

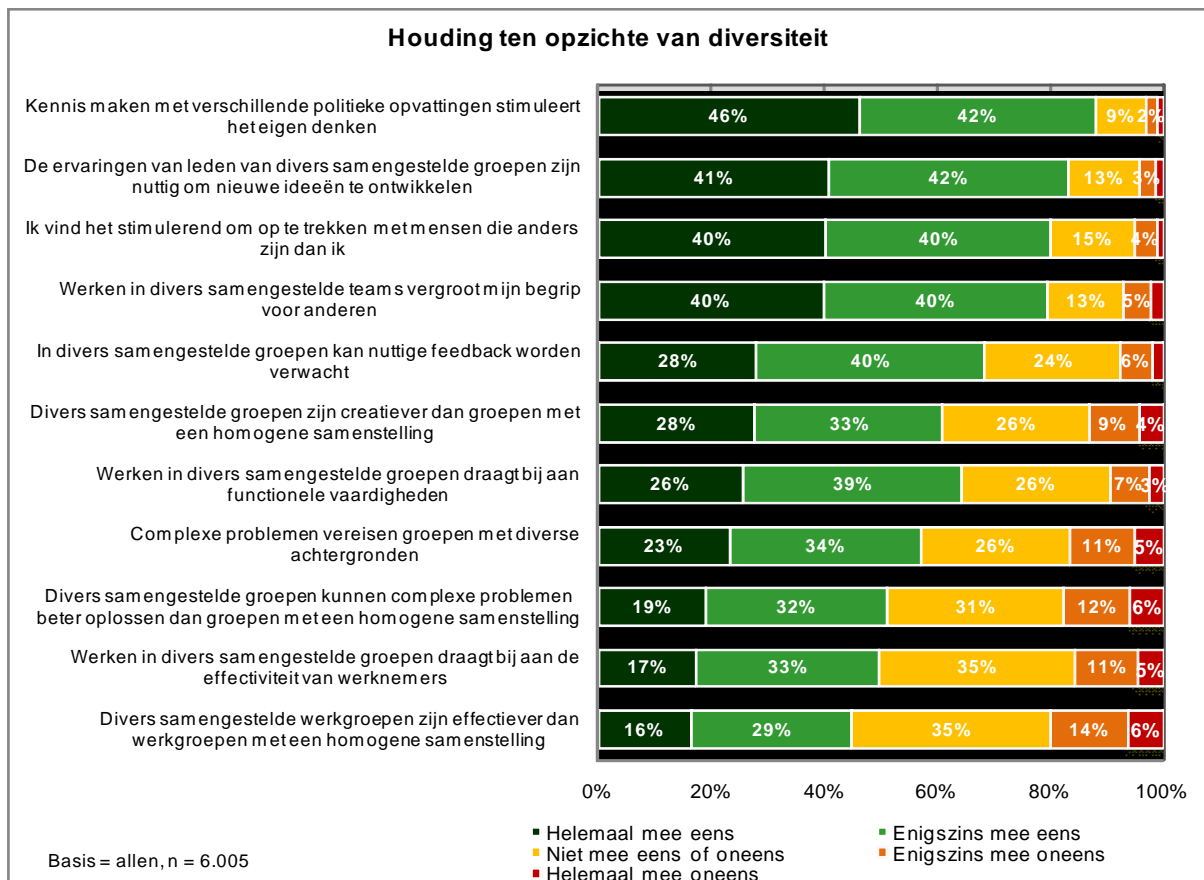
Flitspanel-onderzoek Diversiteit en Diversiteitsbeleid

In het eerste kwartaal van 2009 is opnieuw onderzoek gedaan naar diversiteit en diversiteitsbeleid binnen organisaties in de publieke sector. In dit onderzoek stond de houding van werknemers in de publieke sector ten aanzien van diversiteit binnen het personeelsbestand en het belang dat men hecht aan een actief diversiteitsbeleid binnen de organisatie centraal. In de vragenlijst kwamen onder meer de volgende onderwerpen aan bod: het belang dat werknemers in de publieke sector hechten aan diversiteit binnen de eigen organisatie, de mening van overheidswerknemers over diversiteitsbeleid: op welke groepen zou het diversiteitsbeleid zich moeten richten? Welke instrumenten zou men binnen de eigen organisatie het liefst inzetten? Van welke instrumenten verwacht men dat ze een bijdrage kunnen leveren aan het streven naar een divers samengesteld personeelsbestand?

Houding overheidspersoneel ten opzichte van diversiteit over het algemeen positief

Diversiteit binnen de organisatie wordt over het algemeen als positief ervaren door werknemers in de publieke sector. Een grote meerderheid van de respondenten vinden bijvoorbeeld dat de ervaringen van leden van divers samengestelde groepen nuttig zijn om nieuwe ideeën te ontwikkelen, het als stimulerend ervaren om op te trekken met mensen die anders zijn dan zichzelf, en dat het werken in divers samengestelde teams hun begrip voor anderen vergroot.

Diversiteit wordt weliswaar als positief ervaren, maar als het gaat om de bijdrage van diversiteit aan de kwaliteit van het werk verwachten werknemers in de publieke sector niet per definitie dat diversiteit een grote bijdrage levert. Respondenten zijn het dan ook vaker niet eens met uitspraken die stellen dat divers samengestelde groepen problemen beter kunnen oplossen dan groepen met een homogene samenstelling, het werken in divers samengestelde groepen bijdraagt aan de effectiviteit van werknemers en divers samengestelde groepen effectiever zijn dan werkgroepen met een homogene samenstelling.



Belang van een actief diversiteitsbeleid

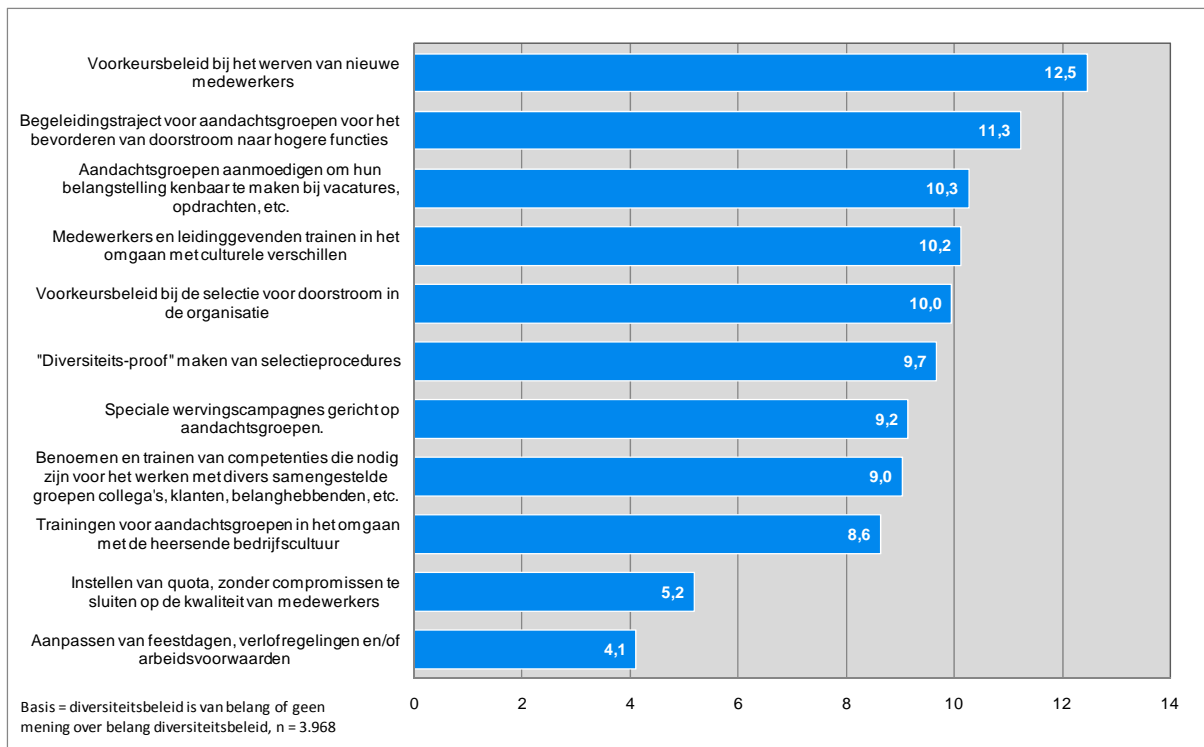
Circa de helft van de ondervraagde werknemers in de publieke sector vindt het belangrijk dat de organisatie waarvoor zij werken een actief diversiteitsbeleid voert. De mate van tevredenheid over de eigen teamsamenstelling blijkt van invloed op het gepercipieerde belang van diversiteitsbeleid: overheidspersoneel dat (zeer) ontevreden is over de huidige teamsamenstelling geven vaker dan gemiddeld aan diversiteit en een actief diversiteitsbeleid belangrijk te vinden.

Werknemers in de publieke sector zien het belang van diversiteitsbeleid in, maar tegelijkertijd wordt het soms ook gezien als mogelijke bedreiging en oorzaak van onrust. Bij het ontwikkelen en implementeren van instrumenten en beleid ter bevordering van diversiteit binnen overheidsorganisaties moet dan ook rekening worden gehouden met de verschillende houdingen ten aanzien van diversiteit en een actief diversiteitsbeleid.

Voorkeur en effect van instrumenten ter bevordering van diversiteit

Om diversiteit in organisaties in de publieke sector te bevorderen kunnen verschillende instrumenten ingezet worden. Dergelijke instrumenten kunnen gericht zijn op het aantrekken van groepen die in de organisatie ondervertegenwoordigd zijn, op de organisatie zelf, of op de bedrijfscultuur. De instrumenten die aan de ondervraagden werden voorgelegd verschillen dan ook in methode.

Werknemers in de publieke sector zien het liefst (1) voorkeursbeleid bij het werven van nieuwe medewerkers toegepast in hun organisatie, gevolgd door (2) begeleidingstrajecten voor aandachtsgroepen ter bevordering van de doorstroom naar hogere functies. Andere instrumenten die op veel bijval mogen rekenen zijn onder andere het (3) aanmoedigen van aandachtsgroepen om hun belangstelling kenbaar te maken voor opdrachten en vacatures, (4) het trainen van medewerkers en leidinggevenden in het omgaan met culturele verschillen en (5) voorkeursbeleid bij de selectie voor doorstroom in de organisatie. Veel respondenten voelen beduidend minder voor maatregelen als het instellen van quota, zonder compromissen te sluiten op de kwaliteit van medewerkers, en het aanpassen van feestdagen, verlofregelingen en/of arbeidsvoorwaarden.

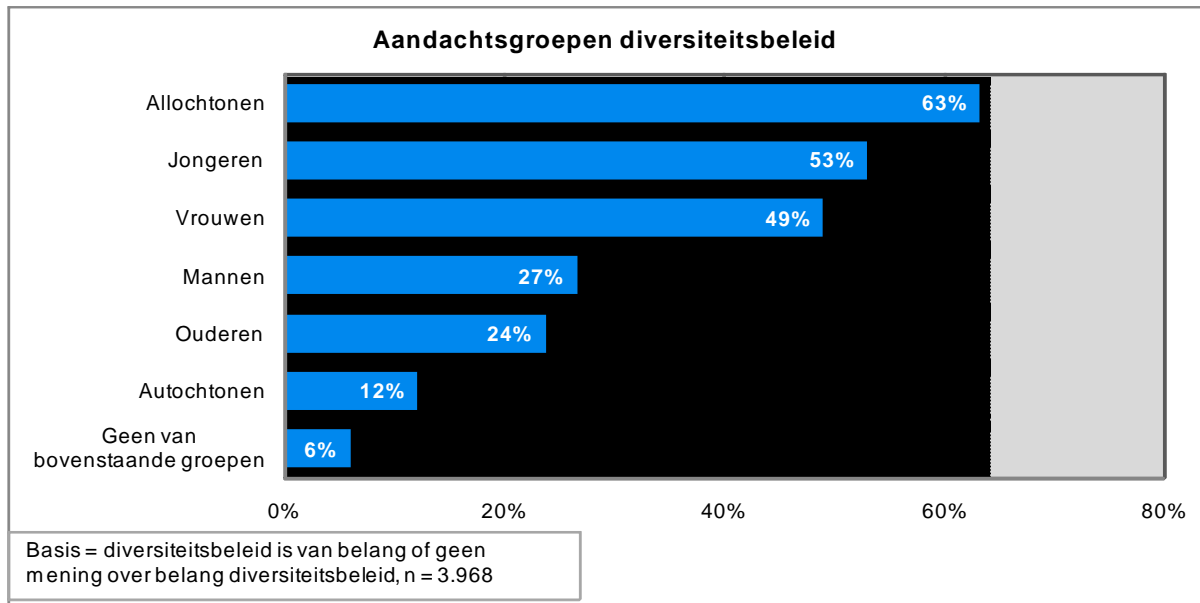


Er is overigens niet altijd een direct verband tussen de voorkeur voor een bepaald instrument en het verwachte effect ervan. Hoewel werknemers in de publieke sector het liefst voorkeursbeleid bij het werven van nieuwe medewerkers toegepast zouden zien in hun organisatie, komt dit in de rangorde van het verwachte effect op diversiteit binnen de organisatie pas op de zesde plaats tegen. Respondenten verwachten een groter effect van (1) begeleidingstrajecten voor aandachtsgroepen voor het bevorderen van doorstroom naar hogere functies, (2) het benoemen en trainen van

competenties die nodig zijn voor het werken met divers samengestelde groepen, (3) het aanmoedigen van aandachtsgroepen om hun belangstelling kenbaar te maken bij opdrachten of vacatures en (4) het 'diversiteits-proof' maken van sollicitatieprocedures.

Doelgroepen en knelpunten

Op de vraag op welke groepen diversiteitsbeleid zich zou moeten richten, geeft een meerderheid van het overheidspersoneel aan dat diversiteitsbeleid gericht zou moeten zijn op allochtonen (63%) en jongeren (53%). Ongeveer de helft van de ondervraagden (49%) noemt vrouwen als belangrijkste aandachtsgroep.



Mogelijke knelpunten bij het streven naar een effectief diversiteitsbeleid betreffen de werving, het behoud en de doorstroom van de respectievelijke aandachtsgroepen. Overall bekeken zien werknemers in de publieke sector de werving van allochtonen en de doorstroom van vrouwen als de belangrijkste knelpunten: driekwart van de respondenten geeft aan dat het belangrijkste knelpunt ligt bij de werving van allochtonen. Bijna de helft noemt de doorstroom van vrouwen als belangrijkste knelpunt.