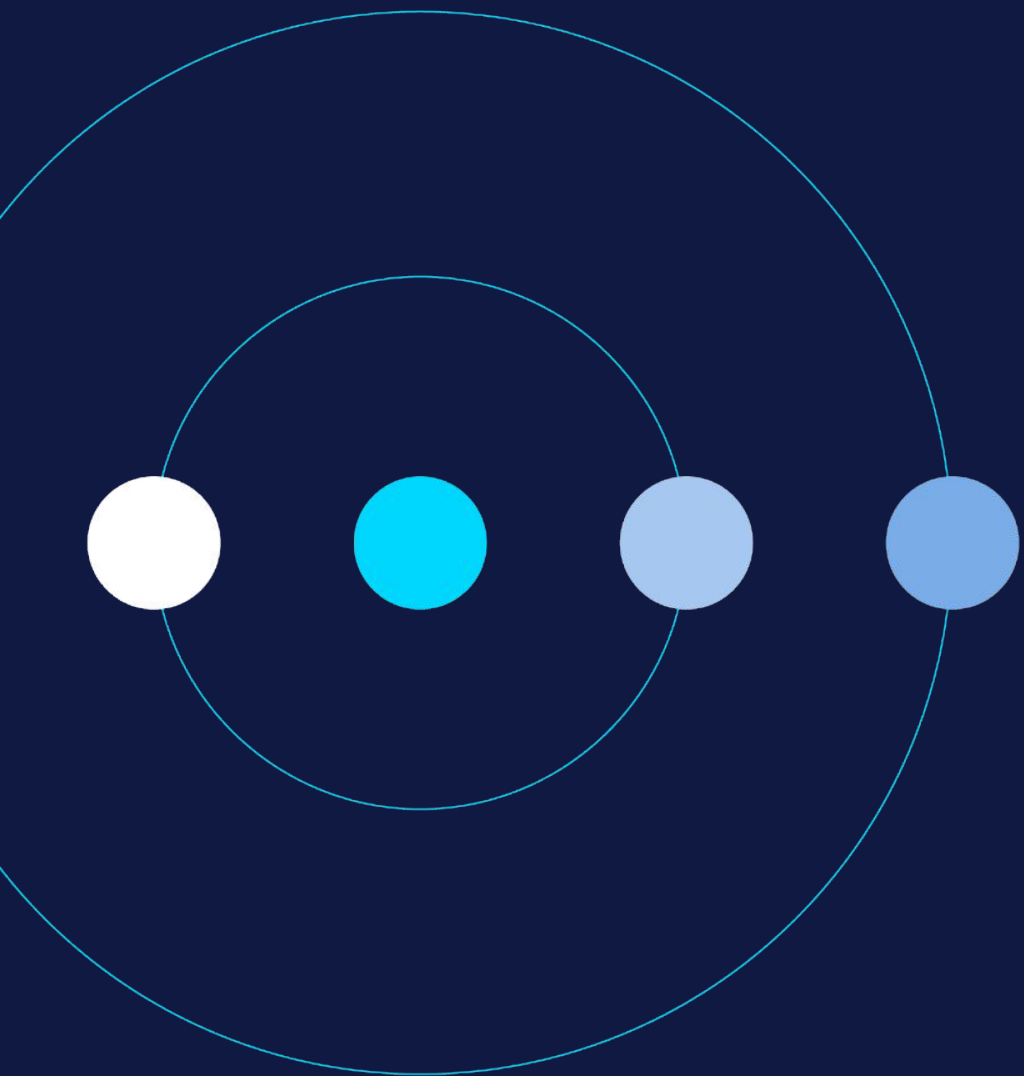


inclusie & diversiteit
van vooroordeel
naar voordeel.

de kracht van verschillen.



partner for talent.



01 perspectief arbeidsmarkt

02 perspectief talent

03 aan de slag:
perspectief werkgever

de optelsom van diversiteit en inclusie.

De begrippen diversiteit en inclusie worden vaak naast en door elkaar gebruikt, maar er is wel een verschil.

diversiteit

het erkennen van de variatie aan medewerkers binnen een organisatie, inclusief hun kennis, vaardigheden en attitude,

inclusie

een strategie om de vruchten van dit diverse talent te kunnen plukken

In het rapport *Delivering growth through diversity* (2018) van McKinsey leggen de onderzoekers uit hoe diversiteit en inclusie elkaar versterken:

‘de onderlinge verschillen tussen medewerkers geen belemmering vormen maar juist van waarde zijn voor het bedrijf waar ze werken. Dit maakt dat ze ervaren dat zij, als individu, bijdragen aan het succes van de organisatie en deel uitmaken van een groter geheel.’



01

arbeidsmarkt

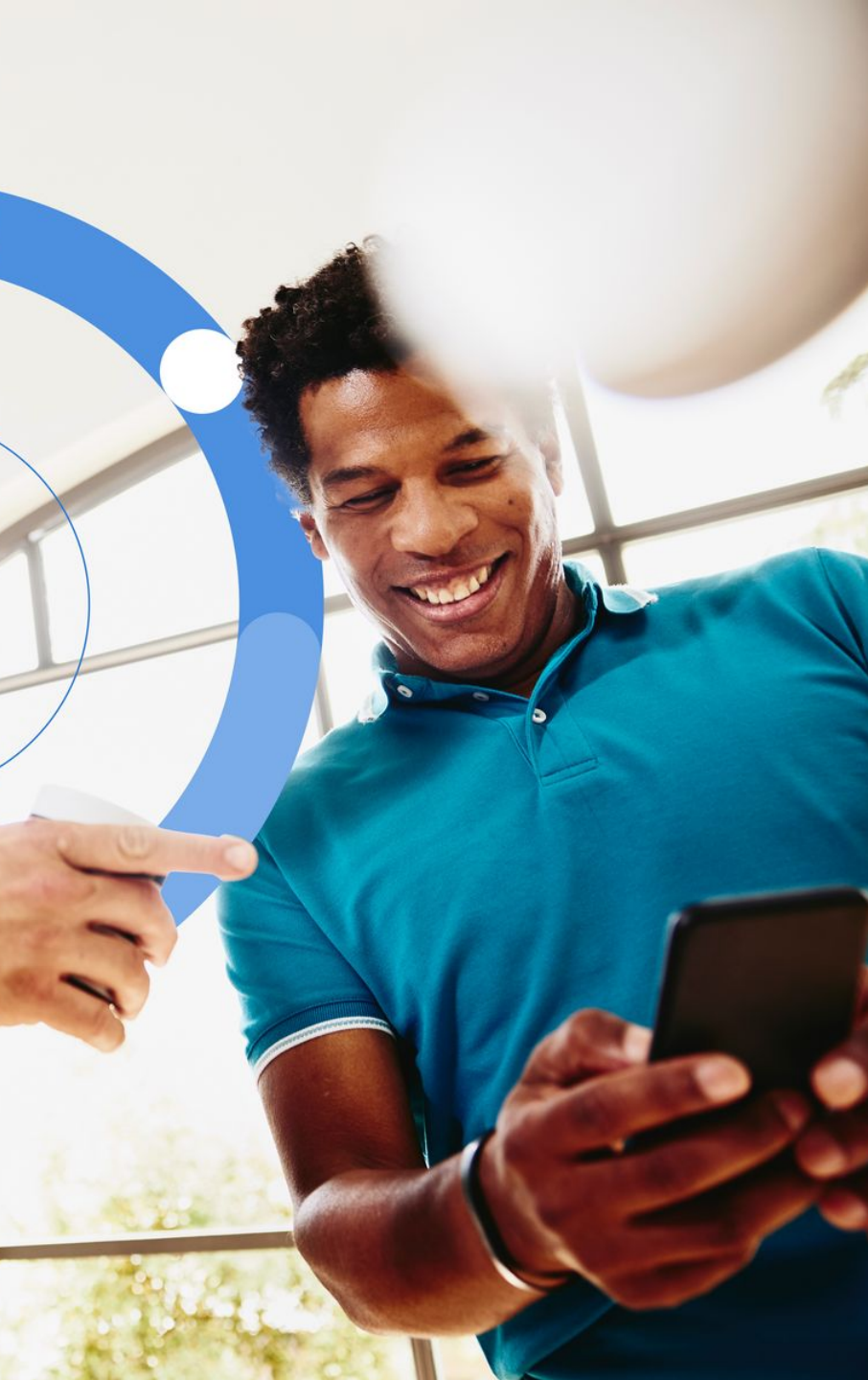




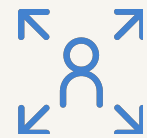
the war for talent is
over...

... talent has won!





veranderende verwachtingen van de klant



kwantiteit

database - zoeken & matchen



kwaliteit

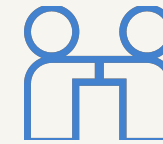
validatie proces



snelheid

van order gestuurd naar
forecast gestuurd

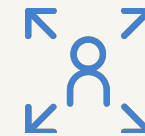
veranderende verwachtingen van talent



erbij horen



leren



flexibiliteit



carrière



ervaring



zingeving

02

perspectief talent



perceptie van het werkgeversaanbod in België.

Het verschil begrijpen tussen wat werknemers willen en wat ze denken dat werkgevers bieden, biedt waardevolle inzichten bij het opbouwen van een werkgeversmerk. Dit vergelijken met wat hun huidige werkgever aanbiedt, geeft een beter beeld van de tekortkomingen die weggewerkt moeten worden.

evaluatie van huidige werkgever

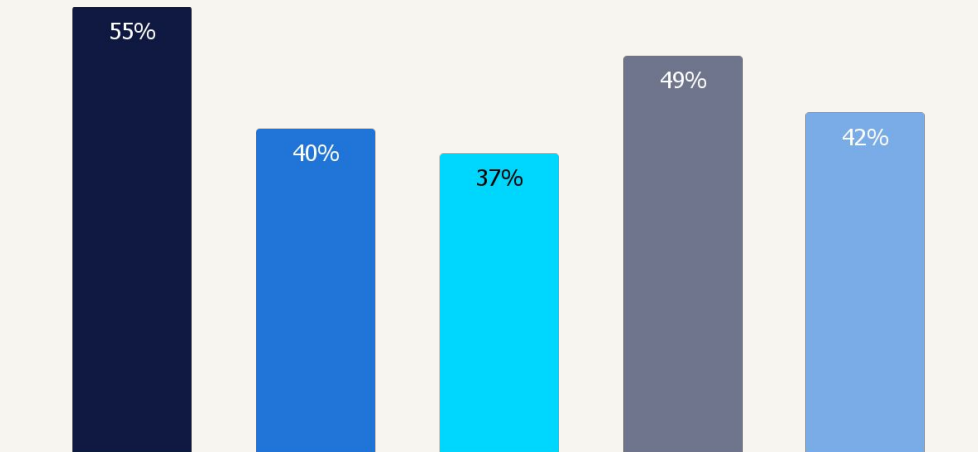
1. werkzekerheid op lange termijn
2. gunstig gelegen
3. evenwicht tussen werk en privé
4. interessante jobinhoud
5. financieel gezond
6. zeer goede reputatie
7. aantrekkelijk loon & dito voordelen
8. aangename werksfeer
9. iets teruggeven aan de samenleving
10. doorgroeimogelijkheden

profiel van de ideale werkgever

1. aantrekkelijk loon & dito voordelen
2. evenwicht tussen werk en privé
3. aangename werksfeer
4. werkzekerheid op lange termijn
- equity
6. doorgroeimogelijkheden
7. financieel gezond
8. interessante jobinhoud
9. gunstig gelegen
10. mogelijkheid om van thuis uit te werken

gelijkwaardig.

Welke van de volgende uitspraken zijn van toepassing op je huidige werkgever?



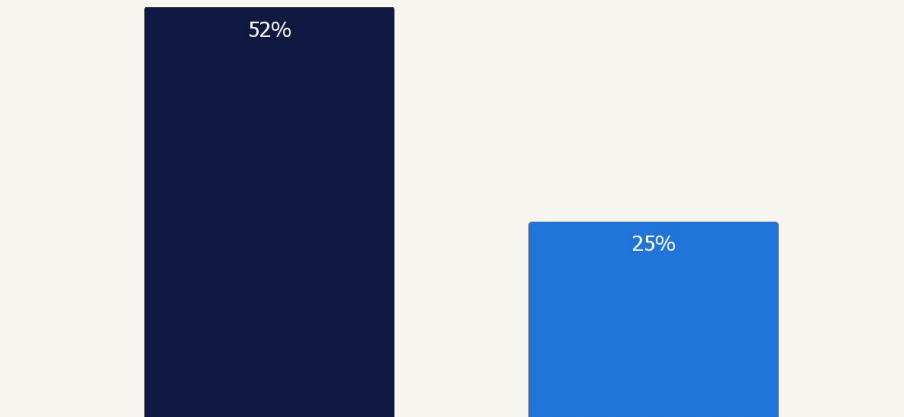
- mijn unieke eigenschappen, kenmerken, vaardigheden, ervaring en achtergrond worden gewaardeerd in mijn organisatie
- senior managers zijn eerlijk in het rekruteren of in het promoveren van de mensen onder zich
- in mijn organisatie gaan de beste kansen naar de meest verdienstelijke werknemers
- mijn organisatie biedt gelijk loon voor gelijk werk
- senior managers zijn eerlijk wat betreft bijscholings- en omscholingsmogelijkheden voor de mensen onder zich

Hoewel gelijkheid een topprioriteit is voor werknemers, kunnen bepaalde aspecten binnen de werkomgeving duidelijk beter.

Hoewel werkgevers de unieke eigenschappen van hun werknemers redelijk goed weten te waarderen, vindt slechts een derde van de werknemers dat de kansen eerlijk verdeeld worden.

gelijkwaardig.

Ik heb obstakels ondervonden in mijn loopbaanontwikkeling binnen deze organisatie, waarvan ik geloof dat ze te maken hebben met wie ik ben.



- ja, ik beschouw mezelf als behorend tot een minderheid
- nee, ik beschouw mezelf niet als behorend tot een minderheid

De helft van de Belgische beroepsbevolking die zichzelf als lid van een minderheidsgroep beschouwt, vindt dat ze obstakels hebben ondervonden in hun loopbaanontwikkeling vanwege hun identiteit.

Bij degenen die zichzelf niet tot een minderheid rekenen, gaat het maar om een kwart van de werknemers.

03

aan de slag:
perspectief werkgever





verschuiving in perspectief: van **human resources** ^{cost center} naar **human capital** ^{strategische investering}

investeren in talent

Zie uw personeelsbestand als een strategische investering, niet als een kostenpost die geminimaliseerd moet worden. Geef prioriteit aan initiatieven die de betrokkenheid en groei van werknemers op de lange termijn stimuleren.

aligneren MK/HC en business

Integreer HC als een echte businesspartner en werk nauw samen met het management om cruciale uitdagingen op te lossen en te profiteren van kansen in de markt.

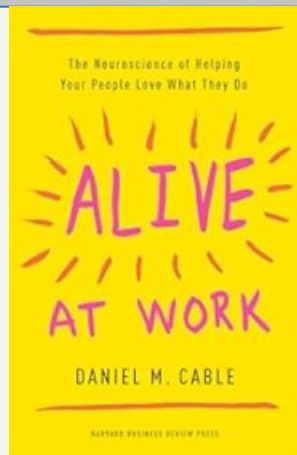
“voor iedereen gelijk”

- druk naar spelregels voor iedereen = “iedereen gelijk voor de wet”
- eenheidsworst
- druk van sociale partners, werkvloer, directie
- HR staat er middenin om deze vragen op te lossen
- gevoel van rechtvaardigheid
- leiderschap



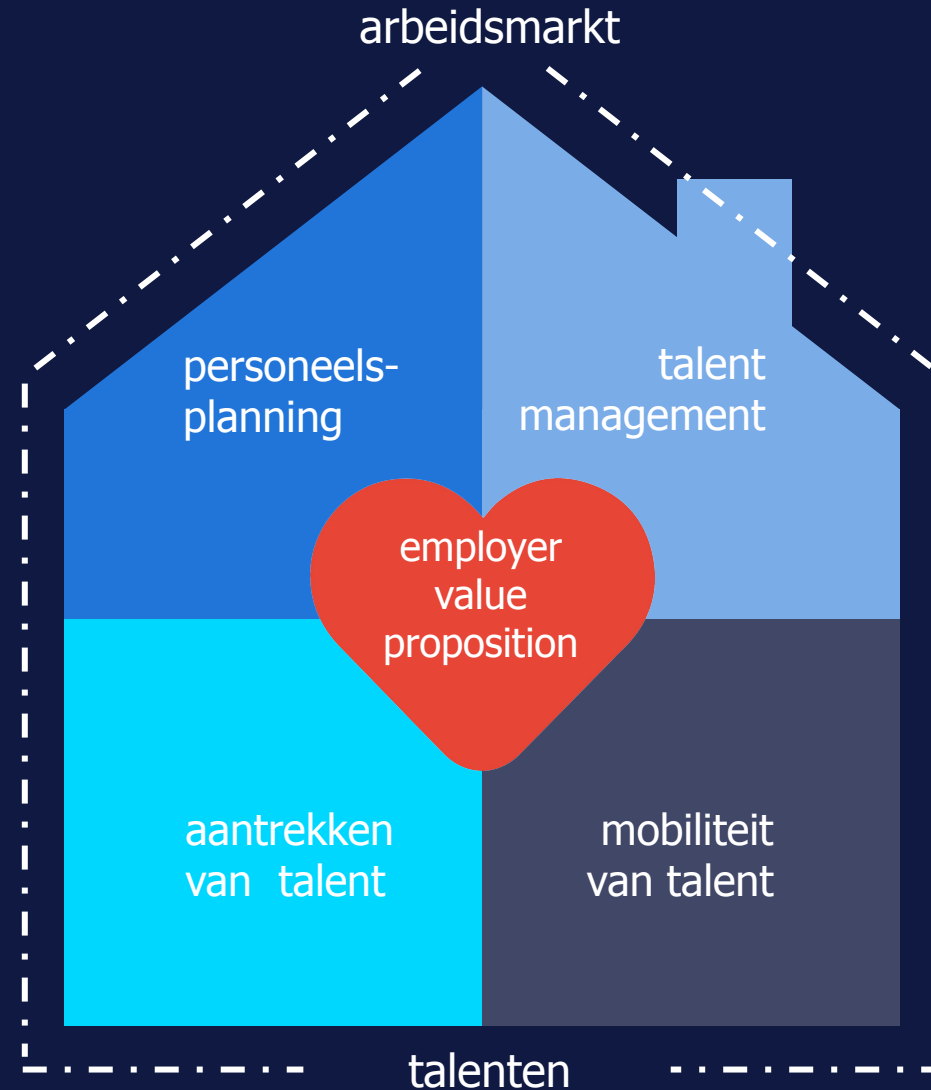
toekomst - maatwerk equity

freedom
within the framework



diversiteit & inclusie = maatwerk

veranker de relatie met het talent op elk moment in de talent life cycle





valkuilen.

In het artikel [Diversity is useless without inclusivity](#) (Harvard Business Review, 2014) legt professor/onderzoeker Christine Riordan (University of Kentucky) uit dat het werken aan een inclusieve bedrijfscultuur vaak wordt belemmerd door sterke sociale normen (de 'ongeschreven regels') en door gebrek aan steun vanuit de dominante groep(sleden).

1

mensen voelen zich aangetrokken tot mensen die op hen lijken

2

subtiele vooroordelen zijn hardnekkig en leiden tot uitsluiting

3

medewerkers proberen zich te conformeren aan de meerderheid

4

medewerkers verzetten zich tegen veranderingen.

diversiteit & inclusie

van vooroordeel naar voordeel

Uit onderzoek van het [Kennisplatform Integratie & Samenleving](#) (2021) blijkt dat beleidsmakers die al langer bezig zijn met diversiteit en inclusie in hun bedrijf dat doen om een of meer van de volgende redenen:

1

het ervaren van een noodzaak

de vrees om de aansluiting met de veranderende samenleving te missen en (daardoor) bepaalde klantengroepen niet te kunnen bereiken

2

een economische drijfveer

een gebrek aan diversiteit kan zorgen voor minder klanten - en dus minder winst

3

een tekort aan personeel

een grotere kans nieuwe medewerkers aan te trekken door een bredere groep werkzoekenden aan te spreken

4

een idealistisch motief

de wens hebben om 'het goede' te doen



diversiteit & inclusie van vooroordeel naar voordeel

1 — meer vernieuwing, creativiteit & innovatie

2 — meer winst
het onderzoek [Diversity wins: how inclusion matters](#) (2020) van organisatieadviesbureau McKinsey dat organisaties die actief inzetten op diversiteit en inclusie **36% meer winst** maken dan vergelijkbare bedrijven die dat niet doen.

3 — meer binding met je (potentiële) klanten

4 — extra groei en ontwikkeling van je medewerkers



diversiteit & inclusie van vooroordeel naar voordeel

- 5 — meer tevreden medewerkers (employee wellbeing)
- 6 — een sterker werkgeversmerk / employer brand
- 7 — een stevige en zichtbare sociale bijdrage
- 8 — een grotere visvijver voor nieuw talent



Inclusiekompas = het nieuwe ABC.

Ambitie

geloof in de kracht
diversiteit & inclusie

integreer het in uw
bedrijfsstrategie



Balans

stem je
werkgeverschap af
op uw ambities
(missie, visie) als
bedrijf en de
persoonlijke
verwachtingen van
het talent



Connectie

veranker uw
werkgeverschap.

veranker de relatie
met het talent op elk
moment in de talent
life cycle van uw
bedrijf.

