



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Eerste gezamenlijke acties voor de uitvoering van de *Werkagenda voor culturele diversiteit op het werk*

29 september 2021

Werkagenda





# Actie is nodig om onze doelstellingen voor meer culturele diversiteit op het werk te bereiken

1



**In 2025 doet een meerderheid van werkgevers (breder dan de huidige voorhoede) wat bewezen werkt voor gelijke kansen en culturele diversiteit**

- We vergroten de capaciteit om ook nieuwe groepen werkgevers te bereiken met praktijkgerichte ondersteuning
- We ontwikkelen in samenwerking met werkgevers toolkits en menukaarten met relevante en toegankelijke informatie over hoe je kunt doen wat bewezen werkt
- We ondersteunen individuele werkgevers om een *evidence based* beeld te krijgen van de impact van hun inspanningen

2



**Werkgevers(organisaties) dragen zichtbaar hun goede voorbeelden op het gebied van culturele diversiteit uit**

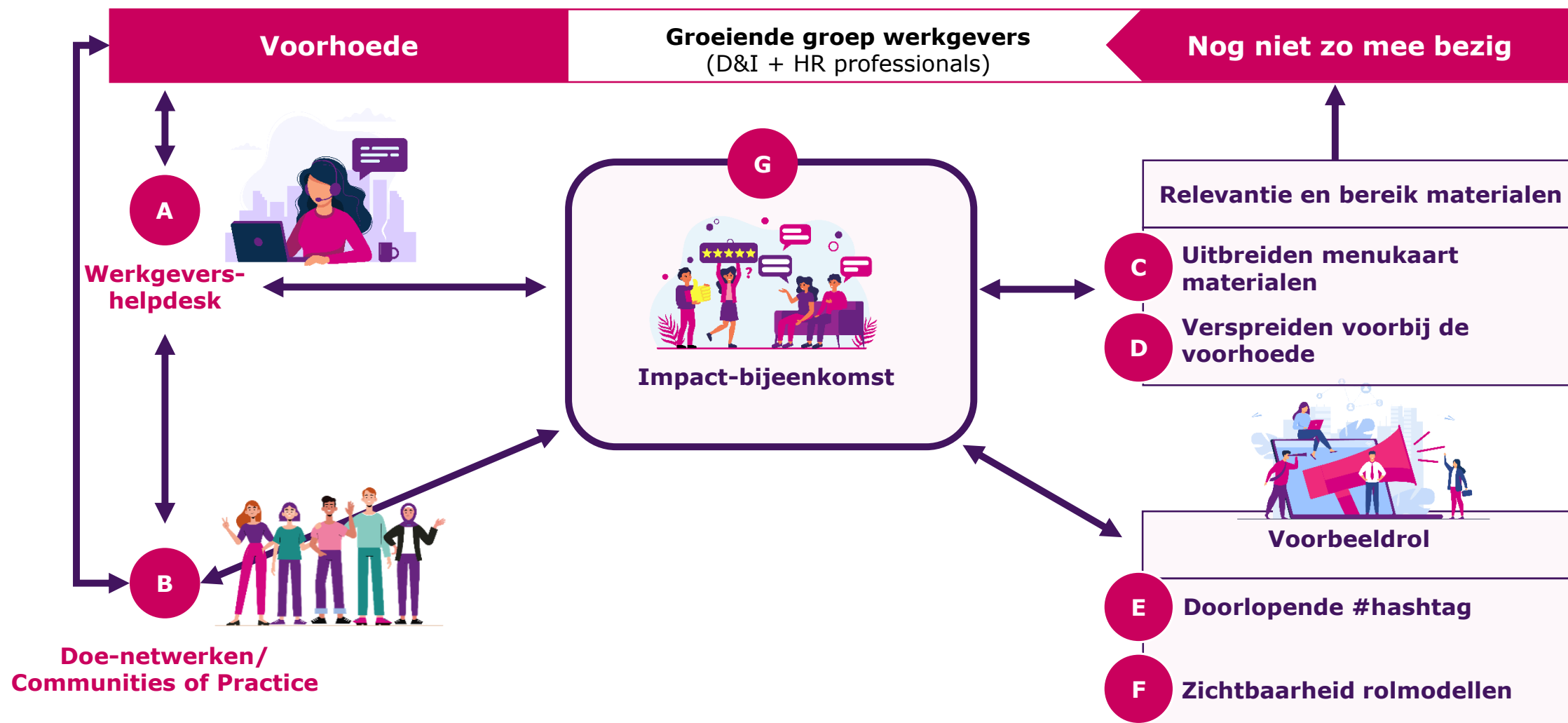
3



**Het bevorderen van culturele diversiteit en gelijke kansen is duurzaam onderdeel van de professionele vaardigheden van HR-professionals en recruiters**



# We bundelen onze krachten op kernpunten





# Er is direct effect van onze gebundelde krachten

**Meer capaciteit** om werkgevers op weg te helpen



**Inhoudelijke relevantie verzekerd**, door samen blijven leren, met een brug tussen theorie en praktijk



**Meer bereik** onder werkgevers uit ons netwerk en aan de rand ervan, voor wie culturele diversiteit nog nieuw is





# A Werkgevers-helpdesk om aan te sluiten bij reële behoeften van werkgevers

## WAT WE BEDOELLEN

Wanneer werkgevers zich bij bestaande werkgevers-helpdesks (voor leden) melden met vragen over een handelingsperspectief voor meer culturele diversiteit en inclusie op het werk, gaan we die onderling doorverwijzen naar de (opgeschaalde) helpdesk van SER/Diversiteit in Bedrijf. Daar worden ze op een praktisch en niet-normerende manier geholpen aan bewezen effectieve antwoorden op kleine en grote vragen.

*In de toekomst: eventueel pro-actief benaderen werkgevers?*

## EERSTE INZET OM HET SAMEN STERKER TE MAKEN

### Voldoende capaciteit helpdesk SER/DiB

- SER/DiB: bereid om de bestaande helpdesk open te stellen voor niet-ondertekenaars van het Charter Diversiteit die vragen hebben over culturele diversiteit (vereist aanvullende capaciteit: 1 extra fte kan voorzien in 75 extra werkgevers) en registreren van trends en behoeften

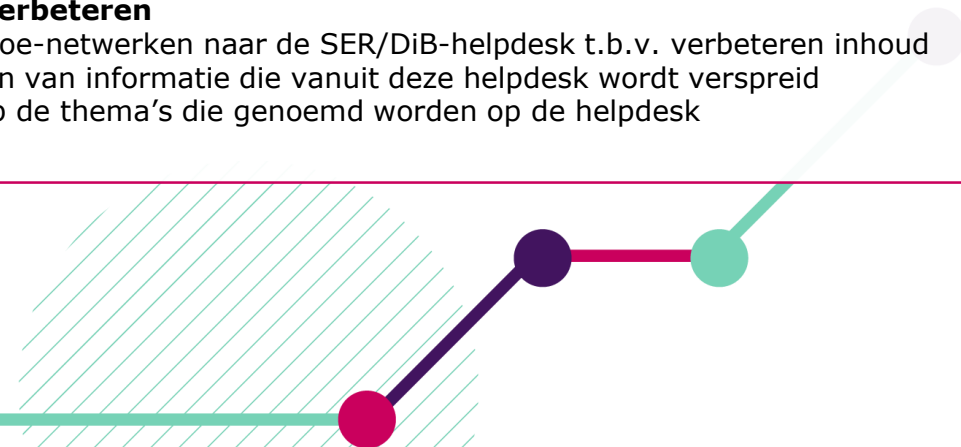
### Doorsturen van werkgevers met vragen over culturele diversiteit naar de SER/DiB-helpdesk

- ABU, AAVN, NBBU, VNO-NCW: doorverwijzen naar de helpdesk van SER/DiB vanuit bestaande eigen helpdesk/servicedesk (voor leden) binnenkomende vragen over (culturele) diversiteit en gelijke kansen die niet zelf eenvoudig te beantwoorden zijn
- FNV: kennis over SER/DiB en de helpdesk verspreiden onder kaderleden en vakbondsbestuurders
- Randstad: werkgevers attenderen op het bestaan van de SER/DiB-helpdesk en hen hiernaartoe leiden

### Inhoud verspreiden en verbeteren

- AAVN: directe link van doe-netwerken naar de SER/DiB-helpdesk t.b.v. verbeteren inhoud
- NBBU: verder verspreiden van informatie die vanuit deze helpdesk wordt verspreid
- Randstad: meedenken op de thema's die genoemd worden op de helpdesk

Draagt direct bij aan doelstellingen:





# B Doe-netwerken van werkgevers uitbreiden

## WAT WE BEDOELLEN

Doe-netwerken bieden een veilige omgeving, waarin je met vallen en opstaan samen oefent in het toepassen van interventies die bewezen bijdragen aan meer culturele diversiteit. Dit is een stap om van kennis over te gaan naar actie en zo te zorgen dat steeds meer werkgevers – met wat hulp – doen wat werkt.

Er bestaan reeds verschillende doe-netwerken, zoals die van de Normaalste Zaak en enkele Communities of Practice die zijn opgestart als onderdeel van het programma VIA. Samen kunnen we deze uitbreiden in aantal en in thematiek.

*In de toekomst: op basis van de impactbijeenkomst kunnen doe-netwerken rondom nieuwe inzichten en methodes die werken worden toegevoegd.*

Draagt direct bij aan doelstellingen:

1

2

3

## EERSTE INZET OM HET SAMEN STERKER TE MAKEN

### Eigen doe-netwerken faciliteren

- ABU: bestaande Denktank Diversiteit uitbreiden tot een branche-brede denktank/overleg
- AWWN: dit jaar (2021) afrappen van een eerste Community of Practice met werkgevers uit het eigen netwerk, gericht op objectiever selecteren, (gebruikmakend van de VIA-infrastructuur en –methode). In de toekomst meerdere van dergelijke groepjes leiden, om te komen tot ongeveer 60 toonzettende werkgevers
- Ministerie van Sociale Zaken: delen van de aanpak voor CoPs en bijbehorende materialen uit pilots

### Vergroten aantal deelnemers aan doe-netwerken

- SER/DiB, NBBU: enthousiasmeren en doorleiden van werkgevers om zich aan te sluiten bij doe-netwerken
- Randstad: zelf deelnemen aan doe-netwerken – om ED&I binnen Randstad te versterken én om andere bedrijven te inspireren (in overleg met het regionale management)

### Methodiek van doe-netwerken verrijken, vanuit eigen kennis en netwerk

- SER/DiB: kennis en ervaring inbrengen over de thematiek (bijvoorbeeld het Charter-document over werven & selecteren) & netwerk inzetten om uit te putten voor bijvoorbeeld gastsprekers voor deze Communities. Hoort daarnaast graag de lessen terug uit de netwerken
- FNV: netwerk om uit te putten om in de Communities de ervaring van (biculturele) werknemers te vertegenwoordigen.
- NBBU: indien gewenst, meedenken over de netwerken en wat daarin aan de orde kan komen.



# C Uitbreiden van menukaart van **materialen** voor werkgevers

## WAT WE BEDOELLEN

We werken samen aan een 'menukaart' aan kwalitatief hoogwaardige en relevante materialen over meer culturele diversiteit op het werk voor werkgevers. Op die manier vermijden we dubbele moeite en bereiken we maximaal effect. De impactbijeenkomst geeft richting voor het ontwikkelen van materialen, waar vooral vraag naar is.

*In de toekomst: koppeling maken naar materialen met relevantie voor andere doelgroepen; regie/coördinatie van buiten het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.*

Draagt direct bij aan doelstellingen:

1

2

3

## EERSTE INZET OM HET SAMEN STERKER TE MAKEN

### Ontwikkelen van menukaart en aanvullende materialen

- AWWN: specifieke *deliverable* om de output van de doe-netwerken te vertalen naar bruikbare materialen; een bijdrage leveren aan (i.s.m. een universiteit/onderzoeksbureau?) onderzoek naar de waarde van culturele diversiteit in Nederland (*business case*)
- SER/DiB: vanuit bestaande helpdesk-functie een coördinerende rol invullen en helpen vertalen van theorie kennis naar voor werkgevers begrijpelijke tips, eventuele signalen over hiaten bespreken en meedenken over oplossingen
- FNV: meedenken vanuit werknemersperspectief, bij het uitwerken van materialen, zoals *business cases* voor culturele diversiteit, handreikingen en de 'stand van de praktijk', mogelijk ook door middels ledenenquêtes de effecten op werknemers zelf te toetsen
- Ministerie van Sociale Zaken helpt zaken bij elkaar brengen en produceert enkele materialen:
  - E-learning over objectief selecteren (mede op basis van programma VIA), met de ambitie deze periodiek te updaten aan de hand van feedback uit onderzoek en praktijk
  - Een Koerskaart voor werkgevers - een spel om het gesprek over gelijke kansen op het werk te initiëren
  - Uitwerken van de 'stand van de praktijk' (Delphi 2) met werkgevers, voor zowel selectie, als behoud en doorstroom, met TNO
  - Van de in programma VIA ontwikkelde handreikingen voor objectief selecteren een gezamenlijk product maken (gesteund door de Werkagenda-groep)
  - De Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM) een handreiking laten opstellen met aanbevelingen voor organisaties om zelf de effectiviteit van maatregelen voor inclusie en diversiteit te meten.
- NBBU: materialen die wij hebben delen, signalen over hiaten bespreken en meedenken over oplossingen
- Randstad: meedenken over *business cases* vanuit inzicht en ervaring in publiek-private samenwerkingen

### Inbrengen eigen bestaande materialen voor op een menukaart

- ABU: de app "Diversiteit loont" (voor leden), tabblad op website ABU, website "werk jij mee zeg nee" (publiek)
- SER/DiB, ministerie van Sociale Zaken, NBBU: verschillende materialen, zoals diversiteitswijzers en handreikingen
- Randstad: diensten op het gebied van D&I

### Zichtbaarheid menukaart vergroten

- NBBU, Randstad: werkgevers (externe relaties en/of leden) verwijzen naar de menukaart
- Inspectie SZW: doorverwijzen, als onderdeel van voorlichting aan werkgevers



# D Verspreiden voorbij de 'voorhoede' in bestaande netwerken en activiteiten

## WAT WE BEDOELEN

Door vaker onze bestaande kanalen in te zetten die juist géén focus op culturele diversiteit hebben, maar wél werkgevers bereiken, kunnen we een bredere groep werkgevers, voorbij 'de voorhoede' helpen om aan de slag te gaan met culturele diversiteit op het werk.

Zo zou het bijvoorbeeld mogelijk kunnen zijn om vanuit vragen over een krappe arbeidsmarkt ook de toegevoegde waarde van aandacht voor culturele diversiteit te laten zien in bestaande netwerken en bijeenkomsten van branches en sectoren.

Draagt direct bij aan doelstellingen:



## EERSTE INZET OM HET SAMEN STERKER TE MAKEN

### Voor iedereen vindbare web-portals, over culturele diversiteit op het werk

- ABU: vernieuwde website 'werk jij mee, zeg nee'
- AWWN: ruimte op eigen site voor info voor de doe-netwerken m.n. toolkits/menukaarten, praktische informatie en verwijzen naar sites van samenwerkingspartners (SER/DiB en VNO-NCW)
- SER/DiB: bestaande website met kennis en handreikingen blijven aanvullen
- VNO-NCW: bestaande website op-plussen qua vindbaarheid, aansluiting bij vragen van leden over gelijke kansen en culturele diversiteit (waaronder aandacht voor objectievere werving en selectie) en meer goede voorbeelden vanuit de leden zichtbaar maken

### Een breder publiek bereiken via uiteenlopende eigen activiteiten

- ABU: we bieden intercedenten meermaals per jaar de training "Selecteren zonder vooroordelen" aan. Het onderwerp is daarnaast opgenomen in gedragsregels en CAO en is een lidmaatschaps criterium met een meldpunt waar gevallen van discriminatie opgepakt worden
- AWWN: via meerdere kanalen (site, nieuwsbrieven, LinkedIn, etc.) aandacht besteden aan het onderwerp met duidelijke links naar initiatieven, goede voorbeelden en te gebruiken materialen
- SER/DiB: eigen multi-channel aanpak inzetten voor verspreiden van materialen voor werkgevers, die uit de Werkagenda-groep komen
- FNV: faciliteren van opleidingen/trainingen of verspreiden materiaal aan en via vakbondsbestuurders, kaderleden en ondernemingsraden
- Inspectie SZW: als onderdeel van voorlichting aan werkgevers doorverwijzen naar gezamenlijke materialen en goede voorbeelden (folders met QR-codes, zodat ze geen webadressen hoeven in te tikken & qua stijl en boodschap minimaal een onderscheid tussen branches versus werkgevers/bedrijven, liefst ook onderscheid tussen grote en kleine bedrijven)
- NBBU: culturele diversiteit op het werk is opgenomen in onze communicatiejaarkalender over diversiteit en inclusie. Daarnaast werken wij met klankbordgroepen waarin het thema aandacht krijgt. Ten slotte is het hebben van een antidiscriminatiebeleid een lidmaatschaps-eis, waar audits op zijn
- Randstad: plek voor het thema maken bij kennisdeling op het gebied van jobcarving / ombuigen van vacatures, gerelateerd aan een krappe arbeidsmarkt en het aantrekken van nieuw personeel
- VNO-NCW: regionale MKB-afdelingen en een geselecteerd aantal branche-organisaties actief benaderen om een beeld te krijgen van ondersteuningsbehoeften en hen doorverwijzen naar bestaande bronnen/materialen

### HR-professionals bereiken via opleidingen

- Ministerie van Sociale Zaken: KIS op collaboratieve wijze laten ontwikkelen van een curriculum voor HR-opleidingen aan HBO-instellingen





# E Goede voorbeelden bundelen met een **doorlopende #hashtag**

## WAT WE BEDOELEN

Een gedeelde #hashtag zorgt dat de (regionale) achterban vaker goede voorbeelden op het gebied van culturele diversiteit op het werk langs kan zien komen. Met minimale coördinatie en afstemming, komt meer van wat al gebeurt op de radar.

Naast inspiratie, geeft het werkgevers ook gelegenheid tot reageren, met vragen of met eigen ervaringen. Zonder de inspanningen van een volledige campagne.

*In de toekomst: zo inrichten dat de boodschap samen met de doelgroep wordt verspreid (zoals samen met ECHO?)?*

## EERSTE INZET OM HET SAMEN STERKER TE MAKEN

### Delen op de #hashtag van goede voorbeelden uit eigen netwerk

- ABU: er zijn regelmatige publicaties van nieuwsberichten in on/offline media, we zullen deze gebruiken om goede voorbeelden te verspreiden. Dit willen we meer doen op de vernieuwde website "Werk jij mee, zeg nee"
- AWWN: meedoen met de hashtag en een speciale plek op de website voor goede voorbeelden en actief goede voorbeelden 'maken', zodat ze op de site gezet kunnen worden
- FNV: de afdeling Communicatie en Marketing doet mee met deze #hashtag
- VNO-NCW: focus op zichtbaar maken van goede voorbeelden, specifiek uit regionale MKB-afdelingen en (een geselecteerd aantal) branche-organisaties

Draagt direct bij aan doelstellingen:

1

2

3





# F Zichtbaarheid van CEO's/directeuren als rolmodellen vergroten

## WAT WE BEDOELEN

Eén of meerdere geloofwaardige en zichtbare boegbeelden uit het klein- en grootbedrijf, kunnen fungeren als rolmodel en zo bijdragen aan een gevoel van prioriteit en urgentie van culturele diversiteit op het werk.

Deze persoon/personen dragen niet alleen intern, maar ook extern de boodschap uit die achter onze werkagenda zit: dat er een kans en noodzaak ligt voor werkgevers om aan de slag te gaan met het mogelijk maken van gelijke kansen, ongeacht afkomst. En dat dit in de praktijk ook haalbaar is; zij zijn er immers zelf het voorbeeld van!

## EERSTE INZET OM HET SAMEN STERKER TE MAKEN

### Zelf een rolmodel zijn

- ABU: eigen directeur blijft graag actief in de huidige Taskforce
- AWVN: Raymond Puts als ambassadeur van themagroep werk/lid Taskforce
- FNV zet zich in voor bevorderen diversiteit en inclusie en zal (als dat passend is) aansluiten bij genoemde evenementen.
- Randstad: inzet om bij onszelf ED&I maximaal op de kaart te krijgen en door te voeren in heel Randstad Groep NL.

### Zichtbaarheid van anderen als ambassadeur/rolmodel vergroten

- AWVN: vanuit de opgehaalde goede voorbeelden ambassadeurs/rolmodellen naar voren schuiven of een podium geven
- NBBU: leden oproepen om met voorbeelden te komen en enkelen van hen benaderen voor een ambassadeurschap.
- FNV: werkgevers uit midden- en kleinbedrijf die culturele diversiteit zichtbaar en herkenbaar uitdragen uitnodigen om mee te lopen in een demonstratie plus bijeenkomst in 2022/23, georganiseerd door Netwerk wereldburgers FNV samen met Comité 21 maart; FNV Diversiteitsprijs 2022 uitreiken aan boegbeelden uit het klein- en grootbedrijf die als rolmodel fungeren en een significante bijdrage geleverd hebben aan een gevoel van prioriteit en urgentie van culturele diversiteit op het werk

Draagt direct bij aan doelstellingen:





# G Impact-bijeenkomst

## WAT WE BEDOELEN

We willen de impact en relevantie van onze acties gezamenlijk naar een hoger niveau tillen. De realiteit van werkgevers staat niet stil, net zo min als kennisontwikkeling. Daarom houden we twee keer per jaar een 'impactbijeenkomst'. Deze kan ook een basis bieden voor terugkoppeling aan onze eigen Taskforce.

De input zijn – op hoofdlijnen - onze perspectieven op wat werkgevers op dit moment nodig hebben. De output zijn afspraken voor concrete acties die in dat licht het meeste gaan bijdragen aan de verwerkelijking van onze Werkagenda.

*In de toekomst: ruimte toevoegen voor updates over relevante ontwikkelingen (nationaal en Europees) in regulering/wetgeving.*

Draagt direct bij aan doelstellingen:



## EERSTE INZET OM HET SAMEN STERKER TE MAKEN

### Facilitatie & organisatie

Ministerie van Sociale Zaken: kan faciliteren en – naast de Werkagenda-partijen – relevante partijen uit het netwerk betrekken:

- Kennispartners (bijv. universiteiten, KIS, NIM, GAK, SCP, TNO), voor de link tussen praktijk en onderzoek, zowel in de keuze van onderzoeksthema's, als in het terugvloeien van lessen naar de praktijk
- Opleidingspartners (nog te bepalen, bijv. hoger onderwijs, private partijen), die kunnen zorgen voor het terugvloeien naar opleidingen en trainingen van HR-professionals.

### Bijhouden wat je hoort en ziet in eigen gelederen, zodat iedereen daarop kan sturen

- ABU: terugkoppelen van inzichten en ervaringen uit Denktank Diversiteit, training "selecteren zonder vooroordelen", meldpunt en eigen helpdesk delen en waar nodig anderen inspireren en op gang helpen
- AWVN: terugkoppelen resultaten vanuit doe-netwerken
- SER/DIB: terugkoppelen terugkerende vragen en thema's die binnenkomen bij de helpdesk, waaronder ook inzicht in welk materiaal nu populair is
- FNV: inbrengen van perspectief van de werknemers waar het uiteindelijk om gaat, zodat werkenden zelf niet vergeten worden.
- Inspectie SZW: terugkoppelen van het beeld uit verkennende inspecties over gelijke kansen in werving en selectie.
- NBBU: terugkoppelen veelgestelde vragen van de eigen Servicedesk
- VNO-NCW: terugkoppelen signalen die opgevangen worden uit de branches en achterban



# Backlog

Eerdere ideeën uit dit gezelschap, waar wel animo maar nog geen eigenaar voor is, zijn:

- > Externe rolmodellen koppelen aan bestaand netwerk van bijvoorbeeld NL2025 (bijvoorbeeld onder hun thema 'sociaal' of 'kansen voor werk') en/of directeuren/CEO's uit onze eigen netwerken.
- > Een zichtbare bijeenkomst georganiseerd door werkgevers, met als strekking 'dit is wat er al gebeurt', bijvoorbeeld op 21 maart 'Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie', of gekoppeld aan de VIA-conferentie 'Doen wat Werkt'
- > E-learning ontwikkelen voor recruiters, gericht op omgaan met lastige vragen (wat als een cliënt vraagt om iets wat eigenlijk niet gepast of toegestaan is?)

