

Momentum voor diversiteit en inclusie en de nieuwe executive masterclass De Waarde(n) van Diversiteit

Gepubliceerd op: 03-09-2020. © 2020, Erasmus Institute for Business Economics

*Van anti-racismedemonstraties tot de invoering van een vrouwenquotum voor raden van commissarissen: het bedrijfsleven kan niet meer om diversiteit heen. Er moet 'iets' structureel veranderen. Het begin is er. Pay-gaps worden aan de kaak gesteld en hier en daar worden diversiteitsmanagers aangesteld. In de nieuwe **Executive Masterclass Waarde(n) van Diversiteit** leren executives welke concrete maatregelen ervoor zorgen dat het niet bij goede intenties alleen blijft.*

"Denk niet wit, denk niet zwart, maar... hoe dan?" kopte [Het Financieel Dagblad](#) op 15 juni 2020. De huidige protesten wereldwijd brengen racisme scherp onder de aandacht. Ook binnen organisaties bestaan (onbewuste) vooroordelen over bepaalde groepen mensen. Een goed moment om een nieuwe executive masterclass te lanceren die managers houvast biedt in het diversiteitsvraagstuk en de alle bijbehorende uitdagingen.

Hoe nu verder

"Ons programma kijkt breder dan culturele diversiteit", zegt program manager Lisanne Veter. "We kijken bijvoorbeeld ook naar man-vrouwverdeling en leeftijd en we gaan vooral in op de 'hoe nu verder'-vraag. Op het gebied van diversiteit valt er voor Nederlandse bedrijven nog veel te winnen. Men wil wel, maar kampt met een gebrek aan tools om de problematiek en doelstellingen inzichtelijk te maken, onvoldoende draagvlak binnen de organisatie of schaarste op de arbeidsmarkt. Bestaande processen binnen bedrijven houden het gebrek aan diversiteit in stand."

In november wordt de eerste masterclass Waarde(n) van Diversiteit gegeven aan executives die affiniteit hebben met diversiteit en inclusie en aan managers die specifiek met die taak belast zijn, zoals Chief Diversity Officers. "We richten ons op mensen in strategische en besluitvormende posities, omdat zij voor draagvlak kunnen zorgen in de top van de organisatie. Het is cruciaal dat de topprioriteit geeft aan diversiteit en dit uitdraagt door het vervullen van een voorbeeldrol. Dan kun je wezenlijk iets veranderen aan de status quo van de organisatie", aldus Veter.

Voordelen diversiteit

Het idee om de masterclass te starten ontstond na het lezen van een 'Diversity memo' aan CEO's die [The Economist](#) publiceerde op 9 november 2019. Uit die brief: "Variety has been linked to innovation, productivity and, for example in diverse teams of surgeons, fewer mistakes. Lack of it breeds groupthink

- which in turn can lead to disasters." Om de voordelen van diversiteit te benutten is inclusie belangrijk, benadrukt Veter. "Als er maar twee mensen in een divers team zijn die zich durven uit te spreken, dan heb je weinig profijt van al die verschillende achtergronden en meningen."

Agendapunt

Tijdens de masterclass komen sprekers uit de wetenschap en het bedrijfsleven aan het woord over hun ervaringen met diversiteit. Savitri Groag, voormalig Head of Impact bij Accenture, zorgde er onder meer voor dat ruim veertig statushouders aan het werk gingen bij Accenture. Dit had een positieve impact op de statushouders, maar mogelijk nog meer op de bestaande medewerkers en daarmee op de volledige bedrijfscultuur. Groag deelt in de masterclass 10 jaar ervaring met diversiteitsinitiatieven en gaat in op welke interventies werken en wat er volgens haar nodig is om inclusie te bestendigen. Eén van de wetenschappelijke bijdragen komt van professor Karen Maas, zij is gespecialiseerd in impact denken, impact meten en het sturen op bedrijfsdoelstellingen om zo de gewenste impact te realiseren. Een andere spreker is Hein Knaapen, managing partner bij CEO.works en voormalig Chief Human Resource Officer bij ING, die binnen ING het diversiteitsbegrip breder trok, er een belangrijk agendapunt van maakte en het in de hele organisatie terug liet komen.

Het belang van inclusie

Een actief standpunt over diversiteit innemen is één, vervolgens meetbare doelen aan dat standpunt stellen is twee. Veter: "Je kunt diversiteit niet impliciet verbeteren, maar je moet verschillende elementen in je organisatie expliciet aanpakken." Allereerst heb je het aannamebeleid. Formuleer je bijvoorbeeld de vacatures zodanig dat een diverse doelgroep zich aangesproken voelt? Het volgende element is inclusie. Durft iedereen zich uit te spreken en krijgt iedereen de kans om te groeien? "Inclusie zit veelal in kleine subtiele dingen. Als je alleen broodjes kaas aanbiedt in de pauze, voelt iemand die vanuit zijn cultuur gewend is warm te lunchen zich op zijn minst een uitzondering op de rest", zegt Veter. Tot slot is het van belang dat er een duidelijk standpunt wordt ingenomen bij overschrijdend gedrag of opmerkingen die niet door de beugel kunnen. Veter heeft een laatste tip voor managers: "Richt je op de mensen bij wie winst te halen valt en die je kunt overtuigen van het belang van diversiteit. Dan wordt dat de nieuwe status quo."

Meer informatie

Wil je meer weten over de Masterclass? [Vraag hier vrijblijvend de brochure aan óf schrijf je in.](#)