DiversIT: Divers talent als hefboom voor sterke IT & Tech KMO's

De krappe IT & Tech arbeidsmarkt maakt voor veel KMO's meteen een 'business case' om meer in te zetten op diversiteit & inclusie: het aantrekken en behouden van divers talent is niet alleen vanuit ethisch oogpunt fundamenteel, maar ook om vacatures ingevuld te krijgen, talent aan boord te houden en als KMO robuust en competitief te blijven in een omgeving die steeds diverser wordt.

Steeds meer KMO's uit de IT en Techsector willen daarom inzetten op het versterken van het diversiteits- en inclusiebeleid in hun organisatie, maar ze hebben daarbij nood aan advies en hands-on tools die hen op weg zetten om deze ambities te vertalen naar hun dagelijkse praktijk. Vanuit die insteek selecteerde de Federale Overheidsdienst Economie het project DiversIT, een project ingediend door Arteveldehogeschool, waarbinnen de Expertisenetwerken Business & Management en Communicatie, Media & Design samenwerkten. DiversIT is in lijn met de Women in Digital Strategy van de F.O.D. Economie, waarin ingezet wordt op het stimuleren van de instroom (Strategic Objective 2) en de duurzame retentie van vrouwen in de digitale sector via inclusieve werkculturen en ontwikkelkansen (Strategic Objective 3).

Binnen DiversIT werkten HR-experten, inclusie-experten en digitale experten een opleidingstraject uit voor IT & Tech KMO's, met als doel de nationale beleidsdoelstellingen van F.O.D Economie concreet en haalbaar te maken op organisatieniveau. Er ging specifieke aandacht uit naar KMO's omdat zij doorgaans minder interne middelen hebben om in te zetten op diversiteit in inclusie. Een ander element van DIVERSIT was dat er niet enkel op genderdiversiteit werd ingezet, maar ook onder meer op etnische diversiteit, leeftijds- en neurodiversiteit.

Binnen DiversIT werden 8 KMO's kosteloos begeleid om diversiteit & inclusie in hun HR-processen te versterken, via 3 praktijkgerichte trainingsdagen, aangevuld met een aanbod voor individuele coaching per organisatie rond het gebruik van diversiteits-en inclusie-KPI's (bijvoorbeeld meting en trendanalyse per kwartaal van de diversiteit in de sollicitantenpool). Het traject focuste op concrete hefbomen voor instroom, doorstroom, retentie en het voorkomen van uitstroom van divers talent, en vertaalde wetenschappelijke inzichten naar haalbare acties voor de KMO-context (bijvoorbeeld: herziening van bestaande vacatureteksten, reflecties over het bestaande onboardingstraject en de aandacht voor diversiteit en inclusie daarbinnen).

Tijdens het traject zagen we een *grote variabiliteit tussen KMO's* in waar ze staan in hun beleid rond instroom, doorstroom, retentie en inclusie van divers talent. De beschikbaarheid van middelen (bijv. een via aparte HR-functie) bepaalt vaak hoe sterk een organisatie hierin kan investeren.

1. Qua *instroom* hadden deelnemende bedrijven al het meest ervaring met het opstellen van inclusieve vacatures. Voornamelijk rond 'targeted recruitment'

(= het actief aanspreken van (diverse) doelgroepen via gerichte rekruteringskanalen (zoals 'Women in Tech'...)) bleek er nog groeipotentieel.

2. Qua *doorstroom* waren loopbaanontwikkeling en prestatiemanagement al relatief goed uitgebouwd bij de deelnemende organisaties. Deze fundering kan nog verder versterkt worden door meer in te zetten op mentorschap, interne (diverse) rolmodellen en informele netwerken. Al bleek ook dat organisaties hier pas op kunnen inzetten als ze al voldoende diverse instroom hebben.
3. Qua *uitstroom* hadden deelnemende organisaties vaak wel al aandacht voor (gebrek aan) diversiteit en inclusie als mogelijke reden voor vrijwillig vertrek van medewerkers. Maar er werd ook aangegeven dat er niet altijd interne opvolging voorzien was om organisatieprocessen bij te sturen waar nodig. Binnen DiversIT lag de nadruk daarom op het benutten van signalen uit uitstroommomenten om een cultuuromslag te maken die inclusie waarborgt en uitstroom vermindert (bijv. Reageren op micro-agressies, creëren van een psychologisch veilige omgeving).

Ondanks hun verschillen, deelden de deelnemende KMO's een duidelijke ambitie: bijdragen aan een versterkte, eerlijke en meer inclusieve IT & Tech sector. Met hun deelname aan dit project hebben ze al de eerste stap om meer bewustzijn rond diversiteit en inclusie te creëren genomen en zijn ook de eerste praktische veranderingsstappen gezet.