

## Mogelijke oplossingen voor inclusieve werving & meer diversiteit op de werkvloer



### Ga onbewuste vooroordelen uit de weg

- Anonieme sollicitatieprocedures: laat persoonlijke informatie zoals namen en geslacht weg in de eerste sollicitatiefase om bias te voorkomen.
- Bias training: bied regelmatige trainingen aan voor recruiters en hiring managers over het herkennen en aanpakken van onbewuste vooroordelen. De game Blindspot is een aanrader om hiervoor in te zetten.
- Gestandaardiseerde vragenlijsten: gebruik vaste interviewvragen om kandidaten consistent en objectief te beoordelen.
- AI-ondersteunde screening tools of gamification: gebruik technologie om cv's te screenen of kandidaten te waarderen (assessment via een game) zonder subjectieve informatie.
- Interne audit van vacatureteksten: laat vacatureteksten beoordelen op mogelijke vooroordelen en maak gebruik van inclusieve taal om alle kandidaten aan te spreken.
- Iedere situatie is weer anders, ga dus niet af op één ervaring en probeer het gewoon nog eens.
- Stel vragen: wat heeft iemand nodig om de functie goed te kunnen uitoefenen i.p.v. aannames te doen.
- Vooroordelen of bias kan worden verminderd door elkaar beter te leren kennen, investeer daarom in de samenwerking en stel vragen. Dit is ook goed te faciliteren in spelvorm tijdens een lunch. Zet vragenkaartjes of een teamconnector in.



### Verbreed je talentpools

- Werk samen: benader organisaties die werken met specifieke doelgroepen, zoals nieuwkomers, vluchtelingen of mensen met een beperking, om meer diverse kandidaten te bereiken. Zij kennen de doelgroep, blijven vaak betrokken en zorgen voor een zachte landing.
- Adverteer op niche-jobboards: plaats vacatures op platforms die zich richten op ondervertegenwoordigde groepen, zoals LGBTQ+-, nieuwkomers, culturele of handicap-specifieke jobboards.
- Gebruik netwerken van huidige werknemers: stimuleer referrals van diverse kandidaten via de netwerken van huidige werknemers. Je kan hiervoor een referral campagne opzetten met referral bonussen.
- De Goed aannemen tool is de wegwijzer wanneer je je team wilt uitbreiden met een OP-werker (Onbenut Potentieel). Hierin vind je bijvoorbeeld partijen die mensen vanuit verschillende doelgroepen aan jouw organisatie kunnen matchen en eventuele begeleiding kunnen bieden.





## Overwin praktische obstakels

- Vergoeding voor verhuiskosten: bied ondersteuning voor verhuiskosten om mensen die verder weg wonen te helpen dichterbij de werkplek te komen.
- Flexibele werkuren: bied parttime ploegendiensten en flexibele werktijden aan. Dit blijft een lastig punt voor veel werkgevers in de haven, maar wel een belangrijke om een bredere groep te kunnen aantrekken. Laten we hierover kennis en ervaring met elkaar uitwisselen.
- Toegankelijke werkplekken: pas werkplekken aan met ergonomische meubels of hulpmiddelen voor mensen met een fysieke beperking.
- Verhuur of lease van E-bikes en scooters: faciliteer leaseopties voor e-bikes en scooters om de bereikbaarheid van de werkplek te verbeteren.
- Carpooling-apps en pendeldiensten: Gebruik carpooling-apps of organiseer pendeldiensten om werknemers te ondersteunen die afhankelijk zijn van vervoer. Neem contact op met Deltalings als je interesse hebt om dit collectief aan te pakken.
- Bestaande vervoersoplossingen benutten: er zijn een aantal opties voor mensen zonder auto zoals de Maasvlakte hopper. Informeer naar de mogelijkheden en laat het weten als het niet voldoende aansluit.
- Taal: ga na of Nederlands een 'must' is of een 'nice to have'. Natuurlijk is het comfortabel als iedereen dezelfde taal spreekt, maar vaak is meer mogelijk dan je denkt. Deel kennis en ervaringen met andere werkgevers die hierin eerste stappen zetten. We kunnen van elkaar leren!
- Taalbuddy's: wanneer nieuwe medewerkers niet de voertaal spreken die binnen de organisatie geldt, zou je hen kunnen koppelen aan een collega die dezelfde taal spreekt of aan een collega die als taalmaatje wil fungeren.
- Mobiliteitsbuddy's: in geval van mobiliteitsuitdagingen is het de moeite waard om te kijken of je mensen die bij elkaar in de buurt wonen aan elkaar kan koppelen. Zuid-Holland-Bereikbaar heeft tooling wat inzicht biedt in die mogelijkheden.
- AI en technologieën die helpen bij taal: zet nieuwe technologieën in om medewerkers snel de juiste (vak)taal te leren. Bijvoorbeeld: Awina Academy ontwikkelt en biedt, in samenwerking met Hamrah, diverse beroepsgerichte taal- en vaardigheidstrainingen (adaptieve blended e-learning modules) aan voor bedrijven en werknemers.
- Pictogrammen: naast nieuwe technologieën werken ook de oude nog goed. Door dingen visueel te maken wordt dit toegankelijk voor mensen die de taal niet spreken. Denk bijvoorbeeld aan een veiligheidstraining.



## Zorg voor voldoende draagvlak

- Inzet van leiderschap bij diversiteitsinitiatieven: Zorg ervoor dat het management actief betrokken is bij diversiteitsprogramma's. Leiders kunnen diversiteitsdoelen publiekelijk ondersteunen en persoonlijke voorbeelden delen over hun inzet voor inclusie.
- Training en bewustwording voor alle medewerkers: organiseer regelmatige trainingen en workshops voor alle werknemers om bewustwording over diversiteit en inclusie te vergroten. Dit helpt bij het begrijpen van de voordelen en het belang van een inclusieve werkcultuur.

- **Betrek werknemers bij beleidsvorming:** geef werknemers de kans om actief bij te dragen aan het ontwikkelen van inclusieve beleidslijnen. Dit kan door middel van werkgroepen of enquêtefeedback. Het gevoel van eigenaarschap vergroot het draagvlak.
- **Betrek managers en shiftleaders bij de uitdagingen,** laat hen mee denken in de oplossingen en de uitvoering. Dat creëert draagvlak en eigenaarschap.
- **Wees eerlijk en transparant:** tijdsinspanning en het creëren van de juiste leersetting is nodig. Soms leidt dat ertoe dat de effectiviteit van een team naar beneden gaat. Zorg ervoor dat dit wordt erkent door boegbeelden en informele leiders binnen de teams/organisatie.
- **Communiceer successen en vooruitgang regelmatig:** houd medewerkers op de hoogte van de successen en vooruitgang van diversiteitsinitiatieven. Dit kan via nieuwsbrieven, vergaderingen of tijdens de lunch. Het zichtbaar maken van positieve resultaten versterkt het geloof in de waarde van diversiteit.
- **Deel voorbeelden uit de praktijk:** zeker in de operatie kan het helpen om met concrete casuïstiek te komen waarin succesverhalen worden gedeeld.
- **Stel inclusieve KPI's in:** Koppel diversiteits- en inclusiedoelen aan de prestatie-indicatoren van managers. Dit creëert verantwoordelijkheid en motiveert hen om actief bij te dragen aan een inclusieve cultuur.
- **Rolmodellen:** betrek rolmodellen en informele leiders bij veranderprocessen. Laat hen het belang van opstellen voor meer diversiteit onderstrepen.



## **Creëer een inclusieve cultuur**

- **Viering van culturele feestdagen:** organiseer activiteiten rondom culturele feestdagen, zoals Ramadan, Diwali of Pride Month, om diversiteit te vieren en medewerkers de kans te geven hun cultuur te delen.
- **Hang de ‘Inclusieve haven diversiteitskalender’ op.** Wil je die per post ontvangen? Stuur ons een mail. Of kijk in de toolbox.
- **Inclusieve feedbacksessies:** voer regelmatige sessies of check-ins uit om te zien hoe medewerkers zich voelen binnen de organisatie en gebruik de feedback om proactief veranderingen door te voeren. Geef managers en shiftleaders tools hoe dit goed te doen.
- **Mentor of buddyprogramma's:** koppel werknemers uit ondervertegenwoordigde groepen aan mentoren binnen het bedrijf voor ondersteuning en professionele groei.
- **Diversiteitsnetwerken en ambassadeurs:** faciliteer netwerken zoals LGBTQ+ of vrouwennetwerken en stel inclusie-ambassadeurs aan die als aanspreekpunt kunnen dienen voor vragen over inclusie.
- **Simulaties van werkgerelateerde cultuurscenario's:** organiseer interculturele workshops met scenario-oefeningen om bewustwording en begrip van culturele verschillen te bevorderen.

- Omgekeerde mentoring: wijs mentoren uit diverse achtergronden toe aan leidinggevendenden om hen te helpen inclusievere leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen.
- Training culturele sensitiviteit: door meer te leren over culturen en intercultureel communiceren op de werkvloer leer je elkaar ook beter begrijpen.
- Train managers en shiftleaders in het herkennen van signalen die erop wijzen dat het minder goed met iemand gaat.
- Geef managers en shiftleaders expliciet ruimte om in gesprek te gaan met teamleden. Biedt de juiste tooling/modules om hierbij te helpen en hen hierin te trainen.
- Kennismaking: faciliteer kennismaking met culturen op verschillende manieren. Communiceer op een toegankelijke manier over culturele vieringen zoals de Ramadan ('Wat is de oorsprong en hoe ziet dit er anno nu uit?'). Door meer over culturen te weten te komen, krijgt men meer begrip voor elkaar (onbekend maakt onbemind).
- Onboarding: een goede onboarding is key! Hoe kan jij in je onboarding meer rekening houden met verschillende soorten medewerkers. Verplaats je in de schoenen van een ander: wat heeft iemand nodig om de functie goed te kunnen uitoefenen en vraag dit ook uit.



### **Heroverweeg functie-eisen en indeling**

- Focus op overdraagbare vaardigheden: vermijd onnodig strikte functie-eisen en leg de nadruk op vaardigheden en potentieel in plaats van specifieke ervaring of diploma's.
- Definitie van de beste kandidaat: ga na wat iemand definieert tot geschikt. Wat is de verwachting van wat iemand bij aanvang al moet kunnen? Is het mogelijk om het profiel bij te stellen en iemand te laten groeien in een rol of moet iemand écht direct inzetbaar zijn?
- Stel functie-eisen in op basis van 'Must-Haves' vs. 'Nice-to-Haves': duidelijk onderscheid maken tussen essentiële en gewenste kwalificaties, zodat kandidaten niet worden afgeschrikt door overbodige eisen. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen vaak pas solliciteren als ze aan alle vinkjes voldoen.
- Flexibiliteit in locatie en werkvorm: overweeg de mogelijkheid voor hybride werk of werken op afstand, vooral voor functies die niet op locatie hoeven te zijn.
- Kijk naar jobsharing en parttime opties: bied functies aan als parttime of jobsharing-opties (2 mensen voor 1 baan), zodat mensen die niet fulltime beschikbaar zijn toch kunnen solliciteren.
- Reguliere evaluatie van functieomschrijvingen: evalueer regelmatig functieomschrijvingen om er zeker van te zijn dat ze aansluiten bij inclusieve wervingsdoelen en openstaan voor diverse kandidaten.
- Maak ontwikkelpaden, loopbaanpaden of een perspectief model: wat zijn de volgende stappen die iemand kan zetten? Het bieden van perspectief is extra belangrijk voor de jonge generatie medewerkers en voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (bijv. nieuwkomers). Bekijk voor inspiratie [deze loopbaanpaden](#).