

## Checklist diversiteit, verzuim- en arbobeleid

Soms is het nodig om meer aandacht te hebben voor bepaalde groepen werknemers, zoals werknemers met een arbeidshandicap of van een bepaalde culturele achtergrond. Waarom is deze aandacht nodig? Van nature is er een voorkeur voor aansluiting bij een groep met eenzelfde achtergrond of met dezelfde kenmerken. Dit natuurlijke selectie mechanisme kan gevolgen hebben als een groep meer divers wordt. Dit uit zich bijvoorbeeld in een ongemakkelijke sfeer, weerstand tegen andere medewerkers of zelfs tot discriminatie en pesten op de werkvloer. De aandacht voor diversiteit is dan ook zeker gerechtvaardigd vanuit het oogpunt van arbeidsomstandigheden, verzuim en sociale veiligheid.

	Item	Toelichting
1.	<p>Is er aandacht voor diversiteit in uw organisatie?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Ja</li><li>o Nee</li><li>o Onbekend</li></ul>	<p>Beleid begint met aandacht. U bent een eerste graadmeter om de aandacht voor diversiteit te beoordelen. Als u dit niet direct kunt aangeven, is het beleid in ieder geval niet bij iedereen bekend.</p> <p>En als het niet bij u bekend is, wie kan u deze informatie wel verschaffen?</p> <p>Check ook beleidsdocumenten op de aanwezigheid van het thema diversiteit en hoe dat er uit ziet.</p> <p>Item 2 van de checklist geeft een aantal zaken waar u aan kunt denken.</p>
2.	<p>Op welke manier komt deze aandacht binnen het bedrijf concreet naar voren?</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o In de missie, visie en strategie van het bedrijf</li><li>o Door het aanstellen van een diversiteitsmanager of andere verantwoordelijke voor het diversiteitsbeleid</li><li>o In een beleidsdocument specifiek over diversiteit</li><li>o In een beleidsdocument waarin naast diversiteit andere onderwerpen naar voren komen</li><li>o De afdeling P&amp;O/HRM weet welke culturele achtergronden binnen de organisatie aanwezig zijn en hoe hier mee omgegaan wordt</li><li>o Door de aandacht voor dit thema in het management development programma of andere trainingen voor</li></ul>	<p>Bekijk hoe er in uw organisatie zaken rondom het omgaan met culturele diversiteit geregeld zijn en hoe deze geregeld zijn.</p> <p>Let op: een organisatie mag bij wet niet registreren of iemand van niet westerse achtergrond is.</p>

	<p>management en direct leidinggevenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Het is een speerpunt van de OR/personeelsvertegenwoordiging</li> <li>o Er is foldermateriaal aanwezig voor werknemers over dit onderwerp</li> <li>o Er zijn workshops voor werknemers</li> <li>o Het is een item in het arbobeleid</li> <li>o Binnen het verzuimbeleid is er aandacht voor</li> <li>o In een aantal activiteiten op de werkvloer over dit thema</li> <li>o Op een andere manier namelijk.....</li> </ul>	
3.	<p>Als er aandacht is voor diversiteit, kunt u dan aangeven wat de achterliggende reden is voor het diversiteitsbeleid.</p> <p>Redenen kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Beter kunnen aansluiten op de markt, op de vraag van klanten (verbeterde marktpositie)</li> <li>o Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)</li> <li>o Als logisch en een vanzelfsprekend gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen (bv doordat opleidingen meer 'verkleuren' en daarmee ook de nieuwe aanwas van medewerkers)</li> <li>o Bewust een afspiegeling willen zijn van de Nederlandse samenleving</li> <li>o Imago en uitstraling</li> <li>o Voor een betere Werving &amp; Selectie</li> <li>o Om conflicten te voorkomen</li> <li>o ...</li> <li>o ...</li> </ul>	<p>Er zijn diverse redenen om een diversiteitsbeleid te hebben als bedrijf. Het is goed om te achterhalen wat de grond is achter het beleid in uw organisatie. De redenen geven tevens het belang van het beleid aan. Dient het diversiteitsbeleid een strategisch doel (betere marktpositie) dan is er een ander belang dan dat het met imago alleen te maken heeft.</p>
4.	<p>Is er een gedrags- of diversiteitscode van toepassing in uw organisatie?</p>	<p>Een diversiteitscode is een gedragscode die de gezamenlijk afgesproken regels rondom het bevorderen en bewaken van de diversiteit &amp; inclusiviteit omschrijft. Als de code binnen alle geledingen van een organisatie wordt nageleefd, verkleint dit de kans op ongelijke behandeling van medewerkers binnen de organisatie. De code dient als basis rondom het voorkomen van discriminatie. Bij conflicten en of verzuim vanwege discriminatie en ander ongewenst gedrag kunt</p>

		<p>u verwijzen naar deze code. Deze code gaat vaak verder dan alleen culturele achtergrond en betreft bijvoorbeeld ook gender- (man/vrouw), leeftijd- en seksuele diversiteit.</p> <p>Meestal is de code terug te vinden in beleidsdocumenten.</p>
5.	<p>Is er binnen het arbobeleid aandacht voor diversiteit?</p> <p>Denk hierbij aan zaken als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Vorm van werkinstructies</li> <li>o Manier van het geven van voorlichting</li> <li>o Het voorkomen van conflicten en uitval door het kweken van een interculturele werksfeer</li> </ul>	<p><i>Vorm van werkinstructies</i></p> <p>Arbeidsomstandigheden dienen afgestemd te zijn op mensen. Een belangrijk aspect is hierbij dat medewerkers op een veilige en gezonde manier kunnen werken. Het kunnen begrijpen van werkinstructie en -voorlichting hoort hierbij, om onveilig en oneigenlijk gebruik van bijvoorbeeld machines of materiaal te voorkomen.</p> <p>Een eerste punt is dus het in orde hebben dat ondanks het onvolledig beheersen van de taal het werk veilig gedaan kan worden. Pictogrammen of tekenstrips kunnen hierbij handig zijn. Deze kunnen ook voorlichting over het gebruik van hulpmiddelen en een goede werkhouding ondersteunen. Uiteraard blijft beheersing van de Nederlandse taal een belangrijke voorwaarde, zowel in de vorm van lezen als schrijven. Dit geldt voor alle medewerkers: in Nederland is 1 op de 10 mensen ongeletterd (analfabeet).</p> <p><i>Interculturele werksfeer</i></p> <p>Een tweede punt is dat ieder cultuur zijn eigen normen, waarden en gebruiken kent. Dit kan leiden tot botsingen tussen mensen als ze van elkaars gebruiken niet goed op te hoogte zijn. Het hier expliciet over te hebben als dit zich voordoet en wat dit voor effect kan hebben op de werkvloer, leidt tot meer openheid en meer kennis over elkaar (interculturele werksfeer).</p>
6.	<p>Zijn er gegevens bekend over de relatie tussen verzuim en culturele diversiteit?</p>	<p>Een divers personeelsbestand is niet alleen handig voor het beter aansluiten op een markt die steeds meer divers wordt. Het kan</p>

	<p>Vragen die u hierbij kunnen helpen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Zijn er diverse culturen binnen uw organisaties?</li> <li>o Hoe typeert u deze?</li> <li>o Hoe werken diverse groepen samen?</li> <li>o Zijn er verschillen te zien in diverse groepen die zouden kunnen leiden tot miscommunicatie en tot (sociaal) onveilige situaties?</li> </ul>	<p>ook leiden tot emoties op het werk door bijvoorbeeld onbegrip over elkaars gewoonten en gebruiken.</p> <p>Het bij punt 4 genoemde conflicten kunnen leiden tot ongewenste gedragsvormen (pesten) met uitval en verzuim als gevolg. Ook kunnen mensen in een isolement geraken, met psychische klachten als gevolg. Daarmee raakt het thema diversiteit aan het PSA beleid, gericht op psychosociale arbeidsbelasting.</p>
7.	<p>Is multicultureel verzuimbeleid een optie voor uw organisatie?</p>	<p>Een multicultureel verzuimbeleid is afgestemd op de diverse samenstelling van groepen medewerkers. De basis voor dit beleid is een analyse binnen de organisatie van de oorzaken van verzuim en de rol die cultuuraspecten daarin spelen.</p>
8.	<p>Wordt in de begeleiding en behandeling van medewerkers rekening gehouden met mogelijke culturele verschillen?</p> <p>Of met andere woorden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hoe zijn interculturele aspecten verwerkt in de begeleiding en behandeling van medewerkers door maatschappelijk werk, door de bedrijfsarts en of de psycholoog?</li> </ul>	<p>Ziekten en gezondheid worden in diverse culturen anders ingevuld. Zo is in China en Japan een meer collectief dan individueel bewustzijn van gezondheid.</p> <p>Ook is het niet in iedere cultuur gebruikelijk dat via het werk geïntereerd wordt bij zorg en ziekte, zoals de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon en de mogelijkheid een bedrijfsarts te raadplegen. Onbekend maakt dan veelal onbemind.</p> <p>Verder gaat niet iedere cultuur gaat hetzelfde om met doktors en therapeuten.</p> <p>Verder kan de sekse of achtergrond van de behandelaar een rol spelen. Zoals dat een Turkse vrouw per se door een Turkse vrouw begeleid wil worden, en een Turkse man juist niet door een vrouw.</p>
9.	<p>Ziet u aanknopingspunten om meer aandacht te krijgen voor diversiteit, vanuit het oogpunt van arbo en verzuim?</p> <p>Denk hierbij aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Teamsamenstellingen en het effect op werksfeer, mate van samenwerken en productiviteit</li> </ul>	<p>Diversiteitsbeleid gaat om het rekening houden met en waarderen van diverse verschillen tussen medewerkers. Over het aanleveren van kennis over andere culturen om het gedrag van anderen beter te kunnen begrijpen en beter in de context te kunnen</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Het voorkomen van discriminatie</li> <li>o Hoe gaan direct leidinggevenden om met diversiteit op het werk? Dit heeft vooral te maken met het contact tussen direct leidinggevende en medewerkers en de samenstelling van teams: zijn deze divers? En hoe wordt daar mee omgegaan?</li> <li>o Het bevorderen van inclusiviteit van diverse groepen</li> <li>o Ondersteuning van de strategische positie van het bedrijf vanuit arbo en verzuimbeleid</li> </ul>	<p>plaatsen, waardoor de communicatie verbetert en conflicten vermeden worden. Om te voorkomen dat dit leidt tot 'stereotypering' van groepen, is de aanduiding van 'diversiteit &amp; inclusiviteit' meer in zwang.</p>
--	---	--



Meer handige checklists vindt u in de uitgave **Arbo- en milieutools**

- Checklists die u ondersteunen bij het uitvoeren van zijn uw taken
- Formulieren die u hulp bieden bij het vastleggen en registreren van gegevens
- Presentaties voor het overdragen van de kennis en informatie aan derden
- Voorbeeldprocedures voor het vastleggen van werkwijzen in de organisatie

**Klik hier voor meer informatie**