

Verslag conferentie 'Werken aan gelijke kansen ESF 2014-2020

In de nieuwe programmaperiode 2014-2020 schrijft de Europese Commissie voor dat bij de uitvoering van ESF-regelingen extra aandacht moet worden besteed aan gelijke behandeling, gelijke kansen en het tegengaan van discriminatie. In dit kader vond op dinsdag 19 mei j.l. de conferentie 'Werken aan gelijke kansen ESF 2014-2020' in Utrecht plaats. Het doel was inspiratie opdoen over gelijke behandeling binnen ESF-projecten, leren van elkaars succesvolle aanpakken en de do's en don'ts op het thema 'gelijke kansen'. Onder de genodigden bevonden zich [ESF](#)-subsidieaanvragers en -uitvoerders, vertegenwoordigers van gemeenten, scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs en beleidsmedewerkers. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opende de conferentie door middel van een videoboodschap. Zij benadrukte daarin dat iedereen, man en vrouw, jong en oud, hier geboren en van ver, mensen met en zonder arbeidsbeperking, iedereen die kan werken, ook de kans moet krijgen dat te doen.

De conferentie werd plenair ingeleid door Mary McRae, *associate professor of applied psychology in the Department of Applied Psychology*, van de New York University en auteur van het boek 'Racial and Cultural Dynamics in Group and Organizational Life'. Ze is gespecialiseerd in groepsdynamische processen in multiculturele samenlevingen. Tijdens haar lezing gaf Mary McRae aan dat het belangrijk is dat men zich bewust is van de verschillen die er zijn. Hierop inspelen door je te verdiepen in die verschillen, is dan ook haar advies aan managers en ESF-projectleiders. Daarnaast is het ontwikkelen van vaardigheden om met mensen om te gaan die anders zijn een belangrijk element om gezamenlijk een gesteld doel te bereiken. Zo moet niet elke medewerker of cliënt op dezelfde manier gestimuleerd worden voor het behalen van een goed resultaat in zijn werk of bij het vinden van een baan.

Hierna is in een achttal workshops het thema 'gelijke kansen' vanuit verschillende invalshoeken uitgediept. De aanwezigen gingen tijdens de workshops over deze materie met elkaar in gesprek. Hieronder is per workshop een korte terugkoppeling opgenomen:

Workshop Selecteren zonder vooroordelen – College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens heeft dagelijks te maken met vragen en klachten over discriminatie van mensen die op zoek zijn naar een baan. Stereotypering en vooroordelen spelen hierbij een cruciale rol. Hierover is een training gemaakt voor werving- en selectieprocessen in de praktijk. In de workshop licht het College de inhoud van de training toe en schetst de mogelijkheden om de training als gemeente of bedrijf zelf te volgen.

Tijdens de workshop werd duidelijk dat discriminatie vooral onbewust gebeurt. Het is belangrijk de onderliggende stereotypen (bijv. een hoofddoek) te kennen. Geadviseerd wordt te kijken naar de context waarin iemand zich bevindt en niet alleen naar de persoon zelf.

Workshop Diversiteit in Bedrijf – Charter Diversiteit

'Diversiteit in bedrijf' stimuleert duurzame maatregelen en praktijken ter bevordering van diversiteitsbeleid in organisaties. Het Charter Diversiteit helpt organisaties uit publieke en private sector diversiteit en inclusie op de werkvloer te versterken. In de workshop wordt het diversiteitscharter uitgelegd. In 14 Europese landen is al een diversiteitscharter van kracht; een

succesvolle Europese beweging gericht op diversiteit en inclusie, gedragen door duizenden ondertekenaars, variërend van gemeentes tot multinationale ondernemingen.

Op 2 juli 2015 is de formele lancering van het diversiteitscharter. De verschillende charters in Nederland zijn gericht op:

- Man/vrouw
- Gehandicapten
- Seksuele oriëntatie

Tijdens de workshop werden vragen gesteld, zoals 'Moet je nu als bedrijf verschillende charters tekenen?' en 'Gaat de overheid het charter tekenen?'. Gezien de laatste vraag bleek de voorbeeldfunctie van de overheid erg belangrijk te zijn voor de aanwezigen.

Daarnaast werd duidelijk het bekrachtigen van de capaciteiten van iemand die anders is een uitdaging.

Workshop De app 'Diversiteit loont!' – STOOF

De app 'Diversiteit Loont!' geeft zicht op de eigen vooroordelen en toetst of in discriminerende situaties op de juiste wijze gehandeld wordt. De Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche heeft samen met de ABU en NBBU de app ontwikkeld voor de uitzendbranche. In de workshop laat STOOF zien hoe de app tot stand is gekomen en hoe de app intercedenten kennis en vaardigheden aanreikt om discriminerende werkpraktijken te herkennen en bespreekbaar te maken. Ook biedt de app concrete handvatten en vernieuwende oefensituaties om discriminerende praktijken op het werk te voorkomen.

De app werd door de aanwezigen goed ontvangen. Ze wilden meer weten over de handelwijze en hoe zij deze kunnen toepassen in hun werk.

Workshop Werk maken van diversiteit in Rotterdam – Woonstad Rotterdam

Woonstad Rotterdam is van mening dat een diverse samenstelling van personeel leidt tot meer creativiteit, waardoor een organisatie haar doelstellingen beter kan realiseren. Woonstad is ver met SROI en werkt aan diversiteitsbeleid dat de organisatie tot een goede afspiegeling van de stad Rotterdam wil maken. In de Workshop bespreekt Woonstad Rotterdam best practices, tips, trics en valkuilen m.b.t. diversiteitsbeleid van organisaties.

Het eerste advies dat Woonstad Rotterdam gaf was 'Als je het echt van de grond wilt krijgen, moet je er wel wat voor doen'. Binnen de groep aanwezigen bleken sommigen te kijken naar de werkachtergrond van sollicitanten (het c.v.) en niet naar het geslacht of de leeftijd. Eén stichting liet weten voornamelijk gekleurde medewerkers in dienst te hebben en is nu aan het kijken hoe ze kunnen inspelen op het hebben van een 'wit'-management, zoals in vele organisaties het geval is. Vrijwel alle aanwezigen gaven aan dat de wil er wel is, maar dat ruimte, geld en/of regels belemmeren. Woonstad Rotterdam spoorde desondanks aan het gesprek met de doelgroep aan te gaan.

Workshop It's inclusion that matters – Sodexo

Diversiteit is een feit. Diversiteit in zichzelf leidt tot niets. Sodexo, wereldwijde marktleider in Quality of Life Services, ziet diversiteit en inclusie als vanzelfsprekendheid, verankerd in haar

missie, kernwaarden en ethische principes. Tijdens de workshop vertellen wij u over ons diversiteit en inclusie beleid en nemen wij u mee in onze reis van diversiteit naar inclusie.

Binnen Sodexo wordt veel rekening gehouden met de verschillende etnische achtergronden van de medewerkers. Dit vergt *commitment* van het management om de diversiteit in het bedrijf goed te laten gelden. De aanwezigen hadden veel vragen over hoe Sodexo hun diversiteitsbeleid precies uitvoert. Volgens Sodexo is het respecteren van ieders zienswijze t.o.v. de ander een belangrijk item. Ook het verschil tussen *inclusion* en *diversity* was voor de groep niet helemaal duidelijk. Uiteindelijk kwamen ze gezamenlijk tot de conclusie dat *inclusion* een cultuur is waarin iedereen welkom is en *diversity* het beleid en de doelstellingen.

Workshop Samenwerking binnen de gemeente – Den Haag inclusief

Den Haag is een stad met veel verschillende culturen en meer dan 150 nationaliteiten. Iedereen in de stad verdient een gelijke kans op de arbeidsmarkt. Maar een inclusieve arbeidsmarkt ontstaat niet vanzelf. Het vraagt volle inzet van iedereen: van migranten die hun kansen moeten pakken en van werkgevers en collega's die kansen moeten bieden. In de workshop legt Den Haag Inclusief uit hoe werkgevers worden gestimuleerd en geïnspireerd om werk te maken van een inclusief personeelsbeleid.

Den Haag Inclusief heeft zich gepresenteerd als een superdiverse stad: meer dan 50% van alle bewoners heeft een migrantenafkomst. Dit vraagt een bepaalde aanpak voor het participeren op de arbeidsmarkt. Ter verleiding van eventuele blinde vlekken is een campagne gevoerd met posters, boekjes met verhalen, tips en trucs. Dit heeft geleid tot echte eyeopeners. Er is zelfs een groeiende samenwerking m.b.v. een 'platform' van partners (*coalition of willing*). Soms was het voorzichtig manoeuvreren, maar door successen heeft het meer ruimte gekregen binnen de gemeente en de bedrijven. Gedragenheid vanuit het bedrijfsleven zelf is hierbij zeer belangrijk. Het advies van Den Haag Inclusief om binnen de eigen gemeente dit te bewerkstelligen is '*Benader het bedrijfsleven en maak targets en afspraken over commitment*'.

Workshop Iedereen doet ertoe: best practices – Asito

Asito, één van de grootste schoonmaakbedrijven, gelooft dat iedereen er toe doet: diversiteit leidt tot meerwaarde. Asito omarmt diversiteit en realiseert zich de entree tot de arbeidsmarkt voor velen te zijn. Daarom voert Asito een actief beleid om haar maatschappelijke verantwoordelijkheid waar te maken. Het www.nationaalintegratiediner.nl met meer dan 16.000 deelnemers is daarvan een aansprekend voorbeeld. Deelnemers aan de workshop maken kennis met het beleid van Asito en gaan in gesprek over de diversiteitsaanpak en wat dit betekent voor eigen beleid.

Asito heeft te maken met een *stakeholders value*, waardoor het beleid maatschappelijk verantwoord is. Het bedrijf moet zelf de verantwoordelijkheid nemen, anders wordt een quota opgelegd. Om dit te bewerkstelligen is gewerkt aan interpretatie en culturele diversiteit. Zo is het Nationaal Integratiediner met circa 16.000 deelnemers georganiseerd en is Asito partner binnen het Integratiefonds. Uitzoeken waar je als bedrijf het verschil kunt maken en het tonen van lef zijn belangrijke zaken die nodig zijn voor een goed diversiteitbeleid.

Workshop Programma Vakmanschap – SZW/Divosa

Bij het bevorderen van participatie van kwetsbare groepen spelen de klantmanagers een centrale rol. Zij zijn verantwoordelijk voor de trajectbegeleiding van screening t/m inzet van de juiste instrumenten. Het is daarom van groot belang zij beschikken over voldoende 'bagage' om hun werk zo goed mogelijk te kunnen doen. Het programma Vakmanschap dat door Divosa wordt uitgevoerd draagt bij aan de ondersteuning van klantmanagers. In deze workshop staat de vraag centraal op welke wijze klantmanagers het beste ondersteund kunnen worden.

Tijdens deze workshop heeft SZW gesproken over de professionalisering in de re-integratiesector en de effectiviteit van het programma Vakmanschap. Door het programma heeft een ontmoeting met vakgenoten plaatsgevonden. Gebleken is dat de kans op dezelfde behandeling slechts 5 – 25% is. Momenteel wordt er veel vanuit intuïtie gewerkt en niet vanuit een methodiek. De kennis zal moeten worden ontwikkelen voor één methodiek die iedereen kan hanteren.

Aansluitend was er een netwerkborrel waar de aanwezigen met elkaar en de workshopleiders konden napraten over de workshops.