

## HANDREIKING BUSINESS CASE

De eerste stap om te komen tot een integraal diversiteitsbeleid is het opstellen van een business case, hierin staat het belang van diversiteitsbeleid voor de hogeschool. Het beschrijven van een business case heeft als doel diversiteit te binden aan de organisatiedoelen op korte en lange termijn. Alleen als diversiteitsbeleid gekoppeld is aan het organisatiebelang wordt er voor gezorgd dat dit beleid daadwerkelijk van de grond komt en verankerd wordt.

Over het algemeen gaat een business case Diversiteit om een drietal hoofdthema's:

- De core business: het aanbieden van hoger onderwijs;
- Maatschappelijk verantwoord of duurzaam ondernemen (imago en reputatie van de organisatie);
- Arbeidsmarktbelang.

Indien de hogeschool (nog) niet beschikt over een business case diversiteit kan volstaan worden met de beantwoording van onderstaande vragen.

### **1. Op welke wijze is het management betrokken bij de vormgeving van het project?**

Verankering van diversiteit wijkt qua proces niet af van elk ander organisatieveranderingsproces. Het management is feitelijk opdrachtgever om diversiteit daadwerkelijk vorm te geven.

### **2. Op welke wijze is het management bereid consequenties te verbinden aan het project in de vorm van:**

- a) Ontwikkelen van een meerjarenprogramma;
- b) Het faciliteren in menskracht en budget;
- c) Actief uitdragen van het belang van het programma en best practices;
- d) Communicatie en kennisontsluiting?

### **3. Is het project besproken en vastgesteld in het College van Bestuur en de centrale medezeggenschapsraad? Welke aandachtspunten zijn meegegeven?**

### **4. Is 'de lijn' (primaire proces) bij de vormgeving van het project betrokken?**

Op welke manier dient het project het primaire proces? Als het project daadwerkelijk het primaire proces dient kan de vormgeving niet buiten een aantal lijnmanagers plaatsvinden.

### **5. Welke interne- en externe arbeidsmarktgegevens zijn beschikbaar, zowel kwantitatief als kwalitatief?**

Denk hierbij aan bijvoorbeeld:

- ouderen en jongeren;
- aantal vrouwen en alloctonen Nederlanders;
- alloctonen Nederlanders in beleidsfuncties en op managementniveau;
- In-, door-, en uitstroomcijfers, onderscheiden naar mannen, vrouwen en alloctone Nederlanders over de jaren 2008 –2010 (2011).

### **6. Is er zicht op toekomstige (demografische) ontwikkeling en van zowel het personeelsbestand van de hogeschool als van de omgeving?**

### **7. Wat zijn andere verwachte succes- en faalfactoren voor het welslagen van de operationalisering van het project?**