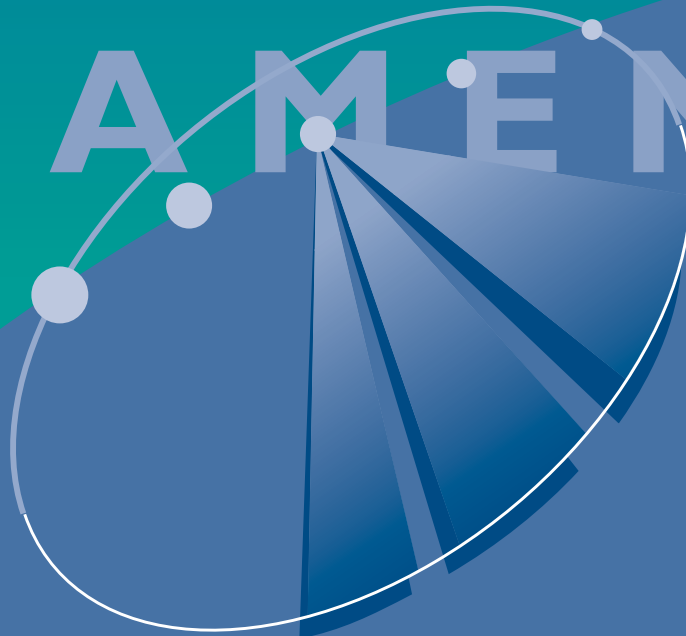




Werk maken van diversiteitsmanagement

S A M E N



# Verscheidenheid geeft voorsprong

De samenleving verandert. Vergrijzing, ontgroening en een groeiend percentage niet-westerse allochtonen geven Nederland een andere 'kleur'. Daarmee wijzigt ook de samenstelling van de arbeids- en afzetmarkt. Met diversiteitsmanagement kunt u hierop inspelen.



03

Deze brochure informeert u over de mogelijkheden die er zijn om het aantal allochtone werknemers in uw organisatie te peilen, nu de Wet SAMEN is afgelopen. Registratie van etniciteit levert, naast de vaak al bestaande gegevens over leeftijd en sekse van uw werknemers, informatie op die nodig is om te sturen op diversiteit. Uiteraard bestaat diversiteitsmanagement uit veel meer dan registratie. Verschillende werkgevers vertellen er in de brochure iets over. Het staat u geheel vrij zelf te bepalen of u hun voorbeeld wilt volgen of niet.

*Sinds 1 januari 2004 is de Wet SAMEN niet meer van kracht. De verplichtingen die uit de wet voortvloeiden zijn dus vervallen. De overheid zal met andere instrumenten samen met de sociale partners blijven werken aan verhoging van de arbeidsdeelname van allochtonen, vrouwen en ouderen. Deze brochure informeert u over de mogelijkheden om registratie naar etniciteit vrijwillig voort te zetten, als instrument voor diversiteitsmanagement.*

**'Door een divers medewerkersbestand is je organisatie beter in staat om maatschappelijke ontwikkelingen op te vangen. Je personeel is dus in wezen je radar'** Elmer Schaap, HRM adviseur NUON

## DOELSTELLINGEN KABINET

Het kabinet streeft naar het verhogen van de netto arbeidsparticipatie<sup>1</sup> van 68% (2002) naar 70% in 2010. Het kabinet heeft voor verschillende groepen die een achterstand hebben in de netto arbeidsparticipatie afzonderlijke doelstellingen geformuleerd (zie pagina 10).

## VERSCHILLENDE MENSEN MAKEN HET VERSCHIL

De Nederlandse overheid en de sociale partners bevorderen de arbeidsdeelname van verschillende bevolkingsgroepen vanuit sociale en economische overwegingen. Steeds meer arbeidsorganisaties gaan daar in mee; ze nemen diversiteitsmanagement op in hun personeelsbeleid.

Met diversiteitsmanagement streven organisaties naar een evenwichtige, diverse samenstelling van personeel op alle niveaus binnen de arbeidsorganisatie. Daarmee benutten ze de verschillen in leeftijd, geslacht en etniciteit optimaal.

**‘Diversiteit is een commerciële noodzaak’** Joop Siemers, directeur landelijk expertisecentrum diversiteit politie

Factoren waardoor de arbeids- en afzetmarkt veranderen:

- :: Vergrijzing. Het aandeel ouderen groeit. Het is belangrijk dat kennis en ervaring voor het bedrijf behouden blijven.
- :: Ontgroening: het aantal jongeren in de hele bevolking neemt af.
- :: Het reintegreren van meer gedeeltelijk arbeidsgeschikten die weer aan het werk willen en kunnen.
- :: Groei van de beroepsbevolking onder allochtonen in de komende decennia.
- :: Het opleidingsniveau en het bestedingsbudget van de niet-westerse allochtone bevolkingsgroep stijgen.
- :: Het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt neemt toe.
- :: Globalisering. Steeds meer mensen werken voor korte of langere tijd buiten hun land van herkomst. Bedrijven hebben vaker zakelijke contacten over de grens.

**‘Diversiteit verruimt het blikveld van je medewerkers, het vergroot je klantvriendelijkheid’** Nicolaas de Schrijver, manager P,O&O,Thuiszorg Amsterdam

Bij veel organisaties in binnen- en buitenland is diversiteitsmanagement een vast onderdeel van het personeelsbeleid. De ervaring leert dat deze organisaties een voorsprong hebben. Zowel intern als extern.

Intern geeft diversiteitsmanagement een positieve impuls aan een flexibele, lerende arbeidsorganisatie. Een organisatie die gebruikt maakt van alle capaciteiten op de arbeidsmarkt, waardoor moeilijk vervulbare vacatures minder snel voorkomen. En een organisatie waar medewerkers open, gemotiveerd en betrokken zijn, omdat hun verscheidenheid wordt gewaardeerd.

**‘Diversiteit geeft de organisatie en haar medewerkers inzicht in andere culturen, andere omgangsvormen en andere waarden’** Nicolaas de Schrijver, manager P,O&O,Thuiszorg Amsterdam

Ook extern zijn er voordelen. Een in alle opzichten diverse personeelssamenstelling maakt de arbeidsorganisatie tot een afspiegeling van de samenleving. Hierdoor kunt u sneller en adequater inspelen op externe ontwikkelingen, zoals verandering in trends, klantgroepen en marktsegmenten. Daarnaast brengt het een positief imago met zich mee, zowel op de afzet- als op de arbeidsmarkt.

**‘Onze organisatie is beter in staat om in te spelen op de verschillende vragen van onze diverse klanten, als onze medewerkers een afspiegeling zijn van het klantenbestand. Die twee markten haken hoe dan ook in elkaar’** Elmer Schaap, HRM adviseur NUON

<sup>1</sup> ‘Netto Arbeidsparticipatie’ is het aantal mensen uit de beroepsbevolking (15 tot 65 jaar) dat betaald werk heeft van minstens 12 uur per week.

# Wat kunt u als werkgever doen?

	autochtone werknemers						allochtone werknemers					
	mannen			vrouwen			mannen			vrouwen		
niveau	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
werknemers jonger dan 25 jaar												
werknemers 26-35 jaar												
werknemers 36-45 jaar												
werknemers 46-55 jaar												
werknemers ouder dan 55 jaar												

Niveau 1: geen/basisonderwijs (overheid: schaal 1-4)

Niveau 2: vmbo/havo/mbo/vwo (overheid: schaal 5-9)

Niveau 3: HBO/WO (overheid: schaal 10 en hoger)

Gedegen diversiteitsmanagement begint – uiteraard – met de registratie van belangrijke gegevens. Om het u gemakkelijk te maken vindt u hierachter:

- :: een format waarin u verschillende personeelsgegevens kunt opnemen en combineren;
- :: punten waar u aan moet denken als u werknemers of toeleveranciers wilt informeren en om medewerking wilt vragen;
- :: een registratieverklaring, waarin u vastlegt waarom u op etniciteit wilt registreren.

## FORMAT PERSONEELSGEGEVENS

Het volgende format kan een handig hulpmiddel zijn om de verschillende gegevens in kaart te brengen.

Als de gegevens in percentages worden weergegeven is in één oogopslag te zien of er sprake is van verschillen tussen mannen en vrouwen, allochtone en autochtone werknemers en werknemers in verschillende leeftijdscategorieën en functieniveaus. Ook is op deze wijze een aantal 'dwarsverbanden' zichtbaar gemaakt, bijvoorbeeld om te zien of doorstroom van allochtonen in een bepaalde leeftijd stagneert.

U kunt de gegevens ook publiceren in bijvoorbeeld uw sociaal jaarverslag, nieuwsbrief, website of branchepublicatie.

**'Diversiteit is geen bedreiging maar een kans'** Joop Siemers, directeur landelijk expertisecentrum diversiteit politie

## INFORMATIE VOOR WERKNEMERS

Het registreren van de etnische afkomst van uw personeel moet in overeenstemming zijn met bepalingen van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). U mag als werkgever etnische gegevens voor doeleinden als bedoeld in deze brochure registreren.

Voorwaarde is wel dat registratie geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer (artikel 23 eerste lid, aanhef en onderdeel a, WBP).

**'Diversiteit hoort bij je marketingstrategie, het dringt door tot in de haarvaten van de organisatie'** Joop Siemers, directeur landelijk expertisecentrum diversiteit politie

U kunt (nieuwe) werknemers per formulier vragen naar hun etniciteit. De volgende punten moeten daarbij aan de orde komen:

- :: leg uit waarom u registratie belangrijk vindt
- :: leg uit wat er met de informatie gebeurt
- :: geef expliciet aan dat iemand opgave van etniciteit ook kan weigeren en dat dit geen invloed heeft op het wel of niet aannemen of de verdere loopbaan

## AFSPRAAK MET TOELEVERANCIERS

Uitzendbureaus, reïntegratiebedrijven of werving- en selectiebureaus die u inschakelt kunnen het formulier voor werknemers/sollicitanten ook verstrekken. U kunt met deze bedrijven eveneens afspraken maken over het 'aanleveren' van (een percentage) allochtone kandidaten.

## REGISTRATIEVERKLARING

Onderstaande tekst kunt u gebruiken als verklaring voor het registreren van personeelsgegevens. Het laat zien dat u in het licht van de Wet Bescherming Persoonsgegevens valide argumenten aanvoert voor het registreren van gegevens van uw medewerkers.

*'Onze organisatie hecht er aan midden in de samenleving te staan en wil daarom dat verschillende groepen zoals vrouwen en allochtonen evenredig vertegenwoordigd zijn in onze organisatie. Het personeelsbestand vormt dan een afspiegeling van de samenleving. Dat laatste is, als het allochtonen betreft, nog niet het geval. Als we het aandeel allochtonen in onze organisatie vergelijken met het aandeel allochtonen op de (regionale) arbeidsmarkt, werken er bij ons nog te weinig collega's uit de etnische minderheidsgroepen. Bovendien zijn deze collega's ondervertegenwoordigd in de hogere en managementfuncties.*

*Onze organisatie streeft ernaar om deze onevenredige vertegenwoordiging op termijn op te heffen en heeft hiervoor beleid ontwikkeld. Om gericht te kunnen sturen op in- en doorstroom en het voorkomen van voortijdige uitstroom, hebben we gegevens nodig over de etnische samenstelling van ons personeel. Daarom registreren we, op vrijwillige basis, de etnische afkomst van het bestaande en nog aan te trekken personeel.'*

## AFSPIEGELING

Wilt u het percentage allochtonen in uw bedrijf vergelijken met het percentage allochtonen in de beroepsbevolking in uw regio? Dan kunt u zich voorlopig nog richten op de evenredigheidscijfers die afgelopen jaar in het kader van de Wet SAMEN werden verstrekt. Vanaf de zomer van 2004 zullen actuele percentages op de website [www.wetsamen.nl](http://www.wetsamen.nl) staan en ook bij het CBS te vinden zijn.

# Het Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement

Werkgevers, managers, P&O-functionarissen en ondernemingsraadleden staan niet alleen bij de implementatie en uitvoering van diversiteitsmanagement. Zo zijn in Nederland diverse adviesbureaus actief op dit gebied.

De overheid richt in de loop van 2004 het Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement (LCD) in. Een kernteam van deskundigen adviseert u graag over alle aspecten van diversiteitsmanagement. Het LCD bevordert de deskundigheid van human resource managers en is ook in staat om, via het ontwikkelen en toepassen van een bedrijfseconomisch rekenmodel, de kosten en baten voor uw organisatie inzichtelijk te maken.

**'Diversiteit is veel meer dan etniciteit'** Joop Siemers, directeur landelijk expertisecentrum diversiteit politie

De algemene taak van het LCD is het bevorderen van deskundigheid en het uitvoeren van onderzoek op het gebied van diversiteitsmanagement. Het team brengt organisaties met elkaar in contact en verspreidt good practices. In het LCD worden bestaande kennis en informatie rondom werkgevers en de arbeidsmarkt ondergebracht (onder meer voortkomend uit de Wet SAMEN, het Raamconvenant Grote Ondernemingen, het MKB-minderhedenconvenant, en de .KOM-projecten). Bovendien kan het LCD uw bedrijf in contact brengen met gespecialiseerde adviesbureaus. Daarnaast ondersteunt het centrum bij het afsluiten van convenanten.

# Doelstellingen van de rijksoverheid

## ETNISCHE MINDERHEDEN

- :: Stijging van de arbeidsparticipatie tot 54% in 2005.
- :: Etnische minderheden mogen niet onevenredig getroffen worden door verslechtering van de arbeidsmarkt.

## VROUWEN

- :: Toename van de arbeidsparticipatie tot 65% in 2010.

## OUDEREN (55-65 JAAR)

- :: Stijging van de arbeidsparticipatie tot 50% in 2020.

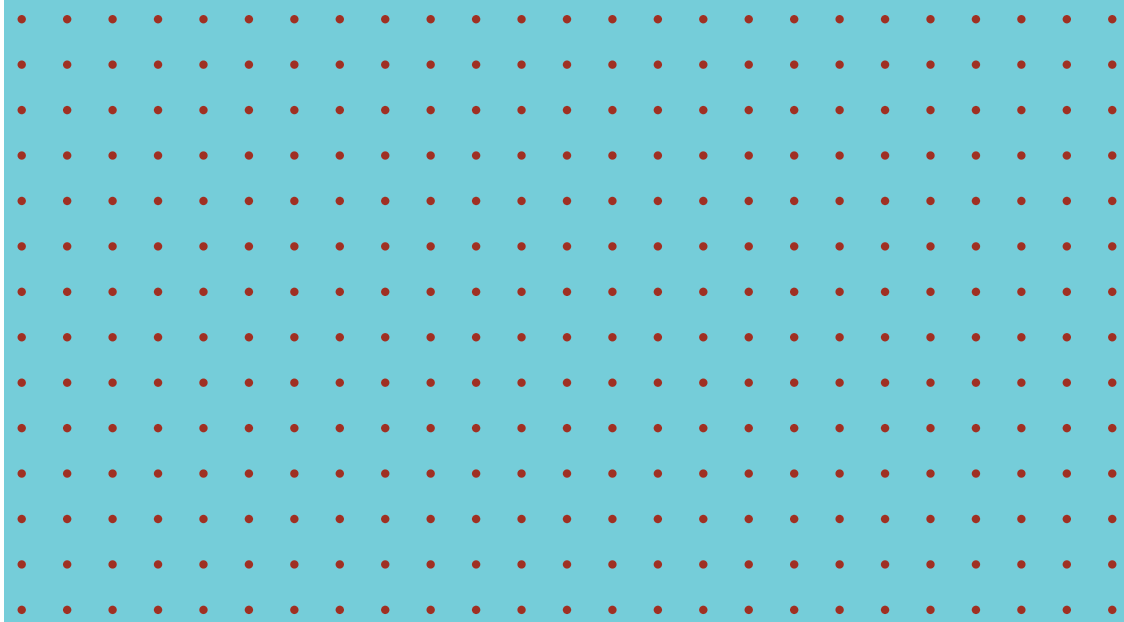
## JONGEREN

- :: De jeugdwerkloosheid bedraagt in deze kabinetsperiode niet meer dan het dubbele van de totale werkloosheid. Het werkloosheidspercentage moet worden beperkt tot 10 - 15 %.
- :: Verminderen van het aantal jongeren zonder startkwalificatie in 2006 met 30% en in 2010 met 50% ten opzichte van het aantal in 2000.

## MEER WETEN?

Wilt u meer weten, kijk dan op [www.wetsamen.nl](http://www.wetsamen.nl), [www.werk.nl](http://www.werk.nl) van het CWI of neem contact op met de afdeling Publieksinformatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Postbus 90801, 2509 LV Den Haag, telefoon 0800 9051 (gratis). U kunt ook onze internetsite raadplegen: [www.szw.nl](http://www.szw.nl)

Meerdere exemplaren van deze brochure kunt u per fax aanvragen onder vermelding van titel en bestelcode (zie achterzijde). Het faxnummer is 013 5953565. Voor algemene vragen aan de rijksoverheid kunt u gratis bellen met de Postbus 51 infolijn, tel. 0800 8051, of raadpleeg [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl)



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Bestelcode 101  
Maart 2004 (gratis uitgave)