

# Overzicht succesvolle maatregelen t.a.v. realisatie van diversiteit

- Meetbare (SMART) doelstellingen ten aanzien van de werving in- en doorstroom.
- Open, breed toegankelijke selectieprocedures met gestandaardiseerde objectieve selectiecriteria.
- Divers samengestelde sollicitatiecommissies.
- Inzet van een mix van testen bij werving (cognitief en persoonlijk).
- Drempelselectie.
- Gericht werven van minderheidsgroepen o.a. in (onderwijs) organisaties.
- Exitgesprekken geven inzicht in vertrekredenen (van minderheidsgroepen).
- Interne vacatures breed bekend maken o.a. via intranet.
- Selectie- of benoemingscommissies toerusten met professionele kennis en vaardigheden.
- Diversiteitseisen ten aanzien van voordrachten bij benoemingscommissies.
- Empowerment van minderheidsgroepen door (speciale) mentoring, netwerken, coaching, ontwikkelingsprogramma's.
- Diversiteitstrainingen dragen positief bij aan culturele competenties en vaardigheden.

## Leiderschap

- Het creëren van een veilige omgeving zodat men kan leren van fouten.
- Transformationele leiders hebben oog voor individuele verschillen en dat verhoogt de motivatie, het vertrouwen en tevredenheid van medewerkers.
- Voorbeeldrol van het management ten aanzien van sturen van diversiteit is cruciaal.
- Middenmanagement vervult een belangrijke rol bij het sturen op doelstellingen van team of afdeling, bij beloning, promotie.
- Verantwoordelijkheden voor diversiteit bij lijnmanagers leggen.
- Steun van het management (lange termijn) en consistent beleid zijn nodig voor duurzaamheid van diversiteitsbeleid.
- Managers met groepscompetenties kunnen diverse teams goed faciliteren en aansturen.

## Klimaat

- Inzicht in de huidige waarden, normen en vanzelfsprekendheden in de organisaties is van belang.
- Aandacht voor een inclusieve cultuur draagt bij aan binding en betrokkenheid van medewerkers (veiligheid en waardering).

- Een positief diversiteitsklimaat heeft positieve invloed op de organisatieperformance zoals afwezigheidspercentage en omzet.
- Een positief diversiteitsklimaat leidt tot minder verloop.

## Communicatie

- Inzet van diversiteitsmaatregelen en- instrumenten is onderdeel van de communicatiestrategie en communiceert een diversiteitsvriendelijke cultuur naar buiten.
- Interne communicatie is voorwaarde voor goed diversiteitsmanagement.

## Kennis en vaardigheden

- Leidinggevend en HR moeten inzicht hebben in en zich bewust zijn van mogelijke stereotyperingen en bias die spelen bij werving en selectie van personeel, beloning en promotie.
- Inzicht in mechanismen die een rol spelen bij het bevorderen en belemmeren van diversiteit zijn belangrijk.

## Monitoring en evaluatie

- Evaluatie en monitoring van de voortgang van de gevoerde strategie en maatregelen is belangrijk.
- Diversiteitsdoelen dienen te worden opgenomen in de P&C cyclus<sup>1</sup>.
- Rapporteer regelmatig over de resultaten van het gevoerde diversiteitsbeleid.
- Indien mogelijk, laat de uitkomsten van de evaluatie meewegen in de beoordeling van managers.
- Evaluatie en monitoring geven inzicht in welke maatregelen effectief zijn en tot meerwaarde van diversiteit leiden en waar bijstelling moet plaatsvinden.

## Veel voorkomende problemen en oplossingen

De introductie van een bijgestelde bedrijfsfilosofie en daaraan gekoppeld een andere stijl van leiding geven en personeelsbeleid gaat niet altijd direct van een leien dakje. Daarom kunt u [hier de meest voorkomende problemen en oplossingen](#) vinden.

Bewerkt naar: Literatuurverkenning culturele diversiteit, Van Doorne Huisjes en partners 2015

---

<sup>1</sup> Planning & control cyclus