



DIVERSITEIT IN DE FILANTROPISCHE
SECTOR IN NEDERLAND:
FEITEN EN BELEID



COLOFON

FORUM

Instituut voor Multiculturele Vraagstukken

Postbus 201

3500 AE Utrecht

www.FORUM.nl

Auteur

Dr. Christine L. Carabain

Werkgroep Filantropische Studies

Vrije Universiteit Amsterdam

2010, Utrecht-Amsterdam

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	5
1. Inleiding.....	7
1.1 Diversiteit.....	7
1.2 Niet-westerse allochtonen in Nederland	8
1.3 De filantropische sector in Nederland.....	8
1.4 Doelstelling en onderzoeksvragen van deze studie	8
1.5 Leeswijzer.....	9
2. Motieven voor het voeren van een diversiteitsbeleid	10
2.1 Morelethische motieven.....	10
2.2 Bedrijfseconomische motieven.....	10
3. Methoden	12
3.1 Onderzoekspopulatie en steekproef	12
3.2 Metingen.....	14
4. Diversiteit en diversiteitsbeleid bij Nederlandse goededoelenorganisaties.....	16
4.1 Diversiteit onder personeel van Nederlandse goededoelenorganisaties.....	16
4.2 Diversiteit onder vrijwilligers van Nederlandse goededoelenorganisaties.....	18
4.3 Diversiteit onder ambassadeurs van Nederlandse goededoelen-organisaties	19
4.4 Diversiteitsbeleid bij de Nederlandse goededoelenorganisaties.....	20
5. Diversiteit: motieven en redenen van Nederlandse goededoelenorganisaties	21
5.1 Motieven voor het voeren van een diversiteitsbeleid	21
5.2 Redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand of diversiteitsbeleid....	22
6. Conclusies en discussie.....	24
Literatuurlijst.....	28
Appendix A Vragenlijst.....	30
Appendix B Steekproefkader.....	32

Samenvatting

In deze studie hebben we de diversiteit in de Nederlandse filantropische sector onderzocht. We hebben geïnventariseerd in hoeverre Nederlandse goededoelenorganisaties niet-westerse allochtonen als werknemer (inclusief directie en leden van raad van toezicht), vrijwilliger, en ambassadeur (of lid van de raad van aanbeveling) hebben. Daarnaast onderzochten we de motieven voor een diversiteitsbeleid en de redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand of een diversiteitsbeleid.

Onze resultaten laten zien dat de Nederlandse goededoelensector minder divers is dan gemiddeld in Nederland. Dit geldt met name voor de diversiteit van de vrijwilligers- en ambassadeursbestanden. Goededoelenorganisaties voeren wel ongeveer even vaak als gemiddeld in Nederland een diversiteitsbeleid.

We vinden tevens een interessante relatie tussen de populariteit van bepaalde type goededoelenorganisaties onder niet-westerse allochtonen en de diversiteit binnen dit type goededoelenorganisaties. Goededoelenorganisaties die populair zijn onder niet-westerse allochtonen blijken ook vaker niet-westerse allochtonen in dienst te hebben. Deze resultaten suggereren dat een mogelijke barrière voor meer diversiteit in de Nederlandse goededoelensector de beperkte populariteit onder niet-westerse allochtonen van dit type organisaties is.

Nederlandse goededoelenorganisaties hebben vooral morelethische motieven voor het voeren van diversiteitbeleid en lijken zich niet bewust van de mogelijkheden en positieve effecten die diverser personeel, vrijwilligers, en ambassadeurs kunnen hebben op de bedrijfsresultaten. Een diversere organisatie kan positief bijdragen aan de bekendheid, herkenbaarheid en het vertrouwen van niet-westerse allochtonen in het goede doel.

De belangrijkste aanbeveling die we aan de hand van de resultaten van deze studie hebben voor de Nederlandse filantropische sector is om extra aandacht te besteden aan meer diversiteit onder vrijwilligers en ambassadeurs om zo de bekendheid, herkenbaarheid en het vertrouwen in de organisatie onder minderheidsgroepen te verhogen.

1. Inleiding

Tot voor kort bestond er geen onderzoek naar diversiteit in de filantropische sector in Nederland. Het werd dan ook de hoogste tijd dat er onderzoek naar dit onderwerp werd verricht. Naast de studie die momenteel voor u ligt, inventariseerden ook Ewa Szepietowska en Halleh Ghorasi (2009) in 2009 de diversiteit in Nederlandse goededoelenorganisaties.

Onderzoek naar diversiteit in de Nederlandse filantropische sector is om meerdere redenen relevant. Ten eerste, de heersende opvatting dat de Nederlandse goededoelensector een ‘witte’ sector is. Een inventarisatie van diversiteit in deze sector kan inzicht bieden of dit daadwerkelijk zo is. Ten tweede, de afname van de kerkelijkheid onder de Nederlandse moslimpopulatie (De Bie 2009). Deze afname kan tot gevolg hebben dat het geven van deze populatie verschuift: van het geven aan de moskee (nu het belangrijkste goede doel van moslims) naar het geven aan Nederlandse goededoelenorganisaties. Deze verschuiving creëert een nieuwe afzetmarkt voor deze organisaties in de toekomst.

FORUM heeft de Werkgroep Filantropische Studies van de Vrije Universiteit gevraagd te onderzoeken hoe de stand van zaken op het gebied van diversiteit in de Nederlandse filantropische sector is. Dit onderzoek sluit gedeeltelijk aan bij de studie van Szepietowska en Ghorasi (2009). *Zij* richtten zich op allochtonen in het algemeen, *wij* specifiek op niet-westerse allochtonen. Daarnaast onderzoeken we niet alleen de diversiteit in het personeelsbestand, maar ook die in het vrijwilligers- en ambassadeursbestand van Nederlandse goededoelenorganisaties.

1.1 Diversiteit

We onderzoeken in deze studie de diversiteit in de filantropische sector in Nederland. We komen in de literatuur verschillende definities van diversiteit tegen. Diversiteit is een multi-dimensionaal begrip en omvat alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen (SER 2009). We onderscheiden smalle en brede definities. Smalle definities beperken zich slechts tot één of een klein aantal aspecten waarop individuen van elkaar verschillen, terwijl brede definities een groter aantal aspecten omvatten waarop individuen van elkaar verschillen.

In deze studie gebruiken we een smalle definitie van diversiteit. We kijken namelijk maar naar één aspect waarop mensen van elkaar verschillen, en dat is etniciteit. We onderzoeken in deze studie de diversiteit van het personeel, de vrijwilligers en de ambassadeurs van de Nederlandse goededoelenorganisaties.

1.2 Niet-westerse allochtonen in Nederland

We richten ons in dit onderzoek op de aanwezigheid van niet-westerse allochtonen in de Nederlandse filantropische sector. In 2010 leven in Nederland ongeveer 1,8 miljoen niet-westerse allochtonen (CBS2010a). We hanteren de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek van niet-westerse allochtonen. Deze definitie luidt: een niet-westerse allochtoon is een allochtoon met als herkomstgroepering één van de landen in Afrika, Latijns Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije (CBS 2010b). Het CBS definieert een allochtoon als een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren (CBS 2010c). We onderscheiden drie groepen niet-westerse allochtonen in de moderne Nederlandse geschiedenis: (1) gastarbeidermigranten; (2) postkoloniale burgermigranten en (3) vluchtelingen/asielzoekers. Gastarbeidermigranten (voornamelijk Turken en Marokkanen) en postkoloniale burgermigranten (voornamelijk Surinamers en Antillianen) vertegenwoordigen samen ongeveer 70% van de niet-westerse allochtonen in Nederland. De overige 30% niet-westerse allochtonen bestaat voor een belangrijk deel uit vluchtelingen, maar is vooral een erg heterogene groep.

1.3 De filantropische sector in Nederland

De filantropische sector in Nederland is een sector die zich mag verheugen in een grote publieke belangstelling (Schuyt 2002). Deze sector bestaat naast de van oudsher bekende levensbeschouwelijke organisaties ook uit organisaties die zich richten op internationale hulp, gezondheid, welzijn en natuur en milieu. Het is een groeiende sector: in 1995 werd nog 2,3 miljard euro geschonken, in 2007 lag het totaal aan giften op 4,3 miljard euro. Deze bedragen bevatten niet alleen giften van particulieren in de vorm van donaties, maar ook giften uit nalatenschappen, opbrengsten van goededoelenloterijen en van fondsen en het bedrijfsleven (Schuyt et al. 2009).

In deze studie onderzoeken we de diversiteit binnen de Nederlandse goededoelensector. We laten hierbij levensbeschouwelijke organisaties, zoals kerk en moskee, buiten beschouwing.

1.4 Doelstelling en onderzoeksvragen van deze studie

In dit onderzoek staan drie onderzoeksvragen centraal:

1. Hoe divers zijn de Nederlandse goededoelenorganisaties?
2. Voeren Nederlandse goededoelenorganisaties een diversiteitsbeleid?
3. Wat zijn de belangrijkste redenen voor de aanwezigheid dan wel afwezigheid van een divers personeelsbestand en diversiteitsbeleid bij de Nederlandse goededoelenorganisaties?

1.5 Leeswijzer

In dit rapport gaan we eerst in op de motieven die organisaties kunnen hebben voor het voeren van een diversiteitsbeleid of het streven naar een divers personeelsbestand. We beschrijven de methoden van onderzoek van deze studie. Vervolgens inventariseren we hoe divers het personeel, de vrijwilligers en de ambassadeurs van de Nederlandse goededoelenorganisaties zijn. Daarna rapporteren we de motieven waarom deze organisaties een diversiteitsbeleid voeren en de redenen voor het ontbreken van zo'n beleid of een divers personeelsbestand. We eindigen dit rapport met conclusies en discussie. Tevens presenteren we enkele aanbevelingen op het gebied van diversiteit voor de goededoelensector in Nederland.

2. Motieven voor het voeren van een diversiteitsbeleid

De literatuur beschrijft een aantal motieven waarom organisaties een divers personeelsbestand willen (SER 2009). We onderscheiden moreelethische en bedrijfseconomische motieven.

2.1 Moreelethische motieven

Organisaties die moreelethische motieven aanvoeren voor het diversiteitsbeleid ervaren het als een morele plicht om hun organisatie een afspiegeling van de Nederlandse samenleving te laten zijn. Organisaties realiseren deze afspiegeling van de samenleving via wervingskanalen die de doelgroepen bereiken en door tijdens wervingsprocedures (tijdelijk) voorrang te geven aan leden van minderheidsgroepen. Moreelethische motieven voor een diversiteitsbeleid zijn vergelijkbaar met het *discriminatie*perspectief op het bevorderen van diversiteit in organisaties (zie bijvoorbeeld Raaijmakers 2008).

Het discriminatieperspectief benadert diversiteit als rechtvaardigheidsvraagstuk. Vanuit dit perspectief is discriminatie door leden van de dominante groep de belangrijkste reden voor de achterstanden van leden van minderheidsgroepen. Het probleem van de achterstanden bij de leden van de minderheidsgroep wordt vanuit deze benadering bij de dominante groep gelegd. Vanuit dit perspectief kunnen achterstanden van leden van minderheidsgroepen worden verminderd of opgeheven als zij niet (bewust of onbewust) worden gediscrimineerd door leden van de dominante groep, of door het instellen van positieve discriminatie.

2.2 Bedrijfseconomische motieven

Organisaties kunnen *ook* bedrijfseconomische motieven hebben om een divers personeelsbestand na te streven. *Hun* motief is om via een divers personeelsbestand de effectiviteit en efficiëntie van hun organisatie te verhogen. Denk hierbij aan het realiseren van een diverser personeelsbestand om herkenbaarder te zijn voor verschillende minderheidsgroepen in Nederland (Ponzoni & Van der Raad 2009).

De *legimiteit*benadering op diversiteit sluit aan bij bedrijfseconomische motieven voor het voeren van een diversiteitsbeleid. Het uitgangspunt van het toegankelijkheids- of legimiteitperspectief is dat een diverse organisatie een legitieme manier is om toegang te krijgen tot een diverse markt (zie bijvoorbeeld Ely & Thomas 2001). Een divers personeelsbestand kan kennis in de organisatie brengen over bepaalde niches in de markt en dit kan positieve gevolgen hebben voor de bedrijfsresultaten van een organisatie (Thomas, Mack & Montagiani 2004). Zo zou kennis van werknemers uit een bepaalde minderheidsgroep over bijvoorbeeld het geefgedrag van die groep kunnen bijdragen aan een diverser en gericht donateurbeleid van de organisatie. Daarnaast kunnen leden van minderheidsgroepen bewust in functies worden geplaatst die zichtbaar zijn voor de klanten of het publiek (Wolk et al. 2009). Vertrouwen van (potentiële) donateurs voor goededoelenorganisaties is cruciaal. Echter, donateurs hebben vaak slecht zicht op de kwaliteit en

integriteit van een goededoelenorganisatie. Daardoor is het lastig voor (potentiële) donateurs om vast te stellen of een goededoelenorganisatie betrouwbaar is (Bekkers 2003). Eén manier om het vertrouwen van (potentiële) donors te winnen is ervoor te zorgen dat mensen zich herkennen in de organisatie. Levine en Moreland toonden al in 1972 aan dat wie tot een bepaalde nationaliteit of etnische groep behoort leden van de eigen groep als deugdzamer, sterker, beter, loyaler en betrouwbaarder ziet dan leden van de andere groep(en). De sociale identiteitstheorie (Tajfel 1978; Turner 1987) verklaart dit verschijnsel doordat mensen hun identiteit en zelfbeeld voor een belangrijk deel ontleen aan de groep waarvan zij deel uitmaken. Goededoelenorganisaties met niet-westerse allochtonen als personeel, vrijwilliger, ambassadeur of lid van de raad van toezicht beschouwen niet-westerse allochtonen dus als betrouwbaarder dan goededoelenorganisaties waar dit niet het geval is. Goededoelenorganisaties die kiezen voor een ambassadeur uit een bepaalde minderheidsgroepering kunnen proberen op deze manier ook het vertrouwen van (potentiële donateurs) winnen. Diversiteit is zo een marketinginstrument om de waarden van de goededoelenorganisatie te communiceren met het publiek.

Hoewel we in deze paragraaf een onderscheid maken tussen morelethische en bedrijfs-economische motieven, moeten we er ons bewust van blijven dat beide motieven tegelijkertijd spelen. Het streven van een organisatie om hun personeelsbestand een betere afspiegeling van de Nederlandse bevolking te laten zijn, kan tot gevolg hebben dat de organisatie beter aansluit bij een diverse afzetmarkt.

3. Methoden

3.1 Onderzoekspopulatie en steekproef

We hebben 347 Nederlandse goededoelenorganisaties geselecteerd voor deelname aan deze studie (voor het volledige steekproefkader zie Appendix A). Dit zijn:

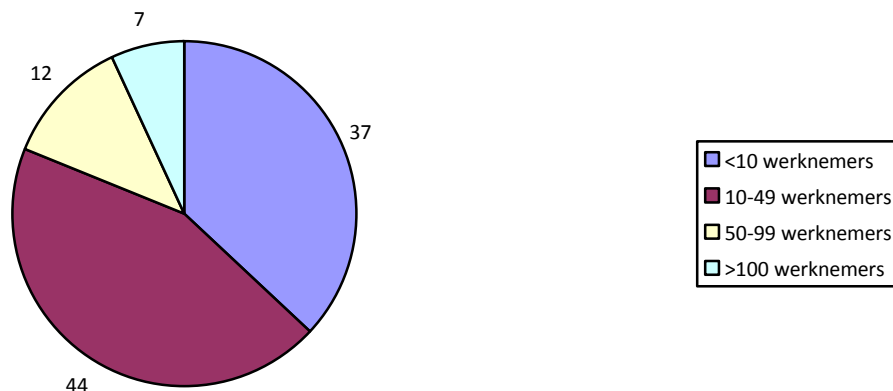
- 271 erkende goededoelenorganisaties met CBF-keur;
- 63 erkende goededoelenorganisaties met Verklaring van geen bezwaar;
- 8 kledinginzamelingsorganisaties (zonder CBF-keur);
- 5 goededoelenorganisaties die een aanvraag voor CBF-keur hebben ingediend.

We hebben via de website van het Centraal Bureau Fondsenwerving (www.cbf.nl) de telefoonnummers van deze organisaties achterhaald. Van acht van de organisaties bleek geen telefoonnummer op de website beschikbaar te zijn. We hebben de overige organisaties telefonisch benaderd via het algemene nummer. We gaven kort een introductie van dit onderzoek en vroegen vervolgens naar het mailadres of de naam van de persoon die verantwoordelijk is voor, of die het meeste inzicht heeft in, personeelszaken. In sommige gevallen werd het e-mailadres van de juiste persoon direct verstrekt, maar soms werd ons geadviseerd om te mailen naar het algemene e-mailadres, het e-mailadres van het secretariaat of de afdeling personeelszaken. In andere gevallen werden we doorverbonden met de afdeling of verantwoordelijke voor personeelszaken. We gaven dan opnieuw een korte uitleg van ons onderzoek en vroegen naar de naam of het e-mailadres van de geschiktste persoon. Vier telefoonnummers bleken niet meer actueel en negentien organisaties hebben we ook na drie pogingen telefonisch niet kunnen bereiken. Zes organisaties gaven op voorhand aan niet te willen deelnemen aan het onderzoek. We hebben uiteindelijk aan 313 organisaties een digitale vragenlijst gestuurd.

We hebben drie weken na het versturen van deze vragenlijst per e-mail een herinnering verstuurd aan de organisaties die de vragenlijst nog niet hadden teruggestuurd. We hebben twee weken na deze herinnering de organisaties die de vragenlijst nog steeds niet hadden ingevuld telefonisch benaderd met het verzoek alsnog deel te nemen aan de studie. Organisaties die naar aanleiding van herinneringsmail hebben aangegeven niet te willen deelnemen werden niet meer telefonisch benaderd. Uiteindelijk hebben 117 organisaties deelgenomen aan deze studie. De gegevens van 109 organisaties bleken geschikt voor onze analyses.

In figuur 1 treft u de percentuele verdeling aan van de goededoelenorganisaties in onze steekproef op basis van aantal werknemers. We onderscheiden organisaties met minder dan 10 medewerkers, 10 t/m 49 werknemers, 50 t/m 99 werknemers en 100 of meer medewerkers.

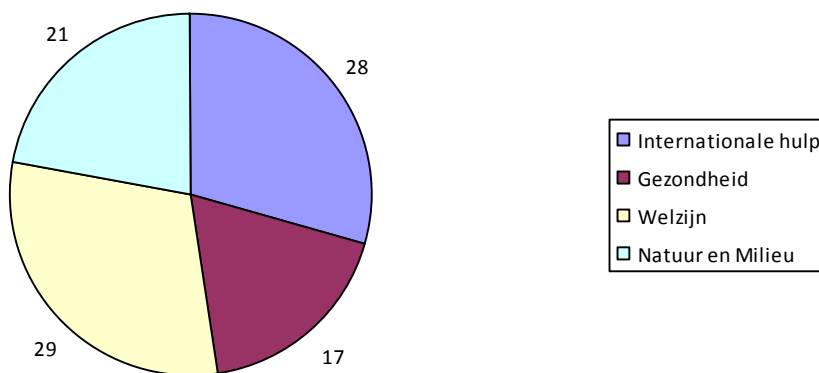
Figuur 1. Percentage goededoelenorganisaties in steekproef: bedrijfsgrootte¹



Uit figuur 1 blijkt dat het grootste deel van onze steekproef bestaat uit kleine(re) organisaties. Dit was op zich te verwachten omdat veel Nederlandse goededoelenorganisaties relatief kleine organisaties zijn.

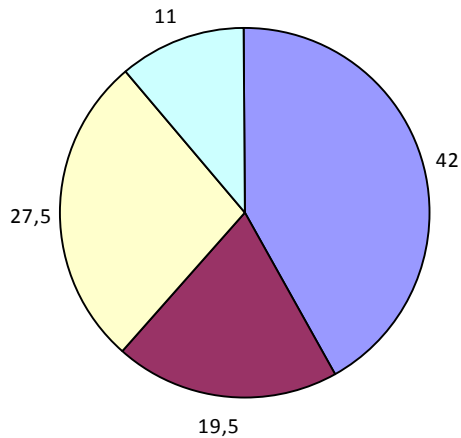
In figuur 2 rapporteren we de verdeling van de goededoelenorganisaties in deze steekproef op basis van het type goededoelenorganisatie.

Figuur 2. Percentage goededoelenorganisaties in steekproef en CBF Jaarverslag 2008 (2009): type organisatie



Steekproef

¹ We hebben geen cijfers beschikbaar over de verdeling van de bedrijfsgroottes van de gehele Nederlandse filantropische sector en kunnen op basis van bedrijfsgrootte dan ook niet de representativiteit van onze steekproef controleren.



CBF Jaarverslag 2008 (CBF 2009)

Uit het bovenstaande figuur blijkt de verdeling van de typen goeddoelenorganisaties tussen onze steekproef af te wijken van de verdeling zoals gerapporteerd in het jaarverslag van Centraal Bureau Fondsenwerving 2008 (CBF 2009). In onze steekproef zijn organisaties op het gebied van internationale hulp enigszins ondervertegenwoordigd en organisaties op het gebied van natuur en milieu oververtegenwoordigd. Deze afwijking zou invloed op onze resultaten kunnen hebben indien organisaties op het gebied van internationale hulp en natuur en milieu op het gebied van diversiteit afwijken van het gemiddelde van de organisaties. Dit zou dan kunnen leiden tot een mogelijke onder- of overschatting van de diversiteit van de filantropische sector.

3.2 Metingen

De vragenlijst van deze studie bevat twee hoofdonderwerpen, namelijk diversiteitsbeleid en een inventarisatie van de diversiteit van de personeels- en vrijwilligersbestanden van Nederlandse goeddoelenorganisaties.

Inventarisatie niet-westerse allochtonen in goeddoelenorganisaties. We hebben de aanwezigheid van niet-westerse allochtonen gemeten met de open vraag: “Kunt u aangeven hoeveel allochtonen werkzaam zijn bij <invullen naam organisatie>?”. Indien er allochtonen werkzaam zijn, vroegen we of zij ook aanwezig zijn in de raad van toezicht en directie van de organisatie. *Inventarisatie niet-westerse allochtone vrijwilligers in goeddoelenorganisaties.* We vroegen de respondenten eerst of zij werken met vrijwilligers. Indien zij werken met vrijwilligers, hebben wij hun de volgende vraag gesteld: “Kunt u aangeven hoeveel niet-westerse allochtonen als vrijwilliger bij <invullen naam organisatie> werken?”. *Inventarisatie niet-westerse allochtone ambassadeurs in goeddoelenorganisaties.* We hebben de diversiteit van de ambassadeurs niet geïnventariseerd aan de hand van de vragenlijst. We hebben op de websites van de aan deze studie

deelnemende organisaties gekeken of ze niet-westerse allochtonen als ambassadeur of als lid in de raad van aanbeveling op hun website hebben staan. Daarnaast hebben we ook nog met behulp van google als extra controle de naam van de organisatie met als toevoeging ‘ambassadeur’ of ‘raad van aanbeveling’ gezocht. *Redenen ontbreken niet-westerse allochtonen in organisatie* is gemeten met de open vraag: “Wat is de belangrijkste reden dat, ondanks het diversiteitsbeleid van de organisatie, geen allochtonen werkzaam zijn bij <invvoegen naam organisatie>?”. We hebben de antwoorden van de respondenten in de volgende categorieën ingedeeld: geen reden, interne redenen en externe redenen.

Diversiteitsbeleid in organisatie hebben we gemeten aan de hand van de vraag: “Is er binnen <invvoegen naam organisatie> beleid gericht op diversiteit?”. *Focus diversiteitsbeleid*, dus of het beleid zich richt op instroom, doorstroom en behoud, werd gemeten met de vraag: “Waar richt het diversiteitsbeleid van <naam invvoegen organisatie> zich voornamelijk op?”. We hebben ook gemeten of het diversiteitsbeleid zich richt op bepaalde functieniveaus binnen de organisatie. We creëerden dummy’s voor de hele organisatie of een bepaald functieniveau. *Geschiedenis diversiteitsbeleid* werd gemeten met de vraag: “Sinds wanneer bestaat dit diversiteitsbeleid?”. *Redenen diversiteitsbeleid* werd gemeten met de open vraag: “Wat waren de belangrijkste redenen om diversiteitsbeleid binnen <naam organisatie invvoegen> in te voeren?”. We deelden de open antwoorden van de respondenten in de volgende categorieën in: bedrijfseconomische motieven en moreel-ethische motieven. *Redenen ontbreken diversiteitsbeleid* werd gemeten met de open vraag: “Wat is de belangrijkste reden dat er geen sprake is van diversiteitsbeleid binnen <invvoegen naam organisatie>?”. We deelden de open antwoorden van de respondenten in de volgende categorieën in: interne redenen, externe redenen of geen reden. *Rapportage voortgang diversiteitsbeleid*. We hebben de respondenten gevraagd of zij de voortgang van het diversiteitsbeleid rapporteerden. De respondenten werd ook gevraagd de laatste rapportage te uploaden.

De onafhankelijke variabelen in deze studie zijn ‘bedrijfsgrootte’ en ‘type organisatie’. *Bedrijfsgrootte*. Aan de hand van de vraag: “Kunt u aangeven hoeveel personen werkzaam zijn bij <invvoegen naam organisatie>?” hebben we de bedrijfsgrootte gemeten. *Type organisatie*. We hebben zelf de organisaties ingedeeld in vier categorieën: gezondheid, welzijn, internationale hulp en natuur & milieu.

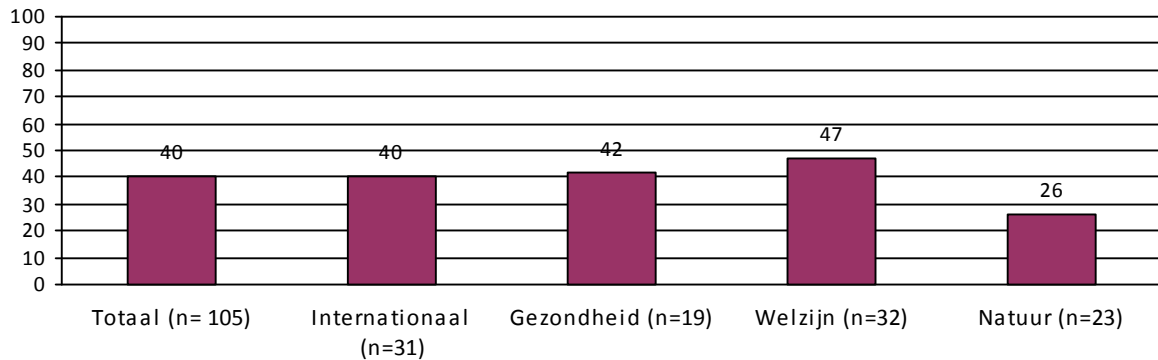
4. Diversiteit en diversiteitsbeleid bij Nederlandse goededoelenorganisaties

In dit hoofdstuk rapporteren we de diversiteit binnen de Nederlandse goededoelenorganisaties. We inventariseren niet-westerse allochtonen in de personeels-, vrijwilligers- en ambassadeursbestanden van Nederlandse goededoelenorganisaties en ook inventariseren we het percentage van de Nederlandse goededoelenorganisaties dat een diversiteitsbeleid voert.

4.1 Diversiteit onder personeel van Nederlandse goededoelenorganisaties

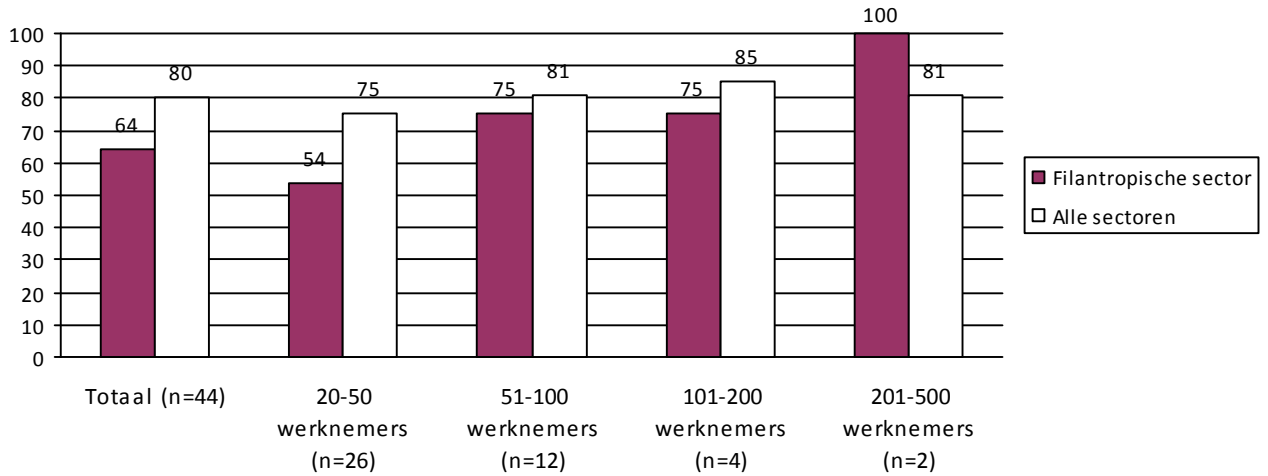
We beginnen met het rapporteren van het percentage Nederlandse goededoelenorganisaties die niet-westerse allochtonen in dienst te hebben.

Figuur 3. Percentage goededoelenorganisaties met niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand, naar type



De bovenstaande figuur laat zien dat 40% van de goededoelenorganisaties niet-westerse allochtone medewerkers in dienst hebben. We zien tevens dat er sprake is van geringe verschillen in de aanwezigheid van niet-westerse allochtonen tussen goede doelen die zich richten op internationale hulp, welzijn en gezondheidszorg. Ongeveer 40% van deze typen goededoelenorganisaties heeft niet-westerse allochtonen in dienst. Daarentegen heeft maar een kwart van de goededoelenorganisaties die zich richten op natuur en milieu niet-westerse allochtonen in dienst. De vraag rijst of deze percentages in positieve of negatieve zin afwijken van het gemiddelde in Nederland. Om hier iets over te kunnen zeggen, vergelijken we de resultaten van deze studie met de resultaten van het Trendmeteronderzoek van FORUM (2009). Het Trendmeteronderzoek bevat uitsluitend middelgrote bedrijven, maar wel uit allerlei verschillende sectoren. Middelgrote bedrijven zijn organisaties met 20 tot 500 werknemers in dienst. In onze steekproef bevinden zich 44 middelgrote bedrijven. Wanneer we uitsluitend naar de middelgrote bedrijven in dit onderzoek kijken, stijgt het percentage van goede doelen met een divers personeelsbestand van 40% naar 64% (zie figuur 4). Men kan dus stellen dat in de middelgrote bedrijven in filantropische sector relatief minder vaak niet-westerse allochtonen werken dan gemiddeld, en dit geldt in het bijzonder voor bedrijven met 20 tot 51 werknemers.

Figuur 4. Percentage middelgrote goededoelenorganisaties met niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand, naar grootte

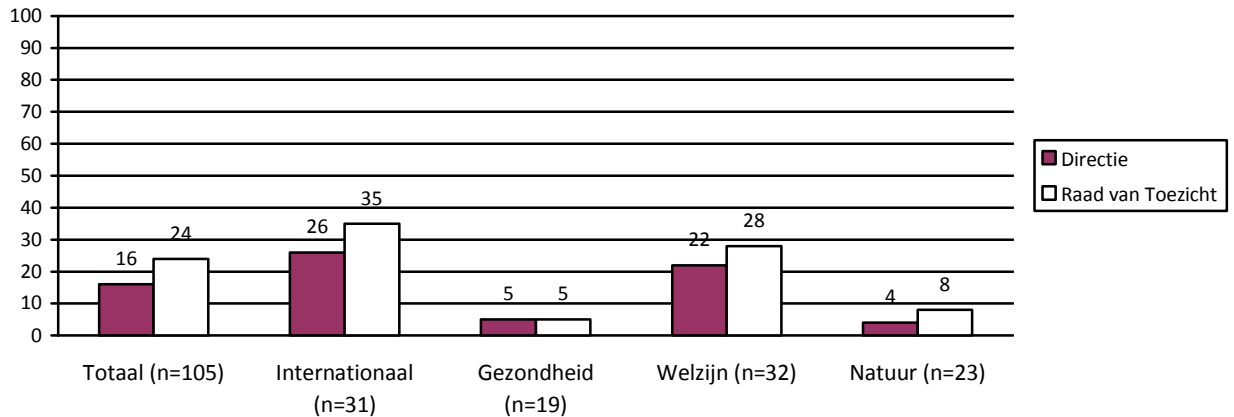


We vonden ook een samenhang tussen de omvang van de organisatie en het percentage niet-westerse allochtone medewerkers. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker men een divers personeelsbestand heeft. Een verklaring hiervoor kan de aanwezigheid van een personeelsdienst zijn, die tijd heeft of wiens taak het is om diversiteitsbeleid op te stellen dan wel uit te voeren. We hebben ook onderzocht wat het percentage niet-westerse allochtonen is van het totale personeelsbestand van die goededoelenorganisaties die niet-westerse allochtonen in dienst hebben. Dit percentage ligt gemiddeld op 6% voor de 44 organisaties die niet-westerse allochtonen in dienst hebben. Dit percentage ligt lager dan het percentage niet-westerse allochtonen in de Nederlandse bevolking (ongeveer 10%).

We hebben ook gekeken naar het percentage goededoelenorganisaties die niet-westerse allochtonen in de directie of raad van toezicht hebben (Figuur 5).

Organisaties die zich richten op natuur en milieu en gezondheid hebben veel minder vaak niet-westerse allochtonen in de directie en de raad van toezicht dan organisaties die zich richten op internationale hulp en welzijn. Dit is op zich niet zo opvallend omdat dit type goededoelenorganisaties sowieso ook het minst vaak niet-westerse allochtonen in dienst heeft. Een ander interessant resultaat is dat kleinere organisaties vaker dan grotere organisaties niet-westerse allochtonen in de raad van toezicht hebben.

Figuur 5. Percentage goededoelenorganisaties met niet-westerse allochtonen in directie en raad van toezicht

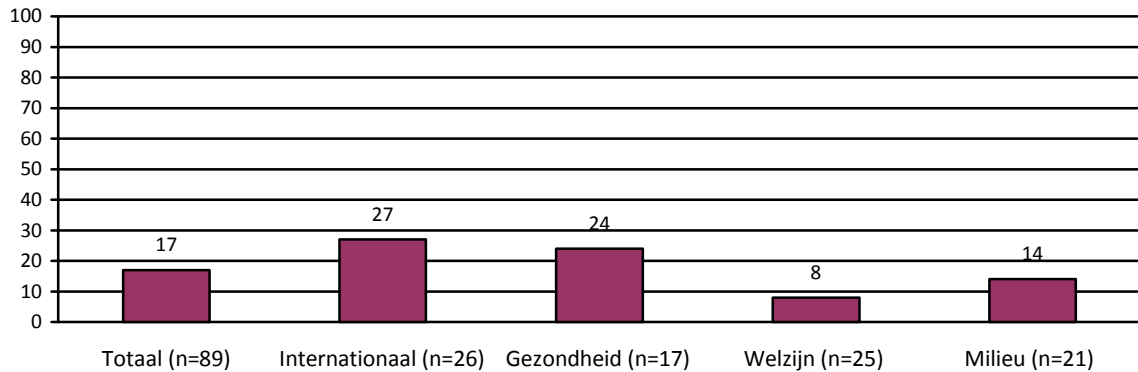


4.2 Diversiteit onder vrijwilligers van Nederlandse goededoelenorganisaties

We rapporteren nu de diversiteit in de vrijwilligersbestanden van Nederlandse goededoelenorganisaties. De overgrote meerderheid van de goededoelenorganisaties (84%) werkt met vrijwilligers. Figuur 6 toont dat gemiddeld 17% van de Nederlandse goededoelenorganisaties die werken met vrijwilligers, niet-westerse allochtone vrijwilligers in hun vrijwilligersbestand hebben.

We vinden hierbij verschillen tussen de type goededoelenorganisaties. Organisaties die zich richten op internationale hulp en gezondheid hebben vaker niet-westerse allochtone vrijwilligers dan organisaties die zich richten op welzijn en natuur en milieu. Ook opvallend is het lage percentage niet-westerse allochtone vrijwilligers bij de goede doelen die zich richten op welzijn. Deze organisaties hebben namelijk relatief gezien wel een divers personeelsbestand. In percentage vonden we geen verschil tussen kleine en grote organisaties die niet-westerse allochtonen in hun personeelsbestand hebben. We hebben geen gegevens over het aandeel niet-westerse allochtonen in het vrijwilligersbestand.

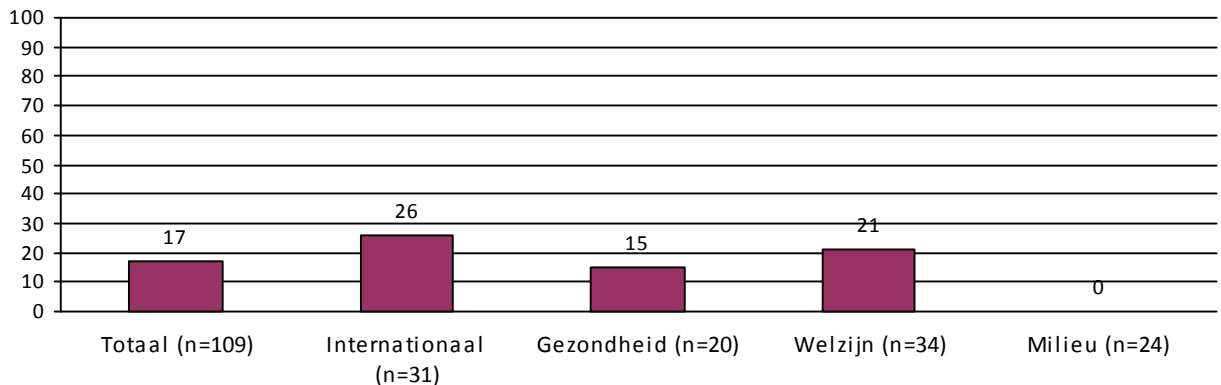
Figuur 6. Percentage goededoelenorganisaties met niet-westerse allochtonen in het vrijwilligersbestand



4.3 Diversiteit onder ambassadeurs van Nederlandse goededoelenorganisaties

Ongeveer de helft van de goededoelenorganisaties op het gebied van internationale hulp, gezondheid en welzijn heeft minstens één ambassadeur of een lid van de raad van aanbeveling. Bij organisaties die zich richten op natuur en milieu ligt dit percentage veel lager, namelijk op ongeveer 20%. Er is ook een verschil tussen grote en kleine goededoelenorganisaties. Grote organisaties hebben vaker ambassadeurs of een raad van aanbeveling dan kleinere organisaties (55 versus 37%).

Figuur 7. Percentage met niet-westerse allochtone ambassadeurs in Nederlandse goededoelenorganisaties



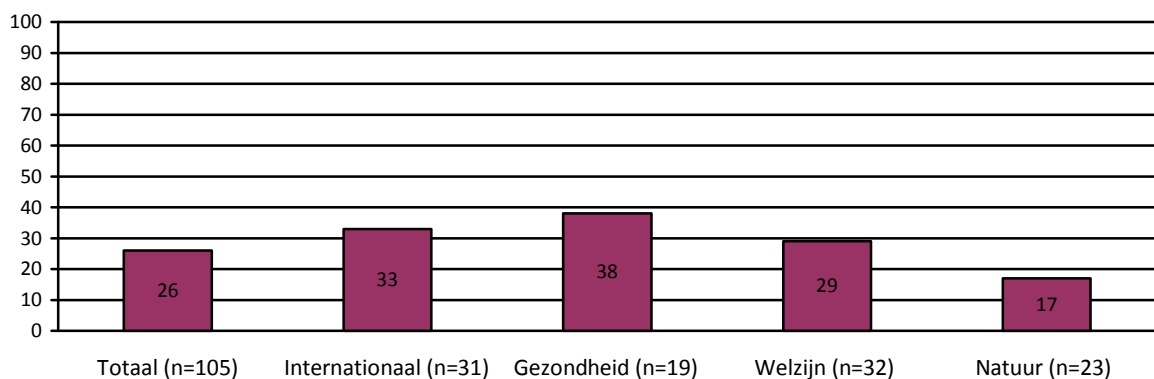
Figuur 7 bevat het percentage Nederlandse goededoelenorganisaties dat niet-westerse allochtone ambassadeurs of leden in de raad van aanbeveling in de organisatie heeft. Het aantal leden in de raad van aanbeveling bij de Nederlandse goededoelenorganisatie verschilt per type goededoelenorganisaties. Organisaties die zich richten op internationale hulp en welzijn hebben relatief vaker niet-westerse allochtone ambassadeurs dan organisaties die zich richten op gezondheid, en zelfs veel vaker dan organisaties die zich richten op natuur

en milieu. In onze steekproef had geen van het laatstgenoemde type goededoelenorganisatie een niet-westerse allochtone ambassadeur of lid van de raad van aanbeveling. Wel merken we op dat grotere organisaties vaker niet-westerse allochtonen als ambassadeur of lid van de raad van aanbeveling hebben dan kleinere organisaties.

4.4 Diversiteitsbeleid bij de Nederlandse goededoelenorganisaties

In figuur 8 treft u de percentages van de Nederlandse goededoelenorganisaties die een diversiteitsbeleid voeren.

Figuur 8. Percentage goededoelenorganisaties met diversiteitsbeleid, naar type



Het bovenstaande figuur laat zien dat er gemiddeld in ongeveer een kwart van de Nederlandse goededoelenorganisaties een beleid is dat is gericht op diversiteit. We zien dat organisaties die zich richten op natuur en milieu relatief minder vaak een diversiteitsbeleid hebben dan de organisaties die zich richten op internationale hulp, gezondheid en welzijn. We hebben ook onderzocht of het gevoerde diversiteitsbeleid zich richt op de instroom, doorstroom van allochtonen of beide. De meerderheid van de organisaties heeft een diversiteitsbeleid dat richt zich op beide, dus zowel op de instroom als de doorstroom van niet-westerse allochtonen in de organisatie. Onze resultaten laten daarnaast zien dat grotere goededoelenorganisaties vaker beleid gericht op diversiteit hebben dan kleinere goededoelenorganisaties.

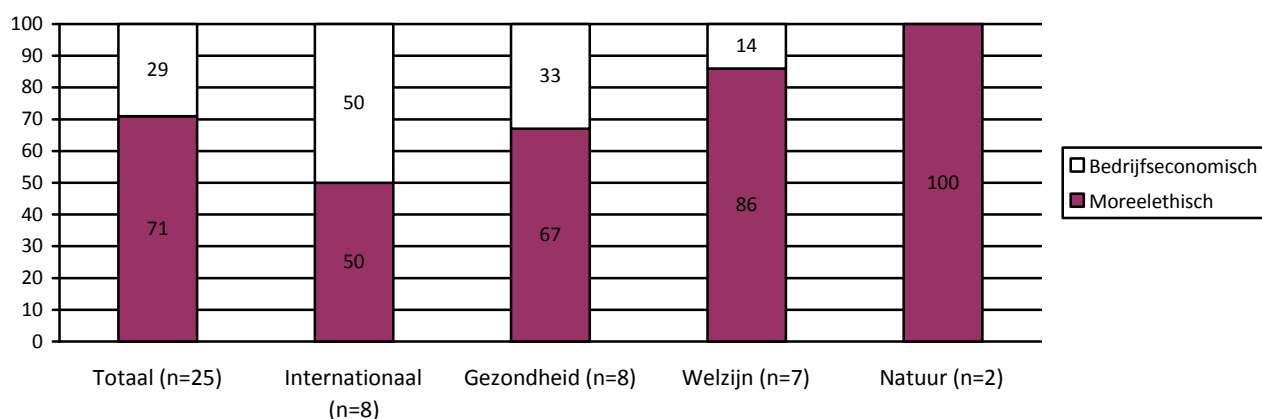
Opnieuw rijst de vraag of de percentages in de goededoelensector in positieve dan wel in negatieve zin van het gemiddelde in Nederland afwijken. We vergelijken onze resultaten daarom opnieuw met de resultaten van het Trendmeteronderzoek van FORUM (2009). Wanneer we de middelgrote organisaties uit beide studies met elkaar vergelijken zien we een klein verschil in positieve zin voor de goededoelensector. In de Nederlandse goededoelensector voert 38% van de organisaties een diversiteitsbeleid, terwijl gemiddeld 34% van de middelgrote bedrijven in Nederland een diversiteitsbeleid voert. Op basis van deze resultaten moeten we concluderen dat goededoelenorganisaties ongeveer even vaak als gemiddeld een diversiteitsbeleid voeren. Opvallend is wel dat slechts 2% van de goededoelenorganisaties een streefcijfer behorende bij het diversiteitsbeleid heeft geformuleerd.

5. Diversiteit: motieven en redenen van Nederlandse goededoelenorganisaties

5.1 Motieven voor het voeren van een diversiteitsbeleid

We hebben onderzocht of de Nederlandse goededoelenorganisaties bedrijfseconomische of morelethische motieven hebben voor diversiteitsbeleid hebben. De antwoorden op de open vraag zijn gecategoriseerd in morelethische of bedrijfseconomische motieven.

Figuur 9. Motieven: Morelethisch versus Bedrijfseconomisch²



Figuur 9 laat zien dat bijna driekwart van de organisaties met een diversiteitsbeleid hiervoor morelethische motieven hebben. Hier volgt een antwoord van een respondent dat we hebben gecategoriseerd als een bedrijfseconomische motief.

[...] wij hebben niet-westerse culturele kennis nodig om onze functies goed uit te oefenen.
[Respondent 78]

Vervolgens presenteren we een antwoord van een organisaties die morelethische motieven aanvoert voor een diversiteitsbeleid.

Als maatschappelijke organisatie vinden we het belangrijk dat het bestuur een afspiegeling vormt van ons werkveld. [Respondent 7]

Bedrijfseconomische motieven voor een diversiteitsbeleid worden veel minder vaak door de Nederlandse goededoelenorganisaties genoemd dan *morelethische* motieven. Het is opvallend dat organisaties die zich richten op internationale hulp meer geneigd zijn bedrijfseconomische motieven te hebben voor een diversiteitsbeleid.

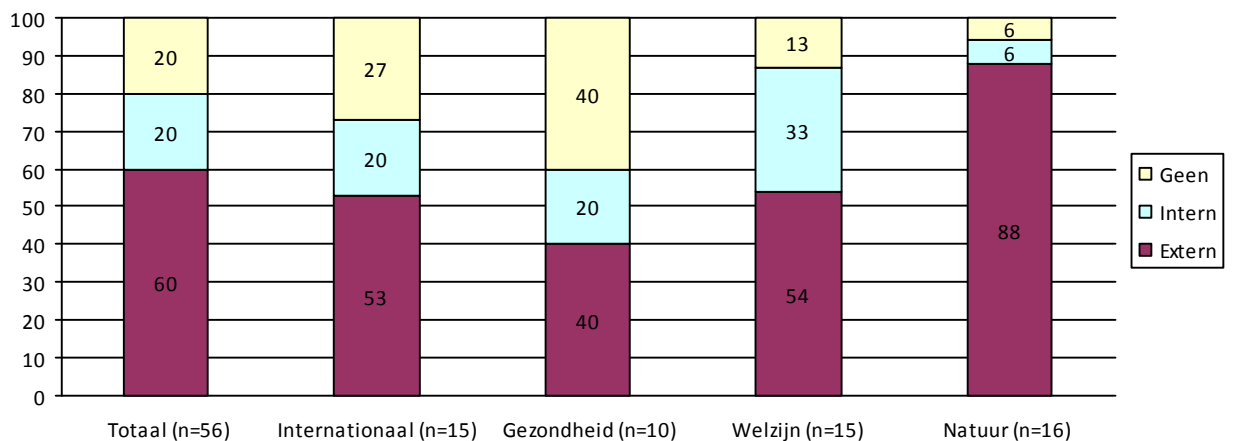
² De inter-codeur betrouwbaarheid van deze categorisatie is .76 (Cohen 1960).

5.2 Redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand of diversiteitsbeleid

We hebben de goededoelenorganisaties die wél een diversiteitsbeleid hebben maar géén divers personeelsbestand en organisaties die helemaal geen diversiteitsbeleid voeren gevraagd naar de reden hiervoor. We maakten in beide gevallen een onderscheid tussen redenen binnen de organisatie (interne redenen) en redenen buiten de organisaties (externe redenen). Daarnaast bleek een aantal organisaties geen redenen aan te kunnen geven voor het ontbreken van een divers personeelsbestand of een diversiteitsbeleid.

Figuur 10 laat zien dat organisaties die zich richten op natuur en milieu het vaakst de redenen voor het ontbreken van niet-westerse allochtone medewerkers in hun organisatie buiten de eigen organisatie zoeken. Goededoelenorganisaties op het gebied van welzijn zoeken de redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand vaker binnen de organisatie.

Figuur 10. Redenen ontbreken divers personeelsbestand, naar type, in procenten³



Interne redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand of een diversiteitsbeleid hebben voornamelijk betrekking op de omvang van de organisatie, zoals uit het volgende voorbeeld blijkt:

Omdat wij een kleine instelling zijn, zijn onze lijnen erg kort en zien wij ons niet genoodzaakt om specifiek beleid op dit soort onderwerpen te formuleren. Overigens is iedereen welkom, ongeacht ras geslacht etc., die onze doelstellingen en uitgangspunten onderschrijft.
[Respondent 10]

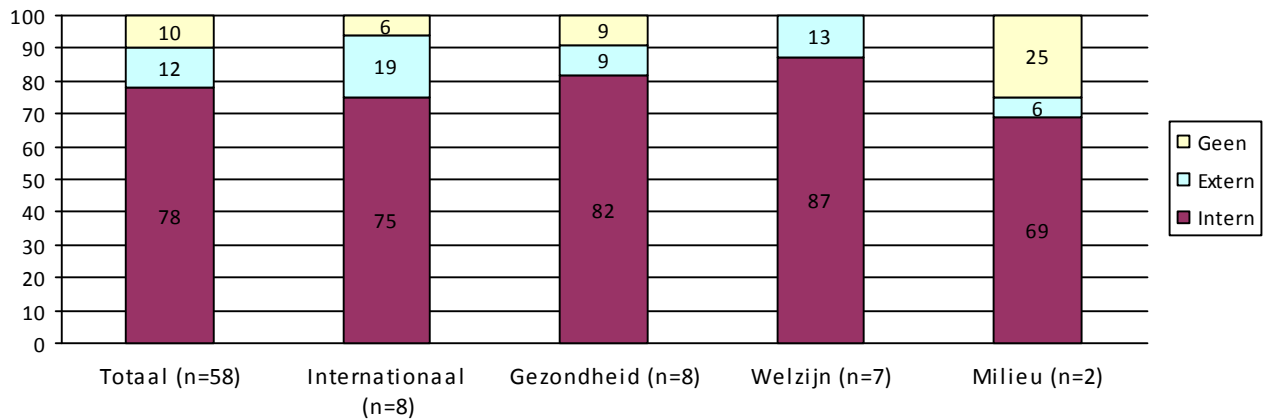
Externe redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand of een diversiteitsbeleid richten zich voornamelijk op het gebrek aan aanbod van niet-westerse allochtonen, het opleidingsniveau van hen en de matige interesse van niet-westerse allochtonen voor het werkveld van goededoelenorganisaties. Een voorbeeld is het volgende antwoord van een respondent:

³ De inter-codeur betrouwbaarheid van de codes is .88 (Cohen 1960).

Wij zijn werkzaam op Texel en daar wonen maar heel weinig allochtonen, [...] Allochtonen melden zich niet aan voor werkzaamheden met zwaar gehandicapte mensen. Zijn daar in het algemeen ook niet voor opgeleid. [Respondent 16]

In de volgende figuur presenteren we de redenen van organisaties zonder diversiteitsbeleid voor het ontbreken van dit beleid. Figuur 11 laat zien dat goeddoelenorganisaties de redenen voor het ontbreken van een diversiteitsbeleid vaker binnen de organisatie zoeken dan er buiten.

Figuur 11. Reden voor het niet voeren van een diversiteitsbeleid, naar type, in procenten⁴



We moeten hierbij wel opmerken dat zeer regelmatig wordt genoemd dat men uitsluitend hoger opgeleid personeel aanneemt. Men zou kunnen stellen dat dit impliciet suggereert dat niet-westerse allochtonen deze kwalificaties niet bezitten.

⁴ De inter-codeur betrouwbaarheid van de categorisatie is .84 (Cohen 1960).

6. Conclusies en discussie

In deze studie is de diversiteit in de Nederlandse filantropische sector onderzocht. We hebben geïnventariseerd in hoeverre Nederlandse goededoelenorganisaties niet-westerse allochtonen als medewerker, vrijwilliger, ambassadeur, lid van de raad van toezicht of lid van de raad van aanbeveling hebben. Daarnaast hebben we onderzocht wat de motieven zijn voor het voeren van een diversiteitsbeleid en de redenen van het ontbreken van een divers personeelsbestand of een diversiteitsbeleid.

De resultaten van deze studie laten zien dat 40% van de goededoelenorganisaties niet-westerse allochtonen in dienst heeft. Wanneer we uitsluitend naar de middelgrote organisaties in de Nederlandse filantropische sector kijken, dan stijgt het percentage van goededoelenorganisaties met niet-westerse allochtonen in dienst van 40% naar 64%. Deze stijging laat zien dat het relatief lage percentage van goededoelenorganisaties met niet-westerse allochtonen in dienst voor een deel wordt verklaard door de aanwezigheid van relatief veel kleine organisaties. In de goededoelensector hebben grotere organisaties vaker niet-westerse allochtonen in dienst dan kleinere organisaties. In Nederland heeft gemiddeld 80% van de middelgrote organisaties niet-westerse allochtonen in dienst (FORUM 2009). In de goededoelensector ligt dit percentage onder middelgrote bedrijven op 64%. De middelgrote organisaties in de Nederlandse goededoelensector zijn dus minder divers dan gemiddeld in Nederland. Van de Nederlandse goededoelenorganisaties die niet-westerse allochtonen in dienst hebben, vertegenwoordigen zij ongeveer 6% van het totale personeelsbestand. Indien we dit vergelijken met het percentage niet-westerse allochtonen in de Nederlandse samenleving (10%) zouden we kunnen spreken van een ondervertegenwoordiging. We vonden verschillen tussen de type goededoelenorganisaties. Goededoelenorganisaties die zich richten op natuur en milieu hebben minder vaak niet-westerse allochtonen in dienst dan organisaties die zich richten op internationale hulp, gezondheid en welzijn.

Gemiddeld heeft ongeveer een zesde van de organisaties in de Nederlandse goededoelensector niet-westerse allochtonen in de directie, en een kwart van deze organisaties heeft niet-westerse allochtonen in de raad van toezicht. Dit komt opvallend vaak voor bij organisaties die zich richten op internationale hulp en heel weinig voor bij organisaties die zich richten op gezondheid en natuur en milieu. Kleinere organisaties hebben vaker dan grote organisaties niet-westerse allochtonen in de raad van toezicht.

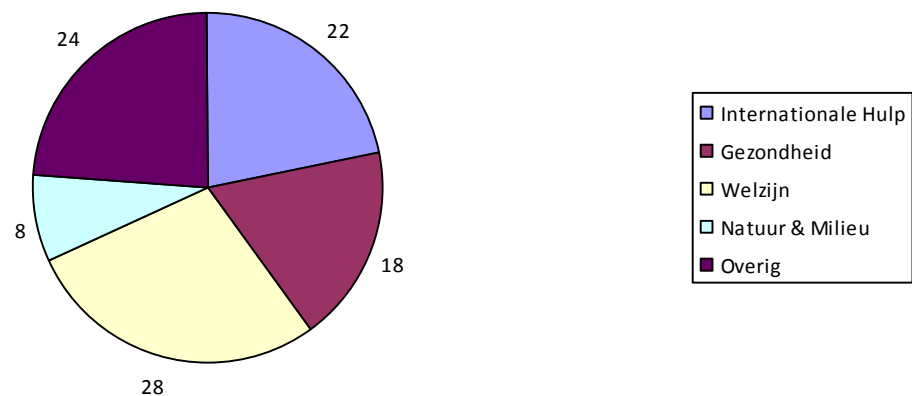
Ook is gekeken naar de diversiteit van de vrijwilligers van Nederlandse goededoelenorganisaties. Slechts 17% van deze organisaties werkt met niet-westerse allochtone vrijwilligers. We vonden hierin geen verschil tussen kleine en grote goededoelenorganisaties. Er is echter wel een verschil tussen de typen goededoelenorganisaties; het vrijwilligersbestand van organisaties die zich richten op internationale hulp en gezondheid bevat vaker niet-westerse allochtonen dan organisaties die zich richten op welzijn en natuur en milieu. Het is verder opvallend dat het percentage goededoelenorganisaties dat niet-westerse allochtone vrijwilligers heeft veel lager ligt dan het percentage niet-westerse allochtone medewerkers. Dit zou het resultaat kunnen zijn van het diversiteitsbeleid van de

Nederlandse goededoelenorganisaties. Dat richt zich op mede-werkers en niet zozeer op de vrijwilligers.

We inventariseerden ook het percentage Nederlandse goededoelenorganisaties dat niet-westerse allochtone ambassadeurs en leden van de raden van aanbeveling heeft. Zeventien procent van de Nederlandse goededoelenorganisaties heeft een niet-westerse allochtone ambassadeur of een lid van raad van aanbeveling. Grote goededoelenorganisaties hebben dit vaker dan kleine organisaties. Ook valt op dat goededoelenorganisaties op het gebied van natuur en milieu geen niet-westerse allochtone ambassadeurs en leden van de raad van aanbeveling hebben. Wanneer we kijken naar het geringe percentage niet-westerse allochtone ambassadeurs in de Nederlandse goededoelenorganisaties, moeten we concluderen dat deze organisaties een kans lijken te laten liggen om zich te profileren onder en het vertrouwen te winnen van niet-westerse allochtonen. Met andere woorden, de Nederlandse goededoelensector lijkt zich niet bewust van de mogelijkheden van het inzetten van niet-westerse allochtone ambassadeurs of leden van de raad van aanbeveling om vertrouwen en bekendheid te verwerven onder deze groep in de Nederlandse samenleving.

We vinden een relatie tussen werken voor, geven aan en populariteit van goededoelenorganisaties onder niet-westerse allochtonen in Nederland. In 2007 schonken niet-westerse allochtonen gezamenlijk 100 miljoen aan Nederlandse goededoelenorganisaties.

Figuur 12. Verdeling van giften van niet-westerse allochtonen in Nederland aan type organisatie, in percentages



Figuur 12 laat zien dat niet-westerse allochtonen meer schonken aan organisaties op het gebied van welzijn, gezondheid en internationale hulp dan aan goededoelenorganisaties op het gebied van milieu en natuur (Carabain 2009). Carabain (2008) vond in een studie naar de populariteit van type goede doelen onder niet-westerse allochtonen in Nederland een soortgelijk patroon. Goede doelen die zich richten op gezondheid, welzijn en internationale hulp bleken veel populairder onder niet-westerse allochtonen dan organisaties die zich richten op natuur en milieu. De resultaten van deze studie laten eveneens een gelijksoortig patroon zien. Goededoelenorganisaties die zich richten op gezondheid, welzijn en

internationale zijn meer divers dan organisaties die zich richten op natuur en milieu. Deze resultaten tonen dat het gebrek aan aanbod van niet-westerse allochtonen een rol speelt in de ondervertegenwoordiging van hen in organisaties die zich richten op natuur en milieu.

We vonden dat ongeveer een kwart van de Nederlandse goededoelenorganisaties een diversiteitsbeleid voert. Wanneer we uitsluitend de middelgrote goededoelenorganisaties vergelijken met het gemiddelde van middelgrote bedrijven in het algemeen in Nederland concluderen we dat deze percentages vergelijkbaar zijn (38% versus 34%). Opvallend is tevens dat slechts 2% van de goededoelenorganisaties een streefcijfer heeft geformuleerd.

We hebben ook onderzocht welke motieven Nederlandse goededoelenorganisaties hebben voor het voeren van een diversiteitsbeleid. We maken hierbij een onderscheid tussen morelethische en bedrijfseconomische motieven. Onze resultaten laten zien dat Nederlandse goededoelenorganisaties voornamelijk morelethische motieven hebben voor een diversiteitsbeleid. Het gebrek aan bedrijfseconomische motieven voor een diversiteitsbeleid laat zien dat Nederlandse goededoelenorganisaties zich niet bewust lijken van de bedrijfseconomische mogelijkheden van een diversiteitsbeleid dat zich richt op niet-westerse allochtonen in Nederland. Carabain en Bekkers (2009) vonden al eerder dat niet-westerse allochtonen door Nederlandse goededoelenorganisaties veel minder gevraagd worden te doneren dan autochtone Nederlanders.

We hebben de goededoelenorganisaties ook gevraagd naar hun redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand of een diversiteitsbeleid. We onderscheiden daarbij twee redenen: interne en externe. Bij interne redenen wordt de oorzaak binnen de eigen organisatie gezocht en bij externe redenen wordt de oorzaak buiten de organisatie gezocht. We vonden dat - voor het ontbreken van een divers personeelsbestand - de meerderheid van de organisaties redenen aangeven die buiten de organisatie liggen. Denk hierbij aan het ontbreken van aanbod van niet-westerse allochtonen en het gebrek aan interesse voor het vakgebied van de goededoelenorganisatie van niet-westerse allochtonen. Het is wel opvallend dat het type goededoelenorganisaties dat populair is onder niet-westerse allochtonen in Nederland minder vaak externe redenen aanvoert als redenen voor het ontbreken van een divers personeelsbestand dan organisaties die minder populair zijn onder niet-westerse allochtonen. Dit lijkt er op te wijzen dat niet-westerse allochtonen vaker solliciteren bij type goededoelenorganisaties dat populair is onder hen. Met andere woorden, gebrek aan interesse van niet-westerse allochtonen voor bepaalde type goededoelenorganisaties speelt ook een rol. Goededoelenorganisaties noemen voor het ontbreken van een diversiteitsbeleid vaker interne redenen. We vonden hierbij geen verschillen tussen de type goededoelenorganisaties. Een reden die de organisaties vaak noemen is de geringe omvang van de organisatie. Grote organisaties geven vaker de aard van het werk aan als reden voor het ontbreken van een diversiteitsbeleid. Een vaak genoemd argument is de aanwezigheid van functies voor uitsluitend hoger opgeleiden. Niet-westerse allochtonen zijn inderdaad gemiddeld nog steeds lager opgeleid dan autochtonen (Hartgers 2008), maar dat sluit niet uit dat er geen hoger opgeleide niet-westerse allochtonen zijn. Men zou kunnen zeggen dat men wel harder naar hen zou moeten zoeken.

Afsluitend dienen we nog op te merken dat gezien de oververtegenwoordiging in onze steekproef van goededoelenorganisaties die zich richten op natuur en milieu de resultaten mogelijk een onderschatting zijn van de diversiteit in de filantropische sector. Immers, uit deze studie blijkt duidelijk dat dit type goededoelenorganisatie het minst divers is.

De belangrijkste aanbeveling die we aan de hand van de resultaten van deze studie hebben voor de Nederlandse filantropische sector is om aandacht te besteden aan de diversiteit van hun vrijwilligers, ambassadeurs en leden van de raad van aanbeveling om zo de herkenbaarheid, bekendheid en vertrouwen in de organisatie onder leden van minderheids-groepen te verhogen.

Literatuurlijst

Bekkers, R. (2003). Trust, Accreditation, and Philanthropy in the Netherlands. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 32 (4), 596-615.

Carabain, C.L. (2008) *Ethnical Philanthropy: A qualitative study for NCDO*. Amsterdam: NCDO.

Carabain, C.L. (2009). Geefgedrag van niet-westerse allochtonen. Pp. 161-175 in: Schuyt, T.N.M., Gouwenberg, B.M. & R. Bekkers (Eds.). *Geven in Nederland 2009: Giften, Sponsoring, Legaten en Vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Reed Business.

Carabain, C.L. & R. Bekkers (2009). Charitable Giving of Immigrants in the Netherlands. Paper presented at the Giving and Volunteering Research Conference, Amsterdam, The Netherlands, July 9, 2009.

CBS (2010a) [Kerncijfers van de allochtonenprognose 2008-2050](#).

CBS (2010b). [Definitie niet-westerse allochtonen](#).

CBS (2010c). [Definitie allochtonen](#).

CBF (2009). *Verslag Fondsenwerving 2008: Financiële resultaten van goededoelenorganisaties in Nederland*. CBF: Amsterdam.

Cohen, J.A. (1960). A Coefficient of Agreement for Nominal Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 20-37.

De Bie, R. (2009). Kerkelijkheid en kerkelijke diversiteit, 1889-2008. In H. Schmeets en R. de Bie (eds.) *Religie aan het begin van de 21ste eeuw*. Centraal Bureau voor de Statistiek: Den Haag/Heerlen

De Valk, H.A.G., Liefboer, A.C., Esveldt, I. & K. Henkens (2004). Family Formation and Cultural Integration among Immigrants in the Netherlands, *Genus*, 55, 9-36.

Ely, R.J., & Thomas, D.A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46, 229-273.

FORUM (2009). *Trendmeter 2009: Werkgevers over Nieuwe Nederlanders als werknemer*. Utrecht: Forum.

Garssen, J., Nicolaas, H. & A. Sprangers (2005) Demografie van de allochtonen in Nederland. In *Bevolkingstrends 3*, CBS, p. 96 -117.

- Hartgers, M (2008). Onderwijs. In *Jaarrapport Integratie 2008* Oudhof, K., van der Vliet, R. & B. Hermans (eds); Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Levine, J.M. & R.L. Moreland (1972). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, 585-634.
- Ponzoni, E. & S. van der Raad (2009). *Banenoffensief vluchtelingen: Een bron van mogelijkheden*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Raaijmakers, M. (2008). *Authentiek verbinden: Diversiteitsmanagement vanuit een veranderkundig perspectief*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- SER (2009). *Diversiteit in het personeelsbestand*, publicatienummer: 03/09. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Schuyt, Th.N.M. (2002). *Filantropische Studies: Capita Selecta*. Utrecht: de Graaff.
- Schuyt, Th.N.M., Gouwenberg, B.M. & R. Bekkers (2009). *Geven in Nederland 2009: Giften, Sponsoring, Legaten en Vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Reed Business.
- Sharpe, M. (2005). Globalization and Migration: Post-Colonial Dutch Antillean and Aruban Immigrant Political Incorporation in the Netherlands. *Dialectical Anthropology*, 29, 291-314.
- Szepietowska, E. & H. Ghorasi (2009). *Diversiteit is meer dan kleur in organisatie. Inventariserend onderzoek naar diversiteitsbeleid en -praktijk in de Nederlandse goededoelensector*. Amsterdam/Utrecht: Vrije Universiteit/UAF Stichting voor vluchtelingstudenten.
- Thomas, K.M., Mack, D.A., & Montagliani, A. (2004). The arguments against diversity: are they valid? In M.S. Stockdale & F.J. Crosby (Eds.), *The psychology and management of workplace diversity* (pp. 31-52). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Tajfel, H. (1978). The Psychological structure of intergroup relations. In H. Tajfel (ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Turner, J.C. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Basil Blackwell.
- Wolk, J. van der, F. Malten, T. Brugman, P. Oeij (2009) Creatief met Turk: Hoe diversiteit de innovatiekracht kan vergroten, *Gids voor personeelsmanagement*, 88(3), 24-28.

Appendix A. Vragenlijst

1. Is er binnen <invullen naam organisatie> beleid gericht op diversiteit?
 - a. Ja <ga naar vraag 2>
 - b. Nee <ga naar vraag 14>
2. Bent u betrokken bij het diversiteitsbeleid binnen <invullen naam organisatie>?
 - a. Ja <naar vraag 3>
 - b. Nee <naar vraag 4>
3. Wat is uw functie?
_____ <ga naar vraag 5>
4. Kunt u hieronder het e-mailadres invullen van diegene die binnen <invullen naam organisatie> wel betrokken is bij het diversiteitsbeleid?
 - a. Ja, dat is:

__ <ga naar einde>
 - b. Nee <ga naar einde>
5. Waar richt het diversiteitsbeleid van <naam invullen organisatie> zich voornamelijk op?
 - a. Instroom van allochtonen in de organisatie
 - b. doorstroom/behoud van allochtonen in de organisatie
 - c. beide
 - d. anders, namelijk

6. Richt het diversiteitsbeleid zich op bepaalde functieniveaus binnen de organisatie?
 - a. hele organisatie <ga naar vraag 8>
 - b. bepaalde functieniveaus <ga naar vraag 7>
7. Welke functieniveaus?
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____
 - d. _____
8. Sinds wanneer bestaat dit diversiteitsbeleid?
_____ jiii
9. weet niet
9. Wat waren de belangrijkste redenen om diversiteitsbeleid binnen <naam organisatie invullen> te voeren?

9. weet niet
10. Wordt de voortgang van diversiteitsbeleid gerapporteerd?
 - a. Ja <ga naar vraag 11>
 - b. Nee <ga naar vraag 12>
11. Kunt u de laatste rapportage uploaden?
 - a. Ja <ga naar instructie voor het opladen van bestanden, upload procedure invullen>
 - b. Nee
12. Heeft <invullen naam organisatie> streefcijfers geformuleerd over het aantal niet-westerse allochtonen in de organisatie?
 - a. Ja <ga naar vraag 13>
 - b. Nee <ga naar vraag 14>
13. Wat was dit streefcijfer voor 2008?

9. weet niet
14. Kunt u aangeven hoeveel personen werkzaam zijn bij <invullen naam organisatie>?
_____ personen
15. Kunt u aangeven hoeveel niet-westerse allochtonen werkzaam zijn bij <invullen naam organisatie>?
_____ niet-westerse allochtonen
<indien groter dan 0 ga naar vraag 16>
<Indien 0 ga naar vraag 18>
16. Kunt u aangeven hoeveel niet-westerse allochtonen in de Raad van Toezicht van <invullen naam organisatie> zitten?
_____ niet-westerse allochtonen
9. weet niet/niet van toepassing
17. Kunt u aangeven hoeveel niet-westerse allochtonen in de Directie van <invullen naam organisatie> zitten?
_____ niet-westerse allochtonen
9. weet niet/niet van toepassing

18. <alleen indien vraag 1 =ja>
Wat is de belangrijkste reden dat, ondanks
het diversiteitsbeleid van de organisatie,
geen allochtonen werkzaam zijn bij
<invoezen naam organisatie>?

9. weet niet

19. <indien vraag 1 =nee>
Wat is de belangrijkste reden dat er geen
sprake is van diversiteitsbeleid binnen
<invoezen naam organisatie>?

9. weet niet

20. Werken er vrijwilligers bij <invoezen naam
organisatie>?

0. Nee <ga naar vraag 21>

1. Ja <ga naar vraag 23>

9. Weet niet

21. Hoeveel vrijwilligers werken bij <invoezen
naam organisatie>?

_____ vrijwilligers

9. weet niet

22. Kunt u aangeven hoeveel niet-westerse
allochtonen als vrijwilligers bij <invoezen
naam organisatie> werken?

_____ niet-westerse
allochtonen

9. weet niet

23. Maakt <invoezen naam organisatie>
gebruik van huis-aan-huis collectes?

0. Nee <ga naar vraag laatste vraag>

1. Ja <ga naar vraag 24>

9. Weet niet

24. Hoeveel mensen collecteren voor
<invoezen naam organisatie>?

_____ collectanten

9. weet niet

25. Hoeveel niet-westerse allochtonen
collecteren voor <invoezen naam
organisatie>?

_____ niet-westerse
allochtonen

9. weet niet

Heeft u opmerkingen naar aanleiding van
deze vragenlijst?

Dank u voor uw medewerking!

Appendix B. Steekproefkader

CBF-erkende goededoelenorganisaties met CBF-keur

Onderstaande lijst geeft een overzicht van instellingen waaraan het CBF een CBF-Keur heeft toegekend.

1. "Astma Fonds" Longstichting
2. A.S.A.P. Algemene Stichting voor Afrikaanse Projecten
3. AAP, St. Opvang voor uitheemse dieren
4. Actie Calcutta, St.
5. Adesa, St. Vrienden van
6. ADRA-Nederland, St.
7. Agriterra, St.
8. Aids Fonds - Soa Aids Nederland, St.
9. AIDS Foundation East-West, St.
10. Albert Schweitzer Fonds, St. Nederlands
11. Alliance for the University for Peace, St.
12. ALS Nederland, St.
13. Alzheimer Nederland, St.
14. AMCHA in Nederland, St. Vrienden van
15. Amnesty International, Afdeling Nederland, Ver.
16. AMREF Flying Doctors, St.
17. ANGO, Algemene Ned. Gehandicapten Organisatie, Ver.
18. Anti Stierenvechten, St. Comité
19. Ark, St.
20. Artsen voor Kinderen, St.
21. Artsen zonder Grenzen, Ver.
22. ATD-Vierde Wereld Nederland, St.
23. Autisme, Nederlandse Ver. voor
24. Avalon Foundation, St.
25. Balemans voor het Missie- en Ontwikkelingswerk, St.
26. Bartiméus Sonneheerdt, Ver.
27. Bible League, St. Voor Wereldwijde Bijbelverspreiding, The
28. Bijbelgenootschap (NBG), Ver. Het Nederlands
29. Bio-Kinderrevalidatie, St.
30. Biologica, St.
31. Bont voor Dieren, St.
32. Bouworde Nederland, St.
33. Brabants Landschap, St. Het
34. Brabantse Milieufederatie, St.
35. Brandwonden Stichting, Nederlandse
36. Brooke Hospital for Animals Nederland, St.
37. ChildsLife International, St.
38. Christelijke Media Projecten - 3xM, St.
39. Christenen voor Israel, St.
40. CliniClowns Nederland, St.
41. CMC Mensen met een Missie, St.
42. Cobra Museum voor Moderne Kunst Amstelveen, St.
43. Collectieve Israel Actie, St.
44. Compassion Nederland, St.
45. Concertgebouw Fonds, St. Het
46. Cordaid, St.
47. Dark & Light Blind Care, St.
48. De Kleine Aarde, Centrum voor een Duurzame Leefstijl, St.
49. Diabetes Fonds, St.
50. Dierenbescherming, Ned. Ver. tot Bescherming van Dieren
51. Doe een Wens Stichting Nederland
52. DOEN, St.
53. Dokters van de Wereld, Ver.
54. Dorcas Hulp Nederland, St.
55. Drentse Landschap, St. Het
56. Edukans, St.
57. Emma Kinderziekenhuis AMC, St. Steun
58. Epilepsie Fonds, St. Nationaal
59. Ethiopië-Eritrea, Interkerkelijke St.
60. Europa Kinderhulp, St.
61. Eye Care Foundation, St.

62. Fairfood International, St.
63. Familiehuis Daniel den Hoed, St.
64. Family Help Programme Holland/Sri Lanka, St.
65. Fietsersbond, Ver.
66. Flevo-landschap, St. Het
67. Fonds Gehandicaptensport, St.
68. Fonds Psychische Gezondheid, St.
69. Fonds Slachtofferhulp, St.
70. Fonds verstandelijk gehandicapten, St.
71. Free Voice, St.
72. Friese Milieu Federatie, St.
73. Fryske Gea, Ver. It
74. Geldersch Landschap, St. Het
75. Gelderse Milieufederatie, St.
76. Gereformeerde Zendingsbond, Ver. De
77. Goois Natuurreservaat, St. Steun
78. Greenpeace Nederland, St.
79. Groninger Landschap, St. Het
80. Habitat for Humanity Nederland, St.
81. Hartstichting, Nederlandse
82. HealthNet TPO, St.
83. Heifer Nederland, St.
84. Help mij Leven, St.
85. Hendrick de Keyser, Ver.
86. Hermitage aan de Amstel, St.
87. Hersenstichting Nederland
88. Hervormd-Gereformeerde Jeugdbond, Ver.
(HGJB)
89. HIVOS, St.
90. Hollandsche Molen, Ver. De
91. Hondenbescherming, Ver.
92. Hoop, St. Vrienden van de
93. Hospice "Bardo", St. Vrienden van
94. Huidfonds, St. Nationaal
95. Hulp aan Landgenoten in Indonesië (HALIN), St.
96. Hulp aan Papua's in Nood (HAPIN), St.
97. Hulp Oost-Europa, St.
98. Hulphond Nederland, St.
99. Humana, St.
100. Humanistisch Verbond, Ver./St. Steunfonds
Humanisme
101. Humanitas, Ver.
102. IKV, St.
103. Instandhouding Kleine Landschapselementen in
Limburg, St.
104. International Campaign for Tibet, Nederlandse St.
105. International Child Support, St.
106. Interplast Holland, St.
107. IUCN, St. Nederlands Comité voor
108. IVN, St.
109. IZB, Ver. voor zending in Nederland
110. Jeugd Fonds Jantje Beton, St. Nationaal
111. Johan Cruyff Foundation, St.
112. Johanna Kinderfonds, St.
113. Johanniter Hulpverlening, St.
114. Joods Historisch Museum, St. Vrienden van het
115. Juconi, St. Hoop voor Straat- en Zwerfkinderen
116. Kerk in Actie, onderdeel v.d. Dienstenorganisatie
v.d. PKN
117. Kerk in Nood/Oostpriesterhulp, St.
118. KICI Kleding Inzameling Charitatieve
Instellingen, St.
119. Kindergeneeskundig Kankeronderzoek (SKK), St.
120. Kinderhulp, St. Nationaal Fonds
121. Kinderpostzegels Nederland, St.
122. KNCV Tuberculosefonds, Ver.
123. Kom over en help, St.
124. Koninklijk Concertgebouworkest, St. Donateurs
125. Koninklijk Nederlands Geleidehonden Fonds
(KNGF), St.
126. Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij
(KNRM), St.
127. KWF Kankerbestrijding, St.
128. Landschap Erfgoed Utrecht, St.

- 129.Landschap Noord-Holland, St.
- 130.Landschap Overijssel, St.
- 131.Landschappen, De, St. Unie van Provinciale Landschappen
- 132.Landschapsbeheer Drenthe, St.
- 133.Landschapsbeheer Flevoland, St.
- 134.Landschapsbeheer Friesland, St.
- 135.Landschapsbeheer Gelderland, St.
- 136.Landschapsbeheer Groningen, St.
- 137.Landschapsbeheer Nederland, St.
- 138.Landschapsbeheer Zeeland, St.
- 139.Landschapsbeheer Zuid-Holland, St.
- 140.Leger des Heils Fondsenwerving, St.
- 141.Leprastichting
- 142.LEPRAzending Nederland, St.
- 143.Liliane Fonds, St.
- 144.Limburgs Landschap, St. Het
- 145.Maag Lever Darm Stichting
- 146.MAF Nederland, St.
- 147.Mama Cash, St.
- 148.Mauritshuis, St. Koninklijk Kabinet van Schilderijen
- 149.Medisch Comité Nederland-Vietnam, St.
- 150.Mercy Ships Holland, St.
- 151.Milieudefensie, Ver.
- 152.Milieufederatie Drenthe, St.
- 153.Milieufederatie Groningen, St.
- 154.Milieufederatie Limburg, St.
- 155.Milieufederatie Noord-Holland, Ver.
- 156.Milieufederatie Zuid-Holland, St.
- 157.MISSIO (Pauselijke Missiewerken Nederland), St.
- 158.MIVA, St., oneMen
- 159.MS Fonds, St. Nationaal
- 160.MS Research, St.
- 161.Muziekinstrumenten Fonds, St. Nationaal
- 162.Nationaal Fonds voor Vrijheid en Veteranenzorg, St.
- 163.Natura Artis Magistra, St.
- 164.Natuur en Milieu Flevoland, Ver.
- 165.Natuur en Milieu Overijssel, St.
- 166.Natuur en Milieu, St.
- 167.Natuur en Milieufederatie Utrecht
- 168.Natuurmonumenten in Nederland, Ver. tot Behoud van
- 169.Nederland-Batam, St.
- 170.Nederlands Centrum voor Inheemse Volken (NCIV), St.
- 171.Nederlands Cultuurlandschap, Ver.
- 172.Nederlandse Cystic Fibrosis Stichting
- 173.Nederlandse Stichting voor het Gehandicapte Kind (NSGK)
- 174.Nelson Mandela Kinderfonds, St.
- 175.Nierstichting Nederland
- 176.NiZA (St. Nederlands instituut voor Zuidelijk Afrika)
- 177.NOC*NSF, Ver. (Ned. Olympisch Comité/Ned. Sport Federatie)
- 178.Ondergrondse Kerk (SDOK), St. De
- 179.Ontmoeting, St.
- 180.Oogfonds Nederland, St.
- 181.Open Doors, St.
- 182.Openluchtmuseum, St. het Nederlands
- 183.Operatie Mobilisatie, St.
- 184.Opkikker, St. De
- 185.Orange Babies, St.
- 186.Oranje Fonds, St.
- 187.Oude Groninger Kerken, St.
- 188.Ouderenfonds, St.
- 189.Oxfam Novib, St.
- 190.Pater Peeters, St. Vrienden van
- 191.Pax Christi Nederland, Ver. Vredesbeweging
- 192.Pax Kinderhulp, St.
- 193.Peace Parks Foundation Nederland, St.
- 194.Plan Nederland, St.

195. Press Now, St.
196. Prins Bernhard Cultuurfonds, St.
197. Prins Claus Fonds, St.
198. Prinses Beatrix Fonds, St.
199. Proefdiervrij, Ver. AVS
200. Provinciale Milieufederaties, St. De
201. Quality of Life Gala, St. The
202. Red een Kind, St.
203. Regenboog Groep, St. De
204. Regenboogboom, St. De
205. Rembrandt, Ver.
206. Reumafonds
207. Revalidatiefonds, St.
208. Richard Krajicek Foundation, St.
209. Right To Play, St.
210. Rijksmuseum Fonds, St. Het
211. Rode Kruis, Ver. Het Nederlandse
212. Ronald McDonald Kinderfonds, St.
213. Roparun Palliatieve Zorg, St.
214. Rudolphstichting, Ver. tot Verzorging van
Kinderen, De
215. Salvatoriaanse Hulpactie, St.
216. Save the Children Nederland, St.
217. Service Médical, St.
218. Seva Network Foundation, St.
219. Simavi, St.
220. Skanfonds, St.
221. Solidaridad, St.
222. Sophia, St. Vrienden van het
223. Sophia-Vereeniging tot Bescherming van Dieren
224. SOS-Kinderdorpen, St. Nederlandse Vrienden der
225. Spaanse Evangelische Zending, St.
226. SPARK, St.
227. Spieren voor Spieren, St.
228. Stinafo, St. Nationaal Fonds "Het Gehandicapte
Kind"
229. Stop Aids Now!, St.
230. Tear, St.
231. Terre des Hommes, St.
232. Trombosestichting Nederland
233. UAF, St. voor Vluchteling-Studenten
234. Unicef, St. Nederlands Comité
235. Utrechts Landschap, St. Het
236. Van Gogh Museum, St.
237. Veilig Verkeer Nederland, Ver.
238. Ver. ter Bescherming van het Ongeboren Kind
(VBOK)
239. Vereniging 'Ouders, Kinderen en Kanker' (VOKK)
240. Verre Naasten, St. De
241. Villa Pardoos, St. Fondswerving
242. Vluchteling, St.
243. VluchtelingenWerk Nederland, Ver.
244. Vogelbescherming, Ned. Ver. tot Bescherming van
Vogels
245. Vriendenkring Nederland, St.
246. Vrolijkheid, Nationale St. ter Bevordering van
247. Waddenvereniging
248. Wakker Dier, St.
249. War Child, St.
250. War Trauma Foundation, St.
251. Weeshuis Sri Lanka, St.
252. Wereld Kanker Onderzoek Fonds (WCRF NL), St.
253. Wereld Natuur Fonds - Nederland, St. Het
254. Wereldkinderen, Ver. voor Kinderwelzijn
255. WereldOuders (St. Onze Kleine Weeskinderen)
256. Wilde Ganzen/IKON, St.
257. Wings of Hope, St.
258. Woord en Daad, St. Reformatorische Hulpactie
259. World Population Foundation, St.
260. World Press Photo, St.
261. World Servants Nederland, St.
262. World Vision Nederland, St.
263. Wycliffe Bijbelvertalers Nederland, Ver.
264. Zeehondencrèche Lenie 't Hart, St.

- 265. Zeeuwse Landschap, St. Het
- 266. Zeeuwse Milieufederatie, Ver.
- 267. Zeister Zendingsgenootschap, Ver.
- 268. Zinloos Geweld, Landelijke St. Tegen
- 269. ZOA-Vluchtelingenzorg, St.
- 270. Zonnebloem, Nationale Ver. de
- 271. Zuid-Hollands Landschap, St. Het

**CBF-erkende goededoelenorganisaties met
Verklaring van geen bezwaar**

Onderstaande lijst geeft een overzicht van instellingen waaraan het CBF een Verklaring van geen bezwaar heeft toegekend. Deze beoordelingsvorm is specifiek voor kleine en beginnende instellingen.

- 1. ACNS Projecthulp, St.
- 2. Aim for human rights, St.
- 3. Bake for Life, St.
- 4. Before7, St.
- 5. Befriend, St.
- 6. Benen Nemen, St. De
- 7. Benjamin Foundation for Disabled Children, St.
- 8. Bersheba, St.
- 9. Biblionef Nederland, St.
- 10. Bisschop Bluysen Fonds, St.
- 11. Burns Turiani, St.
- 12. Caras Alegres, St.
- 13. Child Future Africa, St.
- 14. Connect International, St.
- 15. DE BRUG, Ver. Ontwikkelingshulp
- 16. Dierenambulance Amersfoort en omstreken, St.
- 17. Dierenambulance Hilversum e.o., St.
- 18. Dierentehuis 's-Hertogenbosch en omstreken, St.
- 19. Diergeneeskunde in Ontwikkelingssamenwerking (DIO), St.
- 20. Duurzame Samenleving Papua Barat (SDSP), St.
- 21. Energy4All, St.
- 22. ERFO-centrum, St.
- 23. Estella Fonds, St.
- 24. Eva Demaya, St.
- 25. fADA, fondation Aide Dentaire Afrique, St.
- 26. FunCare4kids, St.
- 27. Gaandeweg, St.
- 28. Gastenverblijf VU Ziekenhuis, St.
- 29. Global Initiative on Psychiatry, St.
- 30. Homeopaten zonder Grenzen, St.
- 31. Hospice De Patio, St. Vrienden van
- 32. Int. Infocentrum en Archief voor de Vrouwenbew., IIAV, St.
- 33. Kalinga, St.
- 34. KankerFonds voor Dieren, St. Nederlands
- 35. Kansen voor Kinderen Nederland, St.
- 36. Kind en Brandwond, St.
- 37. Kinderen van Bulgarije, St.
- 38. Luchtballon, St. De
- 39. Max Havelaar, St.
- 40. Medical Checks for Children, St.
- 41. Oost Europa Boskoop, St.
- 42. PAPPa, St.
- 43. Peerke Donders Stichting
- 44. Phil Fonds, St.
- 45. Piloten zonder Grenzen, St.
- 46. Projecten Zuid-Afrika, St.
- 47. RE/MAX for Kids, St.
- 48. Scholenproject Cambodja "Rotterdam", St.
- 49. Sjaak Pach Stichting
- 50. Solyluna, Stichting Oog voor Kinderen
- 51. STRO, St.
- 52. TALENT Peter van Tilburg, St.
- 53. Tania Ruth Leon Studiefonds, St.
- 54. Tesselhuus, St.
- 55. The Style Foundation, St.

56. Vrienden van God's Golden Acre Nederland, St.
57. VSOP, Alliantie voor erfelijkheidsvraagstukken
58. Weeskinderen Kenia, St.
59. Welzijn Kinderen van Bal Anand, St.
60. Wemos, St.
61. Wiegedood, St. (Onderzoek en Preventie
Zuigelingensterfte)
62. WorldGranny, St.
63. Young in Prison, St.

**Kleding inzamelende organisaties (zonder CBF-
keur)**

1. Aktie '68, St.
2. Kinderleed, St.
3. KOVAMO Kleding-Ophaal voor Alg. Medisch
Onderzoek, St.
4. Kuren met Reuma, St.
5. OMR Ondersteuning Medische Research, St.
6. Paardrijden Gehandicapten Oost, Ver.
7. Pandilla Ontwikkelingshulp, St.
8. Samenwerking Ontwikkeling Sahellanden S O S,
St.

**Goededoelenorganisaties die aanvraag voor CBF-
keur hebben ingediend**

Deze fondswervende organisaties zijn nieuw en het CBF heeft hun aanvraag voor het CBF-keur in behandeling genomen.

1. Child Savings International, St.
2. ICCO, St.
3. Metakids, St.
4. Pink Ribbon, St.
5. Wings of Support, St.