



## Casus 5.2 Diversiteitsbeleid wordt te veel gezien als MVO

**Het voeren van een diversiteitsbeleid wordt door te weinig werkgevers gezien als een omzetverhogende investering. Dat blijkt uit de Diversiteitsbarometer 2009 van GITP en DutchVersity. Verhoging van het bedrijfsresultaat en het vergroten van de afzetmarkt worden door werkgevers als laatste redenen genoemd voor het voeren van een diversiteitsbeleid. Zij geven aan dat het terugzien van de gemêleerde samenleving in de personeels-samenstelling en het verhogen van het bedrijfsimago hoofdredenen zijn voor het voeren van een dergelijk beleid.**

'Als bedrijven "diversiteitbeleid" blijven zien als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en het slechts gebruiken als pr-instrument, dan vormt het geen onderdeel van de strategische bedrijfsvoering en komt het beleid nooit ten gunste van de bedrijfsresultaten. Diversiteit is geen luxe, het is een economische noodzaak. De wereld verandert en Nederland ook. De klant/consument is mondiger geworden, weet wat hij wil en wil hier ook in erkend en herkend worden. Er is een businesscase niet alleen vanuit klant- maar ook vanuit werkgeversperspectief.' Aldus DutchVersity.

### **Nederlandse managers willen wel, hebben ook de invloed maar doen er weinig aan**

Dit jaar zijn voor het eerst stellingen toegevoegd over het wel of niet invloed hebben van de respondenten om een diversiteitsbeleid in te voeren en in te zetten. De werkgevers willen graag en hebben ook de invloed om het te doen. Alleen blijkt dat dezelfde Nederlandse manager er eigenlijk weinig aan wil doen, want 60% heeft zijn invloed niet gebruikt om de warme gevoelens ook om te zetten in harde resultaten. 20% weet niet eens of hij invloed heeft uitgeoefend. Het is blijkbaar geen kwestie van kunnen, maar het is meer een kwestie van durven geworden.

### **Beheersing Nederlandse taal als excuus om geen diversiteitsbeleid te voeren**

Nog steeds wordt er in minstens 60% van de bedrijven geen diversiteitsbeleid gevoerd. Dit komt o.a. doordat de urgentie van het beleid niet gezien wordt (42% in 2009 t.o.v. 36% in 2008), daarnaast is de beheersing van de Nederlandse taal dit jaar een veel groter obstakel voor het voeren van een diversiteitsbeleid dan vorig jaar (39% in 2009 t.o.v. 18% in 2008), ditzelfde geldt voor het percentage werkgevers die bedrijfscultuur als obstakel zien (36% in 2009 t.o.v. 21% in 2008).

### **Diversiteitsbeleid werpt zijn vruchten af**

Het voeren van een diversiteitsbeleid blijkt weldegelijk van belang om een personeelsbestand te verkrijgen dat een weergave geeft van de samen-



leving. Allochtonen vervullen bij 85% van de bedrijven met een diversiteitsbeleid een managementfunctie. Als er geen beleid gevoerd wordt, dan is dat slechts 30%.

### **Diversiteitsbarometer**

De Diversiteitsbarometer is het jaarlijks terugkerende onderzoek van GITP, dat meet hoe het multiculturele klimaat in bedrijven wordt ervaren door werkgevers en werknemers. Doel van het onderzoek is het gat tussen wensen en feiten te peilen. Dit jaar werd het voor het eerst in samenwerking met DutchVersity uitgevoerd. Zij heeft een belangrijke bijdrage geleverd middels haar praktijkervaring en gerespecteerde knowhow. Het onderzoek werd uitgevoerd onder 640 managers, directieleden en werknemers.

Bron: GITP, 9 oktober 2009

- 1 Hoe wordt door de auteurs het begrip MVO geïnterpreteerd
- 2 Hoe wordt het begrip diversiteit geïnterpreteerd? Op welke groepen in de samenleving heeft het in dit artikel betrekking?
- 3 In het artikel wordt gezegd dat diversiteit geen luxe, maar een economische noodzaak is. Waarom is het voeren van een diversiteitsbeleid een economische noodzaak geworden?
- 4 Nederlandse managers hebben de invloed om een diversiteitsbeleid op te tuigen, maar doen dat blijkens het artikel te weinig. Wat zouden de redenen daarvoor kunnen zijn?
- 5 Geef aan op welke wijze diversiteitsbeleid kan bijdragen aan verbetering van de winstgevendheid en de legitimiteit van een bedrijf.