

INTERVIEWS | 21 SEPTEMBER 2021

DIVERSITEIT, EEN NIET TE MISSEN KANS

Auteur: Drs. Margot Hovestad RO - Raymond Wondergem MSc RO

Beeld: Hannah Busing - Andrew Demianenko

Leestijd: 5 min

Het thema diversiteit is actueler dan ooit. Diversiteit biedt een organisatie kansen, aldus Alice Odé, projectleider bij Diversiteit in Bedrijf. “Organisaties met een divers personeelsbestand zijn veerkrachtiger en zullen sterker uit de coronacrisis komen.”

Wat doet diversiteit in bedrijf?

“Diversiteit in Bedrijf ontstond zes jaar geleden en komt voort uit het Landelijk Overleg Minderheden. Daar was ik coördinator van de acht inspraakorganen etnische minderheden. De inspraakorganen hielden zich onder andere bezig met het zoeken naar een betere positie op de arbeidsmarkt voor minderheden. In deze periode verbond ik verschillende belangenorganisaties, zoals jongerenorganisaties en moskeeën, aan werkgeversorganisaties. Het Landelijk Organisatie Minderheden werd wegbezuinigd. Toen hebben we het project Diversiteit in Bedrijf opgericht om dit gat op te vullen. Diversiteit is zo’n succes gebleken, dat we sinds 2020 onder de vlag van de Sociaal-Economische raad (SER) opereren.”



Alice Odé: “Diversiteit in bedrijf: “Het is belangrijk om weerstand weg te nemen om een verandering door zetten. Anders is het gedoemd te mislukken.”

Wat zijn jullie belangrijkste taken?

“Onze belangrijkste taken zijn:

- de kansen op de arbeidsmarkt bevorderen van mensen met verschillende achtergronden zoals een

AUDIT

MAGAZINE

migratieachtergrond, een arbeidsbeperking of LHBTI;

- werkgevers aanzetten tot investeren in een meer gevarieerd personeelsbestand en een inclusiever bedrijfsklimaat;
- bedrijven motiveren om het charter Diversiteit te ondertekenen en hulp bieden bij het opstellen van het diversiteitsbedrijfsplan;
- belangenorganisaties, werkgeversorganisaties en bedrijven aan elkaar te verbinden op het gebied van diversiteit.”

Wat is in jullie optiek diversiteit?

“Verscheidenheid, het samenbrengen van mensen met uiteenlopende zichtbare en onzichtbare kenmerken.”

Waarom is diversiteit belangrijk?

“Het is een meerwaarde als iedereen dezelfde kans heeft op een goede baan. Dit bevordert de sociale cohesie in de samenleving. Werk is cruciaal voor de integratie van alle minderheden. Diversiteit moet op bedrijfsniveau een businesscase zijn. Uit een studie van McKinsey is namelijk gebleken dat bedrijven met een divers personeelsbestand veerkrachtiger uit de economische crisis in 2008 zijn gekomen. Dit komt doordat deze bedrijven innovatiever zijn en een breder klantenbestand hebben. Daarnaast is de professionaliteit van een hoger niveau. We vinden dat ieder individu gelijke kansen moet krijgen, gerelateerd aan hun talent.”

“Nu focussen bedrijven vaak alleen op het aantrekken van nieuwe groepen. Ze realiseren zich niet dat je dan niet hetzelfde bedrijf kunt blijven”

Op welke onderdelen gaat diversiteit binnen ondernemingen goed?

“Ik ben positief gestemd over de bereidheid van bedrijven om met diversiteit aan de slag te gaan. Alleen hebben bedrijven over het algemeen te weinig kennis. Waar moeten we beginnen? Wat moeten we doen? Er worden positieve stappen gezet om de man-vrouwverhouding meer in balans te krijgen. Een groot Nederlands bedrijf toonde overigens aan dat de teams die geleid worden door vrouwen meer tevreden zijn. Tevreden teams zijn productiever, dus goed voor een organisatie.”

Wat is jullie aanpak?

“We hebben veel geleerd van de aanpak van bedrijven in het buitenland. Dit gaat vooral om bedrijven uit Duitsland en Frankrijk. Het gaat inmiddels in Nederland ook om de inhoud en niet om de papieren werkelijkheid. Onze aanpak is positief en praktisch. Positief omdat het de voordelen van diversiteit benut en praktisch omdat we uitgaan van de specifieke context van een bedrijf.”

Want ieder bedrijf is anders?

“Ja, en dat vraagt om een andere weg om diversiteit te bevorderen. Hiervoor zetten we ons brede netwerk in. Harry van de Kraats is voorzitter van de raad van toezicht. Hij brengt veel ervaring met zich mee als oud-directeur van werkgeversvereniging AAVN. Daarnaast denken veel mensen uit het bedrijfsleven en de SER met ons mee. Door het aangaan van duurzame relaties en ons grote netwerk rendeert onze aanpak steeds meer.”

AUDIT

MAGAZINE



Hoe gaan jullie zelf om met diversiteit?

“Natuurlijk hebben we mensen in dienst met diverse achtergronden. We werven ook niet alleen via de traditionele kanalen, want dan bereiken we onze doelgroep niet. Verder staan we bekend om ons diversiteitsbeleid en nemen mensen zelf contact met ons op.”

Hoe kunnen organisaties zich bij jullie aansluiten?

“De eerste start is dat een organisatie het charter Diversiteit tekent. Dit charter komt uit het buitenland. Via een Europees netwerk hebben we dit charter gekregen en in Nederland ingevoerd. Op dit moment hebben 26 landen een charter. Het meedoen aan ons initiatief is niet vrijblijvend. Organisaties conformeren zich aan ons initiatief door het tekenen van het diversiteitscharter. Organisaties rapporteren jaarlijks de stand van zaken op het gebied van diversiteit aan ons. Wij helpen ze vervolgens om met diversiteit aan de slag te gaan.”

Hoe doen jullie dat?

“Organisaties kunnen ons bellen met vragen en we hebben een aanbod best practices gecreëerd waarmee de bedrijven aan de slag kunnen. Denk bijvoorbeeld aan vacatureteksten. Dit is een start om meer diversiteit in de organisatie te brengen. Maar dan ben je er nog niet. Het risico is dat er bijvoorbeeld een meer divers personeelsbestand ontstaat, maar dat deze nieuwe medewerkers snel weer uitstromen. Dat kan komen door een gebrek aan perspectief of omdat dat ze niet worden opgenomen in de groep.”

“Ik ben positief gestemd over de bereidheid van bedrijven om met diversiteit aan de slag te gaan. Alleen hebben ze over het algemeen te weinig kennis. Waar moeten we beginnen? Wat moeten we doen?”

Hoeveel bedrijven zijn bij jullie aangesloten?

“Meer dan 250 bedrijven en organisaties hebben het charter Diversiteit ondertekend. We hebben een inventarisatie van belangenorganisaties die bijdragen aan de kennis van de integratie van groepen op de arbeidsmarkt. Dit is een breed palet van meer dan tweehonderd partijen, variërend van organisaties van doven en slechthorenden, mensen met een mentale beperking, tot ouderenbonden of transgenderorganisaties. Daarnaast zijn er 270 medewerkersnetwerken actief in bedrijven die het charter hebben ondertekend. We hebben deze netwerken met elkaar in contact gebracht tijdens een netwerkdag. Op deze dag gaf de CEO van de Rabobank, Wiebe Draijer, een presentatie over de voordelen van

AUDIT

MAGAZINE

diversiteit. De Rabobank heeft zelf bijvoorbeeld een aantal eigen netwerken op het gebied van diversiteit. Draijer benoemde onder meer de voordelen van deze netwerken.”

Wat zijn de drijfveren voor de internal auditors op het thema diversiteit?

“De meest gekozen focus in 2020 is etnisch-culturele diversiteit. Op dit moment studeren veel mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Hoe haal je deze doelgroep in je organisatie? Zoals ik al eerder noemde, zijn organisaties met een divers personeelsbestand veerkrachtiger, innovatiever en hebben zij een groter klantbereik. Deze organisaties zijn daarmee sociaal duurzamer.”

“In het verlengde daarvan kunnen auditors kijken naar het recruitmentproces. Is hier voldoende ruimte om een divers sollicitanten aanbod te creëren? Bovendien zijn auditors uitstekend in staat om informatie aan elkaar te verbinden. Denk aan het voorbeeld van het leidinggeven door vrouwen. Kijk naar de tevredenheid van teams. Je kunt de tevredenheid ook verbinden aan de diversiteit binnen de teams.”



Wat kunnen internal auditors toetsen?

“We werken met normen. Dat is juist iets wat auditors kunnen toetsen. Een norm of streefcijfer is erg belangrijk om diversiteit binnen een organisatie te bewerkstelligen. Vaak horen wij de kritiek: waarom wordt er niet voor de ‘beste’ gekozen? Dit is een subjectieve norm, want wie is de beste? Het is menselijk om een sollicitant te kiezen die het meest lijkt op degene die de sollicitatiegesprekken afneemt. Terwijl het belangrijk is om andersdenkenden in de groep op te nemen. Vroeger was het ‘bouwen met Lego’ om een team samen te stellen en tegenwoordig is het meer ‘kleien’ om een team te vormen.”

Wat zijn uw adviezen voor organisaties?

“Kom vooral met een samenhangend plan. Zorg voor recruitment en doorstroom. Het is zonde als je goede kandidaten geworven hebt, zij vervolgens binnen korte tijd de organisatie weer verlaten. Nu focussen bedrijven vaak alleen op het aantrekken van nieuwe groepen. Ze realiseren zich niet dat je dan niet hetzelfde bedrijf kunt blijven. Wat moet er veranderen om nieuwe groepen een goede plek te geven en hun inbreng te waarderen en benutten?”

Waar moeten organisaties nog meer oog voor hebben?

“Voor weerstand, en dat bespreekbaar maken. Het is belangrijk om de weerstand weg te nemen om een verandering door zetten. Anders is het gedoemd te mislukken. Het blijkt bijvoorbeeld dat 50% van de werknemers met een beperking

AUDIT

MAGAZINE

weer snel uitstroomt. Om dit draaideureffect te voorkomen moeten we een proces initiëren van duurzame verandering in alle lagen van het bedrijf.”

Over

Alice Odé is projectleider bij Diversiteit in Bedrijf, een project van de Sociaal-Economische Raad (SER). Daarvoor was Odé coördinator Inspraakorgaan Minderheden. Zij studeerde antropologie.

Tags: Diversiteit

Bron url: <https://auditmagazine.nl/interviews/diversiteit-een-niet-te-missen-kans/>