

Veel voorkomende problemen en oplossingen

Dit overzicht is een bewerking van een checklist die de Vlaamse overheid ter beschikking stelt aan bedrijven en instellingen die met diversiteitsbeleid willen starten.

Probleem: personen uit bepaalde groepen vallen in een vroege fase van de selectieprocedure dikwijls af

Mogelijke oorzaken	Mogelijke oplossingen
<ul style="list-style-type: none"> Stereotype verwachtingen en/of discriminatie door selecteurs 	<ul style="list-style-type: none"> Zorg voor training van selecteurs Maak vooroordelen bespreekbaar Non-discriminatiecode in het arbeidsreglement
<ul style="list-style-type: none"> Onaangepaste tests 	<ul style="list-style-type: none"> Corrigeer (in overleg met experts) de tests
<ul style="list-style-type: none"> Sociaal-normatieve selectiecriteria geven de doorslag 	<ul style="list-style-type: none"> Overloop de checklist en corrigeer de selectieprocedure en -criteria
<ul style="list-style-type: none"> Onvoldoende kwalificaties 	<ul style="list-style-type: none"> Voorzie (individuele) beroepsopleiding, cursussen 'Nederlands op de werkvloer', taaksplitsing en/of jobrotatie

Probleem: personen uit bepaalde groepen doen het systematisch minder goed dan bij het beslissende interview

Mogelijke oorzaken	Mogelijke oplossingen
<ul style="list-style-type: none"> Stereotype verwachtingen bij interviewer 	<ul style="list-style-type: none"> Zie bij 3 hierboven
<ul style="list-style-type: none"> Ze krijgen andere vragen voorgelegd dan de 'modelwerknemer' (die jong, man, gezond en autochtoon is) 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruik gestructureerde interviews en scoringstabellen Train de interviewer
<ul style="list-style-type: none"> Er ontstaan misverstanden tijdens het interview 	<ul style="list-style-type: none"> Train de interviewer(s) Stel een divers interviewteam samen (mannen én vrouwen, van verschillende leeftijden, autochtone én biculturelen....)

Probleem: veel personen stromen uit tijdens of na de proefperiode of na het tijdelijke contract (het draaideureffect)

Mogelijke oorzaken	Mogelijke oplossingen
<ul style="list-style-type: none"> • Onaangepaste introductie in de dienst 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik onze checklist en brochures en optimaliseer de introductieprocedure • Stel een mentor aan
<ul style="list-style-type: none"> • Stereotypen, vooroordelen en/of 'alledaags racisme' bij een aantal medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> • Non-discriminatieclausule opnemen in het arbeidsreglement • Vooroordelen bespreekbaar maken • Vertrouwenspersoon aanstellen • Trainingen (interculturele) communicatie • Betrokkenheid verhogen van de werknemersvertegenwoordigers
<ul style="list-style-type: none"> • Geen draagvlak binnen alle geledingen van de onderneming voor een diversiteitsbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimaliseren van de interne communicatie • Bewustwording van de medewerkers • Trainingen 'management van diversiteit' • Een diversiteitsmanager aanstellen • Creatieve ontmoetingen rond diversiteit organiseren
<ul style="list-style-type: none"> • Te weinig (vermeend of reëel) 'employable' 	<ul style="list-style-type: none"> • Conditie creëren voor levenslang leren • Loopbaanbegeleiding organiseren • Coaching voorzien • Leermogelijkheden 'on the job' verbeteren • Taaksplitsing en jobrotatie ter bevordering van de interne mobiliteit • Leerprocessen voor competentieontwikkeling opstarten via projecten, job(re) design, werkplekleren, individuele leertrajecten.

Bron: bewerking naar Klacht Administratie Werkgelegenheid 2010. Dit zijn slechts enkele voorbeelden. Voor meer tips en voorbeelden kunt u terecht bij www.trivisie.be.