

De kracht van diversiteit

Hoe jouw onderneming kan groeien





Diversiteit – een hot topic

De laatste jaren zien we een enorme toename in diversiteit op de werkvloer, en dat is geen toeval. Door allerlei maatschappelijke veranderingen en de groeiende wereldwijde migratie, komen we steeds vaker in contact met allerlei mensen met een breed scala aan verschillende vaardigheden en achtergronden. Ook demografische verschuivingen en economische factoren spelen een grote rol in deze diversiteitstoename.

In deze gids nemen we je mee in de wereld van diversiteit. We bespreken wat diversiteit precies inhoudt, de voordelen die het kan bieden, de uitdagingen die je kan tegenkomen, en hoe je diversiteit kan bevorderen binnen je bedrijf. Bovendien delen we enkele praktische tips om met de uitdagingen van diversiteit om te gaan.

Maar laten we eerlijk zijn, het creëren van een diverse werkcultuur gebeurt niet vanzelf. Het vraagt om bewuste en actieve inspanningen van iedereen binnen het bedrijf. Hierbij proberen we je met deze gids zo goed mogelijk te ondersteunen. Dit omdat diversiteit naast de vele voordelen, ook enkele uitdagingen met zich meebrengt, die je kan overwinnen met de juiste aanpak.

Ben je klaar om je bedrijf naar een hoger niveau te tillen en te genieten van de kracht van diversiteit?

Diversiteit – What's in name

Mensen verschillen op allerlei manieren van elkaar. In deze gids zoomen we specifiek in op de verschillen tussen mensen. Wanneer je het begrip diversiteit hoort, denk je direct aan iets dat je kan observeren zoals een huidskleur, geslacht of leeftijd. Dit is de **surface level diversity**. Daarnaast heb je ook de **deep level diversity**. Dit zijn dieperliggende, niet direct observeerbare verschillen die pas typisch na een tijdje zichtbaar worden. Kijk dan naar de attitudes, geloofsovertuigingen en waarden van personen. Beide soorten diversiteit spelen een cruciale rol.

VOORDELEN VAN DIVERSITEIT

.....

In een wereld die steeds meer verbonden en divers wordt, is het omarmen van diversiteit op de werkvloer niet alleen een morele verplichting, maar ook een strategisch profijt. Diversiteit brengt een schat aan voordelen met zich mee die jouw bedrijf helpt om te groeien en te bloeien in een competitieve markt.

Stel je voor dat je bedrijf een **schat aan kennis en ervaringen** binnenhaalt. Dat is precies wat diversiteit doet! Door mensen met verschillende achtergronden samen te brengen, krijg je toegang tot een breder scala aan kennis. Dit maakt je team beter voorbereid op allerlei situaties. Denk daarnaast ook aan de kracht van **verschillende invalshoeken**. Verschillende perspectieven leiden tot **unieke en effectieve oplossingen**, waardoor je bedrijf **flexibeler en innovatiever** wordt. Een divers team stimuleert bovendien **kritisch denken** en uitdagende discussies, wat de kwaliteit van beslissingen alleen maar ten goede komt.

En laten we de **War For Talent** niet vergeten. Diversiteit maakt je bedrijf aantrekkelijker voor een breder scala aan talent, waardoor je de beste persoon op de beste plaats kan aantrekken en behouden. Dit geeft je een voorsprong in de strijd om talent en in de huidige competitieve arbeidsmarkt.

Diversiteit kan jouw bedrijf zelfs een **strategisch voordeel** geven in de markt, doordat je beter kan inspelen op veranderingen en kansen. Bedrijven die diversiteit omarmen, worden vaak gezien als vooruitstrevend en aantrekkelijk wat je reputatie en merkwaarde, dus ook jouw employer branding, versterkt.

Daarnaast helpt diversiteit je om **beter inzicht** te krijgen in verschillende markten en klantbehoeften, wat je **concurrentiepositie versterkt**. Verschillende achtergronden en ervaringen leiden tot **meer innovatie en creativiteit**, wat je producten en diensten verbetert. Een diverse werkomgeving bevordert ook **begrip en tolerantie** onder werknemers, wat de samenwerking en sfeer verbetert. Dit zorgt voor een **prettige werkomgeving** waar iedereen zich gewaardeerd voelt.



Waar wacht je nog op?
Zet in op diversiteit
en zie hoe je bedrijf
floreert!

MOGELIJKE UITDAGINGEN



Moeilijke
communicatie



Inclusie



Conflicten



Bewustzijn
creëren



Discriminatie



Return on
investment

**Maar hoe ga
je nu om met die
uitdagingen?**

Diversiteit op de werkplaats is
een actief gegeven. Het vergt
van zowel werknemer als
werkgever een bereidheid
tot actieve deelname.





Moeilijke communicatie

Werk allereerst preventief door dialoog en verbinding tussen werknemers te promoten. Sta stil bij **multiculturalisme** door verschillen te erkennen, te waarderen en er rekening mee te houden. Dit kan door **trainingen en bewustwording** aan te bieden om een bewustzijn te creëren omtrent diversiteit, inclusie en culturele verschillen.



Inclusie

Diversiteit en inclusie bestaan niet zonder elkaar. Waar diversiteit staat voor de verscheidenheid van mensen en deze ook benadrukt, staat inclusie net voor de gelijkwaardigheid en acceptatie van die verschillen. Inclusie creëert een omgeving waar iedereen zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd voelt.

Hoe creëer je een meer inclusief beleid? Enkele tips.

- 1 Zorg ervoor dat het duidelijk is waar je als werkgever voor staat. Spreek dit uit en herhaal dit voldoende.
- 2 Hanteer inclusieve communicatie zodat iedereen zich gehoord, begrepen en gerespecteerd voelt, ongeacht hun achtergrond, cultuur, taal, of andere verschillen.
- 3 Creëer een open sfeer waar iedereen zichzelf kan zijn.
- 4 Garandeer dat iedereen zich gelijkwaardig voelt en ook zo behandeld wordt.
- 5 Bied een omgeving waar iedereen zich voldoende veilig voelt om zijn mening, emoties en gedrag te kunnen bespreken.
- 6 Creëer een groepsgevoel, een wij-verhaal in plaats van een jij vs. ik-verhaal



Enkele voorbeelden

- Voorzie een borstvoedingslokaal of een gebedsruimte
- Ramadan: laat werknemers op andere tijdstippen pauze nemen. Projecteer op een tv de lichamelijke moeilijkheden bij het vasten
(bv. *weinig energie, hoofdpijn, snellere irritatie*)
- Informeer je medewerkers over de klachten bij de peri-menopauze, om bewustzijn te creëren
- Organiseer een wekelijkse cultuurdag
(bv. *typische activiteit of een typische maaltijd uit land van oorsprong*)
- Geef wekelijks een “wist-je-datje” over een bepaald land (bv. *“Wist je dat Bigos een echt traditioneel Pools gerecht is. Dit gerecht is gemaakt van gesneden witte kool, zuurkool, champignons en verschillende soorten vlees.”*)
- Aan de ingang een computer zetten waar er een vraag wordt gesteld (bv. *“Hoe gaat het met jou?”* of *“Wat vind je van de nieuwe koffie?”*)



Conflicten

Wat als je niet voldoende inzet op effectieve communicatie en inclusie?

Conflicten kunnen ontstaan door **onbegrip** en het niet weten hoe men met elkaar moet communiceren. Probeer mogelijke conflicten zo **vroegtijdig** mogelijk op te sporen en **serieus** te nemen. Het is belangrijk om **bewustzijn** te creëren omtrent het verschil met wat iemand zegt en hoe dit daadwerkelijk bij de ander overkomt. **Verbindende communicatie** speelt hier een cruciale rol in.

Tips

- Wees als leidinggevende voldoende aanwezig op de werkvloer. Dit zorgt ervoor dat je meer vertrouwelijkheid schept. Werk heel laagdrempelig door bij werknemers een babbeltje te gaan slaan en te vragen hoe het met hen gaat. Probeer zo veel mogelijk toegankelijkheid uit te stralen. Dit doe je door je sociaal, menselijk, betrokken en collegiaal op te stellen. Humor speelt hierin ook een heel belangrijke rol.
- Geef bovenstaande waarden mee aan alle werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen.
- Creëer bekendheid omtrent de vertrouwenspersoon op het werk door affiches uit te hangen. **Opleidingen vertrouwenspersoon | Securex.**
- Plan jaarlijkse motivatiegesprekken in en vraag hoe jij als werkgever de werksituatie kan bevorderen. Breng de werknemers in contact met elkaar via een teambuilding (bv. escape room).
- Las een koffiepauze in waarbij iedereen samen pauze neemt.
- Speel in de pauze een spel waarbij je samen als team naar de oplossing zoekt (bv. *Black Stories*, *telefoonspelletje waarbij je een zin doorzegt, laat iedereen een persoonlijkheidstrekk opschrijven en raad van wie deze is*)
- Ideeënbus: per maand een onderwerp bespreken waarbij werknemers anoniem ideeën op verbetering kunnen geven.
- ...





Bewustzijn creëren

”

Mogen de vrouwen in jouw land ook met de wagen rijden?

Dit is toch vriendelijk, ik ben gewoon geïnteresseerd.

”

Amai, jij kan goed Nederlands spreken

Dit is toch een compliment?

”

Dat meisje van mijn werk...

over een 45-jarige vrouwelijke collega - zeg je dan ook “dat manneke van mijn werk?” over een 45-jarige mannelijke collega?

De lijn tussen welwillend of onnadenkend gedrag en discriminatie is vaak erg dun. Discriminatie op de werkvloer is dus een uitdaging die we niet kunnen negeren. Het kan leiden tot een negatieve werksfeer, verminderde productiviteit en het verlies van waardevolle talenten. Daarom is het cruciaal om bewustzijn te creëren en actief te werken aan een inclusieve werkomgeving.

De allereerste stap is het **bewustmaken van discriminerend gedrag**. Deze stap is cruciaal voor het creëren van een inclusieve en respectvolle werkomgeving.

- ➔ Zorg ervoor dat het duidelijk is hoe bepaalde opmerkingen of gedrag door de ander kunnen worden ontvangen en waar je **als leidinggevende en onderneming** voor staat.
- ➔ Geef het goede voorbeeld, hanteer een **nultolerantie** op vlak van discriminatie en neem dit ook serieus.
- ➔ Hanteer een duidelijk ondersteunend **beleid**. Benadruk de **verwoording** en het **genderneutraal** spreken. Geef bovenstaande quotes weer op **affiches** die je overal rondhangt. Moedig een **cultuur van open communicatie** aan waar werknemers zich voldoende veilig voelen om gedrag dat ongemak veroorzaakt of ongepast gedrag te melden.
- ➔ Organiseer **trainingen en workshops** over **wat** discriminatie is en de **impact** van discriminatie op een persoon. Vaak bedoelt men het zo niet maar komt het wel discriminerend over.





Discriminatie

We hadden het hiervoor al over discriminatie. Helaas komt dit nog heel veel voor in bedrijven en heeft het een negatieve impact op werknemers en de werkomgeving. Het is daarom cruciaal om deze uitdaging aan te pakken en een inclusieve werkomgeving te creëren waar iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Belangrijk te weten is dat op wettelijk vlak de werkgever geen nadelige maatregelen mag treffen ten aanzien van een werknemer die een melding heeft gedaan, een klacht heeft ingediend of een rechtsvordering heeft ingesteld die verband houdt met de schending van de antidiscriminatiewetten om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan. Formele of informele getuigen zijn ook beschermd. Houdt er rekening mee dat deze bescherming alleen van toepassing is zodra de werkgever weet heeft van de melding, de klacht of getuigenis, of er redelijkerwijze weet van had kunnen hebben.

Onder nadelige maatregel wordt onder meer verstaan: beëindiging van de arbeidsbetrekking, eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of nadelige maatregel die na de beëindiging van de arbeidsbetrekking wordt getroffen.

Wanneer een werknemer een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer deze handelingen worden uitgevoerd door een andere instantie, zoals de wet toestaat (bv. Unia, Externe preventiedienst...), kan hij een schriftelijk en gedateerd bewijs daarvan vragen aan de organisatie, dienst of instelling waarbij de handeling wordt verricht.

Wat doe je als werkgever wanneer een werknemer een melding van discriminatie rechtstreeks bij jou in het bedrijf doet of een bewijs van de melding bij een andere instantie bij jou indient?

- Praat **eerst apart** met de persoon die zich gediscrimineerd voelt.
- Creëer daarbij **rust, veiligheid** en **luister actief** met een **open houding**.
- Waar heeft men nood aan? Wat verwacht men van jou? Probeer duidelijk de **verwachtingen** af te toetsen.
- Ga in gesprek met de andere partij. Vertrek ook hier vanuit een **open houding**. Reageer niet direct vanuit het perspectief van de ander. Is de persoon zich **bewust** van het effect van zijn of haar gedrag?
- Wanneer beide partijen openstaan voor dialoog, breng ze samen in een voor hen veilige omgeving.



Zelfs met een diploma hoger onderwijs (bachelor, master of doctoraat), hebben mensen zoals mij, met een Sub-Saharaanse afkomst, het moeilijker dan Belgen of mensen van een andere origine om een baan te vinden | Andy (30 jaar)

Puur door het dragen van een hoofddoek krijgen wij bij sollicitaties 2 tot 7 keer minder positieve reacties dan andere groepen vrouwen | Merfa (25 jaar)



Ondanks mijn succesvolle carrière en bewezen resultaten ontsloeg mijn werkgever mij omdat ik 'te oud' was | Dianne (55 jaar)

Tips

Wees een **OEN** in communicatie: Open, Eerlijk en Nieuwsgierig

Neem **ANNA** mee: Altijd Navragen, Nooit Aannemen

Laat **OMA** thuis: Oordelen, Meninge, Adviezen

Gebruik **LSD**: Luisteren, Samenvatten, Doorvragen

Smeer **NIVEA** op je communicatie: Niet Invullen Voor Een Ander

Meer informatie omtrent discriminatie en de antidiscriminatiewetgeving vind je op:

[Samen voor gelijkheid | Unia](#) en
[Bescherming door de antidiscriminatiewetten | Securex](#).



Return on investment

Laten we eerlijk zijn, diversiteit wordt soms gezien als een kostenpost in plaats van een slimme investering. Maar wist je dat de voordelen van diversiteit misschien niet meteen zichtbaar zijn, maar op de lange termijn enorm kunnen zijn?

Het niet goed beheren van diversiteit kan je bedrijf namelijk flink wat geld kosten. Het kan de moraal en productiviteit van je werknemers negatief beïnvloeden, wat leidt tot hogere personeelsverloopkosten en lagere prestaties. En dat is nog niet alles! Een gebrek aan diversiteit en inclusie kan ook leiden tot discriminatieklachten en juridische geschillen, wat je bedrijf veel geld kan kosten.

Maar hier komt het goede nieuws: onderzoek toont aan dat bedrijven met een diverse en inclusieve cultuur vaak betere financiële resultaten behalen¹. Bedrijven die investeren in diversiteit, zien vaak een toename in winstgevendheid en groei. Hierbij is het belangrijk om een lange termijnvisie te hebben en geduldig te zijn. Door tussentijdse meetbare doelen te stellen kun je de vooruitgang evalueren.

Door te investeren
in diversiteit, creëer
je niet alleen een betere
werkomgeving, maar geef je
je bedrijf ook een voorsprong op
de concurrentie.

**Dus waar wacht
je nog op?**



1. McKinsey & Company. (2023).
Why Diversity Matters Even More.

DIVERSITEIT BEVORDEREN

.....

Nu we de voordelen van diversiteit en de uitdagingen die erbij komen kijken, hebben besproken, is het tijd om te ontdekken hoe je nu diversiteit in je bedrijf kan bevorderen. Gelukkig zijn er tal van technieken en strategieën die je kan inzetten om diversiteit te stimuleren en te omarmen.



Het creëren van een diverse en inclusieve werkomgeving vraagt om bewuste en gerichte inspanningen, maar de resultaten zijn het meer dan waard!

Zet allereerst in op een meer **algemeen beleid** rond diversiteit en gelijkwaardigheid, een LGBTQ+ ondersteunend klimaat of een multolerantie op vlak van racisme en discriminatie. Stel een duidelijk antidiscriminatiebeleid op en zorg ervoor dat alle werknemers hiervan op de hoogte zijn. Dit beleid moet de gevolgen van discriminerend gedrag duidelijk maken. Implementeer een **meldprocedure** waar werknemers veilig en anoniem discriminerend gedrag kunnen melden.



Contacteer ons gerust als je advies nodig hebt bij het opstellen van een beleid.

Maak gebruik van een **flexibele werkstructuur**. Dit trekt verschillende mensen aan en maakt het mogelijk om het werk meer te personaliseren naar iemands eigen prioriteiten. Maak in de mate van het mogelijke gebruik van glijdende werktijden, deeltijds werk en telewerken.

Daarnaast kun je ook inzetten op een **inclusief wervingsbeleid** waarbij vacatures op verschillende platformen worden geplaatst. Denk hierbij aan platformen die zich richten op ondervertegenwoordigde groepen. Hiermee kun je ook inzetten op de actuele **War For Talent**.



Door verschillende kanalen te raadplegen, heb je meer kans om het gezochte profiel te vinden.

Doelgerichte werving is ook een effectieve strategie waar bedrijven gebruik van maken wanneer ze specifieke groepen werkzoekenden willen aantrekken, zoals bijvoorbeeld gekwalificeerde etnische minderheden². Enkele voorbeelden van doelgerichte werving zijn:

- diversiteitsafbeeldingen,
- het benadrukken van diversiteit in advertentieboodschappen en
- het inzetten van diverse recruiters.

Het is echter wel van belang dat de jobadvertenties realistisch worden weergegeven en aansluiten bij het diversiteitsklimaat van de organisatie, omdat dit anders kan leiden tot ontevredenheid en turnover³. Doelgerichte werving kan, mits doordacht en strategisch uitgevoerd, een krachtig instrument zijn voor het opbouwen van een divers en goed presterend personeelsbestand. Zo ervaren etnische minderheidsgroepen minder discriminatie en gaan ze sneller solliciteren voor een bepaalde job.

Tot slot richt **kwalificatie gebaseerde werving** zich op het vinden van de meest geschikte en competente kandidaten, ongeacht hun demografische kenmerken. Het doel is om de diversiteit en de voordelen ervan op de werkplek te vergroten. Kwalificatie gebaseerde doelgerichte werving is een proces dat prioriteit geeft aan de beoordeling van de competenties, prospectie, integriteit, rechtvaardigheid en flexibiliteit van kandidaten⁴.



De verschuiving van een traditionele naar een competentiegerichte aanpak bij werving zorgt ervoor dat alle sollicitanten gelijke kansen krijgen⁵.



² Derous & Wille, 2017

³ Knouse, 2009

⁴ Karimi, 2018

⁵ Osei et al., 2021

Wat speelt hierin een cruciale rol?

Een essentieel onderdeel van het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen een organisatie is het waarborgen van **effectieve communicatie tussen alle lagen van het bedrijf**. Als werkgever is het van groot belang om niet alleen de werknemers, maar ook het leidinggevend kader voortdurend en duidelijk te informeren over de initiatieven, beleidsmaatregelen en verwachtingen met betrekking tot diversiteit en inclusie.

Door open en transparante communicatie te bevorderen, creëer je een cultuur waarin iedereen zich **gehoord en gewaardeerd** voelt. Dit betekent dat je regelmatig updates en informatie verstrekt over de voortgang en impact van diversiteitsinitiatieven, en dat je een platform biedt waar medewerkers hun vragen, zorgen en suggesties kunnen delen.

Daarnaast is het cruciaal om **leidinggegenden te voorzien van de nodige tools en training** om diversiteit actief te ondersteunen en te bewaken. Dit omvat het aanbieden van workshops en trainingen over inclusieve leiderschapspraktijken, het faciliteren van open dialoog en het aanmoedigen van een proactieve houding bij het aanpakken van eventuele misverstanden of conflicten.

Kortom, door als werkgever een **sterke communicatiestrategie** te hanteren en zowel **werknemers als leidinggegenden actief te betrekken**, leg je de basis voor een werkomgeving waarin diversiteit en inclusie daadwerkelijk kunnen floreren.

Heb je hulp nodig bij het integreren van diversiteit in jouw HR-strategie?

Contacteer ons dan gerust!

@ consulting@securex.be

Wens je als werknemer een melding te doen van discriminatie?

Contacteer dan onze psychosociale cel op ☎ 0800 100 59.

