

# VAN ZIJ NAAR WIJ

## HOE JOUW ORGANISATIE KAN BIJDAGEN AAN EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

### WIST JE DAT..

- Jongeren met een biculturele achtergrond over het algemeen **meer moeite** hebben om een betaalde baan te vinden?
- Het werkloosheidspercentage bij jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond bijna **twee keer zo hoog** is als bij jongeren zonder een niet-westerse migratieachtergrond?
- En dat deze groep **hard getroffen** is door de coronacrisis? Zij hebben vaker een flex- of oproepcontract en raakten daardoor gemakkelijker hun baan kwijt.
- Dat **64%** van de meldingen van discriminatie gerelateerd is aan herkomst of huidskleur?
- Ruim een **kwart van de mensen** die te maken heeft met discriminatie zich ziek meldt op werk of op school?

### EN DAT BOVENDIEN...

- Meer diverse teams **creatiever** zijn en een **hoger probleemoplossend** vermogen hebben?
- En beter in staat zijn om in te spelen op behoeften van een **diverse klantenkring**?
- Veel organisaties, door voornamelijk te werven binnen het eigen netwerk, ontzettend veel **potentieel talent mislopen**?

Het is erg belangrijk om je als organisatie bewust te zijn van het belang van diversiteit en stappen te zetten richting een inclusievere werkvloer. Bovendien levert het meerwaarde op, omdat jouw organisatie dan geen potentieel talent misloopt én betere resultaten boekt. Met als doel dat jongeren minder arbeidsmarktdiscriminatie, stereotypering en vooroordelen ervaren en er meer gelijke kansen ontstaan. CNV Jongeren heeft samen met jonge werknemers en organisaties een aantal praktische handvatten opgesteld om hierbij te helpen. Ga je mee richting 'van Zij naar Wij'?

## WERVING & SELECTIE

### KIJK BUITEN JE BUBBEL

Probeer ervoor te waken dat je niet alleen via je eigen informele sociale netwerken werft, waardoor in veel gevallen alleen kandidaten, die al lijken op de werknemers in de organisatie geworven worden. Het inzetten van diverse zoekkanalen, zoals de formele wegen, maar ook bijvoorbeeld via migrantenorganisaties, kan ervoor zorgen dat het bereik breder wordt en de sollicitanten diverser.

### ANONIEM SOLLICITEREN

Maak het mogelijk om anoniem te solliciteren.

### BEWUST ZIJN

Zorg ervoor dat HR-medewerkers en recruiters zich bewust zijn van hun eigen (onbewuste) vooroordelen, door middel van een training of literatuur.

### WAARDE VAN DIVERSITEIT

Zorg dat alle medewerkers de toegevoegde waarde van diversiteit inzien, in plaats van quota die gehaald moeten worden.

### SPECIFIEKE COMPETENTIES

Vacatureteksten kunnen toegankelijker gemaakt worden door te vragen om specifieke competenties, ervaring en kennis die jongeren met een biculturele achtergrond meebrengen. Bijvoorbeeld het vermogen om vanuit verschillende culturele invalshoeken een vraagstuk te benaderen of het hebben van kennis van diverse klantgroepen.

### ZOEK IN DE REGIO

Je kan ook samenwerken met regionale maatschappelijke organisaties, waardoor je het netwerk verbreedt en ook andere jongeren bereikt. Stichting Giving Back is hier een mooi voorbeeld van.

### JOB CRAFTING

Maak een begin met jobcrafting. Hierbij laat je werknemers sleutelen aan hun baan, zodat deze dichterbij de buurt komt van hun ideale werk. Door niet met een vast functieprofiel te werken, kan je beter aansluiten bij de verschillende wensen van een diverse groep werknemers.

### GA IN GESPREK

Ga ook eens in gesprek met jongeren met een biculturele achtergrond om ervoor te zorgen dat je meer aansluit bij hun belevingswereld. Als je de doelgroep goed kent, kan je bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken of kom je erachter dat je bedrijfscultuur mogelijk niet aansluit. Veel jongeren met een biculturele achtergrond geven aan graag de ruimte te willen ervaren om zichzelf te kunnen zijn en de eigen normen en waarden te kunnen uitdragen.

## BEHOUD



Omarm ook daadwerkelijk de diversiteit binnen je organisatie. Ga er niet vanuit dat iedereen zich hetzelfde gedraagt, maar zet onderlinge verschillen in om de organisatie verder te brengen. Je kunt hier stappen in zetten door bijvoorbeeld binnen het team tijd te besteden aan de onderlinge verschillen en hoe deze elkaar kunnen versterken.



Zorg dat je regelmatig de spreekwoordelijke thermometer in jouw bedrijf steekt: hoe voelt iedereen zich op de werkvloer? Doe een anonieme enquête en bespreek vervolgens de resultaten met elkaar en koppel hier acties aan.



Zorg voor goede trainingen met betrekking tot het omgaan met verschillen op de werkvloer voor het personeel en stimuleer dit ook.



Vraag specifiek ook de werknemers met verschillende achtergronden om mee te denken over het beleid, als ze zich niet uit zichzelf melden. Zo zorg je ervoor dat ieders perspectief wordt meegenomen bij het maken van beslissingen.



Wees eerlijk en transparant over waar je als organisatie bent in de ontwikkeling van je diversiteits- en inclusiebeleid. Maak het niet mooier dan het is, maar zet wel de stip op de horizon.



Geef erkenning aan verschillende culturen binnen jouw bedrijf, bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan verschillende feestdagen of vrije dagen flexibel in te kunnen zetten.

In samenwerking met:

