

# Werken met diversiteit

## Grenzeloos talent benutten

Diversiteit en internationalisering zijn een gegeven. Door deze internationalisering en sociaal-culturele ontwikkelingen zijn steeds meer nieuwe mensen beschikbaar op de arbeidsmarkt. Nieuw in de zin van sekse, leeftijd of culturele achtergrond. De vraag is of u de hierdoor beschikbare talenten herkent en volledig benut, zowel bij selectie als bij ontwikkeling. Bedrijven die diversiteit namelijk op professionele wijze integreren in hun HR-beleid en management hebben een grote voorsprong. PiCompany helpt objectief naar de talenten van mensen te kijken, ongeacht sekse, leeftijd of culturele komaf.

### Diversiteit: een gegeven in de wereld van nu

Nederland heeft in 2020 25% etnische minderheden. In 2007 was dit 11% en bleek de economische omzet van etnische minderheden circa 14 miljard euro. De trend is dat ouderen langer moeten doorwerken en meer vrouwen de top bereiken. De arbeidsmarkt wordt krappere, samenwerkingsverbanden worden internationaler en maatschappelijk verantwoord ondernemen is steeds meer vanzelfsprekend. Deze ontwikkelingen vragen om een heldere aanpak, waarbij de focus ligt op het herkennen en optimaal inzetten van al het beschikbare talent.

PiCompany heeft jarenlange ervaring in het objectief beoordelen van resultaat, gedrag en talent. Het objectief en zonder vooroordelen kijken naar mensen is van groot belang bij het omgaan met diversiteit. PiCompany helpt u bij

het selecteren, ontwikkelen en aansturen van divers talent binnen uw organisatie. Wij staan klaar met specifieke oplossingen, adviezen en instrumenten.

### Elk talent telt

Verantwoord diversiteitbeleid ontstaat uit het kritisch tegen het licht houden van bestaande HR-processen. Belangrijke vragen zijn: "Is ons selectieproces objectief? Beoordelen wij eerlijk en geven wij divers talent echt een kans?" Een professionele HR-aanpak is een eerste vereiste. Om effectief divers talent te binden en te boeien is echter net nog even wat extra's nodig.

### Selecteren zonder grenzen

Talent is schaars. Daarom is het verstandig om bij het selecteren niet onnodig obstakels op te werpen voor kandidaten. PiCompany richt een selectieproces zo in, dat sekse, leeftijd en

culturele achtergrond geen relevante invloed hebben op de uitkomst van het proces.

Op basis van wetenschappelijke inzichten zijn onze competentietaal en selectie-instrumenten zó ontwikkeld dat kandidaten allemaal een gelijke kans hebben, ongeacht hun culturele bagage. U kunt bij ons tevens terecht voor kennis over 'selecteren van divers talent'. Ook beschikken wij over een uitgebreid netwerk van diversiteitspecialisten waardoor wij u op alle vragen rond werving, selectie en ontwikkeling van divers talent van dienst kunnen zijn.

### **Ontwikkelen van divers talent**

Hoe zorgt u ervoor dat divers talent ook daadwerkelijk doorstroomt naar de top? Hoe versnelt u dit proces? Moet u daarvoor positief discrimineren? Hoe betreft u de zittende mensen op een goede manier?

Divers talent staat soms ook onder druk of lijkt niet direct te passen binnen de organisatie. Coaching en begeleiding blijken vaak snel blijvend resultaat op te leveren, zowel voor de organisatie als voor de medewerker. De basis hiervoor is dat er gestuurd wordt op competenties die voor iedereen erkend en herkend worden. PiCompany verzorgt trainingen die inzicht geven in de verschillende sekse-, leeftijd- en cultuurgebonden aspecten die een rol kunnen spelen in de onderlinge samenwerking.

### **Contact?**

Wilt u weten hoe PiCompany de ambitie van uw organisatie aan de prestaties van uw medewerkers kan verbinden? Of wilt u informatie over de verschillende oplossingen van PiCompany (o.a. effectief selecteren, beoordelen en belonen, HR-strategie, resultaatgericht ontwikkelen, employability, en sturen op competenties)? Belt u ons op 030 - 20 40 800 of kijk voor aanvullende informatie op [www.picompany.nl](http://www.picompany.nl).

### **Diversiteit en management**

Voor het managen van diversiteit is het uiteraard van belang dat leidinggevendenden weten hoe ze die diversiteit het beste laten renderen. PiCompany heeft onderzocht welke competenties hierbij van belang zijn.

Op basis van dit profiel heeft PiCompany een specifiek op het managen van diversiteit toegesneden combinatie van 360-graden feedback en een persoonlijkheidsvragenlijst ontwikkeld. Hiermee kan elke leidinggevende vaststellen in hoeverre hij of zij de gevraagde competenties bezit en in welke mate deze ontwikkelbaar zijn. Indien nodig kan in de leergang 'managen van diversiteit' gewerkt worden aan het verder ontwikkelen van de benodigde kennis en vaardigheden.

### **Waarom PiCompany?**

- Marktleider op het gebied van online testen
- Initiatiefnemer van onderzoek naar eerlijke beoordeling ongeacht achtergrond of geaardheid
- Overdracht van kennis en ervaring
- Inzichtelijke, toegankelijke en eenduidige rapportages
- Pragmatische oplossingen op basis van wetenschappelijk inzicht.