

# Diversity Balance

## Leren rekruteren met gelijke kansen

### **Wat? Leren rekruteren met gelijke kansen**

Gelijke kansen moeten op de bedrijfsagenda worden geplaatst. De tool Diversity Balance bevat de basisinstrumenten voor gelijke kansen in rekrutering: de gegevens voor de opstelling van een business case, een proces en een methodologie die de bedrijven zelf kunnen aanpassen aan hun specifieke eigenschappen. Dit neemt niet weg dat men bij rekrutering pas een gelijkekansenbeleid kan voeren, als de steun van het topmanagement aanwezig is. Het gaat immers om een cultuurverandering die de minder evidente groepen op de arbeidsmarkt en in de organisatie de kans geeft om door te stoten naar de top van de bedrijfs ladder.

### **Hoe? Met behulp van een kit met vijf instrumenten**

Uitgangspunt is een virtueel boekje dat laat zien hoe men er tijdens het rekruteringsproces stap voor stap voor kan zorgen dat men gelijke kansen kan creëren zodat de beste talenten worden gerekruteerd, of dat nu vrouwen, allochtonen, ouderen, gehandicapten of wie dan ook zijn.

De tips en adviezen zijn opgesteld voor managers en rekruteerders die verantwoordelijk zijn voor het rekruteren en managen van mensen.

In het eerste deel leert de gebruiker hoe de gegevens worden verzameld. In het tweede deel volgt stap voor stap een overzicht van het rekruteringsproces. Het laat zien hoe men in elk stadium kan nagaan of het bedrijf echt gelijke kansen biedt en welke verbeteringen nodig zijn, mocht dit niet het geval zijn. De kleuren in de tekst – rood voor lijnmanagers en grijs voor rekruteerders – laten zien welke tips en adviezen voor welke groep bestemd zijn. Er zit ook een samenvatting en een bijlage met de gebruikte methodologie aan vast. Op het einde prijken koppelingen naar extra informatie, gegevens en referenties die kunnen helpen om een specifieke businesscase voor een bedrijf op te stellen.

Een belangrijk extra luik aan deze tool vormt de complete SEIN-studie van de veranderende arbeidsmarkt. Daarin worden de ontwikkelingen naar flexibilisering, mentoring en flankering voor de zorg voor ouderen en kinderen in kaart gebracht, zoals die zich op de arbeidsmarkt nu aandienen.

### **Voor wie? HR-diensten die echt werk maken van gelijke kansen**

Deze tool leent zich goed tot het heroriënteren van de rekrutering naar een bewust 'divers' beleid, om het even welke organisatie daarvan werk wil maken.

### **Achtergrond: Toyota trok de kar**

Oorspronkelijk was dit project zuiver gendergericht en heette het Gender Balance. Promotor was Toyota Europe. Het verwijst dan ook graag naar zijn bedrijfscultuur, waarbij dit aansluit. Die cultuur bevat als kernwaarden onder meer respect voor mensen via het verrijken van het leven van klanten, collega's en zakenpartners, en voortdurende verbeteringen ('er is geen beste, het kan altijd beter'). Het bedrijf werkte voor dit project intensief samen met SEIN van de Universiteit Hasselt, dat instond voor heel onderzoeks- en cijfermateriaal, zowel als informatie over methodieken en dergelijke meer.

### **Auteurs en contacten**

Bellinda Paes

Social Relations & Corporate Projects Office

Toyota Motor Europe

Bourgetlaan 60, 1140 EVERE

Tel : 32-2-745.32.29

E-mail : [Bellinda.Paes@toyota-europe.com](mailto:Bellinda.Paes@toyota-europe.com)