

DEI strategy: Make the most of your top talent

Masterclass handout



Masterclass structure

- 01** **De basis**
- 02** **Waar beginnen?**
- 03** **Organisatie meekrijgen**
- 04** **Impact meten**
- 05** **Conclusie**

Onze expert

Sacha Martina is een energieke ondernemer, toegewijde moeder en tech liefhebber met een diepe passie voor diversiteit en inclusie. Na jarenlang in de technologie-industrie te hebben gewerkt en geconfronteerd te zijn met de grote ongelijkheden in vertegenwoordiging en gelijkheid, ontdekte ze haar ware roeping in het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Met haar onverzettelijke inzet voor het creëren van een rechtvaardige wereld voor iedereen, is ze een veelgevraagd spreker, trainer en consultant geworden. Ze deelt haar kennis en expertise om zowel individuen als organisaties te versterken.



De basis

DEI staat voor:

- **D**iversiteit: de verscheidenheid aan achtergronden, ervaringen en perspectieven binnen je team
- **E**quity: het bieden van gelijke toegang tot kansen, middelen en ontwikkelingsprogramma's.
- **I**nclusiviteit: het creëren van een omgeving waar iedereen zich comfortabel voelt om zijn unieke ideeën en ervaringen bij te dragen.

Tips:

1. Definieer wat DEI betekent in de context van jouw bedrijf.
2. Pas jouw definitie van DEI aan naarmate jouw bedrijf in de loop der tijd verandert.

Waarom hierover hebben?

Jonge generaties (Z, Alpha) willen werken voor bedrijven die voor diversiteit staan:

76% van potentiële werkzoekenden geeft aan dat diversiteit en inclusie een top 3 factor is bij het zoeken naar een andere baan.

Concurrentievoordeel bij krapte op de arbeidsmarkt:

Diverse teams kunnen een aantrekkelijke werkgever zijn en zorgen voor een grotere talentpool om uit te putten.

Diverse teams presteren beter:

Er is veel data beschikbaar die dit ondersteunt. Verschillende perspectieven en ervaringen leiden vaak tot creatievere oplossingen en betere besluitvorming.

Diversiteit als factor in het behouden van personeel:

Een inclusieve bedrijfscultuur met bijvoorbeeld ERG's (Employee Resource Groups) kan leiden tot een betere werksfeer en een gevoel van verbondenheid. Je kunt lid zijn van een ERG als vertegenwoordiger van een bepaalde groep of als bondgenoot (ally).

Gezondheid

Zowel fysiek als mentaal. Een divers team kan beter rekening houden met verschillende behoeften en omgaan met uiteenlopende kwaliteiten en uitdagingen

2. Waar beginnen?

- Altijd beginnen met een nul-meting. Je kan niet veranderen wat je niet weet of ziet.
- Weet wat er speelt. Wie doet er al iets, haal het net op intern en geef mensen de tijd en de ruimte. Start bijvoorbeeld een ERG (Employee Resource Group) en geef deze mensen allemaal 2 dagen per maand de ruimte om hieraan te werken.
- Maak iemand verantwoordelijk, idealiter niet alleen van HR, het gaat ons allemaal aan!
- Durf dingen te ondernemen. Wees niet bang om fouten te maken. Fouten maken is beter dan niks doen.
- Doe het niet alleen. Er zijn gelukkig steeds meer experts te vinden die op consultancy en advies basis jou en je organisatie kunnen helpen.
- Betrek verschillende mensen intern en extern bij DEI initiatieven, om je scherp te houden op je eigen bias en te leren wat men belangrijk vindt.

Organisatie meekrijgen

Hoe ga je om met weerstand? Verandering roept weerstand op en wellicht ziet jouw directeur nog niet de urgentie in. Hoor je uitspraken zoals 'Maar we staan toch open voor iedereen?', 'We maken geen onderscheid?', 'We willen alleen de beste kandidaten.'? Laten we hier dieper op ingaan.

Waarom is het voor founders een vermoeiend onderwerp

- Ipv probleem tackelen, naar de oplossing. Durf in actie te komen.

Hoe zet je het als HR neer in je people organisatie

- Zoveel mogelijk met iedereen over het thema communiceren via alle kanalen met gebruik van data.
- Bepalen waar de eerste stappen zitten.

Hoe krijg ik het management mee en krijg ik budget vrij?

- Helpen herinneren wie het fundament van een bedrijf bouwen.
- Vragen stellen om blinde vlekken op te sporen: zijn wij een eerlijke weerspiegeling van ons land, onze stad, of onze industrie? Zo nee, wat gaan we daaraan doen?
- Kritisch kijken naar de schrijfstijl van vacatures.

Impact meten

- **De juiste KPI's kiezen:** deze meetgegevens zijn afhankelijk van jouw specifieke context en huidige DEI-inspanningen.
- **Realistische doelen stellen:** vermijd overdreven ambitieuze doelen om ontmoediging te voorkomen.
- **Balans tussen kwalitatieve en kwantitatieve data:** houd klachten, diversiteit in sollicitaties, diversiteit in de interviews groep en medewerkers enquêtes bij.
- **Medewerkers Enquêtes:** zoek naar inzichten over erbij horen, veiligheid, en bewustzijn van onbewuste vooroordelen, geanalyseerd per demografische groep.
- **Lange Termijn Verbintenis:** het bouwen van een inclusieve werkplek vereist langdurige inspanning, dus wees geduldig.
- Rapporteren aan leiderschap: focus op de zakelijke impact van DEI, waarbij zowel successen als verbeterpunten worden benadrukt.
- **Transparantie en leren:** toon alle initiatieven, met nadruk op lessen die zijn getrokken uit mislukkingen.
- **Continue verbetering:** moedig een cultuur van groei aan en toon toewijding aan continue vooruitgang.
- **Het meten van succes leidt tot een echt inclusieve werkplek:** dit creëert een omgeving waar iedereen zich gewaardeerd voelt en in staat is om zijn of haar beste werk te leveren.

Conclusie

Top 4 laaghangend fruit: dit kun je morgen al gaan doen

1.

Bouw samen met de mensen die je al hebt een DEI kalender (geef aandacht aan dagen die geen aandacht krijgen). Betrek mensen erin en vraag om hulp als je vastloopt.

2.

Leg aan je team uit waarom je ervoor hebt gekozen om je voornaamwoorden te delen, want goed leiderschap inspireert navolging.

3.

Volg House of Inclusion op LinkedIn

4.

Ga naar een ander soort events/sprekers. Luister naar podcast en lees boeken of artikelen over deze thema's.

Samenvatting

Experimenteren omarmen

Te vaak schrikken we ervoor terug om nieuwe benaderingen te proberen uit angst voor mislukking, omdat we bang zijn dat dit een slechte afspiegeling is van onze inspanningen. Laten we dit herkaderen!

Benader je DEI-initiatieven met een experimentele mindset. Door ze als experimenten te zien, anticipeer je op uitdagingen, wat perfect acceptabel is.

Deze mentaliteit bevordert een cultuur van leren en stelt je in staat om je strategieën te herhalen en te verbeteren. Er is veel te leren onderweg en dat moeten we omarmen

Samenvatting

De kracht van storytelling te begrijpen

Data is cruciaal, maar data alleen inspireert niet altijd tot verandering. Je moet storytelling gebruiken om je DEI-inspanningen tot leven te wekken.

Deel de ervaringen van echte kandidaten met een diverse achtergrond. Vertel bijvoorbeeld het verhaal van een vrouw van kleur die solliciteerde naar een technische functie. Het benadrukken van haar reis, de uitdagingen waarmee ze geconfronteerd werd en de factoren die uiteindelijk haar beslissing om het aanbod te accepteren beïnvloedden, kan ongelooflijk krachtig zijn.

Door op emotioneel niveau met mensen te connecteren, bevordert storytelling empathie en begrip.

Samenvatting

Je fouten te erkennen en ervan te leren

Uiteindelijk is er geen reis zonder tegenslagen. Als dingen niet gaan zoals gepland, schrik er dan niet voor terug. Erken je fouten, analyseer wat er misging en waarom, en verander dat in een waardevolle leerervaring.

Door een toewijding aan continue verbetering en een bereidheid om van fouten te leren te tonen, wek je vertrouwen. Je laat ook zien dat je toegewijd bent aan het creëren van een echt inclusieve omgeving.

Onthoud dat het bouwen van een diverse en inclusieve werkplek een marathon is, geen sprint. Omarm experimenteren, gebruik de kracht van storytelling en leer van je ervaringen.



Al jouw gegevens, allemaal samen

Maak een einde aan het doorzoeken van ontelbare bestanden en systemen. Personio biedt je een enkele bron van waarheid voor al jouw personeelsgegevens - dus het monitoren van DEI-metrics, het samenstellen van rapporten en het beantwoorden van complexe vragen is snel en gemakkelijk.

Boek jouw demo

Personio

The People Operating System