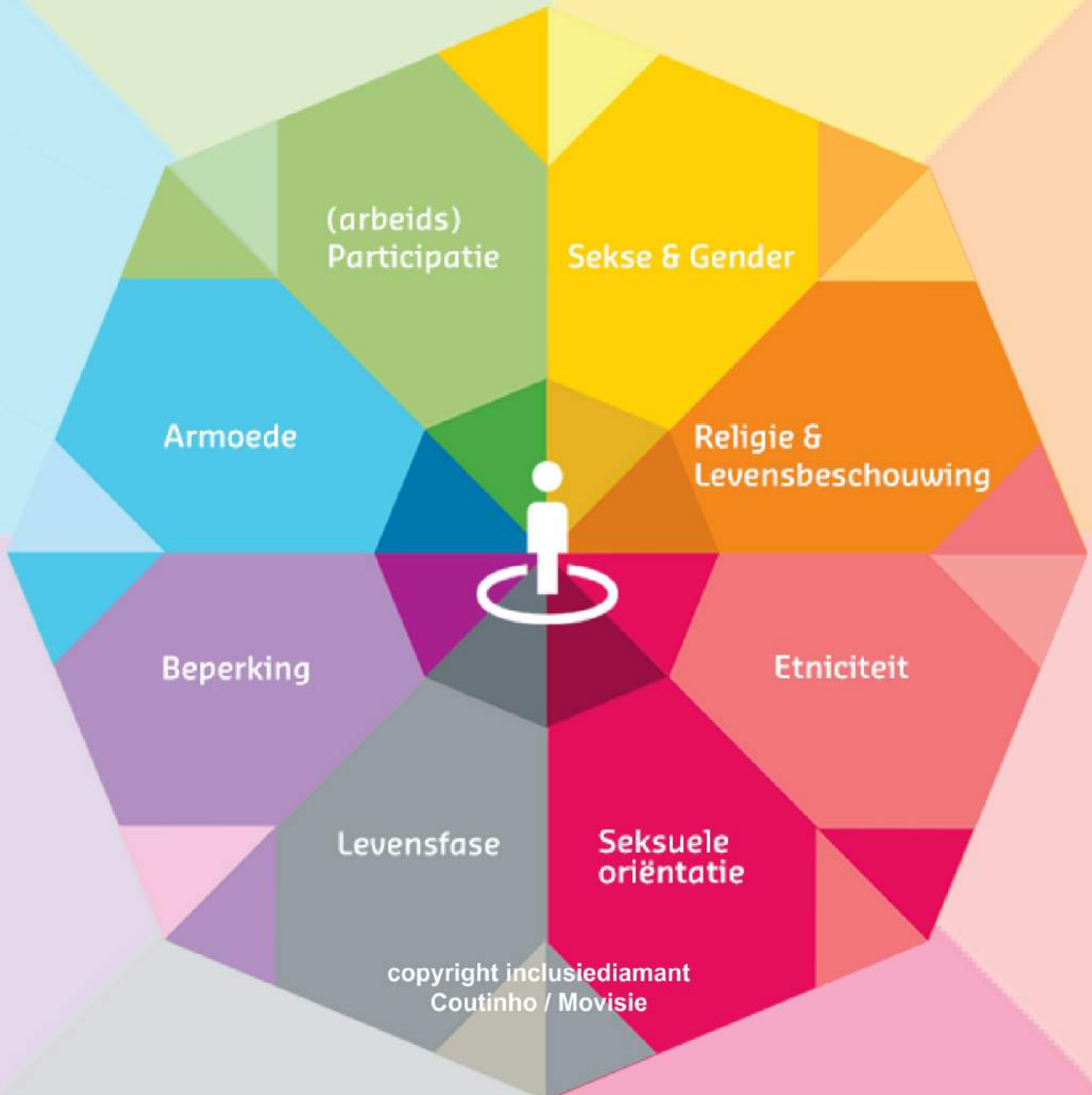


# TERUGBLIK WERKCONFERENTIE

## DIVERSITEIT op de arbeidsmarkt LOONT





## Netwerk Diversiteit

Diversiteit op de arbeidsmarkt loont

31 januari 2019, Kasteel Daelenbroeck te Herkenbosch

*‘Monoculturen hebben niet de toekomst,’ zegt Kirsten Paulus, presentator bij L1 en dagvoorzitter van de werkconferentie over diversiteit en werkgelegenheid, georganiseerd door het Netwerk Diversiteit. ‘Stel je een wereld voor waarbij je elke dag spruitjes eet, iedereen dezelfde kleren en hetzelfde huisdier heeft – waar is dan de ontwikkeling?’*

**‘Als de samenleving dat weet,  
als de natuur dat weet,  
waarom nemen organisaties en  
bedrijven dat dan zo weinig  
ter harte?’**



## **Charlotte van Dijk directeur FAM!**

**Kenniscentrum**

**vrouwenvraagstukken**

**Charlotte van Dijk, directeur FAM!, is de eerste spreker van het diverse programma. FAM! is het kenniscentrum voor vrouwenvraagstukken en is een van de negenentwintig provinciale Maatschappelijke Organisaties. Deze MO's zetten zich allemaal in voor een inclusieve, gezonde en diverse Limburgse samenleving waar niemand aan de zijlijn hoeft te staan. Het blijkt dat bij diversiteit vaak alleen aan culturele diversiteit gedacht wordt, maar het is breder: etnisch, man-vrouw, LHBTI, leeftijd, gezondheid.**

**Deze werkconferentie is voorbereid in een brede samenwerking van de provincie Limburg, de Regenbooggemeenten, MKB-Limburg en maatschappelijke organisaties. Doel is het inzichtelijk maken hoe diversiteit op zo'n manier ingezet kan worden dat mensen die aan de slag willen aansluiting vinden bij de krappe arbeidsmarkt. Een conferentie over bewustwording en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Over het vinden van een juiste balans wat goed is voor de samenleving en voor de effectiviteit en winstgevendheid van bedrijven.**



# Gast sprekers



**Michel van  
Smoorenburg**

Teamleider arbeidsmarktadvies UWV



**Simone Ickenroth**

Global Talent Manager van DSM



**Monique Princen**

Voorzitter MKB-Limburg

# FEITEN EN CIJFERS



**Michel  
van Smoorenburg**  
Arbeidsmarktadviseur UWV

Het UWV probeert zelf het goede voorbeeld te geven met het manifest Diversiteit en inclusiviteit, met activiteiten tijdens de Week van de Diversiteit en medewerkersnetwerk-groepen. Deze netwerken faciliteren de dialoog over relevante thema's en agenderen die bij de directie. 67 Procent van de Nederlandse bevolking tussen 15 en 75 jaar werkt, in Limburg is dat 64 procent. In Limburg zijn de cijfers steeds wat lager dan in de rest van het land, zeker als het gaat over mensen van wie minstens één ouder in het buitenland is geboren.

Mensen met een migratieachtergrond hebben het slechter bij de instroom en doorstroom van werk en de uitstroom naar werkeloosheid is hoger. Limburg heeft ook een lager percentage mensen die hoger onderwijs genoten hebben (77 %; heel Nederland 81 %). Qua werkgelegenheid zit Limburg nu weer op het niveau van tien jaar geleden.

Er zijn tekorten op de arbeidsmarkt, vooral voor technisch en medisch personeel. Moeilijker aan het werk komen secretariële en administratieve medewerkers, ouderen en migranten. Michel signaleert zes trends in Limburg: een veelzijdiger economie (niet alleen industrie maar ook zorg, logistiek, transport en landbouw); meevallende krimp en groeiende vergrijzing; groeiende werkgelegenheid (m.u.v. bank- en verzekeringswezen, openbaar bestuur en het UWV); behoefte aan analyse en soft skills (interpersoonlijke vaardigheden, kritisch omgaan met kennis); sterk dalende WW en licht dalende bijstand; toenemende krapte.

Het gevolg is dat er twee keer zo veel vacatures zijn als werkzoekenden.

Er is vooral behoefte aan technische mensen (ICT) en vakmensen op MBO-niveau (ambachten); minder behoefte is er aan creatieve beroepen. Wat betreft de toekomst is de economie moeilijk voorspelbaar en die heeft invloed op de groei van de werkgelegenheid.

De vervangingsvraag is wel te voorspellen, evenals de instroom van nieuw aanbod: degenen die nu nog op school zitten.

Ook daar is een overschot in creatieve richtingen. Maar er komen kraptes aan. Meer informatie: [www.werk.nl](http://www.werk.nl)



## **SIMONE ICKENROTH**

### **Global Talent Manager DSM**

#### **Diversiteit en innovatie**

Simone Ickenroth is verantwoordelijk voor Talent Development bij DSM, het bedrijf waar oud-minister Edith Schippers vandaag benoemd is als president DSM Nederland. Het management board bestaat nu uit 3 vrouwen en 4 mannen.

DSM richt zich op voeding, gezondheid en duurzaam leven, van koeienvoer en vitamines tot nieuwe vezels. In Nederland heeft DSM 4000 werknemers, in Europa 9000, het grootste deel, tegen de twaalfduizend werknemers, werkt buiten Europa. Zulke verhoudingen gelden ook voor de klanten. DSM moet voor de verkoop naar de buitenwereld kijken en alleen al daarom is diversiteit belangrijk.

Bij Talent Development worden mensen opgeleid en bewust gemaakt van diversiteit. Om strategische doelen en successen te behalen moet het bedrijf diversiteit omarmen.



De vele aspecten van diversiteit, leeftijd, nationaliteit, cultuur, etnische achtergrond, gender, religie, zijn belangrijk voor DSM; diversiteit vergroot de markt. DSM geeft op dit moment prioriteit aan het verhogen van het aantal vrouwen en minderheden in topfuncties. Om dit te bereiken is DSM gericht op het opbouwen van een talentenpijplijn op alle niveaus van de organisatie.

Het opleidingsprogramma Inclusion and Diversity wil deelnemers meer bewust maken van hun onbewuste bias; iedereen brengt een eigen lens mee en ziet dingen anders. Diversiteit is belangrijk voor onderzoek, innovatie en het begrijpen van andere culturen. Als je een stem wilt geven aan de minderheid, moet er een hoger percentage dan 20 – 30 % aanwezig zijn.

# 5 TIPS

Wat nemen we mee?!

1

Maak de collega's bewust van mogelijke verschillen in belevingswereld

4

Train teamleiders in het leidinggeven aan een divers team en het omgaan met verschillen

3

Neem diversiteitsaspecten op in de gedragscode, het integriteitsbeleid en de klachtenregeling

2

Laat mensen met status of gezag, zoals leidinggevenden, zich uitspreken voor een werksfeer waarin ieder zichzelf kan zijn en intimidatie en discriminatie wordt tegengegaan

5

Stimuleer en begeleid als teamleider de samenwerking. Persoonlijke interactie kan verschillen overbruggen



**MONIQUE PRINCEN  
MKB-LIMBURG**

De voorzitter van MKB-Limburg, Monique Princen, heeft een eigen bedrijf in Weert en is genomineerd voor de Vrouw in de Media Award Limburg. Dat laatste was voor haar een verrassing. Het MKB denkt na over diversiteit en informeert de achterban.

Het bestuur van MKB-Limburg telt vier vrouwen en vier mannen, en ook de leeftijdsopbouw is divers.

Het MKB wil zijn leden faciliteren om meer diversiteit op de werkvloer te krijgen. Monique denkt dat bedrijven met aandacht voor diversiteit creatiever en innovatiever zijn en beter presteren.

**Homogeniteit is stilstand  
Diversiteit is vooruitgang**





# IN GESPREK MET SIMONE ICKENROTH, MONIQUE PRINCEN EN GÉ MOONEN



**Moonen Packaging heeft een kleine honderd medewerkers, vertelt directeur Gé Moonen. Het bedrijf neemt mensen aan op hun talent ‘en we discrimineren daarna niet meer’. Belangrijk vindt hij dat het bedrijf een doorsnee is van de samenleving en aansluit bij de klanten, maar ook dat het aan de slag gaat met jongeren en stagiaires.**

**Kirsten vraagt hoe de drie bedrijven denken over quota. DSM gebruikt die: het duurt soms langer om een vacature te vervullen maar het gaat erom verschillende stemmen in huis te halen. Gé Moonen Packaging heeft geen quota maar meet wel de verhoudingen.**

**MKB-Limburg zou graag willen leren van DSM: het grootste deel van zijn leden telt 25 tot 50 medewerkers en is nog niet bezig met diversiteit. Hoe kan de achterban bewust worden van de mogelijkheden die meer diversiteit geeft?**

# **BEWUSTWORDING**



## werksessie

# Toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

## Bart Pastoor & Mark Levels

NEET jongeren; Not in Employment, Education or Training

### Diversiteit op de werkvloer

In dit project gaat het om een specifieke doelgroep mensen en is er sprake van kansenongelijkheid. Class Ceiling ( je sociale herkomst) speelt een belangrijke rol op dit gebied en heeft veel invloed. Sociale herkomst is vaak bepalend of je al dan niet succes hebt.

### Kansarme werkeloze jongeren

Het gaat om een sociaal kwetsbare groep. De kans dat je tot deze groep behoort:

- wanneer je geen startkwalificatie hebt; niet naar school gaat of geen enkel soort opleiding volgt noch stage loopt
- wanneer je sociaal economisch zwak, langdurig inactief, ongewenst zwanger bent en of slecht van vertrouwen.

Deze groep kost de samenleving heel veel geld; het gaat immers om gemiste productiviteit. In de EU gaat het om een bedrag van 156 miljard.

Hoe komt het dat sommigen tot de NEET jongeren gaan behoren en anderen niet?

- jongeren die vroegtijdig met school stoppen zijn eerder problematisch werkloos of niet-actief.
- Een kleiner deel van de jongeren valt uit vanuit de jeugdzorg.

Daarnaast zijn er nog een aantal alternatieve verklaringen zoals psychische problemen, anomie, mentale druk, gezondheidsklachten.

Maar eigenlijk hebben we niet echt een verklaring waarom de een NEET jongere wordt en de ander niet.

### Onderzoek Universiteit Maastricht

De UM heeft een prestigieuze beurs van 1,8 mln. voor 4 jaar ontvangen om de oorzaken en risico's nader te onderzoeken. Vijf landen doen mee, naast Nederland o.a. ook Japan.

Het onderzoek richt zich op:

- 1 De oorzaken van de NEET problematiek
- 2 Wat kan er aan gedaan worden

Nederland is bij uitstek een geschikt land om te analyseren vanwege de reeds beschikbare gegevens. In vergelijking met andere landen in Europa en in Japan telt Nederland de minste NEET jongeren; in tegenstelling tot Engeland waar deze groep een groot probleem vormt. In Limburg is de groep groter dan in de rest van Nederland; vandaar dat het project NEET in Limburg is opgestart.

Het gaat om naar schatting 20.000 kansarme jongeren. Of het allemaal kansarme jongeren zijn? Bij dit aantal worden namelijk ook de zogenaamde reizigers meegeteld; vrouwen die ervoor kiezen om voor hun kind te zorgen.

De meeste NEETs zijn te vinden in de Oostelijke Mijnstreek, met als uitschieters Kerkrade en Heerlen, dan Brunssum, maar ook in de Westelijke Mijnstreek en Roermond.

Prangende vraag is of het hoge aantal Neetjongeren indirect te maken heeft met een lange termijengevolg van de mijnsluiting? In Maastricht en Weert lijkt het aantal relatief mee te vallen. Als je eenmaal tot de NEETs behoort kom je hier heel moeilijk uit en daardoor blijf je kwetsbaar.

## Belangrijk

Start met een interventieprogramma zodat jongeren in ieder geval weer terug naar school gaan (of aan het werk).

In Midden Limburg is de interventie gericht op een warme aanpak; persoonlijke aandacht en huisbezoeken.

In Parkstad ligt de nadruk op werkend leren. Dat vraagt om partnerschap met werkgevers om de Neet jongere te plaatsen. Aandachtspunt hierbij is dat jongeren bij voorkeur niet graag bij de overheid werken; het vertrouwen is niet groot.

## Concreet

Het plan van aanpak is gereed. Wat is er nodig om hieraan uitvoering te geven:

- 1 Voldoende caseworkers bij maatschappelijke organisaties en gemeenten
- 2 Bestuurlijk commitment
- 3 De groep NEETjongeren moet bestaan uit minimaal 100 mensen
- 4 Bereidwilligheid in het bedrijfsleven



## Aandachtspunten - Multiproblematiek

Bij deze jongeren gaat het om meer problemen, niet alleen om school of werk. Het is dan ook van belang om op alle vlakken te kunnen inspelen en vooraleerst een vertrouwensband te scheppen. In veel gevallen gaat het immers om jongeren met een verstoord leven.

## Olievlek

Jongeren die succesvol zijn geholpen dragen vaker weer andere jongeren aan.

## Samenwerking

Omdat in de Neetgroep veel WA jongeren zitten is samenwerking met onder andere het UWV essentieel. En ook met woningcorporaties.

Gemeente Venlo wil het aantal Neet jongeren terugbrengen en is bereid om binnen het project afspraken te maken. Venlo is op zoek naar een 'landingsbaan'.

Gemeente Roermond investeert met het Next-turn project in het begeleiden van vroegtijdige schoolverlaters: essentieel zijn de semi vrijwilligers die vooraleerst een vertrouwensbasis kweken.

## Sleutelfiguren

De inzet van sleutelfiguren is cruciaal om jongeren te benaderen; het zijn vaker jongeren die in een gelijke situatie hebben gezeten en hierdoor een goede vertrouwensband kunnen opbouwen. Provinciaal Platform Diversiteit maakt gebruik van deze methodiek.

## Concrete procesafspraken

- 1 Afspraak maken met Gemeente Venlo
- 2 Afspraak maken met Gemeente Roermond
- 3 Contact leggen met PPD



## werksessie

# Sociaal inclusief bedrijfsleven

## Chris Baltussen, Mathias Brockmann & Tanja Lony

Het pilotproject 'Sociaal inclusief bedrijfsleven', is een samenwerking van MKB-Limburg Antidiscriminatie Voorziening Limburg en Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. De vraag achter de pilot is 'hoe agendeer je diversiteit en hoe zet je dit om in actie'. Doel van het project is om op de werkvloer, ook bij traditionele beroepen, het plezier van diversiteit door te geven.

Uit een enquête over diversiteit en personeelsbeleid blijkt dat taal en cultuur een belangrijke rol spelen. Bedrijven willen liefst geen begeleiding van buitenaf en zelf de nieuwe medewerker in dienst nemen (geen detacheringsconstructie).

### Diversiteit is niet eng

Veertig procent van de meldingen van discriminatie is arbeidsgerelateerd; 1 op de 5 mensen voelt zich wel eens gediscrimineerd op bijvoorbeeld afkomst, godsdienst of leeftijd. Discriminatie heeft invloed op het welzijn van mensen. ADV Limburg kan bemiddelen bij een sollicitatieprocedure of andere arbeidsrelaties. Chris Baltussen toont een filmpje van een experiment met drie identiek geklede 'fietsendieven'.

Een filmpje over wit privilege: De witte dief wordt soms geholpen, de zwarte man krijgt kritische vragen en de mediterrane man wordt vermeden -- de laatste twee krijgen de politie op hun dak. Er zijn ook zulke filmpjes over mensen met een beperking.

Vooroordelen heeft iedereen maar daarmee is diversiteit nog niet eng of raar. Werkgevers in dit project worden hiervan bewust gemaakt. Soms moet het bedrijf anders ingericht worden. Werkgever, nieuwe werknemer en collega's worden getraind door een praktijkbegeleider van de SBB (sociale buddy).

Het project is gericht op kleine bedrijven (10 tot 15 medewerkers) die vaak zelf geen P&O-afdeling hebben maar wel aanlopen tegen krapte op de arbeidsmarkt.



# De pilot bestaat uit 8 stappen

**1** Minimaal twintig bedrijven worden geselecteerd om zowel een nieuwe medewerker als de praktijkbegeleider te krijgen. De laatste zal ook functioneren als interne ambassadeur. Het is niet mogelijk om de werknemer in dienst te nemen zonder de training.

**2** Na de selectie wordt gekeken naar de taken die de nieuwe medewerker moet vervullen. Competenties en inhoud van de functie worden pas later gedefinieerd.

**3** In het Plan van Aanpak worden taken, voorwaarden en opleidingsbehoefte vastgelegd.

**4** De implementatie door de drie partners in de bedrijven.

**5** Kennismaking op alle niveaus: bedrijf, praktijkbegeleider en nieuwe medewerker.

**6** De begeleiding bestaat uit de herhaling van de groepstraining, de praktijkbegeleider en de nieuwe medewerker krijgen begeleiding op afroep en via een persoonlijk gesprek.

**7** Op facebook kunnen medewerkers hun oordeel over de pilot geven.

**8** Evaluatie. Het traject is geslaagd als de medewerker een arbeidscontract heeft van minimaal 6 maanden en minimaal 24 uur per week. Op de afsluitende bijeenkomst wordt het Plan van Aanpak en de resultaten (feestelijk) geëvalueerd. Het proces en de resultaten worden ook vastgelegd via storytelling om anderen te enthousiasmeren.

De afsluiting van het project zelf (stap 8) is de evaluatie van alle trajecten en publicatie van de aanbevelingen in boekvorm zodat ook andere provincies er kennis van kunnen nemen.

In zekere zin sluit deze pilot aan bij de maatschappelijke betrokkenheid van de ondernemers van kleine bedrijven, alleen in een andere vorm.

## Vragen en opmerkingen

*Is er aandacht voor de genderkant van de branches (man in zorg, vrouw in techniek) en gegadigden die niet in de kaartenbakken van de gemeente zitten.*

De behoefte van het bedrijf is 'enigszins leading', zegt Mathias.

*Opleidingsvouchers; wie betaalt dit?*

Financiering komt van de gemeentes maar het is moeilijker een arrangement samen te stellen als iemand geen uitkering heeft. Er zijn O&O-fondsen, maar niet voor elke branche.

Soms zal het bedrijf willen investeren, ook zal er actief naar financiering gezocht worden.

Vanuit het Samenwerkingsverband Werkgeverspunt en de Sociale Werkplaatsen wordt gewezen op hun eigen deskundigheid en ervaring met begeleiding.

Kennis over eventuele hobbels en oplossingen is ook beschikbaar bij landelijke initiatieven van bijvoorbeeld de Stichting van de Arbeid.





## werksessie

# Maatschappelijke impact: de Goede Dingen Doen! Annette van Waning & Mehdi Martis

Doen we de dingen goed? Of doen we de goede dingen? Twee vragen die sterk op elkaar lijken, maar die wel degelijk twee verschillende betekenissen hebben. De tweede vraag dien je te stellen als je wilt weten of je projecten en/of activiteiten bijdragen aan een maatschappelijke impact.

Annette van Waning geeft aan dat een maatschappelijke impact verder gaat dan alleen 'iets goed doen' en een 'meetbare outcome'. Organisaties willen steeds vaker een divers personeelsbestand (in verschillende dimensies) en duurzame inzetbaarheid van mensen.

Dit hangt nauw samen met begrippen als continuïteit en inclusiviteit. Door het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt kunnen organisaties invloed uitoefenen op de economische, sociale en ecologische dimensies van de maatschappij. Daarnaast draagt de 'Outcomes Impact' bij aan een of meerdere Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties.



**'Diversity is about being invited to the party, inclusion is being asked to join in and dance'**

Enkele organisaties die diversiteit op de werkvloer reeds met succes hebben toegepast worden besproken; zoals de Koekfabriek, Hago Zorg en Zorgwacht. Vervolgens worden voorbeelden en ervaringen van de deelnemers over het invoeren van diversiteit binnen hun organisatie gedeeld en besproken.

Organisaties die diversiteit willen toepassen krijgen te maken met diverse uitdagingen, zoals vooroordelen, organisatiecultuur, bewustwording, bereidheid medewerkers, kennis, beleid, etc. Een breed draagvlak binnen de organisatie is dan ook van essentieel belang bij het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt.

**Kortom: Laten we ons allen sterk maken voor een inclusieve arbeidsmarkt!**



**C** DUBBEL GEWELF

**MAATSCHAPPELIJKE IMPACT:  
DE GOEDE DINGEN DOEN!**

**ANNETTE VAN WANING & MEHDI MARTIS**



werksessie

## **Diversiteit en innovatie in het bedrijfsleven; een succesformule**

**Ge Moonen & Marco Rooijackers**

Uitgangspunt is diversiteit in de breedste zin van het woord. Dus geslacht, leeftijd, alle gedaantes, etc. etc. We starten met het in kaart brengen van de voordelen van homogeniteit. Als iedereen gelijkgezind is zijn er weinig conflicten. Het gevaar is echter het ontstaan van groupthink. Je bent niet meer kritisch op elkaar. Diversiteit is beter. De enige constante is namelijk verandering. Bij diversiteit gaan prestaties en innovaties omhoog.

### **Conflicten leiden tot beter resultaat**

Door conflicten ontstaan diverse inzichten. Maar de bedrijfscultuur moet het ook mogelijk maken dat er ruimte is voor conflicten. Hiervoor is een gevoel van veiligheid noodzakelijk.

### **Diversiteit leidt tot meer innovatie**

In het onderzoek bij Philips lightlabs was dat zo. Door gemengde teams steeg het aantal ideeën. De vraag is of je innovatief gevoelige mensen eerst de kans moet geven om te broeden of dat er direct ook minder innovatief gevoelige mensen bij moeten worden gezet.

### **Wij discrimineren niet**

We discrimineren allemaal. Onze brein filtert continu. 70% nemen we waar via de ogen, 90% van de beslissingen die we nemen zijn onbewust. We filteren – categoriseren – identificeren – vergelijken.

Waar we niet discrimineren is in de inner-group. In de outhers-group discrimineren we echter (veelal onbewust en automatisch) wel.

### **Mensen met een andere culturele achtergrond begrijpen onze omgangsvormen en humor niet.**

Een tijdelijke proef met blind sollicitaties selecteren heeft in Amsterdam geholpen. Uit Amerikaans onderzoek blijkt namelijk dat bij gelijke CV's met een Amerikaanse en een Arabische naam, de voorkeur veelal uitgaat naar de sollicitant met de Amerikaanse naam.



**Wat is de invloed van diversiteit op innovatie?**

Het is weliswaar moeilijk iets over het thema innovatie gekoppeld aan diversiteit te vinden. Maar denk aan de vele eenpitters die fantastische uitvindingen hebben gedaan.

Ten slotte de opmerking dat voor meer diversiteit al heel vroeg aanpassingen in ons systeem nodig zijn, al bij de opvoeding thuis en op school.

**Diversiteit gaat ons  
een generatie kosten!**

## werksessie

# Jij en de ander; verschillen verbinden Jamal Chrifi & Hans Hollanders



Wie is nu de allochtoon? Kijk je naar ons koningshuis dan zijn ze allemaal allochtoon. Het woord allochtoon wil Jamal liever niet meer gebruiken. Mensen met een migranten-achtergrond heeft zijn voorkeur.

## Diversiteit gaat over de 'mix', de verschillen

Volgens de literatuur heeft diversiteit een positief effect op medewerkers. Zo zou een goed ingevoerd diversiteitsbeleid de kans op verzuim verminderen en een positief effect hebben op de motivatie van medewerkers (SER, 2009; Mulhollandet al., 2006). Onderzoek van Hunt et al. (2015) toont aan dat tevredenheid over werk voor minderheidsgroepen hoger wordt als het personeelsbestand voor in elk geval 15% uit minderheidsgroepen bestaat. Daarnaast toont het onderzoek van Deloitte (2012) aan dat hoe meer een werknemer zich betrokken voelt, hoe hoger de kans dat hij of zij aanwezig is. Angst, onwetendheid, vooroordelen staan een inclusieve samenleving vaak in de weg.

## De betekenis van inclusie

- insluiten
- over gedrag, waarden en spelregels
- je thuis voelen, gezien worden
- over wat ons verbindt
- verschillen in opvattingen en werkstijl
- ieders mening telt ongeacht (hiërarchische) status en positie
- leiders die uitwisseling van verschillende perspectieven stimuleren en open zijn
- mensen kunnen hun mening zeggen zonder hierop afgerekend te worden
- mensen respecteren elkaars verschillen
- culturele-en gender verschillen worden omarmd

Jamal werkte zelf in een gevangenis. Hij had meer last van zijn collega's dan van de gevangenen. Zijn collega's waren gewend om Marokkanen uit te sluiten.

Eén van de deelnemers die bij Humanitas werkt gaf aan dat vluchtelingen vaak niet geaccepteerd worden.

'Tegenstanders geven aan dat de vluchtelingen zich beter moeten aanpassen, maar dat ze in eerste instantie helemaal niet hier zouden moeten zijn. Zij zouden zelf nooit vluchten'.

Ze realiseren zich echter niet dat ze in een land wonen waar ze niet uit hoeven te vluchten'.



Identiteit en inclusie werkt altijd 2 richtingen uit. Uitsluitend 'zwarte' of 'witte' wijken creëren is niet de oplossing. Aanpassing van beide partijen is nodig.

### Mogelijke risico's bij een bewust diversiteitsbeleid

- niet (goed) managen van diversiteit leidt tot ongewenste effecten: versterken van 'wij-zij', meer conflicten, verminderde werktevredenheid, een groter personeelsverloop, een groter verzuim en een tijdrovender besluitvormingsproces
- géén diversiteitsbeleid betekent op de lange termijn terrein verliezen (concurrentieverlies)
- angst voor identiteitsverlies bij de heersende groep
- dat men het gaat zien als positieve discriminatie
- niet borgen van beleid.

### Inclusiediamant

De Inclusiediamant van Movisie bevat allereerst praktische tools om te werken aan de basiscompetenties voor de sociale professional om inclusief te werken. Vanuit deze basis is het ook belangrijk om te weten wanneer er aan specifieke diversiteitsfactoren meer aandacht moet worden besteed. Daarom biedt de Inclusiediamant ook specifieke tools gericht op de volgende acht diversiteitsfactoren:

**Sekse & Gender - Religie & Levensbeschouwing -**

**Etniciteit - Seksuele oriëntatie - Levensfase -**

**Beperking - Armoede - (Arbeids-)participatie**

### Diversiteitsaudit

Om bedrijven de mogelijkheid te geven zelf inzicht te verkrijgen in hoe zij ervoor staan heeft KIS een diversiteitsaudit ontwikkeld. Dit is een gratis webtool ([www.audit-diversiteit.nl](http://www.audit-diversiteit.nl)) met 23 stellingen verdeeld over de vijf gebieden: visie, leiderschap, personeel, organisatiecultuur en borging. Bij elk item van de audit staat een onderbouwing, voorbeelden en tips om een stap verder te komen.



## Terugkoppeling en presentatie van vervolgafspraken

Voorafgaand aan de korte terugkoppeling van de werksessies, wat zijn aandachtspunten en aanbevelingen, vraagt Kirsten Paulus reacties uit de zaal. Mensen zijn weer meer bewust geworden hoe ze open kunnen staan voor diversiteit, die binnenhalen en er actie op ondernemen. Dat zal gedeeld worden met collega's. Er kan een slag worden gemaakt door verbinding te zoeken en in een open houding de dialoog aan te gaan met de 'oude' medewerkers.

Gé Moonen heeft in zijn werksessie gemerkt dat diversiteit in het bedrijfsleven nog in de kinderschoenen staat.



De leidinggevende of baas moet ook ruimte geven. Er zijn geen vervolgafspraken gemaakt maar hij gaat bij sollicitaties wel de bullet points weghalen.

Bart Pastoor heeft diverse contacten kunnen leggen in zijn workshop: de gemeentes Venlo en Roermond willen graag kennismaken met de masterclass van Mark Levels. Het Platform sociale diversiteit en Vluchtelingenwerk kunnen helpen 'zijn' NEET-jongeren te vinden.

In de werksessie van Annette van Waning (De goede dingen doen) is vooral aan den lijve ondervonden hoe tolerant Nederland is. Iedereen gaat morgen aan de gang met:

- begin bij jezelf
- toon oprechte belangstelling

Jamal Chrifi sluit daarbij aan vanuit de werksessie 'Jij en de ander': 'heb oprechte interesse voor de ander en toon dat ook, handel ernaar'. En voor straks: geef betekenis aan tekenen. In de werksessie 'Sociaal inclusief bedrijfsleven' is een pilotproject gepresenteerd; 20 bedrijven in Midden-Limburg zullen hieraan deelnemen.

Charlotte van Dijk (FAM!), Gerrit-Jan Meulenbeld (COC Limburg) en Ronald Kohlen (COS Limburg), ondersteund door de stuurgroep bestaande uit de Regenbooggemeenten Roermond, Venlo, Weert, Maastricht en ook het MKB-Limburg, hebben als doel: bewustwording, dialoog en verdieping in de verschillende facetten van diversiteit.

Allereerst tekent vanavond een record (!) aantal organisaties het Charter Diversiteit. De stuurgroep zal nauw toezien op de vervolgstappen met op 18 april de eerstvolgende Charter-bijeenkomst. Nadere bijzonderheden volgen.



## **9 Limburgse organisaties tekenen de charter Diversiteit**

Voor het officiële moment vraagt Kirsten Paulus Gedeputeerde Ger Koopmans naar voren te komen. Hij heeft alle organisaties die subsidie krijgen van de provincie, opgeroepen om het charter mede te ondertekenen en zo het belang van diversiteit in organisaties te onderstrepen.

Naomi Kok-Luis, communicatiemedewerker bij Diversiteit in bedrijf geeft een toelichting op het Charter van Diversiteit in Bedrijf. Het gaat niet alleen om te stimuleren dat bedrijven nieuwe medewerkers aantrekken maar ook dat ze zich thuis voelen in de organisaties. Via het Charter committeren de ondertekenaars zich aan zelf opgestelde doelen. Niemand heeft de magische formule maar door met elkaar in gesprek te gaan komen we verder. Tot nog toe hebben 161 organisaties in Nederland (waaronder Postnl en Ikea) het Charter ondertekend. Op deze bijeenkomst worden het er 170 - een unieke gebeurtenis want niet eerder hebben zo veel organisaties tegelijk ondertekend.



provincie limburg



**Alice Odé projectleider bij Diversiteit in bedrijf nodigt de eerste ondertekenaars Ger Koopmans (Provincie Limburg) en Ingrid Schaefer (Politie Limburg) uit. Beide organisaties kijken niet alleen welke groepen uit de samenleving in hun organisatie ontbreken maar ook hoe je ze binnen kunt houden.**

**Ook de andere ondertekenaars formuleren zo concreet mogelijk wat zij verstaan onder 'diversiteit in bedrijf'. Prof.dr. Rianne Letschert, namens Maastricht University, noemt het een interessant initiatief: alle medewerkers en studenten mochten voorstellen indienen om te zorgen dat de universiteit voor iedereen een fijne werkomgeving is.**

**MKB-Limburg is de eerste organisatie voor midden- en kleinbedrijf in Nederland die streeft naar een inclusieve werkvloer, zegt Monique Princen.**

**Ans Christophe (Citaverde) weet dat een divers personeelsbestand goed is voor de identificatie van de leerlingen.**

**John Caubergh (Limburgse Land- en Tuinbouwbond) zal de goede voorbeelden meer uitdragen in zijn sector. Vanwege personeelskrapte hebben boerenbedrijven geen keuze, maar het is belangrijk dat ze zien wat de mogelijkheden zijn.**

**Marij Pollux-Linssen tekent als enige vrouwelijke wethouder van de gemeente Venlo.**

**Mara de Graaf-van Haasen, wethouder van Maastricht, zal diversiteit vertalen in concrete acties.**

**Gé Moonen zal niet alleen meten maar ook documenteren.**

**Ondersteund door het Platform Diversiteit zullen de ondertekenaars een plan van aanpak maken waarbij kennis gedeeld wordt. Het Platform zal advies geven en de**



**POLITIE LIMBURG**



**MAASTRICHT UNIVERSITY**



**GEMEENTE VENLO**



**GEMEENTE MAASTRICHT**



**MOONEN PACKAGING**



**LLTB**



**MKB-LIMBURG**



**CITAVERDE COLLEGE**



**TEKENEN VOOR DIVERSITEIT EN INCLUSIE**





**De charterbijeenkomsten worden ondersteund door de Provincie Limburg vanuit de motie Regenboogprovincie.**

**Voor informatie**

**FAM! 0475 332491**

**info@famnetwerk.nl**

**www.famnetwerk.nl**

**Redactie [www.s-en-taal.nl](http://www.s-en-taal.nl)**

**Fotografie [www.peterlambrichs.nl](http://www.peterlambrichs.nl)**





[www.jilster.nl](http://www.jilster.nl)



+ 1 2 3 4 5 6 7 +

