



Jouw duurzaamheidsvragen

Wat betekent inclusie in jouw organisatie? Op welke manier manifesteert zich het onderscheid tussen kern en periferie? Hoe ver reikt de mogelijkheid tot collectief HR voor deze groepen? Op welk punt scheiden de wegen? Worden er inhaalmanoeuvres gedaan voor diegenen die zwakker staan in termen van HR-investering? Bestaat het matteüseffect in jouw organisatie en zo ja, wordt het gecorrigeerd?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Ontwikkel een visie op inclusie binnen HR. Hoe ver reikt het concept en over wie gaat het binnen het bedrijf/de organisatie?
- Maak analytisch een onderscheid in termen van kern/periferie, vast/tijdelijk, professionals/ondersteunende staf, ...
- Beargumenteer het verschil in aanpak ten aanzien van de relevante stakeholders, overleg en grijp in wanneer het verschil dreigt te ontsporen.
- Investeer eventueel in E(lders)V(erworven)C(ompetenties) voor kortgeschoolden om hun kennis en ervaring officieel te laten erkennen.
- Zet ten volle in op het versterken van loopbaancompetenties nodig om zelf aan het stuur te gaan zitten van de loopbaan. Erken hierbij dat sommige doelgroepen meer ondersteuning vanuit de organisatie nodig hebben dan andere.
- Vergewis je ervan dat een inclusieve HRM-benadering met een focus op alle werknemersgroepen zonder onderscheid soms net een tijdelijke tegengestelde doelgroepenbenadering vereist. Dat is nodig om een inhaalbeweging te kunnen maken bij de medewerkersgroepen die tot nu toe minder ondersteuning ontvingen.

Voor de peoplemanager/direct leidinggevende

- Spreek de taal van al je medewerkers, vindt aansluiting bij en respecteer hun realiteit en leefwereld. Vertrouwen (en dus wederzijds respect), aangepast taalgebruik ('klare taal') en rekening houden met het referentiekader van de werknemer zijn sleutels tot een goed gesprek.
- Wees creatief in het kneden en boetsen van standaard HR-concepten op maat van jouw medewerkers.
- Vermijd een HR-beleid in twee snelheden.
- Stel voor iedereen een ontwikkelingstraject op met duidelijke en concrete doelstellingen.
- Neem voldoende tijd en geef concrete voorbeelden van doelstellingen bij het begeleiden van lager geschoolden of andere kansengroepen.

Voor de medewerker

- Stel je collegiaal op, niet enkel ten aanzien van de eigen referentiegroep, maar ten aanzien van alle collega's (inclusief interims, freelancers, tijdelijke werknemers, ...).
 - Maak verbinding met medewerkers van alle lagen in de organisatie. Stel je ook naar hen toe ontvankelijk op.
 - Signaleer HR of andere stakeholders wanneer je zelf of andere collega's uit de boot dreigen te vallen als gevolg van het matteüseffect.
-