

TOOL 10. METHODEN OM GEGEVENS TE VERZAMELEN

Deze tool stelt enkele methoden voor om gegevens te verzamelen betreffende diversiteit binnen een organisatie. De verkregen resultaten kunnen dienen als “vertrekpunt” of “vertrekjaar” voor het opstarten van het diversiteitsbeleid. Door de analyse regelmatig te herhalen na het opstarten van het diversiteitsbeleid, kan de evaluatie van de vooruitgang van de organisatie in het implementatieproces van het diversiteitsbeleid worden gemeten.

Er bestaan verschillende methoden om de analyse uit te voeren:

1. onderzoek van documenten
2. vragenlijst
3. discussiegroepen
4. individuele gesprekken met “referentiepersonen”.

1. Onderzoek van documenten

Een analyse van de inhoud van de documenten laat toe het belang te evalueren dat wordt besteed aan diversiteit in de verschillende publicaties (non-discriminatiebeding, aandacht voor diversiteit, zichtbaarheid van diversiteit van het personeel,...). Dit punt verwijst naar de analyse van de tools en de inhoud van het communicatieplan van de organisatie (Zie ook fase 4 “Het actieplan uitwerken en laten valideren”, en fase 5 “Het communicatieplan uitwerken”).

Voorbeelden van te analyseren documenten:

- de brochure van presentatie van de organisatie
- de onthaalbrochure van nieuwe medewerkers
- de communicatiecampagnes (affiches, folders,...)
- het arbeidsreglement, het arbeidscontract
- de functiebeschrijvingen
- ...

Enkele vragen die tijdens de analyse kunnen worden gesteld:

- Weerspiegelen de gebruikte foto’s diversiteit of versterken zij daarentegen bepaalde clichés? (bijvoorbeeld: een foto van een man om een artikel te illustreren dat handelt over het beroep van gevangenisbewaker)
- Wordt er naar de diversiteit van de organisatie verwezen?
- Worden de functietitels vervrouwelijkt?
- Versterken de gegeven voorbeelden bepaalde clichés?

2. Vragenlijst

- **De tevredenheidsenquête** informeert over de graad van tevredenheid van de medewerkers en van de werksfeer. Vragen met betrekking tot diversiteit mogen geïntegreerd worden in de vragenlijst die wordt voorgelegd aan alle personeelsleden. Bijvoorbeeld:

- Ik word op gelijke wijze behandeld als de anderen, zonder onderscheid van nationaliteit, herkomst, taal, religieuze of ideologische opvattingen, geslacht, leeftijd of sociale status.



- Ik vind dat de klanten zonder enige vorm van discriminatie worden behandeld binnen mijn organisatie.
- Ik beschouw mijn organisatie als een organisatie die ruimschoots aandacht besteedt aan het interne diversiteitsbeheer.
- Ik vind dat mijn organisatie aan elke medewerker gelijke kansen biedt.
- ...

- **Specifieke tevredenheidsenquêtes²⁸ gericht** op bepaalde doelpublieken kunnen ook worden gebruikt en kunnen aantonen welke acties er moeten ondernomen worden.
- Anonieme **kwantitatieve of kwalitatieve enquêtes** laten toe de vertegenwoordiging van bepaalde categorieën van personeel te identificeren.

Door een enquête uit te voeren over het aantal mensen met een handicap dat bij een organisatie werkt, kan worden nagegaan of het quotum inzake de rekrutering van personen met een handicap binnen elke overheidsdienst al dan niet wordt bereikt.

Er wordt aangeraden om een aangifteformulier in te vullen alvorens een enquête te beginnen. Dit formulier en alle informatie betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer is beschikbaar op de website van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer www.privacycommission.be > in praktijk > aangifte.

De gegevens zijn “anoniem” als het onmogelijk is ze met een bepaald persoon in verband te brengen²⁹.

Vragenlijst kunnen op elk ogenblik gebruikt worden en dienen als barometer om de evolutie van de situatie binnen de organisatie te volgen.

3. Discussiegroepen (focus groups)

Discussiegroepen vormen rond het thema diversiteit blijkt interessant voor het identificeren van de eventuele noden en problemen qua diversiteit waarmee het personeel wordt geconfronteerd, alsook van de clichés en vooroordelen die binnen een organisatie leven. Tevens wisselen verschillende personeelsleden van gedachten over het thema van diversiteit binnen een organisatie.

Een discussiegroep laat bijvoorbeeld toe:

- **de noden en de problemen in kaart te brengen die op het terrein worden ervaren**

Door discussiegroepen te vormen met een representatief deel van de medewerkers van een organisatie (bestaande uit statutairen, contractuelen, vrouwen, mannen, jongeren en oudere personen, personen van vreemde afkomst, personen met een handicap, personeelsleden die in contact komen met het publiek,...), kan een beter beeld worden bekomen van hun ervaringen binnen de organisatie.

28. Tool 4: *Tevredenheidsenquête van medewerkers met een handicap.*

29. *Artikel 1 van het koninklijk besluit van 13 februari 2001 ter uitvoering van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.*

- **clichés en vooroordelen in kaart brengen**

Door focus groups te installeren om de sociale beeldvorming rond diversiteit in kaart te brengen, kunnen de eventuele weerstanden en vooroordelen die er bij het personeel leven worden geïdentificeerd. Op basis van de resultaten zullen er dan specifieke acties kunnen worden uitgewerkt.

Idealiter zullen de focus groups rond de sociale beeldvorming moeten aangevuld worden met een **anonieme vragenlijst**, zodat elke medewerker zich vrij kan uitdrukken.

Het onderzoek naar de sociale beeldvorming rond diversiteit bij de Belgische federale overheid is gebaseerd op de methodologie van de focus groups. Het onderzoek is beschikbaar op DIVnet <https://ecomunities.belgium.be>.

4. Individuele gesprekken met “referentiepersonen”³⁰

In tegenstelling tot een vragenlijst die kwantitatieve informatie levert over redelijk veel personen, laat een individueel gesprek toe **kwantitatieve gepersonaliseerde informatie te verzamelen**, die een aanvulling vormt op de informatie van de analyse per vragenlijst. Deze observatiewijze vereist:

- de keuze van een methode; al naargelang de gewenste diepgang zal het gesprek min of meer sturend zijn
- een mogelijkheid om het gesprek te herbeginnen (herformuleren)
- een actieve luisterhouding
- een interpretatie van het gezegde naarmate het gesprek vordert en na het gesprek.

De voorbereiding van het gesprek vereist, net zoals de voorbereiding van de vragenlijst, een definitie van het thema en van de verschillende componenten, om over een leidraad voor het gesprek te beschikken en zo het observatieveld af te bakenen.

Het kan nuttig blijken om “referenties” te ondervragen die een overzicht kunnen geven van wat er gebeurt in hun dienst en/of in de organisatie inzake diversiteit: discriminaties, representativiteit, integratie, houding van het personeel ten aanzien van het diversiteitsbeleid, discriminerende gedragingen vanwege collega’s, hiërarchische meerderen, externe personen,...

Er kunnen verschillende “referentiepersonen” worden geïdentificeerd:

- de **leidinggevenden** (diensthoofden, directeurs-generaal,...)
- de **HR-verantwoordelijken**
- de **vertrouwenspersonen** van de organisaties die ingevolge hun functie verschillende problematieken moeten beheren, in het bijzonder inzake pesten
- de **vakbondsafgevaardigden** die ook storende factoren in een dienst kunnen ontdekken en doorgeven (geval van discriminatie, pesten,...).

30. Tool 7: Gids voor een diversiteitsaudit gericht op de organisatie en de HR-praktijken.

