

# Divers } Advies

Talentontwikkeling in het  
kader van Diversiteit

## **Divers Advies Doordacht, compleet en succesvol diversiteitsprogramma voor bedrijfsleven, overheden en maatschappelijke organisaties**

Het op de agenda zetten van diversiteit betekent: werken aan verandering.

Wanneer een organisatie besluit dat haar personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de samenleving, dan kan zij kiezen voor een actief diversiteitsbeleid.

Beleid waarbij de doorstroom van vrouwen naar topposities wordt bevorderd, in-, doorstroom en behoud van allochtone medewerkers wordt vergroot en deskundigheid en ervaring van oudere collega's (langer) wordt benut.

## **Divers Advies kent de vele voordelen van diversiteit voor zowel het functioneren van mensen binnen een organisatie als voor bedrijfsresultaten**

**Divers Advies** kan u helpen diversiteit in uw organisatie gestalte te geven op een doordachte, complete en succesvolle wijze. Onze aanpak kenmerkt zich door te focussen op inspiratie, creativiteit en duurzame verandering. Gebaseerd op onze diverse culturele achtergrond en ervaring in de praktijk.

## Divers Advies - aanpak

**Divers Advies** inventariseert en formuleert de vraagstelling of opdracht, treedt op als intermediair en brengt partijen samen.

**Divers Advies** draagt in samenspraak met uw organisatie zorg voor ontwikkeling en organisatie van de opdracht en levert een doordacht en compleet programma.

## Divers Advies - werkwijze

**Divers Advies** herkent de motivatie en drijfveren van mensen en weet talentontwikkeling te stimuleren.

**Divers Advies** werkt met een stappenplan waarbij de focus ligt op verandering en nieuw gedrag.

Iedere stap kan afzonderlijk ingezet worden al naar gelang de situatie of de behoefte van de opdrachtgever.

# Het 4Bplan

Bewustwording - Beeldvorming - Besluitvorming - Beweging

## 1 Bewustwording

In deze stap worden de antwoorden op de volgende vragen behandeld:

- Wat is de huidige situatie in de organisatie ten aanzien van diversiteit?
- Waarom moet er iets veranderen?
- Wie vindt dat er iets moet veranderen?
- Wie, vanuit het management, 'sponsort' de verandering?
- Wie speelt welke rol in het veranderingsproces?

### Methoden

Interviews, literatuurstudie, workshops

## 2 Beeldvorming

Met de volgende stap wordt de huidige en toekomstige situatie zichtbaar gemaakt:

### Verhaal

- Welke veranderingen zijn doorgevoerd?
- Hoe ben je gekomen tot waar de organisatie nu is?

### Methoden

Intranetberichten, nieuwsbrieven, brochures, workshops, persoonlijke verhalen en ervaringen

### Foto

- Wat kan er veranderen?
- Hoe leg je vast met beelden hoe de organisatie er nu uit ziet?
- Wat is het wensbeeld van de organisatie?

### Methoden

Tentoonstellingen, make-overs

### Film

- Wat gebeurt er momenteel binnen de organisatie?
- Wat is de huidige situatie en de toekomstige?
- Hoe zien andere organisaties eruit?

### Methoden

Reportage, film, clip, documentaire, bezoek aan andere organisaties

## 3 Besluitvorming

Deze stap helpt het management bij de agendering en het uitdragen van het diversiteitsbeleid:

- Welke gezamenlijke doelen worden vastgesteld?
- Hoe zien concrete actieplannen met mijlpalen eruit?
- Waar zitten de talenten en hoe worden deze ontwikkeld en behouden?

### Methoden

Plan van aanpak opstellen via de Logical Framework-methode, programmaplanning, draaiboeken met uitwerkschema opstellen, budgettering

## 4 Beweging

In deze stap gaat het om de uitvoering van het diversiteitsplan:

- Uitvoeren van programma's
- Resultaten tonen, zowel intern als extern
- Aandacht voor communicatie, intern en extern

### Methoden

Netwerken opzetten, onderzoek organiseren en onderzoeksresultaten over diversiteit publiceren; uitwisseling van ervaringen met andere organisaties; evenementen, workshops, seminars, studiedagen aanbieden; coaching & mentoring trajecten uitzetten; opstellen werving & selectie protocollen bewust gericht op vrouwen, allochtonen en leeftijdsbewust beleid.

In 2008 hebben Shirley Khoemblal en Marjon Reiziger, na jarenlange samenwerking hun unieke werkstijlen, kennis, ervaring en passie gebundeld.

**Shirley Khoemblal:** ervaren in organiserende en coördinerende functies, zowel binnen de media (publieke omroep) als in de cultuursector (overheden, semi-overheden, non-profit organisaties). Organisator van festivals, TV programma's, evenementen. Introduceerde diversiteitsbeleid bij de VPRO, treedt op als spotter van allochtone redactie- en presentatietalenten, werkte mee aan het opzetten van een vrouwennetwerk bij Nuon Heeft een diverse culturele achtergrond en beschikt over een breed netwerk in de media. Passie voor cinema.



**Marjon Reiziger:** ervaren in management - en adviesfuncties, zowel in het bedrijfsleven, als bij non-profit organisaties en adviesbureaus. Trad op als diversiteitsadviseur van Raden van Bestuur en directies. Gedurende haar buitenlandperiode heeft zij veelvuldig met diversiteit en duurzaamheid in de dagelijkse praktijk te maken gehad. Bekleedt verschillende bestuurs-functies. Diverse culturele ervaring deed ze op door werkopdrachten in Nederland, Duitsland en in meerdere landen in Afrika. Beschikt over een groot internationaal netwerk. Speciale interesse in kunst-projecten (gaat voor juiste sfeer en kwaliteit).



**Onze unieke kenmerken:**

- Wij combineren onze culturele achtergrond en ervaring
- Wij combineren netwerken
- Wij combineren mensenkennis met wat organisaties nodig hebben
- Wij combineren gevoel voor sfeer en kwaliteit die bij een organisatie past

**Divers Advies - samenwerkingsverbanden**

**Divers Advies** werkt veelvuldig samen met diverse andere professionals die hun sporen ruimschoots hebben verdiend in hun vakgebied:

- Sense of Leadership, adviesbureau voor leiderschapontwikkeling met Jaap van Muijen, hoogleraar psychologie en programmadirecteur Nijenrode en Paulien ten Asbroek, coach
- Lumen, ontwerpersnetwerk met Ab Bol en Ronald van Lit
- Anmacom, olv Annelies Huisingsh, strategie en positionering van bedrijven
- Opportunity in Bedrijf, kenniscentrum en landelijk netwerk van bedrijven en organisaties die werken aan een evenwichtige opbouw van hun personeelsbestand
- Vivant, Nicole van der Spank, tekstschrijver en communicatieadviseur
- Dopplmeister-filmers, Sanne van der Noort en Talitha van der Hoeden
- Funk it Up!, Julia Duncan, decor- en interieurontwerpster voor grote ruimtes/evenementen

**Divers Advies - creatief netwerk**

Hiernaast beschikt **Divers Advies** over een uitgebreid netwerk van sprekers, coaches, trainers, fotografen en kunstenaars met verschillende culturele achtergrond en ervaring waarmee regelmatig wordt samengewerkt.

# Waarom diversiteit?

Bedrijven en organisaties hebben vele redenen om hun personeelsbestand en hun klantengroepen aan wie zij hun product of dienst leveren, een afspiegeling van de samenleving te laten zijn. Onze ervaring is dat divers samengestelde teams een positieve uitwerking hebben: meer creativiteit en effectiviteit, een betere concurrentiepositie en bedrijfsresultaten. Diversiteit maakt een organisatie sterk, dat is ook goed voor het bedrijfsimago: men kan zich profileren als een aantrekkelijke werkgever of aanbieder van dienst of product. Kortom, actief diversiteitsbeleid is dé manier om verscheidenheid en vernieuwing binnen uw bedrijfsvoering te verwezenlijken.

## Een actief gevoerd diversiteitsbeleid heeft een reeks van voordelen

### **Bedrijfsvoering**

Een evenwichtig gevormd managementteam is krachtiger, besluitvorming verloopt beter.

### **Afzetmarkt, marketing**

Een betere voeling met de markt en met de samenleving.

### **Talentontwikkeling**

Het aantrekken, behouden en ontwikkelen van talenten wordt gestimuleerd.

### **Arbeidsmarkt**

Al het beschikbare arbeidspotentieel (oud en jong) wordt benut.

### **Imago bedrijf**

Een aantrekkelijke organisatie zijn voor alle medewerkers. Resultaten van diversiteitsbeleid kunnen in een duurzaamheids- of een sociaal jaarverslag worden gepubliceerd.

### **Maatschappelijk ondernemerschap**

Gelijke kansen kunnen bieden aan iedereen. Het maatschappelijk belang hiervan spreekt voor zich. Diversiteit is een kans voor de organisatie en haar medewerkers. Diversiteit richt zich niet primair op 'de ander' maar op vrouwen én mannen, op allochtonen én autochtonen, op jong én oud.

#### **Shirley Khoebtal**

Koninginneweg 2  
3941 DP Doorn  
T 0343 421 549  
M 06 239 870 22  
E [shirley@diversadvies.nl](mailto:shirley@diversadvies.nl)  
I [www.diversadvies.nl](http://www.diversadvies.nl)

#### **Marjon Reiziger**

Drift 2  
3941 DC Doorn  
T 0343 420 175  
M 06 460 812 92  
E [marjon@diversadvies.nl](mailto:marjon@diversadvies.nl)  
I [www.diversadvies.nl](http://www.diversadvies.nl)