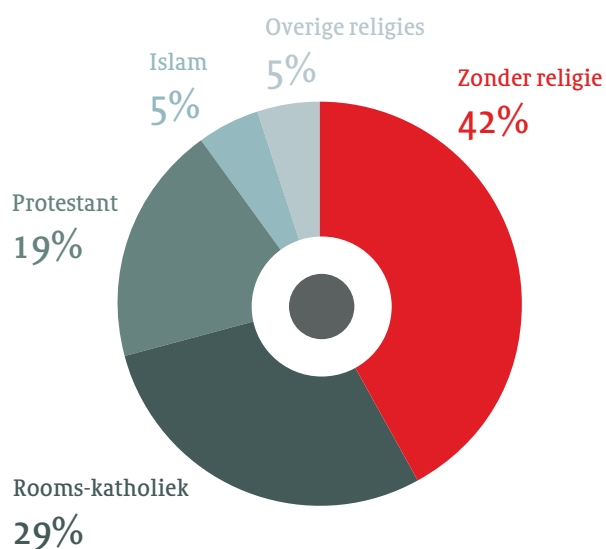


Talen en religies

Het Nederlands en het Fries zijn officiële talen in Nederland; daarnaast zijn er ongeveer dertig regionale en stadsdialekten. Twintig procent van de inwoners heeft een niet-Nederlandse taalachtergrond. In de vier grote steden van de Randstad worden, naast het Nederlands, meer dan 110 talen gesproken met in de top vijf de talen Turks, Hindi, Arabisch, Engels en Berber. Wat betreft religie was de verhouding in 2005:



Religies in Nederland in 2005

Bron: Factbook Forum 2009

Diversiteitsbeleid

Ontwikkelingen als immigratie, individualisering, secularisatie en globalisering, maar ook de vergrijzing en de ontgroening hebben een grote invloed op de samenhang in de samenleving, op de binding tussen verschillende groeperingen en op de mate van participatie van de afzonderlijke groeperingen.

Om in te spelen op de toenemende verschillen staat het onderwerp diversiteit sinds de jaren zeventig bij veel bedrijven en maatschappelijke organisaties prominent op de agenda.

Aanvankelijk werd voorkeursbeleid ontwikkeld met het doel achterstanden in participatie van bepaalde doelgroepen zoals vrouwen of allochtonen op te heffen. Maatregelen als positieve discriminatie of positieve actie waren niet altijd succesvol en

leidden soms tot stigmatisering, uitzonderingsposities of zelfs het vertrek van leden van de beoogde doelgroep.

Volgens meer recente opvattingen gaat het bij diversiteitsmanagement om het ontwikkelen van beleid dat gericht is op het benutten van uiteenlopende talenten en competenties van de werknemers vanuit het perspectief van de strategische doelen van het bedrijf of de organisatie.

Dat strategische belang kan het uitgangspunt zijn, maar er zijn ook bedrijven die zoeken naar een optimale balans tussen de belangen van medewerkers en de bedrijfsdoelen. In het laatste geval wordt veel aandacht besteed aan ontwikkelingsmogelijkheden voor de medewerkers.

Een voorbeeld is Shell: "The aim is to make Shell an organisation where people feel involved, respected en connected, where the richness of ideas, backgrounds and perspectives are leveraged to create business value".

Verschillende onderzoeken (Brinkman, 2009) wijzen uit dat het managen van diversiteit een positief effect heeft op het behalen van organisatiedoelen.

De effecten kunnen affectief, cognitief en symbolisch van aard zijn en leiden tot reductie van kosten, een beter imago en behoud van talenten. In Nederland is de politie een voorbeeld van een maatschappelijke organisatie die actief vorm geeft aan diversiteitsbeleid, onder meer door het streven naar een divers samengesteld personeelsbestand en door te investeren in het ontwikkelen van kennis die de medewerkers van de politieorganisatie steunt in de omgang met de multiculturele samenleving.

De onderwijssector loopt niet voorop wat diversiteitsbeleid betreft. Flitspanel heeft in 2008 onderzoek gedaan naar diversiteitsbeleid bij overheidsinstellingen. Meer dan de helft van de ondervraagden uit het basis- en voortgezet onderwijs gaf aan dat er geen diversiteitsbeleid gevoerd wordt en ruim een kwart zei daar niets over te weten. Het Sectorbestuur Onderwijs-arbeidsmarkt (SBO) wil diversiteit en diversiteitsbeleid stimuleren over de hele breedte van het onderwijs. Uit het onderzoeksrapport *Diversiteit loont?! (EIM, 2009)* blijkt dat etnische diversiteit in lerarenteams positieve effecten heeft op de kwaliteiten van de leraren, op de leerprestaties en de leeromgeving en ook op de reductie van het aantal uitvallers onder leerlingen.