

DISCRIMINATIE VOORKOMEN EN DIVERSITEIT BEVORDEREN

Tips voor mkb'ers van mkb'ers

Kennisplatform Integratie en Samenleving heeft mkb'ers met een divers personeelsbestand gevraagd hoe zij werken aan het voorkomen van discriminatie en het bevorderen van diversiteit. Ook heeft KIS wetenschappelijke onderzoeken bestudeerd en verzameld. Het hele onderzoek vind je op kis.nl. Hieronder vind je de belangrijkste tips voor het mkb.

WAAROM BEZIGHOUDEN MET DIVERSITEIT ALS MKB'ER?

Uit onderzoek blijkt dat mkb'ers die zich al langere tijd bezig houden met diversiteit binnen hun organisatie dat doen om een of meer van de volgende redenen:

Het ervaren van een noodzaak

de vrees is dat de aansluiting wordt gemist of dat men bepaalde klanten niet bereikt.

Vanuit een economisch motief

voor profitorganisaties kan een gebrek aan diversiteit leiden tot minder klanten en dus minder winst.

Een tekort aan personeel

door andere typen werkzoekenden aan te spreken en te vinden, hoopt men aan voldoende personeel te komen.

Idealistische of morele motieven

men wil het gewoon 'goed doen' en andere mensen een kans bieden.

WAT IS TYPEREND VOOR HET MKB?

Mkb'ers pakken soms dingen wat anders aan dan grotere werkgevers; ook als het gaat om diversiteit. Typerend aan de mkb'ers die werk maken van diversiteit is het volgende:

ACTIEGERICHT

geen lange beleidsstukken schrijven maar snel aan de slag.

FLEXIBEL

inspelen op wat er leeft bij de werknemers.

Bijvoorbeeld: werknemers kunnen zelf bepalen op welke feestdagen zij vrij willen nemen.

MENSGERICHT

Oog voor de mensen op de werkvloer én voor de mensen die komen solliciteren. Er wordt bijvoorbeeld veel geïnvesteerd in de persoonlijke contacten op de werkvloer en de leidinggevende heeft direct contact met de werknemers. Blijkt in een sollicitatieproces dat een kandidaat die zorgt voor meer diversiteit in de organisatie niet past bij de vacature? Dan wordt gekeken naar wat deze kandidaat wél kan en of er eventueel een andere functie voor hem of haar geschikt is.





WIST JE DAT...

je met een Nederlands klinkende naam **ongeveer 60%** meer kans hebt om door de eerste ronde te komen van een sollicitatieproces dan met een Arabisch klinkende naam? Iemand niet selecteren vanwege diens achternaam is discriminatie. Die discriminatie gebeurt meestal niet bewust. Belangrijk is om zowel bewuste als onbewuste discriminatie te voorkomen.

HOE START JE MET HET THEMA?

Voor het starten met diversiteitsbeleid hebben mkb'ers de volgende tips:

Vasthouden en herhalen: laat het thema niet los en blijf erop inzetten.

Zorg voor **sterke sturing** vanuit de leidinggevenden.

Ga **snel aan de slag**; blijf niet te lang hangen in werkgroepen en het formuleren van protocollen.

Zet meteen in op het **creëren van draagvlak**; leg uit waarom het zo belangrijk is en begin met de mensen die al iets willen veranderen.



WAT MOET JE NIET DOEN?

- ➔ Afgaan op de 'klik' tijdens een sollicitatiegesprek. **Snel 'klikken'** gebeurt meestal met mensen met eenzelfde achtergrond als jijzelf en daardoor sluit je onbedoeld mensen met een andere achtergrond uit.
- ➔ **Speeddates** of andere korte kennismakingen; dan ga je namelijk meestal af op de snelle 'klik'.

'Bij ons is Open Hiring ook in beeld gekomen. In Nederland worden mensen vaak via de traditionele manier aangenomen. Wanneer mensen steeds weer worden afgewezen raken ze het vertrouwen in de maatschappij kwijt en worden ze steeds weer teleurgesteld. We hebben gezegd: dat moeten we niet willen. Wanneer mensen bij ons solliciteren moeten ze gewoon een kans krijgen. Door Open Hiring is er voor deze mensen weer een mogelijkheid om een onderdeel te worden van de maatschappij.'

NOVON Schoonmaak



TIPS VOOR WERVING EN SELECTIE

➔ VOORKOMEN DISCRIMINATIE (VERPLICHT!)

Met de nieuwe wet vanuit de landelijke overheid wordt het verplicht voor alle werkgevers ook een plan te hebben gericht op het voorkomen van discriminatie in werving en selectie. Mkb'ers kunnen op de volgende manieren discriminatie voorkomen in werving en selectie. Er zijn verschillende mkb'ers die dat ook al doen:

WERVING



Richt een proces in van **objectief werven en selecteren**:

- Bepaal welke competenties echt nodig zijn voor de functie. Maak deze zoveel mogelijk concreet; wat moet iemand kunnen en doen?
- Overweeg een formulier te maken waarop deelnemers hun competenties kunnen invullen. Zo kun je alle kandidaten makkelijk vergelijken!
- Stel tijdens een sollicitatiegesprek altijd dezelfde vragen in dezelfde volgorde.
- Kijk niet of iemand in het team past of dat het 'klikt'; juist door met iemand een tijdje te gaan samenwerken gaat het vaak 'klikken'. Dat hoeft niet meteen in het eerste gesprek.
- Beoordeel sollicitanten aan de hand van competenties en niet op hun persoonlijkheid of het hebben van een 'klik' (dan heb je meer kans op vooroordelen). Selecteren op competenties betekent concreet vragen naar iemands gedrag of naar wat iemand kan.
- Vraag hier praktische handleidingen aan om objectief werven en selecteren in te voeren in je organisatie.



STAGIAIRS



Neem stagiairs aan **zonder selectieprocedure** maar laat ze gewoon een tijdje meedraaien en kijk dan of ze dat kunnen, wat past bij de organisatie. Of pas ook bij stagiairs objectief werven en selecteren toe.

SOLLICITATIEGESPREK



Betrek **verschillende mensen** bij het sollicitatiegesprek; het liefst mensen die onderling verschillen in afkomst, sekse, religie etc. (doe dit het liefst in combinatie met objectief werven en selecteren)

VOOROORDELEN



Volg eventueel **een cursus** om onbewuste vooroordelen te leren herkennen; maar let op, dit werkt meestal alleen in combinatie met het invoeren van objectief werven en selecteren.

OPEN HIRING



Overweeg bij functies met weinig opleidingseisen **'open hiring'**: er komen dan gemotiveerde mensen binnen die zorgen voor meer diversiteit in de organisatie. Zorg wel voor voldoende begeleiding.

Uiteraard kunnen werkgevers er ook voor kiezen om het voorkomen van discriminatie anders in te vullen. De Inspectie SZW stelt deze voorwaarden:

- Je hebt gezorgd voor een procedure voor discriminatievrije werving en selectie.
- De personen die bij de uitvoering van de procedure betrokken zijn, zijn daarvan op de hoogte.
- Voor de juiste uitvoering van de procedure hebben de personen een instructie ontvangen.



'De stagiairs worden aangeleverd [door de opleiding], daarin selecteren we niet. We hebben een gesprek met hen om een indruk te geven van de organisatie. We hebben nog nooit iets gezegd over dat iemand niet past. Dat haal je niet op tijdens een gesprek.'

Tandartsencentrum Camminghaburen



TIPS VOOR WERVING EN SELECTIE

➔ MEER DIVERSITEIT

Als je discriminatie voorkomt, krijg je op den duur een diverser personeelsbestand. Maar als je sneller verandering wil in je personeelsbestand kun je het volgende doen. Wel zijn er regels over wat wel en niet mag als het gaat om voorkeursbeleid, zie [hier](#).



Zorg voor een goed imago als het gaat om diversiteit.

- Laat op je website zien waarom je dit belangrijk vindt en hoe dit een bijdrage levert aan de doelen van je organisatie.
- Zet niet alleen 'witte' mensen op een foto op een website.
- Laat zien dat je organisatie een fijne organisatie is om bij te werken waarin ruimte is voor diversiteit en 'anders' zijn.



Check je vacaturetekst; wie spreekt het aan?

- Vraag niet om eigenschappen zoals 'assertief' of 'creatief' maar omschrijf het concrete gedrag dat je zoekt.
- Beschrijf kort waarom diversiteit voor je organisatie belangrijk is.
- Bedenk vooraf welke competenties er echt toe doen; in de praktijk blijkt iemand lang niet aan alle competenties te hoeven voldoen om goed mee te kunnen draaien. Bijvoorbeeld: correct Nederlands kunnen schrijven is lang niet voor alle functies nodig.
- Maak de competenties concreet: wat moet iemand echt kunnen?



Zet de vacature uit in netwerken van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond (bijv. Vluchtelingenwerk) of schakel intermediairs of gespecialiseerde bureaus in die op zoek gaan naar divers personeel. Je kunt hem ook uitzetten via de persoonlijke netwerken van de werknemers; mits dat al een diverse groep medewerkers betreft.



Als je meerdere kandidaten hebt die allemaal beschikken over de juiste competenties voor de functie, kies dan voor de kandidaat die zorgt voor meer diversiteit in de organisatie (check hier de **regels voorkeursbeleid**).



Als je een goede kandidaat hebt die zorgt voor meer diversiteit in de organisatie, maar niet helemaal past bij de functie, kijk dan of je deze kan wijzen op een andere vacature in de organisatie.



Bekijk hoe je mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kan benaderen; dit kan bijvoorbeeld via de gemeente. Kijk daarbij **niet** naar wat iemand niet kan maar naar wat iemand juist wél kan.



Ben je een wat groter mkb? Overweeg dan streefcijfers of quota in te voeren als je merkt dat het niet goed lukt om een divers personeelsbestand te krijgen.



'Ik benoem in de agenda van iedereen wanneer het Suikerfeest is, wanneer het Ketikoti is, Ramadan, de culturele events die er zijn. We bespreken ze ook want de een is er bewuster van dan de ander.'

Result Recruitment Groep over feestdagen



➔ **MEER WETEN OVER HOE JE ALS ORGANISATIE DISCRIMINATIE KAN VOORKOMEN? BEKIJK DEZE CHECKLIST VAN TNO. OF NEEM CONTACT OP MET DIVERSITEIT IN BEDRIJF**


TIPS VOOR INCLUSIE OP DE WERKVLOER

➔ **VOORKOMEN DISCRIMINATIE (VERPLICHT!)**


Door de nieuwe wet wordt het straks verplicht voor iedere werkgever om eerlijke procedures te hebben voor interne vacatures: zorg dat je duidelijke competenties benoemt die de kandidaat moet hebben en selecteer op basis hiervan, net als bij werving en selectie.

➔ **MEER DIVERSITEIT:**

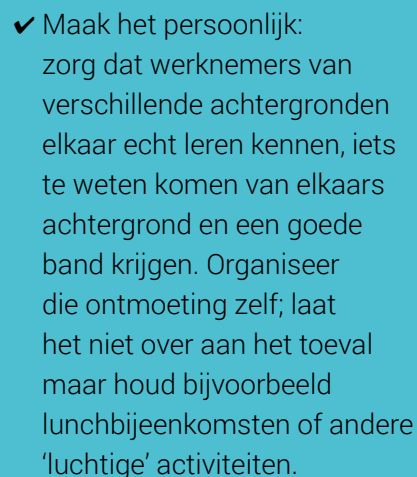
Hieronder vind je nog meer tips voor meer diversiteit op de werkvloer.



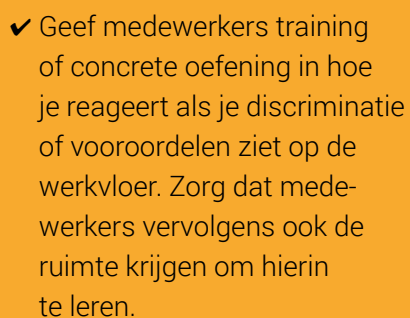
✓ Ga flexibel om met feestdagen en houd rekening met de feestdagen van elkaar.




✓ Zorg dat er iemand is waarmee klachten van medewerkers besproken kunnen worden omtrent discriminatie en seksuele intimidatie. Dit kan bijvoorbeeld via een vertrouwenspersoon.



✓ Maak het persoonlijk: zorg dat werknemers van verschillende achtergronden elkaar echt leren kennen, iets te weten komen van elkaars achtergrond en een goede band krijgen. Organiseer die ontmoeting zelf; laat het niet over aan het toeval maar houd bijvoorbeeld lunchbijeenkomsten of andere 'luchtige' activiteiten.



✓ Geef medewerkers training of concrete oefening in hoe je reageert als je discriminatie of vooroordelen ziet op de werkvloer. Zorg dat medewerkers vervolgens ook de ruimte krijgen om hierin te leren.



✓ Zet eventueel extra begeleiding in om mensen te behouden; bijvoorbeeld door middel van mentors.



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

DOWNLOAD HET ONDERZOEKSRAPPORT OP KIS.NL