

Eindverslag

'Diversiteit loont!'

Een terugblik op, en borging van de campagne.

Maart 2021

**diversiteit
loont!** 



In het oorspronkelijke projectplan uit 2016 heeft ADB Zeeland beschreven dat het met deze campagne een tweeledig doel had. Ten eerste wilde het er, rekening houdend met bestaande initiatieven, voor zorgen dat discriminatie op de arbeidsmarkt in Zeeland zou afnemen. Ten tweede was het doel om bedrijven de meerwaarde van een diversiteitsbeleid te laten inzien. In dit eindverslag wordt teruggeblikt hoe de campagne is uitgevoerd en of de doelstelling behaald is.

Hoofd- en subdoelen

Het hoofddoel van de campagne 'Diversiteit loont!' was:

De diversiteit op de arbeidsmarkt in Zeeland is toegenomen en het aantal werkgevers met een inclusieve werkvloer is gestegen.

De subdoelen van de campagne 'Diversiteit loont!' waren:

- In 2017 en 2018 zijn ten minste 100 Zeeuwse werkgevers op de hoogte gebracht over dit project.*
- In 2017 en 2018 zijn ten minste 100 Zeeuwse werkgevers geïnformeerd over de gevolgen van vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt en over de meerwaarde van diversiteitsbeleid en inclusie.*
- Gedurende de gehele projectperiode hebben minstens tien Zeeuwse werkgevers het Charter Diversiteit getekend. ADB Zeeland heeft deze werkgevers tijdens de projectperiode ondersteuning geboden bij het opstellen van het plan van aanpak welke hoort bij het charter.*
- In 2018 en/of 2019 is twee keer per jaar een netwerkbijeenkomst voor (toekomstig) charterondertekenaars georganiseerd om kennis uit te wisselen en te behouden over diversiteitsbeleid en inclusie.*

Verloop van de campagne

De campagne 'Diversiteit loont!' kende drie fasen; de oriëntatiefase, de uitvoeringsfase en de borgingsfase. De oriëntatiefase heeft vooral plaatsgevonden in 2016, de uitvoeringsfase in 2017, 2018 en 2019. De borging van de campagne zou in 2019 centraal staan, maar in 2019 is besloten om de campagne te verlengen. De reden hiervoor was met name dat de campagne in 2019 goed op kracht was gekomen en het te vroeg zou zijn om de campagne daadwerkelijk in 2019 af te ronden. Hierdoor stond de borging van de campagne in 2020 centraal. Echter, toen kon nog niet worden voorzien dat de coronapandemie een grote negatieve rol zou gaan spelen in het verloop van de campagne.

1. Oriëntatiefase (2016)

Tijdens deze periode zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd met gemeenten, het UWV, ondernemers, ervaringsdeskundigen en Diversiteit in Bedrijf (de projectleider van het Charter Diversiteit). Het doel was om te horen wat er speelt op de Zeeuwse arbeidsmarkt en om te kijken in hoeverre er draagvlak is voor de campagne.

Tevens is er in deze fase een factsheet gemaakt met relevante input voor een implementatie van de campagne en is er een projectvoorstel geschreven voor de stuurgroep CZW.

Onderzoek door studenten van de Hogeschool Zeeland

Studenten van de HZ hebben 50 kleine en grote Zeeuwse bedrijven onderzocht. Centraal stonden vragen als 'hoe divers is het personeelsbestand van Zeeuwse werkgevers?', 'is er verschil in diversiteit binnen de verschillende organisatielagen?' en 'in hoeverre zijn Zeeuwse bedrijven bewust bezig met het creëren van een divers personeelsbeleid?'. Uit dit onderzoek kwamen 10 bedrijven naar voren die al actief bezig waren met diversiteitsbeleid. Dit was het laaghangend fruit waarmee de campagne de eerste winst kon behalen.

Afstemming met samenwerkingspartners

Zoals beschreven in de doelstelling, wilde ADB Zeeland met de campagne rekening houden met bestaande initiatieven. Daarom zijn er verschillende afstemmingsgesprekken gevoerd. Zo zijn er samenwerkingsafspraken gemaakt met Diversiteit in Bedrijf in het kader van de samenwerking met betrekking tot het Charter Diversiteit, is er afstemming gezocht met het College voor de Rechten van de Mens vanwege hun training *Selecteren zonder vooroordelen* en is er afstemming gezocht met de Arbeidsmarktregio Zeeland. Hierdoor werd gewaarborgd dat de campagne 'Diversiteit Loont!' zou aansluiten bij initiatieven die reeds in plaats waren.

2. Uitvoeringsfase (2017 t/m 2019)

Projectgroep

Voor de campagne 'Diversiteit Loont!' is een projectgroep samengesteld, bestaande uit verschillende professionals uit het werkveld. Zowel de provincie Zeeland, het UWV als de HZ zijn hierin vertegenwoordigd geweest. Daarnaast namen een HR-interimmanager alsook Orionis Walcheren plaats in de projectgroep. De rol van de projectgroep was om gevraagd en ongevraagd advies te geven over de koers die de campagne zou moeten varen. Overleggen met deze projectgroep werden altijd als zeer inspirerend ervaren. Alle deelnemers aan de projectgroep deden dit onbezoldigd.

Behaalde resultaten

De campagne heeft veel bereikt in de afgelopen jaren. We hebben een groot aantal bijeenkomsten (in co-creatie) mogen organiseren. Daarbij is het relevant om op te merken dat in bijna alle gevallen de bedrijven en organisaties zelf als host hebben gefungeerd. *Diversiteit loont!* heeft dus niet hoeven zorgen voor een locatie, noch de daarbij behorende kosten hoeven betalen (denk daarbij aan zaalhuur, catering en dergelijke).

2017

Op 7 juli 2017 werd de campagne geopend door burgemeester Bergmann van Middelburg tijdens een kick-off in het Stadhuis op de Markt in Middelburg. Tijdens de opening hebben sprekers vanuit het **UWV** en het **Zeeuws Vrouwenplatform** een belangrijke bijdrage geleverd aan de lancering van het project. Met 40 aanmeldingen was deze bijeenkomst een mooi startpunt om vanuit te vertrekken.

Omroep Zeeland opende op 24 maart 2017 haar deuren voor een netwerkbijeenkomst waarbij **Omroep Zeeland** tevens haar **Charter Diversiteit** tekende. Sprekers Ed d'Hooghe (HR Director **DOW Benelux**), Denise de Jong (**Manpower**) en Kees-Jan van der Klooster (**K-J Project**) spraken een publiek toe dat uit zo'n 30 personen bestond.

2018

Op 9 maart 2018 organiseerde *Diversiteit loont!* in samenwerking met onder andere het **Zeeuws Vrouwenplatform** een bijeenkomst. Deze bijeenkomst stond in het teken van meer vrouwen in het Zeeuws management en in raden van bestuur en toezicht. Met 130 bezoekers was dit één van de succesvolste bijeenkomsten van de campagne. Bij deze bijeenkomst waren veel Zeeuwse bestuurders aanwezig, zowel vanuit de overheid als vanuit het bedrijfsleven.

Roompot Vakanties gaf op 12 april 2018 een kijkje in de keuken op haar hoofdkantoor in Kamperland. Tijdens deze bijeenkomst tekenden **Roompot Vakanties** en **DOW Benelux** hun **Charter Diversiteit**. Bij deze bijeenkomst waren 40 personen aanwezig. Mooi om op te merken dat DOW eerst als spreker aanwezig was tijdens een bijeenkomst (in maart 2017) en een jaar later zelf het Charter tekende!

In het kader van de Four Freedom Awards organiseerde '*Diversiteit loont!*' in samenwerking met **University College Roosevelt** en de **Zeeuwse Meesters** op 15 mei een side event. Dit evenement heette 'Welkom in Zeeland?' en ging over de inburgering van statushouders op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Door de uitwisseling van de kennis, ervaringen en expertise van alle deelnemers zijn er mooie resultaten geboekt op deze middag. Niet alleen hebben we elkaar praktische tips kunnen geven, er zijn ook goede nieuwe contacten gelegd en er is gediscussieerd over de vele verschillende aspecten van integratie. Er is een uitgebreid verslag gemaakt, waarin de bevindingen van het ZB | Panel worden samengevoegd met de bevindingen van een focusgroep over integratie in Zeeland en met de bevindingen van de onderzoeken van de studenten.

Tijdens de *Zeeuwse meester in je werk-week* (12 – 16 november 2018) organiseerden we een bijeenkomst waarin onder andere de recente demografische ontwikkelingen en de weerslag hiervan op de arbeidsmarkt werden gepresenteerd. Daarnaast gaf de politie een boeiende lezing over de wijze waarop de politie binnen haar organisatie aan de slag is met diversiteit. Ook verzorgde Dr. **Saniye Celik**, gespecialiseerd in HRM- en bestuursvraagstukken, een lezing over diversiteit binnen de rijksoverheid en de politie. **UCR** en **Zeelandia** tekenden tijdens deze bijeenkomst hun **Charter Diversiteit**. Uit deze bijeenkomst is een samenwerking ontstaan met het **mobilitieitsnetwerk *Werken voor Zeeland***. In dit mobiliteitsnetwerk zijn alle Zeeuwse overheidsorganisaties vertegenwoordigd.

2019

Op 9 mei 2019 vond er opnieuw een netwerkbijeenkomst plaats. Het thema was dit keer: 'Diversiteitsbeleid binnen techniek en industrie – over nut en noodzaak van een divers personeelbestand.' **Zeeland Refinery** was de host voor deze bijeenkomst. Deelnemers kregen informatie over de veelzijdigheid aan diversiteit in het bedrijf en kregen een rondleiding over het terrein. Sprekers tijdens deze bijeenkomst waren **Katelijne de Moor** (Manager Operations bij Zeeland Refinery), **Yvonne Hermkens** (Projectmanager bij OTIB) en **Astrid Rutten (Astrid Rutten Projects)**, tevens lid van de projectgroep van de campagne 'Diversiteit Loont!').

In november 2019 heeft 'Diversiteit Loont!' een training gegeven in het kader van de *Zeeuwse meester in je werk-week*. Deze training was gericht op alle HR professionals

uit het mobiliteitsnetwerk *Werken voor Zeeland*. Hier hebben ongeveer 20 personen aan deelgenomen.

2020

In 2020 zorgde de coronapandemie ervoor dat er minder resultaten konden worden geboekt dan aanvankelijk gehoopt. In de contacten met bedrijven en organisaties viel op dat er door de pandemie onvoldoende aandacht was voor diversiteitsvraagstukken. Het is jammer, maar ook zeker begrijpelijk, dat de prioriteiten van bedrijven en organisaties in 2020 en 2021 anders liggen. Werkgevers kampen nu met extra verzuim en het treffen van maatregelen om het werk te kunnen laten doorgaan. Deze veranderingen, zowel op de werklocaties als bij het inrichten van thuiswerkplekken, leggen veel druk op bedrijven en organisaties. De aandacht voor diversiteit komt hierbij vaak op een lager pitje te staan. Ondanks deze problematiek heeft de campagne 'Diversiteit Loont' toch ook in 2020 een succes kunnen behalen.

Op 17 december 2020 was er een online evenement, live vanuit CineCity Vlissingen. Tijdens dit online evenement sprak de **Nationale Ombudsman Reinier van Zutphen** over de rol van de overheid in de bestrijding van discriminatie. Daarnaast werden er voorbeelden besproken die kunnen bijdragen aan de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo sprak **Ingrid Zwolsman** vanuit de **Start Foundation** over **Open Hiring**. Bij Open Hiring hoeft een werkzoekende géén cv of sollicitatiebrief te schrijven. De werkgever stelt een vacaturelijst open, waarop iedereen die van mening is dat hij of zij de baan aankan, zich kan inschrijven. Dan volgt er een kennismaking en kan de werknemer direct aan de slag. Ingrid Zwolsman vertelde dat er voor Zeeland veel kansen liggen om met Open Hiring aan de slag te gaan. Intussen is er al één Zeeuwse ondernemer met dit concept begonnen.

Tijdens de online bijeenkomst op 17 december 2020 sprak **Alice Odé** van **Diversiteit in Bedrijf** over de manieren waarop overheden kunnen werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. Tijdens de bijeenkomst ondertekenden **Gemeente Hulst** en de **Provincie Zeeland** beiden hun Charter Diversiteit. Gedeputeerde **Anita Pijpelink** riep Zeeuwse werkgevers op om zich hierbij aan te sluiten en het Charter Diversiteit zelf ook te ondertekenen.

3. Borging (2020)

Nu de campagne 'Diversiteit Loont!' op haar eind loopt, is er nagedacht hoe een en ander geborgd kan worden. We willen de training die is ontwikkeld en de aandacht voor het Charter Diversiteit behouden, net als andere opgedane kennis en ervaring. De

ontwikkelde training zal worden ondergebracht in het preventieaanbod van Anti Discriminatie Bureau Zeeland en kan dus altijd nog gegeven worden op verzoek.

De aandacht voor het Charter Diversiteit zal worden behouden door het Zeeuwse aanspreekpunt te blijven voor Diversiteit in Bedrijf. Deze organisatie is de eigenaar van het Nederlandse Charter Diversiteit en Anti Discriminatie Bureau Zeeland heeft hier goede warme contacten mee.

Ook het delen van de opgedane kennis en ervaring wordt gegarandeerd. Om dit voort te zetten, wordt vooral gebruik gemaakt van het nieuw opgerichte online **HR Netwerk Zeeland**. In dit netwerk is ruimte ingebouwd voor vraagstukken met betrekking tot diversiteit en inclusie. Vanuit ADB Zeeland kan hierop worden ingelogd en kunnen er artikelen worden gedeeld.

Behaalde resultaten

Al met al heeft het project 'Diversiteit Loont!', ondanks de coronapandemie in 2020 en 2021, de nodige resultaten behaald.

Hoofddoel

Het is moeilijk meetbaar te maken of de diversiteit op de Zeeuwse arbeidsmarkt is toegenomen. Wel kunnen we met zekerheid zeggen dat kennis, methoden en initiatieven die nodig zijn om inclusie en diversiteit te vergroten, breed zijn verspreid onder Zeeuwse bedrijven en organisaties. Het aantal Zeeuwse ondertekenaars van het Charter Diversiteit is toegenomen en initiatieven als Open Hiring hebben meer bekendheid gekregen. Hierdoor is de verwachting dat het aantal Zeeuwse werkgevers met een inclusieve werkvloer is gestegen en in de toekomst nog verder zal stijgen.

Subdoelen

In de projectperiode zijn zeker 100 Zeeuwse werkgevers op de hoogte gebracht over dit project. Zij hebben informatie gekregen over de gevolgen van vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt en over de meerwaarde van diversiteitsbeleid en inclusie. Dit heeft het project 'Diversiteit Loont!' bereikt door de hierboven beschreven initiatieven, bijeenkomsten en evenementen, waarbij diverse Zeeuwse werkgevers en andere belanghebbenden aanwezig waren. Zo zijn er meerdere netwerkbijeenkomsten georganiseerd voor (toekomstige) ondertekenaars van het Charter Diversiteit, om kennis uit te wisselen en te behouden over diversiteitsbeleid en inclusie.

Het **Charter Diversiteit** had toen de campagne 'Diversiteit loont!' begon slechts één Zeeuwse ondertekenaar: Zeeland Refinery. Nu staat de teller op 8 ondertekenaars in Zeeland: Roompot Vakanties, DOW Benelux, UCR, Zeelandia, Zeeland Refinery, Omroep Zeeland, Gemeente Hulst en de Provincie Zeeland. Hiermee is de doelstelling van 10

Zeeuwse ondertekenaars niet behaald. Wel lopen er op dit moment nog meerdere gesprekken met potentiële ondertekenaars. De hoop is dus dat ook deze doelstelling in de nasleep van het project alsnog zal worden gehaald!

Deze campagne is een initiatief van

