

Activiteit

Mechanismen

Subdoel

Hoofddoel

Probleem

1a
Interactieve presentatie culturele diversiteit + belevingswereld multicultureel talent + zelfreflectie bij beslissers

1b
Ervaringsverhaal van iemand vanuit de doelgroep

1c
Workshop selecteren zonder vooroordelen: korte presentatie over objectieve selectie + rollenspel met biculturele acteurs.

1d
Een-op-een gesprekken om via persoonlijke coaching het eigen handelen te veranderen.

2a
Bewustwording van eigen bevooroordeeld gedrag ten opzichte van andere (groepen) mensen

2b
Inleving en empathie

2c
Processen objectiveren (evaluaties, groeitrajecten, selectie tot promotie etc.)

2d
Processen afschaffen: niet de meest uitdagende taken geven aan mensen die op je lijken, maar die het beste zijn

2e
Processen toevoegen, afhankelijk van wat er al is:

- Uniforme scorecards
- Waardevrije en gelijke vraagstellingen
- Cultuurneutraal assessment
- Objectieve evaluaties o.b.v. duidelijk gekaderd groeitrajet (per profiel en/of medewerker)

3a
Inzichtelijk maken de belevingswereld van multicultureel talent

3b
Inzichtelijk maken welk gedrag eigen is van de dominante doelgroep en wat dit betekent voor hun gedrag

3c.
Meer motivatie om discriminatie tegen te gaan/te zorgen voor gelijke kansen

3d
Tools bieden om kandidaten langs een objectieve meetlat te leggen, zodat de best passende kandidaat ongeacht afkomst promoveert

4
Beslissers – hiring managers, afdelingshoofden en management in algemene zin - hun (vaak onbewuste) gedrag aan te laten passen zodat ze objectief aan kwaliteitsbepaling kunnen doen bij het aanwijzen ter promotie.

5
Onvoldoende doorstroom van multicultureel talent binnen de organisatie

1a – 2a – 3c – 4 – 5
1b – 2b – 3ac – 4
1a – 2ab – 3abc – 4 – 5
1b – 2ab – 3abc – 4 – 5
1c – 2abc – 3abcd – 4 – 5
1d – 2cde – 3cd – 4 – 5