

Zelf-audit

Toetsingslijst voor de MKB-werkgever

Een diversiteitsbeleid gaat over voordeel halen uit en het managen van de verschillen in talenten en competenties die medewerkers uniek en verschillend maken. Het is een personeelsbeleid dat er op gericht is de verschillen tussen mensen te kennen, te begrijpen te waarderen en aan te wenden, ter verrijking van de medewerkers en het bedrijf. Hoewel het voeren van een divers personeelsbeleid velen afschrikt – welke problemen haal ik daarmee in huis? – is het verstandig even na te gaan in hoeverre uw bedrijf reeds divers is. U zult versteld staan wanneer u vaststelt dat uw, op het eerste gezicht homogene personeelsbestand, uit een zeer bonte mengeling van aparte individuen bestaat. Een heterogene groep die, dankzij zijn diversiteit, zijn uiteenlopende meningen, standpunten, ideeën en visies vaak een grote productiviteit kent. Denk er wel aan vooraf te zorgen voor voldoende draagvlak binnen de onderneming: personeel en leidinggevenden worden het best voorbereid op een steeds diverser wordende werkvloer.

Deze toetsingslijst is geen echte ‘handleiding’, maar biedt vooral stof tot nadenken en is een bewerking van de audit van Unizo, de Vlaamse organisatie voor het midden- en kleinbedrijf.

Diversiteit in het algemene bedrijfsbeleid

Ja/Nee/n.v.t.

1. Zou u het personeelsbestand in uw bedrijf divers noemen?
2. Vindt u het belangrijk dat uw personeelsbestand een afspiegeling is van de bevolkingssamenstelling in uw regio?
3. Denkt u dat diversiteit in uw bedrijf een meerwaarde kan betekenen
 - voor u?
 - voor uw personeel?
 - voor uw cliënteel?
 - voor uw commerciële activiteit?
4. Maakt u dit uitgangspunt ook kenbaar in uw arbeidsreglement, ondernemingsplan of bedrijfsmissie?
5. Vindt u een divers personeelsbeleid vanzelfsprekend of een extra opdracht?
6. Vindt u dat het werven van vrouwen, biculturelen, ouderen, arbeidsgehandicapten, ... gepaard moet gaan met een subsidie van de overheid?

7. Hebt u met uw werknemers reeds gepraat over mogelijke diversifiëring van uw personeelsgroep?
8. Is er sprake van een introductiebeleid voor nieuwe werknemers?
Zo ja, is dit voldoende afgestemd op de specifieke behoeften van diverse groepen mensen? (vrouwen/mannen, autochtoon/bicultureel, jong/oud, ...)
9. Zijn er verschillende groepen (vrouwen/mannen, autochtoon/bicultureel, jong/oud ...) evenredig vertegenwoordigd in alle geledingen van uw bedrijf?
10. Hebt u reeds doelbewust acties ondernomen om de diversiteit van uw groep medewerkers groter te maken? Wat zou u kunnen doen in de toekomst?

Diversiteit aan medewerkers

11. Bent u bereid om te investeren in extra opleiding en begeleiding als bepaalde kandidaat-medewerkers die nodig hebben?
12. Hebben uw klanten/leveranciers/personeel en uzelf al gedacht aan de commerciële voordelen die biculturelen, vrouwen, ... kunnen betekenen voor uw bedrijf?

Diversiteit in werving en selectie

13. Denkt u dat het gemiddelde functieprofiel in uw bedrijf enkel toegankelijk is voor een bepaalde groep sollicitanten?
14. Bereiken uw rekruteringsinspanningen alle potentiële kandidaten (vrouwen, biculturelen, oudere werknemers, arbeidsgehandicapten, ...)?
15. Zijn de vacaturevereisten, functieprofielen en dergelijke in uw bedrijf zo opgesteld dat zij niet automatisch bepaalde groepen sollicitanten afschrikken of uitsluiten? Zijn al uw vacatures wel degelijk voor m/v?
16. Testen uw testen wat ze moeten testen?
17. Past u uw taakverdeling aan, aan de competenties van elke werknemer?
18. Is de eis naar onmiddellijke inzetbaarheid bij elke vacature wel terecht?
Hou er m.a.w. voldoende rekening mee dat mensen mits voldoende interne opleiding en begeleiding naar volle inzetbaarheid kunnen groeien.
19. Bent u zeker dat er geen (ongewilde) vooroordelen meespelen bij de beoordeling van bepaalde sollicitanten?

Diversiteit vanuit het oogpunt van de werknemers

20. Voelt u weerstand bij uw personeel als een nieuwe werknemer afwijkt van het profiel van de gemiddelde werknemer?

21. Heeft u een mentor voor elke nieuwe werknemer?

Enkele tips voor een divers(er) personeelsbeleid:

- Ga na of uw selectiesysteem vrij is van 'culturele ruis', of laat de procedure die u hanteert hierop doorlichten.
- Maak het thema 'diversiteit' bespreekbaar op de werkvloer. Tracht te peilen hoe uw personeel er tegenover staat.
- Neem eventueel een gedragscode rond racisme/discriminatie/seksuele intimidatie op in uw arbeidsreglement.
- Creëer een draagvlak binnen de onderneming d.m.v. workshops inzake interculturele communicatie e.d. voor leidinggevenden, ploegbazen of indien mogelijk voor alle werknemers.
- Organiseer een cursus 'Nederlands op de werkvloer' voor biculturele werknemers die het Nederlands onvoldoende machtig zijn.
- Zorg ervoor dat elke nieuwe werknemer een 'mentor' op de werkvloer heeft, waarbij hij/zij terecht kan met vragen.

Bron: Deze toetsingslijst maakt deel uit van de HRM-coach voor KMO's en is een initiatief van UNIZO KMO Contact (de Vlaamse equivalent van de Kamer van Koophandel), STC Limburg en STC Turnhout.

<http://www.unizo.be/>