

**NATIONAAL EVENT DIVERSITEIT**  
 THEMA: 'ELKAAR ZIEN' 15 FEBRUARI 2018

Objectief bestaat niet

Prof. Dr. Naomi Ellemers



Universiteit Utrecht

**Diversiteit werknemers en flexibilisering van werk lijken het nieuwe normaal**

Wat eruit is niet erg, maar voor genere verhaalt over nieuwe orde in de publiek aan 2017



De...  
 H...  
 Z...  
 A...  
 B...

Creativiteit, innovatie, prestaties

**DE MEERWAARDE VAN DIVERSITEIT**

**Vrouwelijk leiderschap**

20,000+ bedrijven in 91 landen:  
 bij meer vrouwelijk leiderschap  
 betere financiële prestaties


15 jaar panel data Standard  
 and Poor 1,500 firms:  
 bij meer vrouwen in top  
 management, meer innovatie



**Functionele diversiteit**

meta-analyse 146 studies, 612 toetsen:  
 bij meer diversiteit meer innovatie,  
 vooral bij complexe taken

bedrijven met meer functionele  
 diversiteit in top management:  
 Meer nieuwe producten  
 Meer nieuwe technologie  
 Betere financiële resultaten (Tobin's q)



**Etnische diversiteit**

Onderzoeksteams met meer  
 verschillende ethniciteiten:  
 Publicaties in hogere impact journals  
 Meer geciteerd



Valkuilen en belemmeringen

# TOCH LUKT HET VAAK NIET

Waarom werken toch al die jonge vrouwen in deeltijd?



Seksistische opmerkingen in het leger: daar moet je tegen kunnen




nrc.nl | Digitale editie | Webwinkel

Binnenland | Buitenland | Economie | Cultuur | Sport | Opinie | Wetenschap

## Aantal vrouwelijke topbestuurders daalt

**Female Board Index**  
Ondanks de roep om meer vrouwen aan de top, daalt het aantal vrouwelijke bestuurders.

✎ Anne Dohmen | 1 september 2017

Voor het tweede jaar op rij is het aantal vrouwelijke bestuurders van de 85 Nederlandse beursgenoteerde bedrijven gedaald. Twee jaar geleden was nog 7,8 procent vrouw, dit jaar is dat 6,2 procent.

Die neerwaartse beweging staat haaks op de - wettelijk vastgelegde - roep om méér vrouwen aan de top. Het aantal vrouwelijke commissarissen is wél gestegen, van 23,1 procent in 2016 naar 24,6 procent.

Binnenland

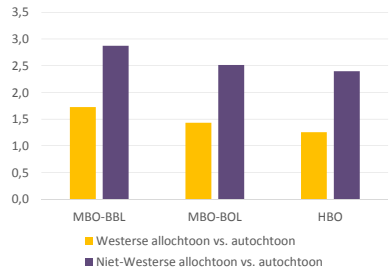
## Ouders uit Marokko, en beter opgeleid? Geen werk






Muslims paai je niet door overal maar 'halal' op te zetten

## Meer werkloosheid na elke studie




Education Level	Westerse allochtoon vs. autochtoon	Niet-Westerse allochtoon vs. autochtoon
MBO-BBL	~1.8	~2.8
MBO-BOL	~1.4	~2.5
HBO	~1.3	~2.4

## Inleiding casus

Kies de beste kandidaat voor een functie als Strategy Manager bij een fictieve multinational.

Uitkomst van de casus levert input voor volgende onderdelen van de bijeenkomst én voor ons wetenschappelijk onderzoek.



En hoe stel je dat vast?

## WAT ZIJN BEST PRACTICES?

24 **Weekend** 25

### Vijf leerlingen geholpen voor 1 miljoen euro

**DE WERKSCHOO!**



De werkschou! is een project dat vijf leerlingen helpt om hun schoolproject te financieren. Het project is gericht op het ontwikkelen van een innovatief product dat de wereld kan verbeteren. De leerlingen worden ondersteund door ervaren professionals en krijgen toegang tot de beste apparatuur en materialen. Het project is een uitstekend voorbeeld van samenwerking en innovatie in het onderwijs.

86: **Economie**.carrière

### 'Succesverhalen zijn onmogelijk te checken'

„Als iets bij één bedrijf goed werkt, hoeft het nog niet bij een ander bedrijf goed te werken. Dat is het probleem bij die methodes. Er wordt gekeken naar wat een



**WORLD**

### 'Koester juist de kritiek op het diversiteitsbeleid van Google'

Psycholoog Naomi Elkner: 'ved bedrijven doen maar wat



### Politici, maak werk van anoniem solliciteren

**Opinie** Anoniem solliciteren is hard nodig. Nu worden minderheden buitengesloten. Pak dit aan, schrijft journalist en schrijver *Walt van der Linden*.

© 14 november 2016

Het meest effectieve, efficiënte en eenvoudige instrument om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan, lijkt nog niet te kunnen rekenen op onvoorwaardelijke steun van de regeringspartijen. Hoewel de VVD er drie jaar geleden op aandrong de mogelijkheden van anoniem solliciteren te onderzoeken, kreeg de maatregel geen plek in de 101 pagina's van het verkiezingsprogramma. En in Pauw van 27 oktober leek ook Lodewijk Asscher (PvdA) niet onverdeeld enthousiast: „Anoniem solliciteren, zou kunnen (...), maar je wil ook dat mensen trots kunnen zijn op hun identiteit.”



**Techteam Onderzoeksgeld**

### Harde euro's voor 'zachte' wetenschap

**Desinvestering** Schrikbarend veel politieke beslissingen worden genomen op basis van de onderbuik, in plaats van sociaal-wetenschappelijke inzichten



Veelzeggende signalen

# MAG JE ZIJN WIE JE BENT?

## Uit de kast?

**PESTEN VAN COLLEGA'S**  
Eenvijfde van homo's wordt buitengesloten

Mensen die de afgelopen zes maanden gepast zijn op de werkvloer, naar seksuele geaardheid, in procenten

Er worden mededelingen gemaakt over u vertoofd	24	13
U wordt genegeerd of buitengesloten	15	22
Er worden mededelingen gemaakt over u vertoofd	13	20
Er worden mededelingen gemaakt over u vertoofd	14	18
Er worden mededelingen gemaakt over u vertoofd	11	15

NRC 10/10 - 10/10 - 10/10

---

**UIT DE KAST KOMEN**  
Bijna de helft vertelt tegen niemand over geaardheid

Betekenis van de geaardheid van homo's in bespreking op het werk	40%
Aantal werknemers met specifieke homo- of lesbiese collega's	43%

NRC 10/10 - 10/10 - 10/10

## Werk en gezin?

### Silicon Valley Werkneemsters lokken met eijtes invriezen op kosten van de baas

Door een onzer redacteurs

**AMSTERDAM.** Voor de weinige vrouwen die werken in Silicon Valley hebben Facebook en Apple een aantrekkelijk economische aanbod voorwaarde bedacht: eijtes invriezen op kosten van de baas.

De gedachte zo kunnen vrouwen zich volledig richten op hun carrière en hoeven ze zich geen zorgen te maken dat de werkgever bij Facebook of Apple hun de kam op het moederwelp ontvoert.

Dat schrijft *Fast Company*.

Volgens de site is dit de eerste keer dat een techbedrijf de bijna \$4.000 een kist met de bevruchting vergoedt. Apple betaald ook de periode van betaald zwangerschapsverlof uit; maar vier weken voor - en ruim drie maanden na de geboorte van het kind. Een vader krijgt bij Apple zes weken betaald verlof. In de Verenigde Staten is betaald zwangerschapsverlof niet wettelijk vastgelegd.

De bedrijven proberen op deze manier het werk voor vrouwen aantrekkelijker te maken. Technologiebedrijven hebben moeite om vrouwelijk personeel aan zich te binden. Bij Facebook en Google is meer dan tweemaal zo veel vertrokken, omdat de bedrijven hiermee zouden zeggen dat carrière maken en het moederschap helemaal niet samen gaan... ik heb hier 20.000 dollar voor een nanny", reageerde technologieverlaggever Jenna Wortham van *The New York Times* op Twitter.

NRC 16 oktober 2014

## Monocultuur?

**Vrouwenuitvoering KPN gestopt met voortrekken vrouwen hoge functies**

Door een onzer redacteurs

**AMSTERDAM.** De vrouwen in het management van KPN worden voortrekken met een vrouwelijke leider, inclusief hun te korten. Maar nu wordt de vrouwen in de KPN-organisatie niet langer voortgetrokken. Dit is een signaal dat de vrouwen in de KPN-organisatie niet langer worden voortgetrokken. Dit is een signaal dat de vrouwen in de KPN-organisatie niet langer worden voortgetrokken.

**TOPVROUW VAN HET JAAR**  
Nienke Meijer

**Nienke Meijer**  
Directrice van KPN Hogescholen, wordt gekozen tot Topvrouw van het Jaar 2014. Zij is in 2014 gekozen tot Topvrouw van het Jaar 2014. Zij is in 2014 gekozen tot Topvrouw van het Jaar 2014.

“Een aantal leek in gedrag en capaciteiten erg op de mannen die er al zaten, inclusief hun tekortkomingen.”

## Kunnen we kwaliteit herkennen?

### Jan is twee keer zo interessant als Mo

**De Volkskrant**

**4,06**  
Vrouwenveteraan

**9,49**  
Nieuwkomer

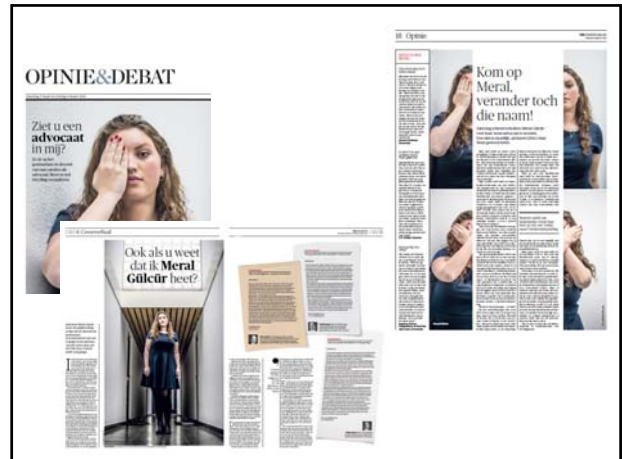
**Alloctoon erg slecht op Nederlandse arbeidsmarkt**

Vijfde negens in Europa zijn de arbeidskansen van alloctonen zo slecht als in Nederland. Meer dan de helft van de migranten van buiten de EU zit thuis zonder betaald werk. Ook in landen als Frankrijk, Italië en Spanje, waar de werkloosheid veel hoger is, zitten minder alloctonen thuis dan in Nederland.



Zichtbaar en onzichtbaar

## OMGAAN MET VERSCHILLEN



### De impact van een vrouw aan de top

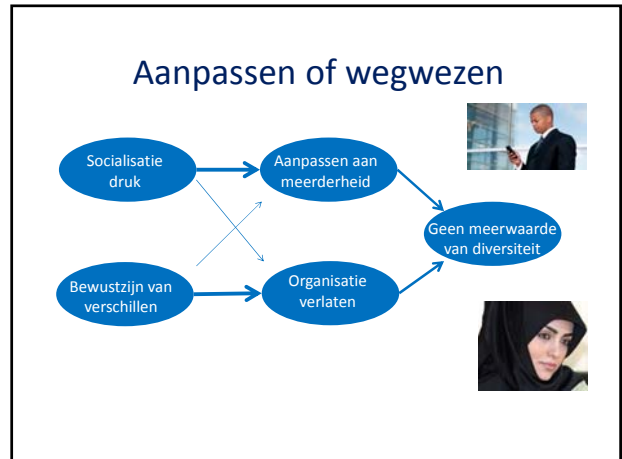
**Topman** Het meevan om een op de drie topfuncties in het bedrijfsleven te laten bezielden door een vrouw wordt bij lange na niet gehaald. Wilkes Kloven, BAM, DSM, Akzo Nobel, PostNL en Hinesken lichte het wel. Hoe bevult dat? Topmanzen geven antwoord.

#AnnaDijkman © 22 september 2017

*“Goed besturen kan dus ook op een andere manier”*

Ze is begonnen met luisteren naar wat er op de werkvloer gebeurt, naar wat de mensen zeiden. Dat was juist in die tijd ontzettend belangrijk. Ze heeft rust gebracht en resultaten bereikt.”

„Wanneer je met alleen mannen zit, willen die elkaar toch even ordenen op de apenrots. Dat is in een meer diverse omgeving niet aan de orde. Ik ga nu met veel plezier naar bestuursvergaderingen, en dat was in het verleden niet altijd zo.”



Van diversiteit naar inclusie

# WAT KUN JE DOEN?

Nederlandse  
InclusiviteitsMonitor

Wie doen er al mee?

HOME | OVER NIM | INCLUSIVITEIT - DIVERSITEIT | MEEDOEN | ACTUEEL | CONTACT

## De Nederlandse InclusiviteitsMonitor

Het bedrijfsleven en de wetenschap staan de handen ineen om de ingrediënten van succesvol inclusiviteitsbeleid bij werkgevers boven water te krijgen. Samen werken we aan een echt inclusief Nederland.

**De Nederlandse InclusiviteitsMonitor**  
Inclusie mag meedoen. Dat is de insteek van

**Inclusiviteit | Diversiteit**  
Inclusie mag op ons bestje komen. Maar

**Meedoen met NIM**

**Actueel**  
Diversiteit op werkvloer heeft pas zin als verschillen er mogen zijn  
21 januari 2018

<https://nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl/>

Wie doen er al mee?

Utrecht University

Nederlandse  
InclusiviteitsMonitor

**Gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek**

**230 artikelen bekeken**    **61 artikelen verwerkt in het rapport**

<https://nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl/>

Utrecht University

Nederlandse  
InclusiviteitsMonitor

"We willen graag dat de verschillende groepen medewerkers integreren, maar er kloppen zich daar tegen."

"We willen graag meer diversiteit, maar het kan ook anders of heel anders zijn."

"We willen de mensen aan de slag zetten en hun kennis inzet voor een betere werkvloer."

**Algemeen**

Wat is inclusie? De NIM is een netwerk van stakeholders en vijf stappen om inclusie te realiseren. De stappen zijn: 1. Kennis, 2. Willen, 3. Doen, 4. Maken, 5. Maken.

**Deel 2**

### Uw organisatie

De NIM is een netwerk van stakeholders en vijf stappen om inclusie te realiseren. De stappen zijn: 1. Kennis, 2. Willen, 3. Doen, 4. Maken, 5. Maken.