

TOOL 3. DIVERSImeter: VRAGENLIJST OVER STRATEGIE, LEIDERSCHAP EN ORGANISATIECULTUUR

De DIVERSImeter is een analysevragenlijst gebaseerd op zelfevaluatie en toegespitst op strategie, leiderschap en organisatiecultuur.

Hij biedt aan de organisatie de mogelijkheid:

- *zichzelf te evalueren op het vlak van het culturele diversiteitsbeheer*
- *een eerlijke interpretatie van de huidige situatie te maken*
- *de domeinen te bepalen die eerst moeten worden verbeterd.*

De items zijn onderverdeeld in 6 thema's:

- strategie en leiderschap
- organisatiecultuur
- interculturele competentie
- rekruterings-, preselectie- en selectieprocessen
- onthaal en integratie
- behoud van werkgelegenheid.

Richtlijnen

Vink voor elk van de items 1, 2, 3 of 4 aan.

Gebruikte maatstaf:

- 1 = Helemaal niet
- 2 = In mindere mate
- 3 = In meerdere mate
- 4 = Volledig

- Een score van 1 of 2 wijst op verschillende te verbeteren punten met betrekking tot de aanpak of de uitvoering ervan.
- Een score van 3 of 4 wijst op verschillende sterke punten met betrekking tot de aanpak of de uitvoering ervan.

Om hierover informatie te kunnen uitwisselen met uw collega's, neemt u aantekeningen van hetgeen uw score aantoont. Baseer u op feitelijke gegevens.

De vragenlijst kan worden gebruikt in het kader van een ruimere enquête die wordt voorgelegd aan verschillende willekeurige collega's en/of aan diensthoofden.

Analyse van de resultaten

Eenmaal de vragenlijst ingevuld, dient u elk van de onderdelen te compileren en samen te tellen om een totaal op 20 punten te verkrijgen.

- Een score van 5 tot 10 wijst op een onvoldoende aanpak en concretisering.
- Een score van 10 tot 15 wijst op een voldoende aanpak en concretisering.
- Een score van 15 tot 20 wijst op een uitstekende aanpak en concretisering.



Opmerkingen

- Deze vragenlijst is een uittreksel van een handleiding ontwikkeld in Québec. Oorspronkelijk was deze handleiding specifiek gericht op interculturele aspecten. Bepaalde termen eigen aan de Québecse context (zichtbare minderheden, immigranten) werden vervangen door termen aangepast aan de Belgische context.
- U kan uzelf ook 6 tot 12 maanden later herevalueren om de geboekte vooruitgang te meten.
- U kan de vragen aanpassen aan de eventuele specificiteiten van uw organisatie.

De DIVERSImeter

Strategie en leiderschap

Onze organisatie erkent de verschillen en individuele noden.	1	2	3	4
Onze organisatie heeft diversiteit geïntegreerd in haar strategie.	1	2	3	4
Onze organisatie heeft praktijken ontwikkeld die de integratie van medewerkers met verschillende nationaliteit stimuleren.	1	2	3	4
Onze organisatie ziet erop toe dat het recht op gelijkheid wordt nageleefd.	1	2	3	4
Onze organisatie biedt elke persoon gelijke kansen op basis van de competenties.	1	2	3	4

Totaal /20

Organisatiecultuur

Onze leidinggevenden kunnen goed overweg met de “gediversifieerde” teams.	1	2	3	4
Onze leidinggevenden beschouwen de aanwezigheid van medewerkers afkomstig uit andere landen als een troef voor de vooruitgang van de organisatie.	1	2	3	4
Onze leidinggevenden geloven dat diversiteit een concurrentievoordeel oplevert en de productiviteit verhoogt.	1	2	3	4
Onze leidinggevenden zijn voorstander van een representatieve weerspiegeling van de diversiteit van de arbeidsmarkt.	1	2	3	4
Onze leidinggevenden verkiezen een inclusieve werkomgeving waar de hindernissen, die de integratie van nieuwe medewerkers afkomstig uit alle uithoeken van de wereld in de weg staan, worden opgespoord en weggewerkt.	1	2	3	4

Totaal /20

Interculturele competentie

De organisatie bewijst dat ze het diversiteits- en verschillenbeleid beter wil begrijpen.	1	2	3	4
De organisatie wil interculturele competenties integreren tussen de essentiële basiscompetenties om haar doelstellingen te halen.	1	2	3	4
De organisatie heeft een plan voor het ontwikkelen van de interculturele competenties voorbereid.	1	2	3	4
De organisatie organiseert informatie-, sensibiliserings- en opleidingssessies op maat voor kaderleden en voor alle personeelsleden om de interculturele diversiteit beter te kennen, te verduidelijken en te beheren.	1	2	3	4
De organisatie weet hoe ze conflicten in een interculturele context moet aanpakken.	1	2	3	4

Totaal /20



Rekruterings-, preselectie- en selectieprocessen

De verspreiding van de jobaanbiedingen gebeurt op plaatsen waar vaak groepen komen die ondervertegenwoordigd zijn binnen de organisatie.	1	2	3	4
De jobaanbiedingen weerspiegelen het belang dat de organisatie hecht aan culturele diversiteit (inschrijving van het gelijkheidsprincipe om toegang te hebben tot een job, beelden die de diversiteit weerspiegelen,...).	1	2	3	4
De formulieren voor jobaanvragen, het selecteren van de curriculum vitæ, de interviews en de procedure van preselectie verlopen volgens het non-discriminatieprincipe. Zij zijn vrij van elke vorm van discriminatie.	1	2	3	4
Voor het gesprek krijgen de mannelijke en vrouwelijke kandidaten informatie over de selectiewijze: vorm van het interview, gebruik van de psychometrische test, organisatiecultuur, specifiek gezochte competenties, gelijke behandeling,...	1	2	3	4
De organisatie zorgt ervoor dat hinderende elementen bij de aanwerving achterwege blijven (vooral op het ogenblik van de interviews), zoals culturele geschillen, vooroordelen, vooropgezette ideeën bij de selectiemethode en de selectietesten of -examens.	1	2	3	4

Totaal /20

Onthaal en integratie

Alle personen die recent werden aangeworven kennen van een onthaal- en oriëntatieprogramma dat het belang van het diversiteitsbeleid benadrukt.	1	2	3	4
De organisatie biedt nieuwe medewerkers, indien nodig, een aangepaste werkpost of werkomgeving aan.	1	2	3	4
Opdat de integratie optimaal zou zijn, worden de teams die nieuwe medewerkers verwelkomen niet alleen ondersteund om de opleiding aan de taak te vergemakkelijken en aan te passen, maar ook om een opleiding te volgen die hen moet sensibiliseren voor diversiteit, efficiënt communiceren, preventie inzake discriminatie en pesten .	1	2	3	4
De organisatie biedt lessen Frans of Nederlands aan om de integratie en de communicatie te vergemakkelijken.	1	2	3	4
De organisatie heeft een ondersteunings- of mentoraatsprogramma om de personeelsleden te helpen vooruitgang te boeken bij hun processen van competentieontwikkeling.	1	2	3	4

Totaal /20

Behoud van werkgelegenheid

Alle leidinggevenden krijgen, in het kader van diversiteit, een opleiding in leiderschap en communicatie.	1	2	3	4
Alle personeelsleden worden geëvalueerd en krijgen opbouwende feedback. De evaluaties zijn gelijkwaardig en vrij van discriminerende elementen.	1	2	3	4
De organisatie heeft het diversiteitsaspect in zijn promotiebeleid geïntegreerd. Bevorderingen zijn transparant en respecteren het gelijkheidsbeginsel.	1	2	3	4
De organisatie promoot de diversiteit door verschillende sensibiliseringsactiviteiten te organiseren voor het personeel.	1	2	3	4
Leidinggevenden worden opgeleid inzake diversiteit, non-discriminatie, redelijke aanpassingen om de draagwijdte ervan te begrijpen en om elkaar vragen te stellen over het recht op gelijkheid en non-discriminatie.	1	2	3	4

Totaal /20

Bron: geïnspireerd op de "Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi". Emploi-Québec, Bibliothèque nationale du Québec (Québec), 2005.

