

Behoud & doorstroom

De uitstroom van cultureel diverse medewerkers is groter en hun doorgroeimogelijkheden binnen organisaties zijn beperkter dan die van medewerkers zonder migratieachtergrond. Daarom hebben TNO en vijf vooruitstrevende werkgevers binnen het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (2018-2021) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzocht welke maatregelen mogelijk bijdragen aan een inclusief werkklimaat en hoe goede implementatie, monitoring en evaluatie van deze maatregelen eruitziet. De Pilot Behoud en Doorstroom had als doel om medewerkers met een migratieachtergrond duurzaam aan de organisatie te binden en hun doorstroomkansen te verbeteren. Deze visual geeft de geleerde lessen van de pilot op hoofdlijnen weer. [Lees het onderzoeksrapport](#) voor meer informatie. Of [bekijk de handreiking](#) met interventies voor een inclusieve werkvloer en praktische tips.

Stap 2

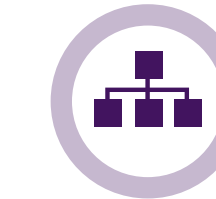
Samenstellen projectgroep

- Kies projectgroepleden die enthousiast en intrinsiek gemotiveerd zijn om aan D&I te werken.
- Zorg voor een goede vertegenwoordiging van verschillende medewerkers in de projectgroep en let ook op het mandaat dat individuele leden inbrengen om beslissingen te nemen over maatregelen.
- Heb als projectleider goed zicht op de competenties en talenten van de projectgroepleden zodat je taken logisch kunt verdelen.

Stap 4

Keuze maatregelen

- Implementeer meerdere maatregelen met een integrale aanpak i.p.v. één maatregel. Dit biedt een grotere kans op succes.
- Let er op dat de volgorde waarin maatregelen geïmplementeerd worden passend is. Zo maximaliseer je het effect ervan.
- Ga na of bestaande maatregelen, regels en procedures voldoende worden nageleefd en geïmplementeerd. Vaak is hier al veel winst te behalen.
- Implementeer maatregelen op meerdere organisatieniveaus.



Organisatieniveau



Leidinggevende



HR-niveau



Team/individu

Stap 6

Implementatie maatregelen

- Neem de tijd: een cultuurverandering is complex en lukt niet met oppervlakkige maatregelen. Maar wacht ook niet te lang met starten. Durf te proberen, fouten te maken en plannen bij te stellen.
- Werk cyclisch en evalueer regelmatig zodat je waar nodig je plannen kunt bijsturen.
- Vier successen die je hebt bereikt. Door voortgang zichtbaar te maken, houd je de motivatie hoog.



Stap 1

Onderwerp adresseren

- Betrek de hogere lagen van de organisatie om het belang van behoud & doorstroom te erkennen en zo draagvlak te creëren.
- Creëer urgentie zodat middelen en mankracht om aan behoud & doorstroom te werken vrijgemaakt worden.

Stap 3

Knelpunten identificeren

- Doe vooronderzoek om probleemgebieden in kaart te brengen en op basis hiervan maatregelen te kiezen.
- Betrek de doelgroep: medewerkers met een migratieachtergrond kunnen door hun eigen ervaringen het beste de knelpunten aanwijzen. Maar betrek ook anderen, want het probleem is niet van hen alleen. Iedereen heeft een deelverantwoordelijkheid.

Stap 5

Communiceren maatregelen

- Time de communicatie naar de buitenwereld goed. Zorg ervoor de boodschap overeenkomt met de beleving van de medewerkers in de organisatie. Als maatregelen zich richten op exclusieve groepen, maak dan duidelijk waarom dit zo is.
- Bied ruimte voor participatie en inspraak van medewerkers. Dit helpt om het draagvlak te behouden of te vergroten.
- Adresseer in je communicatie de knelpunten en de bijbehorende maatregel(en), zodat medewerkers (h)erkenning voelen bij de maatregelen.