

TOOL 7. GIDS VOOR EEN DIVERSITEITSAUDIT GERICHT OP DE ORGANISATIE EN DE HR-PRAKTIJKEN

Het is een handleiding voor het voeren van individuele gesprekken met een aantal medewerkers. Indien deze vragenlijst vóór de invoering van het diversiteitsbeleid wordt gebruikt, biedt ze een organisatie de mogelijkheid om haar voorbereiding op diversiteit te evalueren. Indien u de vragenlijst gebruikt na de invoering van het diversiteitsbeleid, kan ze dienen als diversiteitsbarometer en als geregeld te hergebruiken evaluatie-instrument.

De vragenlijst overloopt 6 aspecten van de organisatie en de HR-praktijken:

- visie en strategie
- klant/gebruiker
- cultuur/identiteit
- samenwerking, teamwerk
- leadership
- ontwikkeling van de human resources.

Het is vaak verkiesbaar een beroep te doen op externe hulp voor het begeleiden van een dergelijke audit. Indien u beslist om de audit toch zelf uit te voeren, train dan enkele personen in het voeren van adequate gesprekken. Leid bijvoorbeeld een groep onderzoekers op wiens taak het is gesprekken te begeleiden en de resultaten te analyseren. Het kan nuttig zijn om de resultaten aan de stuurgroep door te geven.

Het spreekt voor zich dat de resultaten van de verschillende gevoerde gesprekken strikt vertrouwelijk zijn.

1. Omvang van de steekproef

De omvang van de steekproef zal afhangen van de beschikbare middelen en tijd.

Een steekproef van 5 tot 10 % van de leden van een dienst zal resultaten opleveren waarmee voorzichtig moet worden omgegaan, aangezien ze niet naar de hele organisatie kunnen worden geëxtrapoleerd. Een steekproef van 10 tot 20 % van de leden van een dienst zal relevanter zijn.

2. Steekproef

Er bestaan twee methoden om een steekproef van te interviewen personen samen te stellen:

- de willekeurige methode: keuze gebaseerd op toeval²⁶
- de niet-willekeurige methode: keuze gebaseerd op bepaalde criteria, er wordt bijvoorbeeld voor gekozen om de volgende personen te interviewen:
 - alle DG's, x% van de DG's, bepaalde DG's,...
 - alle diensthoofden
 - alle personeelsleden van de HR-dienst
 - x % personen per niveau, per functie
 - ...

26. Indien u kiest voor een willekeurige steekproef, dan zou het toch nuttig kunnen zijn om enkele medewerkers van het topmanagement te interviewen.



3. Gespreksgids

Interviewer _____ Geïnterviewde _____

Datum: _____

Persoonlijke gegevens van de geïnterviewde:

a) Leeftijd: _____

b) Anciënniteit in de organisatie: _____

c) Geslacht: vrouwelijk mannelijk: _____

d) Functie: _____

e) Niveau: _____

1. Visie en strategie

- a. Gelieve uw organisatie en haar belangrijkste doelstellingen te beschrijven.
- b. Wat is de visie van uw organisatie inzake diversiteit?
- c. Wat denkt u over de huidige strategie van uw organisatie/dienst inzake diversiteit?
- d. Wanneer u de voorzitter van uw organisatie zou zijn, welke beslissingen zou u dan nemen om het naleven van diversiteit te verbeteren?

2. Klanten/gebruikers

- a. Denkt u dat uw klanten/gebruikers het gevoel hebben dat ze niet worden gediscrimineerd door uw organisatie?
- b. Hoe beoordelen uw klanten hun relatie met uw organisatie?
- c. Zijn uw klanten/gebruikers geïnformeerd over het engagement van uw organisatie inzake diversiteit?

3. Cultuur/identiteit

- a. Zou u kunnen zeggen dat diversiteit door uw team/dienst wordt gewaardeerd?
- b. Welke persoonlijke gedragingen worden in uw team/dienst niet op prijs gesteld?
- c. Wat betekent diversiteit voor u?
- d. Beschouwt u diversiteit binnen uw organisatie eerder als een motor of als een rem?

4. Samenwerking, teamwerk

- a. In welke mate bent u tevreden over het naleven van diversiteit binnen uw team/dienst?
- b. Werd u al eens geconfronteerd met een discriminerende handeling binnen uw organisatie of binnen uw dienst? Hoe heeft u gereageerd?
- c. Welke zijn de voornaamste verbeterpunten inzake diversiteit voor uw team/dienst?

5. Leadership

- a. Hoe zou u de typerende stijl van het leadership in uw team/dienst beschrijven?
- b. En de uwe? (indien u een leidinggevende functie bekleedt)
- c. Hoe gaan de eerstelijnsleidinggevenden van uw dienst om met bepaalde houdingen, opinies, suggesties, competenties, of ongelijke of betwistbare situaties?
- d. In welke mate is diversiteit binnen uw team of organisatie belangrijk voor uw meerdere? Indien u een leidinggevende functie bekleedt, in welke mate is diversiteit binnen uw team belangrijk?
- e. Hoe verloopt het onthaal en de integratie van nieuwe medewerkers? (Is er specifiek onthaal voorzien voor een medewerker met een handicap)?
- f. Denkt u dat uw meerdere de leden van het team/de dienst zonder onderscheid op het vlak van geslacht, leeftijd, afkomst, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, politieke en religieuze voorkeur,... behandelt?
- g. Voelt u zich correct geëvalueerd?

6. Ontwikkeling van de Human Resources

- a. Welke zijn de grootste uitdagingen inzake rekrutering en/of retentie waarmee u zich in de toekomst zal geconfronteerd zien?
- b. Hoe verloopt het bevorderingsproces binnen uw organisatie?
- c. Welke graad van belang zou u toekennen aan diversiteit en aan het diversiteitsbeleid in uw organisatie? (een cijfer toekennen)
- d. Wat betekent diversiteit voor het HR-beleid? Een ethische plicht? Een wettelijke verplichting? Potentiële voordelen/nut?
- e. Wat zijn volgens u de belangrijkste uitdagingen inzake diversiteit voor de leidinggevenden en de medewerkers van uw organisatie?
- f. Welke soorten managementtools worden er momenteel gebruikt om diversiteit te concretiseren?
- g. Zou u van uw organisatie zeggen dat ze “gediversifieerd” is qua samenstelling van haar personeel?
- h. Wat weet u algemeen over het diversiteitsbeleid en het beleid voor gelijke kansen gevoerd door de federale overheid?

Bron: gebaseerd op de trainingshandleiding voor diversiteitsmanagement KEIL, Marion, AMERSHI Badrudin, HOLMES Stephen, en and., Trainingshandleiding voor diversiteitsmanagement. International Society for Diversity Management (Berlin), 2007. <http://ec.europa.eu/social> > veld “Snel zoeken” : “trainingshandleiding voor diversiteit”

