



Op naar een beter diversiteitsbeleid: Effectiviteit van interventies?!

Jacqueline Tanghe
Karen van Oudenhoven- van der Zee
Tom Postmes



Arbeidsintegratie en sociaal vertrouwen in een kleurrijke samenleving



Universiteit Utrecht



rijksuniversiteit
groningen 2



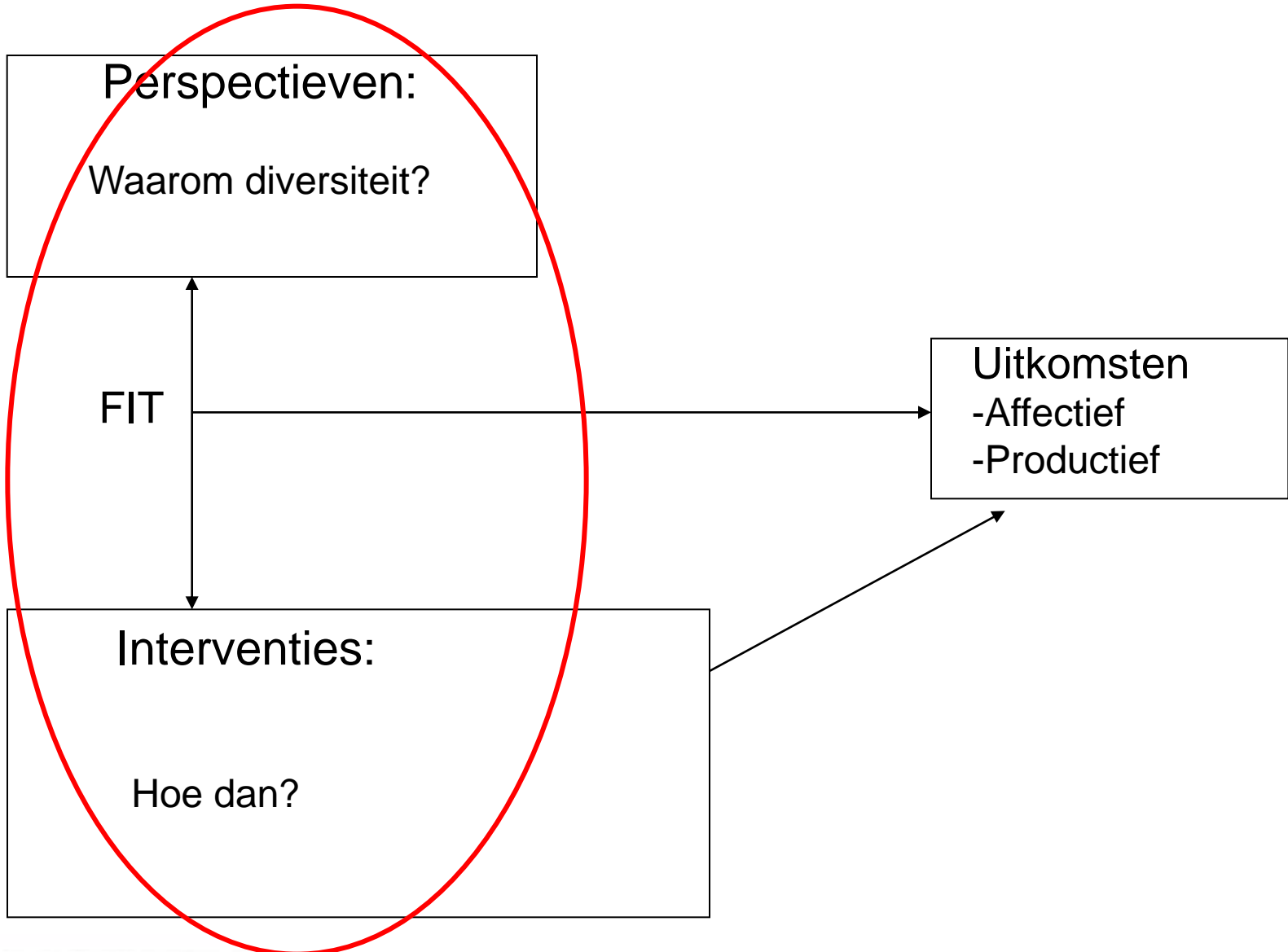
Deelproject 5

Verkenning van effectieve interventies ter bevordering van arbeidsintegratie

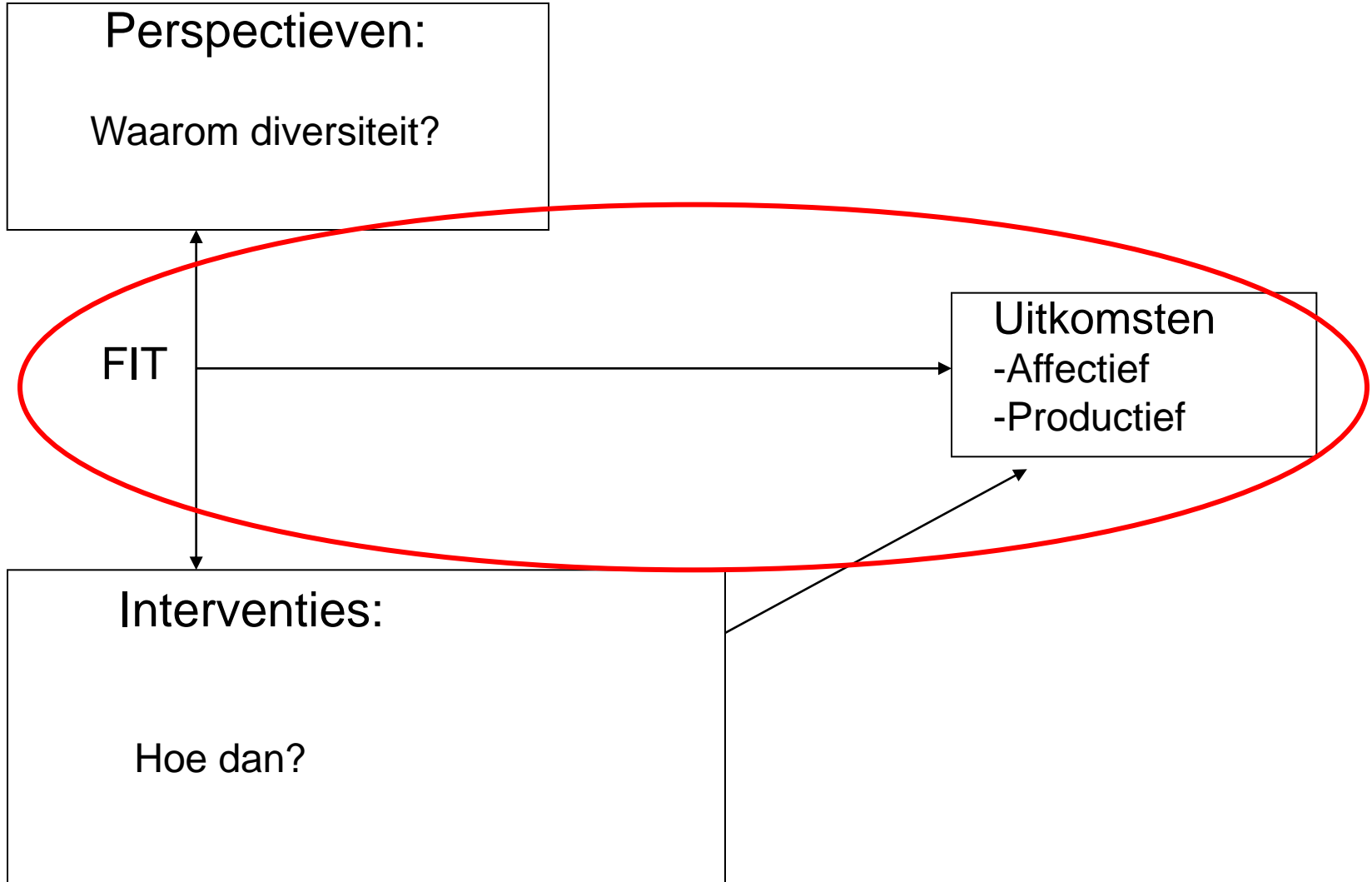
Overzicht

- Inventarisatie en classificatie interventies in de praktijk
- Classificatieschema voor bestaande interventies uit de literatuur

Model



Model



In de praktijk

- Welk perspectief heeft een organisatie op culturele diversiteit?
- Is er ruimte voor verschillen?
- Is er druk op aanpassen?
- Welke typen interventies heeft een organisatie?

Discrimination & Fairness

Visie:	Men vindt het uit moreel oogpunt nodig iets te doen met culturele diversiteit. Geen discriminatie en eerlijke kansen
Ruimte voor verschillen:	Geen; “we maken geen onderscheid” de organisatie is <u>colourblind</u> ; gelijkheid staat centraal vanuit streven naar gelijkwaardigheid
Daardoor: Druk op aanpassen	
Interventies:	streefcijfers, onbevoordeelde selectie-, discriminatietrainingen, bewustwordingscursussen

Access & Legitimacy

Visie:	Een bedrijf onderkent hierbij dat de markt cultureel divers is en dat diversiteit helpt om deze markt goed te kunnen benutten
Ruimte voor verschillen:	alleen op werkvloer ; gericht op benutten marktaandeel. “klanten kunnen beter geholpen worden door diversiteit in je team te hebben”
Daardoor: Enige druk op aanpassen	
Interventies:	Werving en selectie: koppeling personeel – markten; werving gericht op relevante doelgroepen; matching van medewerkers aan specifieke diensten

Integration & Learning

Visie:	Culturele diversiteit wordt gezien als een informatiebron, iets waarvan men kan leren en op die manier als bedrijf vooruitgang kan boeken
Ruimte voor verschillen:	Ja ; bij dit perspectief ziet men culturele diversiteit als voordeel; “teams presteren beter wanneer je mensen met verschillende achtergronden bij elkaar zet”, hierdoor kan vooruitgang geboekt worden
Daardoor: <i>minder</i> Druk op aanpassen	
Interventies:	Brainstormingsessies vanuit diversiteit; strategiediscussies

Typen interventies uit de literatuur

- Wegwerken Achterstanden
- Stereotypering, Vooroordelen en Discriminatie Tegengaan
- Productie Verhogen en Winst Benutten
- Positieve Relaties Bevorderen

Wegwerken Achterstanden

Minderheid	Meerderheid
<ul style="list-style-type: none">• Socialisatieprogramma's• Cultuurassimilatoren• Trainingen vaardigheden omgang met culturen• Algemene vaardigheden trainingen (efficacy, assertiviteits, competenties)• Empowerment (mentoraten, loopbaanbegeleiding)	<ul style="list-style-type: none">• Kennisoverdracht culturen (diavoorstelling, presentaties)• Cultuurassimilatoren• Trainingen vaardigheden omgang met culturen

Stereotypering, Vooroordelen en Discriminatie Tegengaan

Minderheid	Meerderheid
<ul style="list-style-type: none">•Streefcijfers•Faire recruitment•Meldpunt discriminatie•Vertrouwenspersoon•Regels•Creëren gelijke kansen	<ul style="list-style-type: none">•onbevoordeelde selectie training•Training tegen discriminatie <hr/> <ul style="list-style-type: none">•Bewustwordingscursus•Attributieverandering doorbreken negatieve stereotype

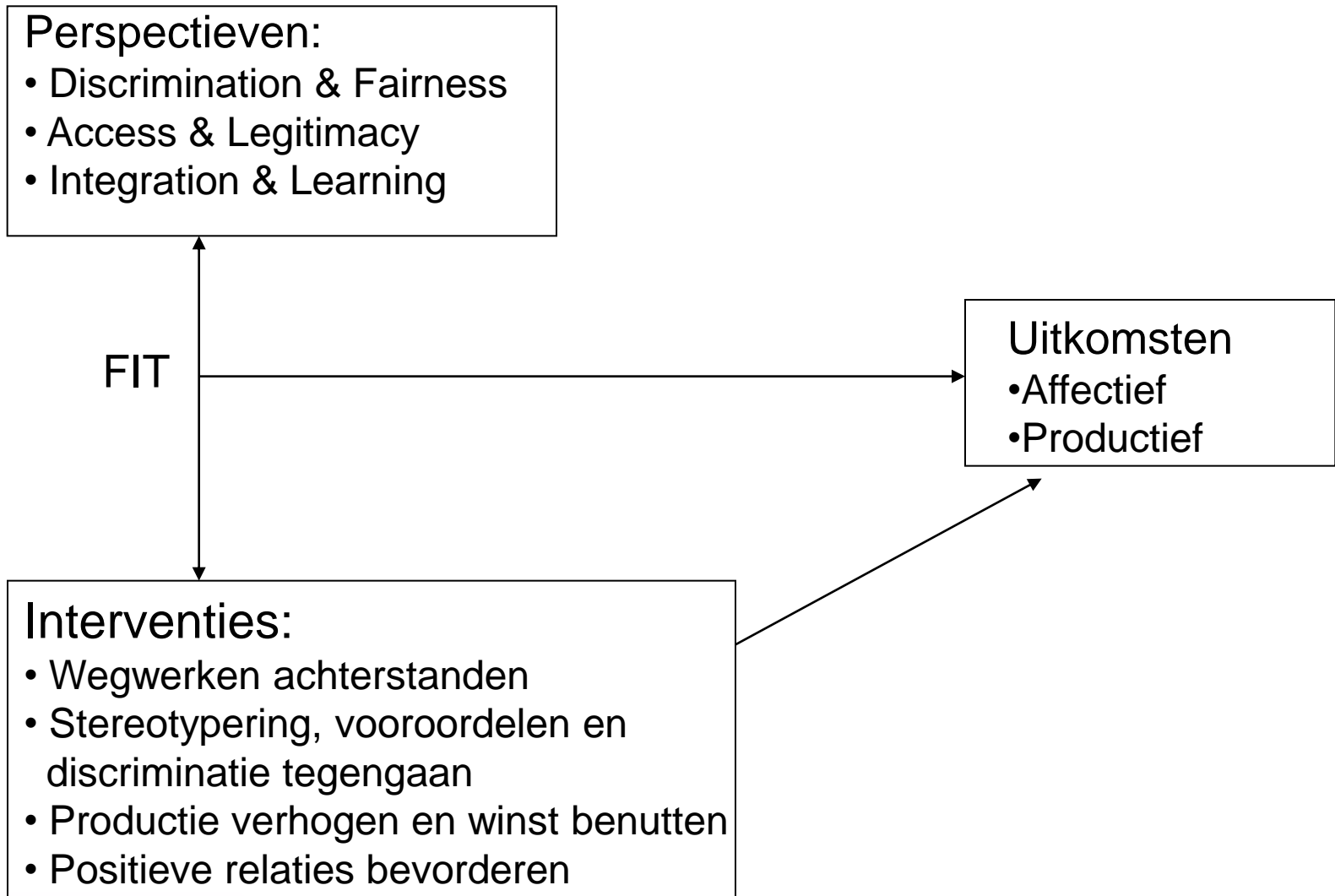
Productie Verhogen en Winst Benutten

Minderheid	Meerderheid
• Matching allochtonen aan markt	
<ul style="list-style-type: none">• Business Case• Vertalen competenties van medewerkers naar organisatie doelen• Activiteiten gericht op wederzijds leren• Activiteiten gericht op creativiteit en innovatie bevorderen	

Positieve Relaties Bevorderen

Minderheid	Meerderheid
<ul style="list-style-type: none">• Activiteiten gericht op contact bevorderen (bv via informele bijeenkomsten)• Activiteiten gericht op interdependentie verhogen (samenwerking)• Activiteiten gericht op cohesie bevorderen<ul style="list-style-type: none">- Inclusieve identiteit- Shared identiteit- Superordinate identiteit• Activiteiten gericht op open organisatie klimaat	

Opbrengst



Hoe komen de resultaten bij de praktijk terecht?

- Individuele terugkoppelingen bedrijven
 - Rapport
 - Presentatie
- Medewerking van DIV management
- Artikelen en presentaties
 - Wetenschappelijke weg
 - Symposia en conferenties waar praktijk en wetenschap elkaar ontmoeten
- Symposium april 2010 voor bedrijven
- Ieder jaar een boekje met samenvatting bevindingen



Bedankt voor uw aandacht