

Vraagstuk diversiteit maakt op foute manier tongen los

Inschakelen van meer vrouwen in arbeidsproces is bedrijfseconomische kwestie

Nicolette Loonen
en Mirjam ten Cate

Zelden heeft een bedrijfseconomisch vraagstuk zo veel stof doen opwaaien als het vraagstuk van diversiteit. Want dat het een bedrijfseconomisch vraagstuk is, is in veel van de discussies volledig onderbelicht. Onlangs publiceerde de Taskforce DeeltijdPlus haar eindrapport met aanbevelingen aan de politiek en het bedrijfsleven om vrouwen met deeltijdbanen aan te sporen meer uren te gaan maken. De discussies die naar aanleiding van dit rapport zijn gevoerd en die gaan over arbeidsparticipatie van vrouwen, zijn doorspekt met termen als excuusstruus, glazen plafond, gebrek aan ambitie, positieve discriminatie en schoolplein-maffia.

Veelal spelen de emoties hoog op, zowel bij de voorstanders als bij de tegenstanders van meer diversiteit. Vrouwen worden in deze discussies als een homogene groep beschouwd met uitspraken als 'Nederlandse vrouwen hebben geen ambitie' en 'Nederlandse

vrouwen kiezen voor kleine deeltijdbanen'.

Dat het vraagstuk van diversiteit in werkelijkheid een bedrijfseconomisch vraagstuk is, blijft in de discussies veelal volledig onderbelicht. Veel organisaties zijn er nog niet van doordrongen dat diversiteit een middel is om een cultuurverandering door te voeren die door verschillende interne zowel als externe factoren wordt ingegeven.

Demografische ontwikkelingen, veranderende klantbehoeften, globalisering, maatschappelijke druk en zich wijzigende wensen van medewerkers zorgen ervoor dat in veel bedrijfstakken de gangbare bedrijfsculturen niet meer voldoen. Organisaties moeten zich gaan realiseren dat als zij diversiteit als instrument inzetten om te veranderen, zij hun strategische doelen beter realiseren. Diversiteit is dan geen doel op zich, het is een middel om te groeien en de continuïteit te waarborgen.

Veelal wordt nog de oplossing voor verandering gezocht in andere instrumenten. Kijk naar de financiële sector, waar de oplossing wordt gezocht in andere structuren, door het opsplitsen van banken en verzekeraars. Of in meer toezicht, zoals tot nu toe vaak gebeurt na een schandaal. Of in meer regelgeving en overheidsbemoeienis wanneer er incidenten zijn geweest. Waarom wordt de oplossing voor verandering niet gezocht in een andere samenstelling van

de mensen binnen de organisatie? Dus waarom niet in diversiteit?

De reden hiervoor is dat voor veel diversiteit nog een te abstract begrip is, en dat er bij veel bedrijven nog onvoldoende bewustzijn is. De toegevoegde waarde van diversiteit, bijvoorbeeld meer vrouwen in alle lagen van de organisatie, wordt in twijfel getrokken omdat men, vaak onbewust, van mening is dat feminieere kwaliteiten van ondergeschikt belang zijn. En dit is verklaarbaar omdat in tijden van luxe en overdaad we de mascu-liene waarden de boventoon hebben kunnen laten voeren.

Uit steeds meer onderzoeken blijkt dat een betere balans tussen verschillende kwaliteiten van mensen de bedrijfsvoering kan verbeteren en dus de resultaten van de organisaties kan verhogen. Door een andere samenstelling van het gehele medewerkersbestand binnen organisaties worden afzetmarkten aangeboord die voorheen niet toegankelijk waren. Worden talenten gerekruteerd die voorheen de organisatie meden. Worden productoplossingen gevonden waar voorheen niet aan werd gedacht. En worden vraag-

stukken vanuit invalshoeken bekeken die voorheen onderbelicht bleven.

Kortom, door meer diversiteit verbetert de gehele bedrijfsvoering. Als dit zo overduidelijk is, waarom lukt het dan maar niet om meer diversiteit in het bedrijfsleven te krijgen? Waarschijnlijk omdat het stukt op het 'hoe'. Wat kunnen organisaties doen om hun verantwoordelijkheid te nemen om meer diversiteit te bewerkstelligen? Het begint dan met het creëren van bewustwording op de businesscase voor meervrouwen in het bedrijfsleven.

En ja, er zijn momenteel veel vrouwen die ervoor kiezen om in deeltijd te werken, thuis te blijven met de kinderen of hun loopbaan (tijdelijk) op een lager pitje te zetten. Hun keuze daarvoor is mede beïnvloed door de huidige (moeder)cultuur in Nederland. Als organisaties het belang van een gemengde samenstelling van hun werknemersbestand inzien en daar werk van maken, heeft dat invloed op de cultuur en kiezen meer vrouwen voor een carrière.

Dus Nederland, neem uw verantwoordelijkheid en maak werk van diversiteit. De tijd van toekijken en afwachten is voorbij.

Nicolette Loonen is senior manager bij KPMG Advisory, Mirjam ten Cate is diversiteits-specialist bij Proxx Company en auteur van het boek 'Zien zo wel hoe goed je bent?'

Diversiteit is geen doel op zich, het is een middel om te groeien en de continuïteit te waarborgen

Andere samenstelling medewerkersbestand in organisaties leidt tot aanboren van nieuwe afzetmarkten