Diversiteit levert veel op

Optimaal gebruik maken van talent

Diversiteit is te vergelijken met een f
veel verschillende soorten mensen aa
Als mensen vervolgens met elkaar ga
dansen, dan wordt het feest inclusief.
inclusieve organisatie maakt gebruik
principe. Een organisatie is inclusief a
diverse talenten en vermogens die aa
op de arbeidsmarkt, goed inzet. Om v
termen te voorkomen wordt in dit stu
niet verder genoemd, maar als onder
gezien van diversiteitsbeleid.

Wat zijn manieren om naar diversiteit te kijken? *Diversiteit in Bedrijf*, onderdeel van de SE
onderscheidt vijf aspecten van diversiteit:

1. Arbeidsvermogen.
2. Culturele, etnische en religieuze achtergrond.
3. Gender.
4. Leeftijd.
5. LHBTI+ (lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgenders en intersekse).

Sommige aspecten zijn zichtbaar, zoals de verhouding man-vrouw. Andere aspecten zijn n
zichtbaar. Binnen groepen zijn er grote verschillen in kenmerken, opvattingen of achtergro
Bovendien kan een persoon meerdere aspecten in zichzelf verenigen. Organisaties die eer
maken met diversiteit doen er goed aan om rekening te houden met deze verschillen.

Redenen om met diversiteitsbeleid aan de slag te gaan

Organisaties hebben verschillende redenen om met diversiteitsbeleid te starten. Vaak wor
gesproken over zakelijke redenen en maatschappelijke redenen.

Diversiteitsbeleid kan je organisatie zakelijke voordelen geven. Organisaties die verschille
medewerkers waarderen en ervoor zorgen dat medewerkers zichzelf kunnen zijn, hebben
een voorsprong. Zo kan een divers personeelsbestand bijvoorbeeld bijdragen aan meer ef
winst. Bijvoorbeeld omdat er goed diversiteitsbeleid wordt gevoerd en medewerkers zich
meer thuis voelen in de organisatie. Diversiteitsbeleid maakt het ook makkelijker voor org
toptalent, nieuwe klanten en markten aan te boren.

Verschillen waarderen is niet alleen goed voor organisaties, maar ook voor de maatschapp
is om ieders talent te benutten in de maatschappij. Door deze verschillen te waarderen sti

Terug naar hoofdmenu