunten van Studentflex. Hét uitzendbureau voor studenten in de Randstad.

studentflex.nl



Bij High Potential Academy vind je ambitieuze mensen die het maximale uit hun talent willen halen. Mensen die bewust voor een organisatie kiezen waar ze hun expertise kunnen verdiepen of verbreden en dus maximale impact kunnen hebben. Zo goed als wij onze potentials kennen willen we de organisatie waar zij gaan werken ook leren kennen. Van beide weten we de drijfveren en uitdagingen. Zo ontstaat ons waardevolle netwerk dat elkaar weet te vinden.

hipoacademy.nl



Het vinden en opleiden van de juiste mensen is een grote uitdaging van de compliance sector. Daarom verbindt Compliance Talent haar intelligente mensen met haar veeleisende opdrachtgevers. Wij kiezen voor kwaliteit boven kwantiteit. Hierdoor zijn veel opdrachtgevers en kandidaten al jarenlang aan ons verbonden. Wij hebben ons meermaals bewezen in de financiële en tech sector. Ons talent stroomt vaak door bij de opdrachtgever.

compliancetalent.nl

COMPLIANCE TALENT