



LANDELIJK NETWERK DIVERSITEITSMANAGEMENT

En



Abell & Erselina
Atelier Voor Corporate Diversity

BouwLokalen

SOCIALE INNOVATIE EN DIVERSITEIT

Nafize Sener / Jerome Balinge: Div
Kenneth Erselina: Abell & Erselina



Wat is Div

- **Brancheorganisaties en MKB-bedrijven**
- **Diversiteit in personeelsbestand**
- **Diversiteitsmanagement voor behoud**

≈ aanbod van diverse netwerken ≈



Diversiteitsmanagement: herkennen van talenten uit diversiteit

Kernactiviteiten:

- **Voorlichting /advies / informatie**
- **Goodpractises: goede voorbeelden**
- **Bewustwording en tools o.a. stappenplan**
- **Voor werkgevers, HR Managers en andere Leidinggevenden,**
- **Praktisch en op maat**
- **Toepassen stappenplan**
- **Doorverwijzen naar community**



Goed voorbeeld: Slagerij Schell, Winnaar Good Practice Prijs 2006



In vijf jaar verdubbeling van de omzet

De Business Case voor Diversiteit

Abell & Erselina

- Making 'diversity being valued' - leren waarderen van diversiteit
- Optimaal benutten van diversiteit, zodat het in organisaties kan groeien en tot zijn recht komen
- Onderzoek & advies, executive search, trainingen & workshops
- Meer dan 25 jaar ervaring met diversiteitsmanagement in binnen- en buitenland
- Zie ook: www.abellenerselina.nl



Diversity is hot but the results are not.....



Aandachtspunten

Meer dan 25 jaar diversiteitsbeleid heeft voor de BV Nederland niet tot het gewenste resultaat geleid.

Voornaamste redenen hiervoor zijn:

- Wat en waarom vraag niet gesteld
- Bestaande organisatiecultuur > in zichzelf gekeerd
- Weerstand > organisatiebreed weinig tot geen draagvlak
- Geen duidelijk beeld waar de organisatie staat m.b.t. diversiteit
- Geen vastomlijnd plan met duidelijke (SMART) doelstellingen
- Ontbreken van allochtone rolmodellen op strategische posities
- Focus op instroom/recruitment



Diversiteit & Winst

Diversiteit al lang veel meer dan een 'social issue'

- Diversiteit levert –mits goed gemanaged– betere producten en dienstverlening op
- Legitimiteit en herkenbaarheid
- Beter benutten van het arbeidspotentieel (arbeidsmarkt krimpt etc)
- Bereiken van 'nieuwe' doelgroepen
- Diversiteit is een gegeven > neemt toe en niet af



Diversiteit & Winst

Voorbeelden uit de praktijk

- Meer winst/ minder kosten
- Meer tevreden klanten
- Vergroten van het aantal studenten (opleidingscentra voor de bouw)
- Verlagen % (ziekte)verzuim
- Verkleinen van vroegtijdige uitstroom allochtone medewerkers (o.a. bouwsector)
- Meer innovatie
- Verkleinen ecologische voetafdruk



Succes is meer dan een Business Case

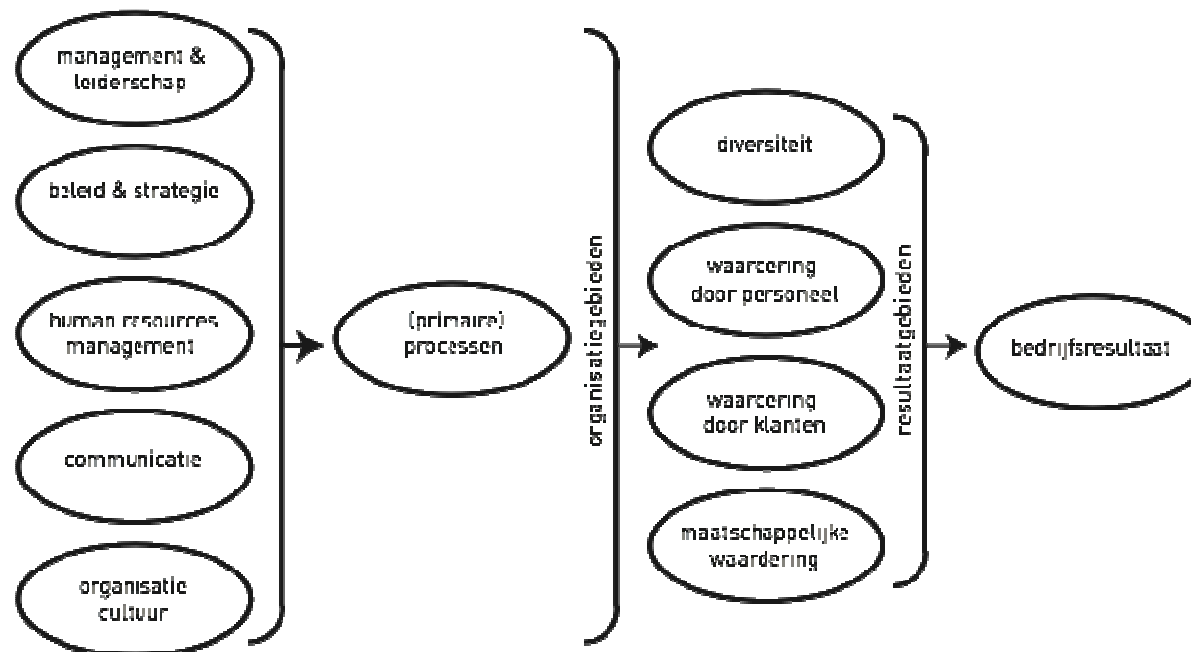
Uitgangspunten voor succesvolle implementatie

- Diversiteit heeft meer kans van slagen wanneer er sprake is van commitment van 'de top' en het als proces deel uitmaakt van de totale strategie van de organisatie
- Diversiteit is een veranderingsproces en vraagt om verschillende (systeem)interventies
- Diversiteit is een lange termijn investering
- Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van een organisatie
- Een organisatie is afgestemd op diversiteit als zij de kwaliteiten van alle medewerkers, ongeacht afkomst, leeftijd, sekse etc. weet te benutten
- Een organisatie is een systeem (INK-model)



Het INK-model

Als basis voor het formuleren van de Business Case



Voorbeelden uit de praktijk

- Politie Amsterdam Amstelland
- Rabobank Nederland
- Opleidingscentra voor de Bouw
- *SDR Elektrotechniek B.V. (FILM)*



De 'Business Case'

Concrete Acties

- Benoem de reden(en) waarom diversiteit noodzaak is
- Formuleer doel en doelstellingen (SMART)
- Stel een kosten/baten analyse op (waar ligt de winst en waarin drukt dat zich uit)
- Maak actie! (Bereiken, Binnenhalen, Benutten, Behouden)
- Monitor het proces > benoem proces- en resultaatindicatoren

