

# Stop diversiteit

De meningen zijn duidelijk, diversiteit is belangrijk.

Over het algemeen wordt toch

wel gesteld dat een divers samenstel van medewerkers leidt tot een beter team. Vooral omdat de verschillende kwaliteiten elkaar aanvullen en leidt tot een betere kwaliteit van de werkzaamheden.

De vergelijking met het bos dat als geheel ziektes kan weerstaan omdat elke boom vatbaar is voor andere ziektes. Een bepaalde soort kan dan wel verdwijnen of te leiden hebben onder de ziekte, het bos als geheel blijft bestaan. In bepaalde gevallen geldt inderdaad dat variatie leidt tot verbetering. Diversiteit moet echter wel een middel zijn en niet een doel worden.

Uit diverse onderzoeken blijkt namelijk dat diversiteit binnen teams goed is, voor innovatie. Als echter zaken uitgevoerd moeten worden die al bekend zijn en waar dus geen innovatie aan te pas komt, is het beter om te werken met homogene teams. Het kenmerkende van accountancy is dat innovatie vaak ver te zoeken is en ook niet nodig is voor het uitvoeren van de reguliere controle. Diversiteit lijkt dan ook niet nodig te zijn voor

**‘Diversiteit is niet alleen niet zinvol in de accountancy, maar leidt daarnaast ook nog eens tot inefficiënt werken.’**

het accountantsberoep.

Los van de noodzaak. Aan diversiteit kleven ook nadelen. In diverse teams moeten namelijk specifieke inspanningen worden verricht om procesproblemen te voorkomen. Inspanningen die niet gebruikt kunnen worden voor het eigenlijke doel van de werkzaamheden.

Zelfs om diversiteit in teams zinvol te laten zijn, zijn randvoorwaarden aanwezig. Diversiteit komt namelijk het beste tot zijn recht als de aanwezige verschillen niet al te duidelijk aanwezig zijn.

Zichtbare verschillen (zoals het verschil man-vrouw) leiden eerder tot negatieve gevolgen voor de effectiviteit dan dat dit een positieve bijdrage levert.

Als ik deze conclusies samenvoeg, lijkt de constatering gerechtvaardigd dat diversiteit niet alleen niet zinvol is in de accountancy, maar daarnaast ook nog eens leidt tot inefficiënt werken en dus een tijdsbesteding is die niet bijdraagt aan het daadwerkelijke doel.

Het lijkt beter om te stoppen met diversiteit binnen de accountancy.

Het heeft immers geen nut en werkt juist averechts. De tijd die nu wordt besteed aan de bevordering van diversiteit en inefficiëntie kan weer gebruikt worden voor de daadwerkelijke controle.

Medewerkers hebben geen last van allerlei afleidende randverschijnselen, kunnen met meer plezier aan het werk en blijven langer in het beroep.

Per saldo zijn daardoor minder medewerkers nodig dan nu. In plaats van het verminderen van de openstaande vacatures door diversiteit kan dat juist bereikt worden door diversiteit te verminderen.

De meningen hierover zullen echter wel weer divers zijn.



HOMME IDZERDA