

Diversiteit



Oorsprong

Het woord diversiteit komt voort uit het Latijnse woord *diversitas*, wat verscheidenheid betekent. Een van de eerste referenties aan diversiteit komt van de Franse filosoof Michel de Montaigne, die in 1580 in zijn



Essais schrijft: *‘Er zijn nog nooit twee mensen op aarde geweest die dezelfde mening zijn toegedaan. Hun meest universele kwaliteit is diversiteit’*. Een eerste voorbeeld van bewust diversiteitsbeleid is de campagne van de Amerikaanse overheid tijdens de Tweede Wereldoorlog om vrouwen voor de arbeidsmarkt te werven. Zo’n twintig miljoen vrouwen nemen daardoor de plaats in van de mannen die in het leger zitten, onder het motto ‘We can do it’.

Ontwikkeling

In de jaren na de Tweede Wereldoorlog is er in Nederland weinig diversiteit op de werkvloer. Door typische mannen- en vrouwenberoepen is vaak de enige aanwezige diversiteit het verschil in leeftijd, ervaring en competentie. Een Nederlands bedrijf dat al in de jaren vijftig een actief diversiteitsbeleid gericht op vrouwen heeft, is Verkade. In de tijd dat fabrieksarbeiders voornamelijk mannen zijn, adverteert Verkade met de slogan ‘Meisjes, komt werken bij Verkade, en neem gerust je moeder mee’.



In 1967 wordt het verboden vrouwelijke medewerkers te ontslaan op het moment dat zij trouwen of kinderen krijgen. Het is de tijd van de tweede feministische golf. Ludieke acties worden georganiseerd door de Dolle Mina's, zoals de bezetting van Business School Nijenrode in 1970, omdat daar alleen mannelijke studenten worden toegelaten. In 1975 stellen de lidstaten van de Europese Economische Gemeenschap (EEG) dat mannen en vrouwen voor hetzelfde werk hetzelfde loon moeten ontvangen. Meer vrouwen gaan werken omdat deeltijdwerk in zwang komt.

De strikte grens tussen mannen- en vrouwenberoepen vervaagt vanaf de jaren zeventig, omdat het gemiddelde opleidingsniveau van de vrouw stijgt. Dit is ook een gevolg van een maatschappelijke ontwikkeling, de hippietijd, waarin anders tegen de traditionele man-vrouwrolverdeling wordt aangekeken.

Migratie & integratie

Tussen 1945 en 1965 komen ongeveer 200.000 Indische Nederlanders naar Nederland. De meeste daarvan krijgen gemakkelijk een baan, ook omdat ze de Nederlandse taal spreken en dezelfde opleidingen hebben genoten. Vanaf de jaren zestig wordt de werkomgeving meer divers door de komst van arbeidsmigranten, de zogenaamde ‘gastarbeiders’.



© Robert de Hartogh / nfa, coll. Nederlands fotomuseum

In 1961 sluit de Nederlandse overheid het eerste arbeidsverdrag met Spanje, in 1964 met Turkije en in 1969 met Marokko. In het eerste jaar mogen in Marokko ook vrouwen worden geworven, die in Nederland bijvoorbeeld als naaister of schoonmaakster gaan werken. De arbeiders worden ingezet voor laaggeschoold werk, met

name in de metaalsector, de bouw en de voedingsmiddelenindustrie. Vanaf 1975 komt de gezinshereniging bij Turken en Marokkanen uitgebreid op gang: de alleenstaande mannen laten hun vrouw en kinderen overkomen uit het land van herkomst. Kinderen gaan in Nederland naar school en integreren in de maatschappij. Rondde onafhankelijkheid van Suriname in 1975 komen zo'n 300.000 Surinamers naar Nederland. Vanwege de economische crisis is het niet voor iedereen makkelijk om een baan te vinden. Onderzoek in 1982 laat zien dat werkgevers nog steeds een negatief beeld hebben over etnische minderheden. Daar reageert het kabinet Lubbers I op met de ‘Minderhedennota’ uit 1983, die participatie van minderheden door arbeidsbemiddeling, volwassenenonderwijs en een taalcursus stimuleert. Uitzendbureaus krijgen gedragscodes omtrent discriminatie voorgeschreven.

Breder diversiteitsbeleid

Vanaf eind jaren tachtig komt er meer aandacht voor de verschillende aspecten van diversiteit op de werkvloer. Onderzoek van Loden en Rosener uit 1990 concludeert dat een verscheidenheid aan werknemers een organisatie creatiever maakt. Diversiteit levert meerwaarde op voor een organisatie omdat een probleem vanuit verschillende invalshoeken benaderd kan worden. Met diversiteit wordt ook verscheidenheid aan karakter, persoonlijkheid en waarden aangeduid. Organisaties zoals General Electrics, KLM en Achmea gaan werken met organisatieontwikkelingsmodellen zoals Spiral Dynamics en het Enneagram. Met behulp van deze *tools* worden de verschillende karakters en heersende waarden in de organisatie onderzocht en wordt gekeken naar de meest succesvolle teamsamenstelling. Diversiteitsbeleid wordt vaker een onderdeel van het HR-beleid van organisaties. Sommige organisaties focussen op een bepaald element en stemmen hier hun wervingsbeleid op af.

Generaties

Vanaf eind jaren negentig komt er een nieuwe generatie op de werkvloer, die botst met de bestaande bedrijfscultuur

door verschillen in werkethos en waarden. Oudere generaties zijn over het algemeen loyaler aan de organisatie en minder individualistisch ingesteld dan jongere generaties. Dat leidt tot conflicten binnen bedrijven. In zijn boek 'Generaties in Organisaties' uit 2007 gaat Aart Bontekoning in op hoe de samenwerking van verschillende generaties op de werkvloer het meest effectief kan worden aangepakt. Hema en Randstad zijn bedrijven met een bewuste 'generatiestrategie'. Hema zet oudere werknemers bijvoorbeeld flexibel in door voor hen zware en lichte klussen af te wisselen en hen meer vrije dagen en aangepaste werktijden te geven.

Talking a different language					
Formative experiences	Maturists (pre-1945) Wartime rationing Rock'n'roll Nuclear families Defined gender roles - particularly for women	Baby boomers (1945-1960) Cold War 'Swinging Sixties' Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated	Generation X (1961-1980) Fall of Berlin Wall Reagan/Gorbachev Thatcherism Live Aid Early mobile technology Divorce rate rises	Generation Y (1981-1995) 9/11 terrorists attacks Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth	Generation Z (Born after 1995) Economic downturn Global warming Mobile devices Cloud computing Wiki-leaks
Attitude toward career	Jobs for life	Organisational - careers are defined by employees	"Portfolio" careers - loyal to profession, not to employer	Digital entrepreneurs - work "with" organisations	Multitaskers - will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	Automobile	Television	Personal computer	Tablet/smartphone	Google glass, 3-D printing
Communication media	Formal letter	Telephone	E-mail and text message	Text or social media	Hand-held communication devices
Preference when making financial decisions	Face-to-face meetings	Face-to-face ideally but increasingly will go online	Online - would prefer face-to-face if time permitting	Face-to-face	Solutions will be digitally crowd-sourced

Source: Barclays, University of Liverpool

Etnische & religieuze diversiteit

Door de opkomst van rechts-populistische stromingen neemt vanaf 2010 de acceptatie voor mensen met een moslimachtergrond of een niet-westerse achtergrond weer af. Tegelijkertijd zijn er nieuwe emancipatiebewegingen. De WRR en het CBS schrappen vanaf 2016 het woord allochtoon en vervangen dat door de uitdrukking Nederlander met een migratieachtergrond.



Op veel plaatsen zijn collega's met een andere etniciteit of religie vanzelfsprekend. Voor de islamitische medewerkers van McDonald's zijn er hoofddoeken met het bedrijfslogo erop. Tijdens de Ramadan houden werkgevers rekening met hun vastende collega's. Bij online retailer Coolblue worden er pauzes geruild,

zodat medewerkers die vasten na zonsondergang wat tijd hebben om een maaltijd te nuttigen. Etnische diversiteit is ook voor de nationale politie een prioriteit, omdat ze een afspiegeling van de Nederlandse bevolking wil zijn. De politie heeft daarom een aannamebeleid met een focus op mensen met een multiculturele achtergrond. Doel is dat een deel daarvan doorstroomt naar de top van de organisatie.

LGTB

Ook de emancipatie van de LGTB-gemeenschap werkt door in diversiteitsbeleid. De NS en de KLM profileren zich duidelijk als LGTB-vriendelijke organisatie. Bij de NS steekt de directie samen met het netwerk Trainbow twee keer per jaar 'de roze thermometer' in het bedrijf. Veel bedrijven doen mee aan de Canal Parade van de Gay Pride, ook meer traditionele organisaties zoals Defensie, om te laten zien dat LGTB's ook in hun organisatie welkom zijn. In 2017 wint de Academie voor Sociale Studies van de Hanzehogeschool Groningen de Transzoen. Dat is een prijs van het Transgender Netwerk Nederland voor werkgevers die het voortouw nemen in transgendervriendelijk werkgeverschap.

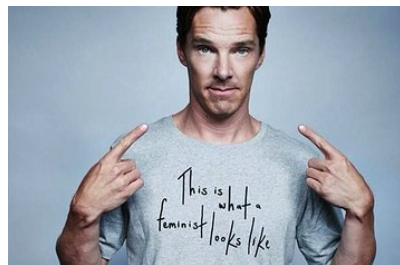
Arbeidsdiscriminatie & diversiteitsnetwerken

De discussie over discriminatie op basis van eigenschappen als gender, afkomst en leeftijd laait rond 2015 weer op. Daarom wordt in 2016 de overheidscampagne tegen arbeidsdiscriminatie gelanceerd. Men overweegt om op cv's sekse, leeftijd en naam weg te laten, om sollicitanten een eerlijke kans op een baan te geven.

Diversiteit binnen organisaties komt tot uiting in de populariteit en groei van medewerkersgroepen en netwerken. Voorbeelden daarvan zijn het IBM Netwerk LHBT+, het Multicultureel Netwerk Ambtenaren, het Platform Chronisch Zieke Politiemensen, UWV Vrouw en Young Shell. Bij adviesbureau PWC is het GLEE-netwerk actief. Dat is een netwerk voor homoseksuelen, lesbiennes, biseksuelen, transseksuelen en alle collega's, klanten en relaties die actief willen bijdragen aan een werkomgeving waarin ieders geaardheid wordt geaccepteerd.

Derde feministische golf

De derde feministische golf, die vanaf de jaren negentig plaatsvindt, is heel divers. *Power-feminisme* zet zich bijvoorbeeld af tegen een slachtofferpositie door vrouwen. Etnische vrouwen-netwerken bloeien. In 2005 draagt het televisieprogramma 'De Meiden van Halal' bij aan het positieve beeld over vrouwen binnen de islamitische cultuur. De Pappadag is een voorbeeld van de gelijke positie van vrouwen en mannen in ouderschap. Die diversiteit zorgt ervoor dat de zichtbaarheid van de feministische beweging minder is dan bij de eerste twee golven. Anno 2017 verdienen vrouwen in Nederland 17% minder dan hun mannelijke collega's. De politiek wil werken aan een regeling zoals men in IJsland overweegt, waarin alle bedrijven met minimaal 25 werknemers moeten aantonen dat ze bij de hoogte van de beloning geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen. Het aandeel vrouwen in topfuncties in Nederland is laag, namelijk 1 op de 10. Het kabinet houdt vast aan het streven dat de top van het bedrijfsleven voor 30% uit vrouwen moet bestaan. Omdat die ontwikkeling niet snel genoeg gaat, is de streefdatum verlengd tot 1 januari 2020.



Omschrijving van *diversiteit* anno 2017

Diversiteit op de werkvloer gaat over het bewaken van een diverse samenstelling van de medewerkersgroep in een bedrijf en het creëren van voorwaarden om die diversiteit te garanderen. Diversiteit binnen de organisatie wil zeggen dat er een verscheidenheid aan werknemers werkzaam is, zowel wat betreft hun kenmerken als geslacht, religie, seksuele voorkeur, leeftijd en etniciteit, als hun competenties.

De kracht daarvan is dat binnen de organisatie vanuit verschillende invalshoeken gedacht en gehandeld kan worden, wat meerwaarde heeft voor bedrijfsprocessen en klanten. Tegelijkertijd maakt het de organisatie bestand tegen ontwikkelingen als vergrijzing en voorkomt het dat de organisatie de link met de samenleving kwijtraakt. Binnen een bedrijf dat diversiteit hoog in het vaandel heeft, zou weinig discriminatie moeten voorkomen. Ook krijgen alle medewerkers in een dergelijk bedrijf gelijke kansen voor promotie en ontwikkeling en gelijke betaling voor gelijk werk.

Tips

Werken er verschillende generaties werknemers in uw organisatie en wilt u uw organisatie generatie-proof maken? Hema maakt gebruik van de GeneratieTolerantie Scan, die de situatie voor verschillende generaties op de werkvloer evalueert en hierover een advies uitbrengt.

 www.capsicumco.nl

Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers, vaak onbewust, vooroordelen hebben. Die kunnen tijdens de werving en selectie van nieuw personeel tot discriminatie leiden. Zo maken sollicitanten met een niet-westerse naam en ouderen minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Wilt u dat anders doen? De Gemeente Den Haag heeft een proef gedaan met anoniem solliciteren. De proef is zo goed bevallen, dat het nu definitief ingevoerd wordt.

 <http://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/anoniem-solliciteren-werkt-wel>

 www.discriminatie.nl

Wilt u weten hoe uw organisatie scoort ten opzichte van andere bedrijven als het gaat om LGTB-diversiteit? Doe dan mee aan de Workplace Pride Benchmark. Scoort u goed als het gaat om de begeleiding van transgenders? Misschien is dan een nominatie voor de prijs Transzoen een leuke manier om hier aandacht aan te besteden. Of u meldt zich aan voor de Jos Brink Innovatieprijs, een prijs voor een persoon of organisatie die zich op inspirerende wijze inzet voor de verbetering van acceptatie en veiligheid van LHBT's in de samenleving.

-  www.transgendernetwerk.nl/projecten/transzoen
-  workplacepride.org
-  www.josbrinkprijs.nl

Heeft u moeite om goede vrouwen te vinden voor uw managementposities, bestuur, raad van toezicht of als spreker tijdens een congres? Denk eens aan een *executive search*-bureau dat zich richt op vrouwelijk talent. Of zoek gericht naar vrouwelijke experts in een aantal specifieke databanken.

-  thenextwomen.com
-  www.topvrouwen.nl
-  www.zijspreekt.nl
-  www.njr.nl/meervrouwenaantafel
-  www.managementscope.nl/top/machtigste-vrouwen

Als u aan de slag gaat met diversiteit in uw organisatie, kunt u gebruikmaken van de kennis en ervaring van organisaties die u voorgingen. Misschien wilt u ook wel een medewerkersnetwerk opzetten of een diversiteitsbeleid invoeren?

-  diversiteitinbedrijf.nl/kennisplatform
-  diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2016/11/DiB-Kennisdocument-Medewerkersnetwerken
-  www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/40621.pdf
-  www.managementsite.nl/kennisbank/diversiteit