

Diversiteit nog een thema?

Bij de selectie van artikelen voor ons tijdschrift is een belangrijk criterium de toegevoegde waarde voor onze lezers, vooral onderzoekers en HRM-professionals. Dit keer lagen verschillende artikelen voor die meer of minder expliciet over diversiteit gaan. De redactie worstelde daarom met de vraag of diversiteit nog wel een thema is. Positieve actie voor vrouwen is zo *eighties*, Banenplannen voor allochtonen en gehandicapten zo *nineties*. Soortgelijk beleid maar dan verpakt als leeftijdsbewust personeelsbeleid of diversiteitsbeleid zo jaren nul. Met het kabinet Rutte 1 is daar toch een punt achter gezet?

U treft de bedoelde artikelen aan, dus wij veronderstellen dat ze iets toevoegen. Misschien aangespoord door de constatering in één van de artikelen, dat HRM relatief weinig doet ter bevordering van (in dit geval etnische) diversiteit.

Diversiteit, verscheidenheid in velerlei opzicht, is onlosmakelijk verbonden met HRM. Wat hadden HRM'ers te doen als medewerkers, managers en organisaties alle hetzelfde wa-

ren? Het zou een saai vak zijn. Waar zouden HR-onderzoekers zijn, als ze geen onderscheid konden maken tussen groot en klein, tussen jong en oud en tussen succesvol en niet succesvol?

Juist de diversiteit maakt het mogelijk te excelleren.

Het feit dat diversiteit bestaat, betekent natuurlijk nog niet dat het een thema is. Het wordt meestal pas een thema als uit onderzoek blijkt, dat bepaalde verschillen in mensen of organisaties samengaan met verschillen in functies, beloning, werkzekerheid, kwaliteit en dergelijke. Het verminderen of nivelleren van die laatste verschillen kan dan op de politieke of bestuurlijke agenda komen. En levert dan een thema waarmee HRM en onderzoekers aan de slag mogen. Sommigen van ons beschouwen zo'n thema dan misschien als vermoeiend, maar het is inherent aan ons vak en een blessing in disguise waar het gaat om de eigen werkgelegenheid.

De redactie