

Diversiteit en inclusiviteit



Geen mens is hetzelfde, en dat is maar goed ook.

Bij Steiger B doen we onze uiterste best om ervoor te zorgen dat iedereen zich welkom bij ons voelt. We werken aan een meer diverse en inclusieve omgeving, waarin medewerkers en kandidaten de ruimte krijgen om zichzelf te zijn. Wij hebben bij Steiger B de overtuiging dat al die verschillende talenten en perspectieven bijdragen aan een creatievere organisatie, meer innovatie en een betere dienstverlening naar onze kandidaten en klanten. Wat maakt jou uniek? Wij ontmoeten je graag.

Onder diversiteit verstaan wij alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Zowel zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, als minder zichtbare persoonskenmerken zoals wensen en behoeften, seksuele voorkeur, werkstijlen en karaktereigenschappen.

Waarom werken aan diversiteit en inclusiviteit?

Een samenleving bestaat uit mensen die in allerlei aspecten meer en minder van elkaar verschillen en is dus per definitie divers. Steiger B wil een organisatie zijn die oog heeft voor die diversiteit en haar omarmt.

Dat willen we omdat het fair is en we willen bij Steiger B de wereld nu eenmaal een beetje mooier maken. En we willen het ook omdat het slim is. Het is fair om verschillende groepen in de samenleving en op de arbeidsmarkt gelijke kansen te bieden. De achterstanden van groepen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt zijn in Nederland gemiddeld groter dan in andere Europese landen. Personen met een migratieachtergrond (en met een niet-westerse migratieachtergrond in het bijzonder) hebben minder vaak betaald werk, minder vaste contracten en een lager uurloon dan personen zonder migratieachtergrond (Van der Werf et al., 2018).

Vrouwen zijn meer gaan werken, maar werken vaak in deeltijd en het verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen is relatief groot (zie ook Portegijs en Van den Brakel, 2018). Vrouwen en personen met een migratieachtergrond hebben een kleinere kans om door te stromen naar hogere functies dan hun mannelijke en witte collega's (Echtelt, 2019). En hoewel werkgevers overwegend positief zijn over de ouderen in hun organisatie, blijkt uit onderzoek dat ouderen die hun baan verliezen weinig kans maken op nieuw werk (Vlasblom en Schippers, 2019).

Werken aan diversiteit is ook slim. Naarmate de samenleving en dus ook het arbeidspotentieel diverser wordt, moeten we in de arbeidsbemiddeling die diverse groepen weten te vinden en aan te spreken om geen potentieel talent verloren te laten gaan. Zonder oog voor diversiteit doen we ons zelf en onze opdrachtgevers tekort.

Werken aan diversiteit van onze eigen organisatie en die van onze opdrachtgevers heeft alleen zin als het ook lukt om ervoor te zorgen dat iedereen zich in de organisatie thuis voelt en zichzelf kan zijn: in een inclusief werkklimaat (Ellemers et al, 2020). Werken aan diversiteit moet dus samen gaan met werken aan inclusiviteit. En dat gaat over de cultuur van de organisatie. Diversiteit is wel eens omschreven als 'uitgenodigd worden voor het feest' terwijl inclusiviteit dan gesymboliseerd wordt door 'de uitnodiging om op de dansvloer te komen'. Maar inclusiviteit gaat misschien eigenlijk nog wel een stapje verder, namelijk 'de uitnodiging om je eigen dans te dansen'. Kortom het ervaren van oprecht respect en echte belangstelling voor wat iemand vanuit zijn eigenheid en 'anders' zijn ten opzichte van de dominante groep te bieden heeft. Bij onze opdrachtgevers kunnen we dit inzicht onder de aandacht brengen. In onze eigen organisatie moeten we het zelf doen.

Inclusie definiëren we als de mate waarin een individu het idee heeft dat ie bij de groep hoort en, tegelijkertijd, zichzelf mag zijn met unieke eigenschappen.

— Jansen, 2014

Wat doen we al?

Een diverse en inclusieve organisatie gaat niet vanzelf en het is ook niet altijd makkelijk.

We zetten ons hiervoor bij Steiger B op verschillende manieren in, zowel binnen onze eigen organisatie als in onze dienstverlening.

Employer branding en arbeidsmarktcommunicatie

Via 'employer branding' laten we zien waar Steiger B voor staat en wat het betekent om voor Steiger B te werken. We willen uitstralen dat Steiger B een organisatie is waar iedereen zich thuis voelt en waar verschillen tussen mensen worden gewaardeerd. We willen graag dat iedereen zich in onze communicatie herkent.

Ook in onze werving voor opdrachtgevers zijn we hier bewust mee bezig. In overleg met onze opdrachtgevers proberen we beelden te gebruiken die brede groepen op de arbeidsmarkt aanspreken.

Vacatureteksten

Bij Steiger B besteden we aandacht aan onze wervingsteksten en die van onze opdrachtgevers. Onze adviseurs volgen een training in het schrijven van inclusieve vacatureteksten die in potentie iedereen aanspreken en waarmee we de relevante kandidaten bereiken. Bij het opstellen van de vacaturetekst is het belangrijk om goed na te gaan welke competenties daadwerkelijk nodig zijn voor het goed kunnen uitvoeren van een baan. Dit betekent dat er, waar nodig, bewust afgeweken moet worden van een lijstje met standaardcriteria die werkzoekenden kunnen afschrikken. Zo kan bijvoorbeeld een vacature waarin het vooral draait om klantcontact via de e-mail en waarvoor de functie-eis "communicatief vaardig" wordt gehanteerd, slechthorende of dove kandidaten onnodig afschrikken. Uit onderzoek blijkt dat een groot aantal functie-eisen en een nadruk op persoonlijkheidskenmerken negatief uitwerken op solliciterende bi-culturele en vrouwelijke kandidaten (KIS, 2018:10).

Selectiecriteria, persoonlijkheidsonderzoeken en assessments

Bij de werving van kandidaten voor vacatures van onze opdrachtgevers besteden we aandacht aan het opstellen van meetbare selectiecriteria en kerncompetenties. Dit vormt de basis in onze gesprekken met kandidaten. De beste kandidaat, is de kandidaat die het meest voldoet aan de vooraf opgestelde criteria. Daarnaast maken wij gebruik van persoonlijkheidstesten, motivatietesten en assessments om de kwaliteiten van onze kandidaten te toetsen en de objectiviteit van onze selectieprocedure te vergroten.

Bewustwording

Het werving- en selectieproces kan onbewust worden beïnvloed door denkpatronen en vooroordelen die in een samenleving heersen. Impliciete stereotypen en associaties die kenmerken van minderheidsgroepen oproepen kunnen van invloed zijn op het selectieproces. Ondanks de oprechte overtuiging van selecteurs dat zij alleen kiezen voor kwaliteit en die associaties niet laten meewegen in hun besluitvorming kan er toch sprake zijn van onbedoelde uitsluiting of discriminatie (Dagevos, 2015:186-188). Door presentaties en discussie in ons team bevorderen we deze bewustwording. Ook stimuleren we onze medewerkers, zowel in het eigen team als in onze pool van interimprofessionals, om een training of workshop te volgen op dit gebied.

Gedragscode en vertrouwenspersoon

Het is belangrijk dat nieuwe medewerkers zich thuis voelen bij Steiger B. Tijdens de introductie worden nieuwe werknemers meegenomen in de missie en visie van Steiger B en onze kernwaarden. Nieuwe medewerkers committeren zich aan de Steiger B **Gedragscode**, waarop we zowel intern als door derden aanspreekbaar zijn.

We hebben een vertrouwenspersoon in ons team die voor iedereen binnen het team, onze interim-professionals en onze kandidaten, een klankbord is voor alle vragen, opmerkingen en klachten op het gebied van cultuur, omgangsvormen en bejegening.

Kansen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Vorig jaar heeft Steiger B de eerste stappen gezet richting een samenwerking met het UWV. Momenteel voeren we een pilot uit, waarbij we via het UWV werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt proberen te matchen met onze opdrachtgevers.

Arbeidsvoorwaarden

Iedereen heeft een andere (thuis)situatie. Daarom kun je bij Steiger B jouw uren flexibel indelen, zijn er mogelijkheden om parttime te werken en mag je veel vanuit huis werken. Verder is er de mogelijkheid om een aantal nationale feestdagen flexibel in te zetten, zodat je kunt vieren wat voor jou belangrijk is (voor onze interim professionals is dit afhankelijk van de opstelling van de opdrachtgever waarvoor ze aan het werk zijn). Ook volgen we uiteraard de wettelijke verlofregelingen, waaronder de regelingen op het gebied van geboorte en ouderschap. Vanaf 1 juli 2020 hebben partners recht op 1 plus 5 weken verlof, de laatste 5 voor 70% betaald vanuit het UWV. Steiger B vult het inkomen in deze 5 weken aan tot 100%.

Tot slot

Diversiteitsbeleid is werk in uitvoering; denk met ons mee, mis je iets, vind je dat het anders moet? Laat het ons weten! Mail ons via diversiteit@steigerb.nl.

Geraadpleegde literatuur

- Dagevos, J., 'Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt vaak onbewust.' Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2015 (31), 186-188
- Echtelt, P., 'Arbeidsmarkt in Kaart, editie 2', Sociaal cultureel Planbureau, 2019
- Ellemers, Sahin, Jansen & Van der Toorn, 'Naar effectief diversiteitsbeleid: Het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk', op www.nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl
- Jansen, W.S., Otten, S., Van der Zee, K. I., & Jans, L., 'Inclusion: Conceptualization and measurement', *European Journal of Social Psychology*, 2014, 44(4), p.370-385
- Portegijs & Van den Brakel, 'Emancipatiemonitor 2018', Sociaal Cultureel Planbureau, 2018
- Razenberg et al., 'Divers werven en selecteren in de praktijk' Kennisplatform Integratie & Samenleving 2018
- Van der Werf et al., 'De positie op de arbeidsmarkt van verschillende groepen personen met een niet-westerse migratieachtergrond' SEO economisch onderzoek
- Kennisplatform Integratie & Samenleving, jaarbericht 2018:10



020 - 700 82 13

WWW.STEIGERB.NL

INFO@STEIGERB.NL

@STEIGER_B