



Optimaal gebruik maken van talent

Diversiteit is te vergelijken met een feest met veel verschillende soorten mensen aan tafel. Als mensen vervolgens met elkaar gaan dansen, dan wordt het feest inclusief. Een inclusieve organisatie maakt gebruik van het principe. Een organisatie is inclusief als alle diverse talenten en vermogens die aanwezig zijn op de arbeidsmarkt, goed inzet. Om deze termen te voorkomen wordt in dit stukje niet verder genoemd, maar als onderdeel van het effect gezien van diversiteitsbeleid.



Wat zijn manieren om naar diversiteit te kijken? *Diversiteit in Bedrijf*, onderdeel van de SER, 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 niet direct zichtbaar. Binnen groepen zijn er grote verschillen in kenmerken, opvattingen of achtergronden. Bovendien kan een persoon meerdere aspecten in zichzelf verenigen. Organisaties die een start willen 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 wordt gesproken over zakelijke redenen en maatschappelijke redenen.

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

Versillen waarderen is niet alleen goed voor organisaties, maar ook voor de maatschappij. De sleutel is om ieders talent te benutten in de maatschappij. Door deze verschillen te waarderen stijgt de arbeidsparticipatie en dat bevordert de economische groei. Voor velen is diversiteitsbeleid niet alleen goed voor de maatschappij, maar is het ook een principekwestie. Het is rechtvaardig om iedereen gelijk te behandelen, ongeacht geslacht, afkomst, arbeidsvermogen, leeftijd of seksuele oriëntatie.

