

# De meerwaarde van diversiteit op het werk

## Voorbeeld uit Canada

Ook voor werkgevers in alle sectoren van de Canadese economie speelt het vraagstuk van het aantrekken en behouden van een divers personeelsbestand. De Canadese HR council heeft een HR-Toolkit ontwikkeld voor werkgevers met informatie over meerwaarde van diversiteit voor effectiviteit van de organisatie.

Meer diversiteit en integratie in een organisatie zal leiden tot:

- Gemakkelijk bereik van diverse doelgroepen bij het werven van opgeleide werknemers die nodig zijn in de toekomst. In Canada verwacht men dat de concurrentie voor de werkgevers zal blijven om goed geschoold personeel te vinden. De allochtone beroepsbevolking in Canada, jongeren, oudere werknemers en personen met een handicap zijn in het verleden niet goed benut.
- Het verbeteren van de klanttevredenheid en het behoud van werknemers. Tevreden en betrokken medewerkers zijn effectiever en productiever. Bovendien blijven ze langer. Behoud van medewerkers betekent besparing op middelen die anders zouden worden gebruikt voor de werving, aanstelling en het opleiden van nieuw personeel.
- Het bieden van een betere dienstverlening. Medewerkers functioneren beter wanneer ze zich herkennen bij hun collega's en leidinggevenden.
- Verbreding van betrokkenheid van de gemeenschap. Naast het leveren van betere service, betekent meer diversiteit een breder netwerk om verbinding te maken met een grotere verscheidenheid aan mensen/ klanten en toegang tot andere netwerken.
- Meer innovatie en probleemoplossende vaardigheden. Heterogene teams zijn productiever, creatiever en effectiever dan homogene groepen.
- Het bevorderen van organisatorische waarden. In het Canadese waardesysteem zit impliciet dat iedereen de kans moet krijgen om zijn/ haar volledige potentieel te bereiken.

Bron: <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/diversity-workforce.cfm>, zoals opgenomen in 'literatuurverkenning culturele diversiteit', Van Doorne Huiskens en partners 2015