



Het Charter Diversiteit Monitor 2019

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Laura Buimer
Jeanine Klaver
Bertine Witkamp

Amsterdam, 8 oktober 2020
Publicatienr. 19012

Contactgegevens

Diversiteit in Bedrijf

T: 070 - 3499576

E: dib@ser.nl

W: www.diversiteitinbedrijf.nl

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag



© 2020 RegioPlan, in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/Sociaal-Economische Raad, SER

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan. RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding	4
1.1 Achtergrond	4
1.2 Leeswijzer	4
2 Methode en respondenten	6
3 Ondertekenaars en plannen van aanpak	9
3.1 De ondertekenaars en plannen van aanpak	9
3.2 Kenmerken ondertekenaars	9
3.3 Dimensies van diversiteit	10
4 Uitkomsten monitor 2019	13
4.1 Accenten binnen het diversiteitsbeleid	13
4.2 Doelstellingen	14
4.3 Strategieën en activiteiten	15
4.4 Uitvoering	19
4.5 Monitoring	20
4.6 Resultaten	21
4.7 Ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf	28
4.8 Opvallende ontwikkelingen	29



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Samenvatting

S

Samenvatting

Het project Diversiteit in Bedrijf – ondergebracht bij de SER – heeft als doel om meer inclusie en diversiteit in arbeidsorganisaties te bewerkstelligen. Hiervoor zijn een Charter Diversiteit en een Kennisplatform opgericht. Dit rapport richt zich op het Charter Diversiteit. Op 31 december 2019 telde het Charter Diversiteit 205 ondertekenaars, waarvan 155 ook een plan van aanpak hebben ingediend bij Diversiteit in Bedrijf.

Aard, omvang en sector

Ongeveer de helft van de ondertekenaars bestaat uit (semi)publieke organisaties en 40% uit private organisaties. De groep branche- en belangenorganisaties is relatief klein met 11%.

De meeste Charterondertekenaars zijn grote organisaties en er zijn ongeveer evenveel middelgrote als kleine organisaties. Ruim een kwart van de ondertekenaars is werkzaam bij de overheid, wat veruit de grootste sector is.

Monitor 2019

Het Charter verplicht ondertekenaars een plan van aanpak in te dienen en de resultaten jaarlijks in kaart te brengen. Van de 126 Nederlandse arbeidsorganisaties die vóór 1 augustus 2019 het Charter Diversiteit hebben ondertekend én een plan van aanpak hebben ingediend, hebben 106 organisaties een enquête ingevuld over hun aanpak en voortgang. Deze Monitor laat zien wat Charterondertekenaars doen om diversiteit en inclusie te bevorderen en welke resultaten ze hebben geboekt in 2019.

Accenten binnen het diversiteitsbeleid

De meerderheid van de Charterondertekenaars richt het diversiteitsbeleid in 2019 op meerdere dimensies van diversiteit. Hierbij gaat de meeste aandacht uit naar de dimensies etnisch-culturele achtergrond, arbeidsbeperking/chronische ziekte en gender. Voor de dimensies leeftijd en seksuele oriëntatie is minder aandacht. Slechts een klein deel van de ondertekenaars heeft de focus tussen 2018 en 2019 aangepast.

Doelstellingen

Charterondertekenaars formuleren doelstellingen voor zowel meer diversiteit onder het personeel als een meer inclusieve werksfeer. Op het gebied van diversiteit zijn de doelstellingen vooral gericht op instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking/chronische ziekte, een andere etnisch-culturele achtergrond en vrouwen. Er is ook aandacht voor de doorstroom van vrouwen. Op het gebied van inclusie zijn veel doelstellingen geformuleerd, maar is de impact moeilijk meetbaar.

Strategieën en activiteiten

Charterondertekenaars zetten verschillende strategieën in om diversiteit en inclusie te stimuleren: bevorderen van draagvlak en bewustwording, aanpassen van het personeelsbeleid en communicatie.

De top-3 activiteiten die worden ingezet voor het bevorderen van draagvlak en bewustwording zijn: workshops, trainingen of lezingen, investeren in medewerkersnetwerken en het aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen. Workshops, trainingen en lezingen zijn vooral succesvol als zij medewerkers tot nieuwe inzichten brengen of een inclusieve sfeer creëren. Bij workshops, trainingen en lezingen die geen succes zijn, weten de organisatoren vaak niet de juiste doelgroep te bereiken. Dit kan komen doordat een activiteit te vrijblijvend is, deze niet optimaal is gepromoot of de activiteit niet passend is bij het thema.

De top-3 activiteiten voor het aanpassen van het personeelsbeleid zijn: het bijstellen van vacatureteksten, het aanboren van nieuwe wervingskanalen en het aanstellen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon. De wervingskanalen zijn voor veel ondertekenaars succesvol om nieuwe groepen sollicitanten te bereiken.

Voor interne communicatie over diversiteitsbeleid maken Charterondertekenaars vooral gebruik van intranet en interne bijeenkomsten. Bij externe communicatie gaat het vooral om sociale media, jaarverslag en website. Sommige ondertekenaars zijn nog wel op zoek naar de juiste toon of het juiste medium om de boodschap goed over te brengen.

Uitvoering

In de meeste organisaties draagt het management het belang van diversiteit intern en extern uit. Ook zijn er stappen gezet om het beleid te verankeren in de organisatie, bijvoorbeeld door een specifieke persoon/groep verantwoordelijk te maken. Het meest voorkomende knelpunt is een gebrek aan menskracht (uren) dat beschikbaar is voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid.

Monitoring

Veel ondertekenaars zetten monitoring van diversiteitskenmerken en data-analyse in om de voortgang van hun diversiteitsbeleid in beeld te brengen. Monitoring is vooral gericht op instroom op de dimensies gender, arbeidsbeperking en leeftijd. Bij doorstroom gaat het vooral om gender. Enkele bedrijven geven aan dat de AVG het hun niet toestaat om gegevens zoals etnische achtergrond te registreren.

Resultaten

Over het algemeen zien Charterondertekenaars een toename in de instroom van diversiteitsgroepen. Als we kijken naar de doelen die zij voor 2019 hebben gesteld, zijn de meeste behaald of is de organisatie goed op weg. Vooral doelstellingen gericht op instroom van diversiteitsgroepen zijn vaak behaald. Ook zijn ondertekenaars over het algemeen positief over de opbrengsten van het diversiteitsbeleid. Vooral over bewustwording en draagvlak zijn zij positief en zien ze een verbetering ten opzichte van 2018. Het ondertekenen van het Charter Diversiteit heeft hieraan bijgedragen.

Ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf

De Charterondertekenaars zijn tevreden over de ondersteuning die zij in 2019 van Diversiteit in Bedrijf hebben ontvangen. Zij maakten vooral gebruik van de nieuwsbrief, kennisdocumenten en Charterbijeenkomsten. Voor 2020 hebben ondertekenaars vooral behoefte aan kennisdocumenten en Charterbijeenkomsten.

Opvallende ontwikkelingen

De uitkomsten van de Monitor 2019 komen sterk overeen met de uitkomsten van de Monitor 2018, maar er zijn enkele verschuivingen zichtbaar. Zo richtten Charterondertekenaars hun beleid in 2019 vaker op een specifieke dimensie van diversiteit en minder op inclusie in het algemeen dan in 2018. Wat betreft activiteiten zijn workshops en trainingen nog populairder geworden in 2019, terwijl investeren in medewerkersnetwerken en diversity boards of werkgroepen minder populair werd. Belangrijke uitdagingen bij de uitvoering die in beide jaren naar voren komen, zijn de beschikbaarheid van voldoende menskracht om het beleid uit te voeren, prioritering/creëren van urgentiebesef en het meten van de uitkomsten van het diversiteitsbeleid. Uitdagingen die in 2019 minder naar voren komen dan in 2018 zijn strenge regels en bureaucratie rondom het aannemen van werknemers met een beperking en gebrek aan deskundigheid.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Het project Diversiteit in Bedrijf heeft als doel om meer inclusie en diversiteit in arbeidsorganisaties te bewerkstelligen door met werknemers en werkgevers te werken aan een open organisatiecultuur, gekenmerkt door acceptatie, respect, gelijke behandeling en eerlijke kansen. Dit houdt in dat verschillen tussen werknemers in identiteit, kennis, competenties en ervaring worden gewaardeerd en benut.

Diversiteit wordt in de brede zin opgevat en heeft betrekking op de dimensies arbeidsbeperking/chronische ziekte, gender, leeftijd, seksuele oriëntatie/LHBTI+ of etnische, culturele en religieuze achtergrond. De algemene doelstelling is uitgewerkt in vijf subdoelstellingen:

1. bewustwording en agendering in arbeidsorganisaties;
2. verzameling, bundeling en deling van kennis en ervaring;
3. advisering en ondersteuning van arbeidsorganisaties bij hun beleid;
4. communityvorming en netwerken;
5. monitoring en onderzoek.

Diversiteit in Bedrijf is in juni 2015 gestart als project van de Stichting van de Arbeid met financiering van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de sociale partners. Sinds februari 2020 wordt het project gefaciliteerd en medegefinancierd door de Sociaal-Economische Raad (SER). *Diversiteit in Bedrijf* bestaat uit een Charter Diversiteit en een Kennisplatform. Dit rapport heeft betrekking op de monitoring van het Charter in 2019.

Op 31 december 2019 telde het Charter Diversiteit 205 ondertekenaars (profit en non-profit). Hiermee tonen zij de ambitie om zich actief in te zetten voor meer diversiteit en inclusie in hun organisatie. Arbeidsorganisaties die het Charter hebben ondertekend, dienen binnen zes maanden na ondertekening een plan van aanpak in en stellen daarin hun eigen doelen, strategieën en activiteiten vast. Jaarlijks dienen de Charterondertekenaars een voortgangsrapportage in bij *Diversiteit in Bedrijf*. Hiermee kan *Diversiteit in Bedrijf* monitoren in hoeverre Charterondertekenaars hun plan van aanpak in de praktijk brengen en welke resultaten zij boeken. Voor de voortgangsrapportages wordt sinds 2018 gebruikgemaakt van een online enquête.

1.2 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk bespreken we de methode en kenmerken van de respondenten. In hoofdstuk 3 geven we een overzicht van het aantal en de kenmerken van alle 205 organisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend per 31 december 2019. In het vierde hoofdstuk bespreken we de resultaten van de enquête. Hierin wordt gerapporteerd over het jaar 2019. Het betreft hier dus de gegevens van 106 van de 126 arbeidsorganisaties die per 1 augustus 2019 het Charter hadden ondertekend en een plan van aanpak hadden ingediend. We bespreken de dimensies van diversiteit waar deze ondertekenaars zich op focussen en welke doelstellingen zij voor zichzelf hebben geformuleerd. Vervolgens brengen we de activiteiten in kaart die in 2019 zijn uitgevoerd om deze doelen te bereiken en hoe de uitvoering hiervan verliep. Daarnaast gaan we in op de manier waarop Charterondertekenaars de voortgang monitoren. We bespreken daarnaast wat zij monitoren, of zij hun doelstellingen voor 2019 hebben behaald en hoe zij de voortgang en opbrengsten beoordelen. Ook gaan we in op de ondersteuning vanuit Diversiteit in Bedrijf. We laten zien welke vormen van ondersteuning al worden gebruikt, hoe deze worden ervaren en waaraan nog behoefte is. Ten slotte bespreken we de belangrijkste verschillen in de uitkomsten van de monitor over 2018 en 2019.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

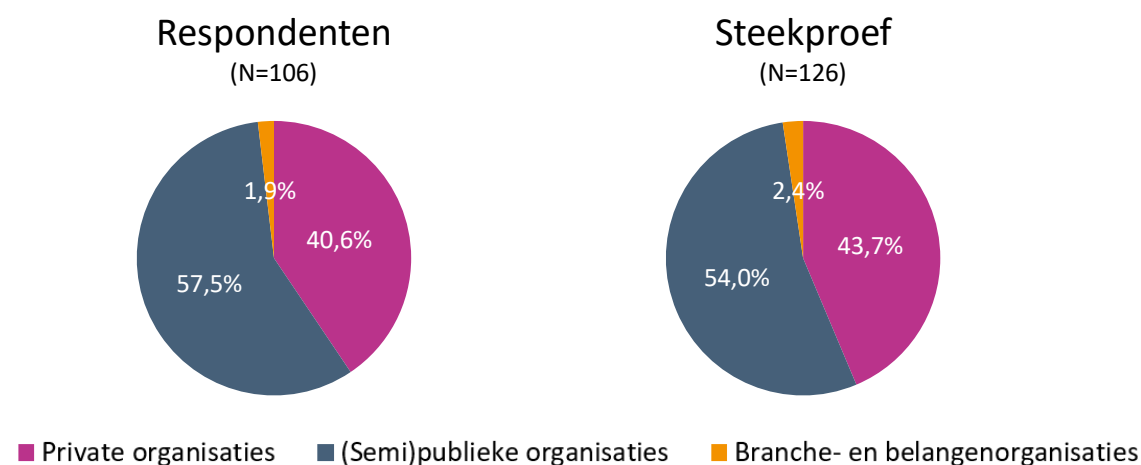
Methode en respondenten

2

2 Methode en respondenten

Deze monitor richt zich op de 126 arbeidsorganisaties die vóór 1 augustus 2019 het Charter Diversiteit hebben ondertekend en ook een plan van aanpak hebben ingediend. De organisaties hebben daarmee minimaal vijf maanden de tijd gehad om het plan van aanpak in praktijk te brengen. Van elke Charterondertekenaar is een contactpersoon uitgenodigd om de online enquête in te vullen. Deze enquête bestond uit een combinatie van gesloten en open vragen. In de vragenlijst is voortgebouwd op de items die in de schriftelijke voortgangsrapportages werden gebruikt (vóór 2018) en een vragenlijst die in Europees verband wordt gebruikt voor de monitoring van de Europese Charters (Diversity Questionnaire). De enquête voor 2019 is op sommige vragen bijgesteld ten opzichte van 2018 naar aanleiding van nieuwe inzichten.¹ Op basis van zelfrapportage geven de Charterondertekenaars aan welke activiteiten zijn uitgevoerd en welke resultaten daarmee zijn behaald. Uiteindelijk hebben 106 van de 126 arbeidsorganisaties (83%) de vragenlijst geheel ingevuld. In figuur 2.1 is de verdeling naar aard weergegeven van de respondenten en de gehele steekproef. In figuur 2.2 is de verdeling naar omvang van beide groepen weergegeven. Ten slotte bevat tabel 2.3 een overzicht van de verschillende sectoren van respondenten en de steekproef. Al deze gegevens duiden erop dat de responderende organisaties representatief zijn voor de gehele onderzoeksgroep.

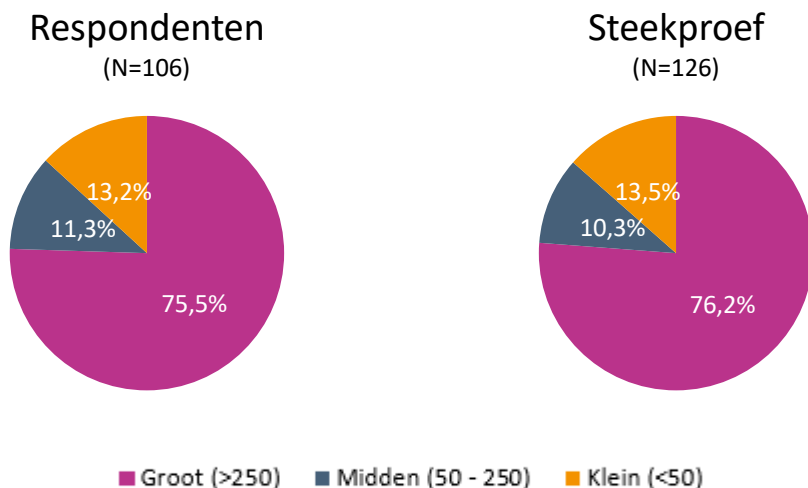
Figuur 2.1 Verdeling in percentages naar aard van responderende Charterondertekenaars in vergelijking met de gehele steekproef van Charterondertekenaars



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, april 2020

¹ De belangrijkste wijziging heeft betrekking op de manier waarop de doelstellingen zijn uitgevraagd. Uit de monitor 2018 bleek dat een open vraag naar de doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie voor het afgelopen jaar hier leidde tot weinig concrete antwoorden. Daarom is er voor de monitor 2019 voor gekozen om de doelstellingen op te splitsen in doelstellingen gericht op een divers personeelsbestand en doelstellingen gericht op een inclusieve werksfeer. De subdoelstellingen gericht op diversiteit zijn vervolgens als gesloten meerkeuzevraag voorgelegd.

Figuur 2.2 Verdeling in percentages naar omvang van responderende Charterondertekenaars in vergelijking met de gehele steekproef van Charterondertekenaars



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, april 2020

Tabel 2.3 Verdeling in percentages naar aard en sector van responderende Charterondertekenaars in vergelijking met de gehele steekproef van Charterondertekenaars

Sector	Percentage responden-ten (N=106)	Percentage gehele steekproef (N=126)	Sector	Percentage responden-ten (N=106)	Percentage Gehele steekproef (N=126)
Private organisaties					
Bouwnijverheid	6	6	Onderwijs*	1	1
Detailhandel	1	2	Onderzoek en advies*	1	1
Energiebedrijven	3	2	Pers en media*	0	0
Financiële dienstverlening*	4	6	Procesindustrie	4	5
Horeca, catering en verblijfsrecreatie	3	3	Schoonmaak	2	2
Informatie en communicatie	2	3	Uitzendarbeid	8	8
Land- en tuinbouw	0	0	Vervoer en opslag*	3	2
Metalektro en metaalbewerking	1	1	Zorg*	3	3
(Semi)publieke organisaties					
Bouwnijverheid	0	1	Pers en media*	1	3
Cultuur	1	1	Vervoer en opslag*	4	2
Financiële dienstverlening*	1	6	Welzijn, jeugd en kinderopvang	3	3
Onderwijs*	8	2	Zorg*	3	34
Onderzoek en advies*	2	1	Overheid	36	3
Branche- en belangenorganisaties					
Belangenorganisaties	2	2	Brancheorganisaties**	0	0

* Charterondertekenaars in deze sectoren kunnen naar aard privaat dan wel (semi)publiek zijn.

** Voor de brancheorganisaties onder de Charterondertekenaars wordt een afwijkende rapportageprocedure gevolgd. Zij maken dan ook geen deel uit van dit onderzoek.

Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, april 2020



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Ondertekenaars en plannen van aanpak

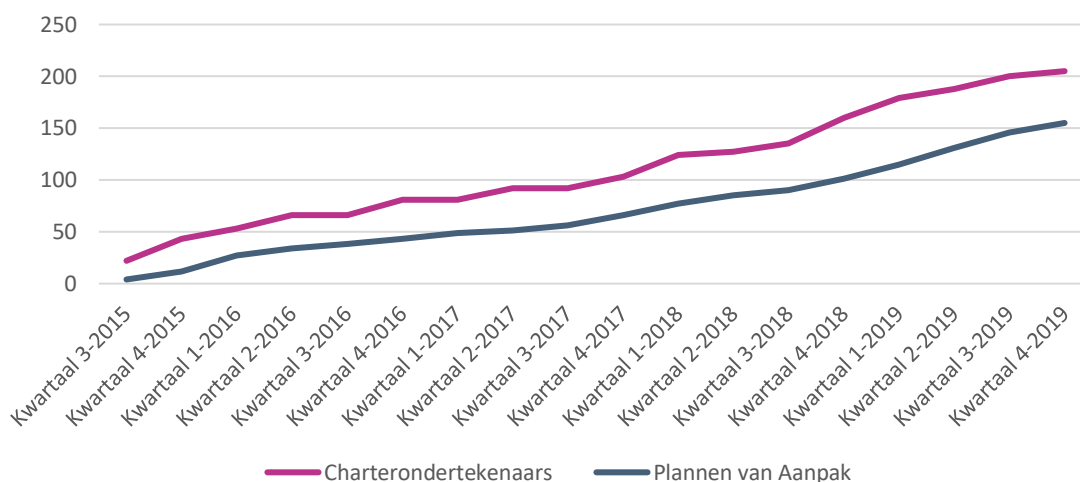
3

3 Ondertekenaars en plannen van aanpak

3.1 De ondertekenaars en plannen van aanpak

Op 31 december 2019 hadden 205 arbeidsorganisaties het Charter Diversiteit ondertekend en hadden 155 daarvan een plan van aanpak ingediend bij Diversiteit in Bedrijf. De paarse lijn in figuur 3.1 laat de groei in het aantal Charterondertekenaars zien sinds de start van het project in 2015. De grijze lijn laat de groei zien in het aantal plannen van aanpak. Het aantal ondertekenaars en plannen van aanpak is sinds 2015 gestaag gegroeid. In 2019 ondertekenden 45 arbeidsorganisaties het Charter en leverden 56 ondertekenaars een plan van aanpak in.

Figuur 3.1 Cumulatief aantal Charterondertekenaars en plannen van aanpak per kwartaal

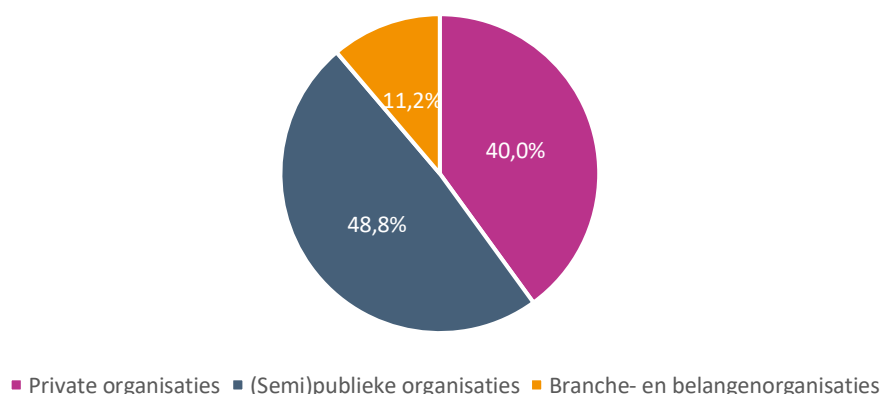


Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juli 2020

3.2 Kenmerken ondertekenaars

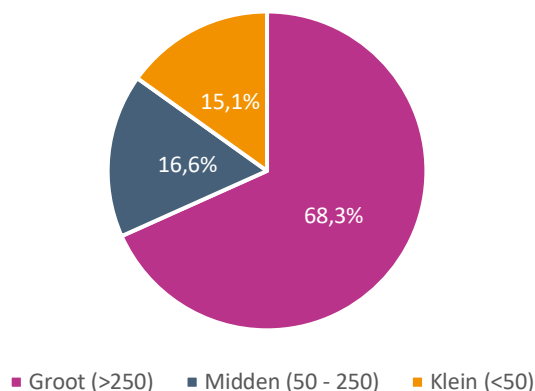
De verdeling naar aard van de 205 Charterondertekenaars is weergegeven in figuur 3.2. Ongeveer de helft van de organisaties bestaat uit (semi)publieke organisaties en 40% uit private organisaties. De groep branche- en belangenorganisaties is relatief klein met 11%. De verdeling naar omvang is weergegeven in figuur 3.3. De meest Charterondertekenaars zijn grote organisaties en er zijn ongeveer evenveel middelgrote als kleine organisaties. De verdeling naar sector is weergegeven in tabel 3.4. De overheid is met meer dan een kwart van de ondertekenaars met afstand de grootste sector. Andere relatief grote sectoren zijn brancheorganisaties (6%), belangenorganisaties (5%), onderwijs (5%), zorg (5%), bouwnijverheid (5%), procesindustrie (5%) en vervoer en opslag (5%).

Figuur 3.2 Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2019 naar aard, in percentages (N=205)



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juli 2020

Figuur 3.3 Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2019 naar omvang, in percentages (N=205)



Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juli 2020

Tabel 3.4 Verdeling Charterondertekenaars per 31 december 2019 naar aard en sector, aantallen en percentages van gehele groep (N=205)

Sector*	Aantal	Percentage	Sector*	Aantal	Percentage
Private organisaties					
Bouwnijverheid	11	5	Onderwijs*	1	0
Detailhandel	4	2	Onderzoek en advies*	1	0
Energiebedrijven	3	1	Pers en media*	2	1
Financiële dienstverlening*	9	4	Procesindustrie	11	5
Horeca, catering en verblijfsrecreatie	4	2	Schoonmaak	3	1
Informatie en communicatie	9	4	Uitzendarbeid	9	4
Land- en tuinbouw	0	0	Vervoer en opslag*	10	5
Metalektro en metaalbewerking	2	1	Zorg*	3	1
(Semi)publieke organisaties					
Bouwnijverheid*	0	0	Pers en media*	8	4
Cultuur	2	1	Vervoer en opslag*	4	2
Financiële dienstverlening*	2	1	Welzijn, jeugd en kinderopvang	4	2
Onderwijs*	10	5	Zorg*	10	5
Onderzoek en advies*	3	1	Overheid	57	27
Branche- en belangenorganisaties					
Belangenorganisaties	11	5	Brancheorganisaties**	12	6

* Charterondertekenaars in deze sectoren kunnen naar aard privaat dan wel (semi)publiek zijn.

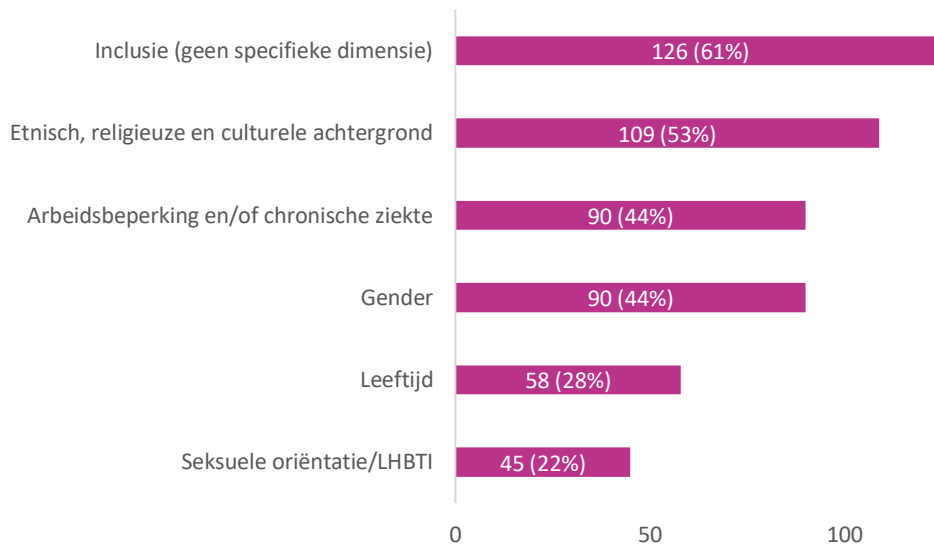
** Voor de brancheorganisaties onder de Charterondertekenaars wordt een afwijkende rapportageprocedure gevolgd; zij maken dan ook geen deel uit van dit onderzoek.

Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juli 2020

3.3 Dimensies van diversiteit

De 205 Charterondertekenaars hebben in hun plan van aanpak aangegeven op welke dimensie van diversiteit zij zich gaan richten, zie figuur 3.5. De meeste gekozen dimensie is inclusie in het algemeen (62%). Van de 126 ondertekenaars die kiezen voor inclusie in het algemeen kiest een groot deel (64%) daarnaast ook andere specifieke dimensies. Deze organisaties hebben dus naast aandacht voor inclusie, ook aandacht voor specifieke dimensies van diversiteit. Verder zijn etnische-culturele achtergrond, arbeidsbeperking/chronische ziekte en gender veel gekozen dimensies. Leeftijd en seksuele oriëntatie/LHBTI+ zijn bij minder ondertekenaars de focus van het beleid.

Figuur 3.5 Dimensies waar Charterondertekenaars per 31 december 2019 hun diversiteitsbeleid op richten, in aantallen en percentages (N=205)



Noot: Charterondertekenaars kunnen hun diversiteitsbeleid op meerdere dimensies richten.
Bron: database *Diversiteit in Bedrijf*, juli 2020



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Uitkomsten monitor 2019

4

4 Uitkomsten monitor 2019

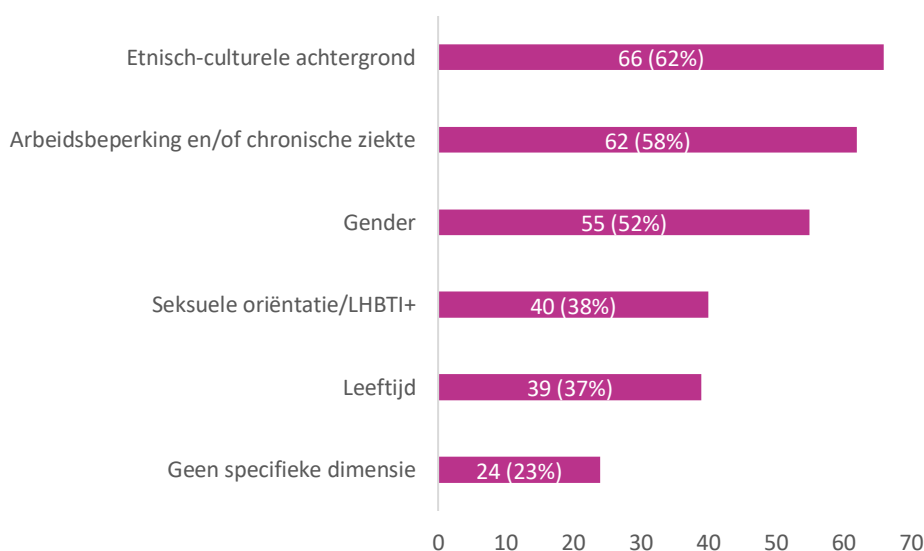
4.1 Accenten binnen het diversiteitsbeleid

De meerderheid van de Charterondertekenaars richt in 2019 hun diversiteitsbeleid op meerdere dimensies van diversiteit. Hierbij gaat de meeste aandacht uit naar de dimensies etnisch-culturele achtergrond, arbeidsbeperking/chronische ziekte en gender. Slechts een klein deel van de ondertekenaars heeft de focus tussen 2018 en 2019 gewijzigd.

Meeste aandacht voor etnisch-culturele dimensie van diversiteit

Er zijn 69 Charterondertekenaars (65%) die aangeven dat ze zich in 2019 op meerdere dimensies van diversiteit richten. De meeste aandacht gaat uit naar de etnisch-culturele dimensie van diversiteit (62%), zie figuur 4.1. Ook is er veel aandacht voor personen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte (58%), en gender (52%). Een relatief kleine groep (23%) richt zich niet op een specifieke dimensie. Voor de meeste ondertekenaars (89%) is er overigens geen verandering in focus tussen 2018 en 2019. Als er wél een verandering in focus is, dan komt dit bijvoorbeeld doordat organisaties met een brede inzet meer focus aanbrengen, of andersom. Ook komt het voor dat organisaties merken (o.a. door signalen vanuit de organisatie) dat een bepaalde focus wel of juist niet meer nodig is. Een respondent noemde bijvoorbeeld dat de dimensie gender was aangemerkt als aandachtspunt, maar dat later bleek dat er al een 50/50-verdeling tussen mannen en vrouwen in leidinggevende functies was. Daarom is besloten niet langer op deze dimensie te focussen. In een andere organisatie gaven medewerkers aan dat er behoefte was aan meer aandacht voor de LHBTI+-groep, waarop deze dimensie expliciete aandacht kreeg in het beleid.

Figuur 4.1 Dimensies van diversiteit waar Charterondertekenaars in 2019 hun beleid op richten in absolute aantallen en percentages (N=106)



Noot: Bedrijven kunnen hun diversiteitsbeleid op meerdere dimensies richten.
Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

4.2 Doelstellingen

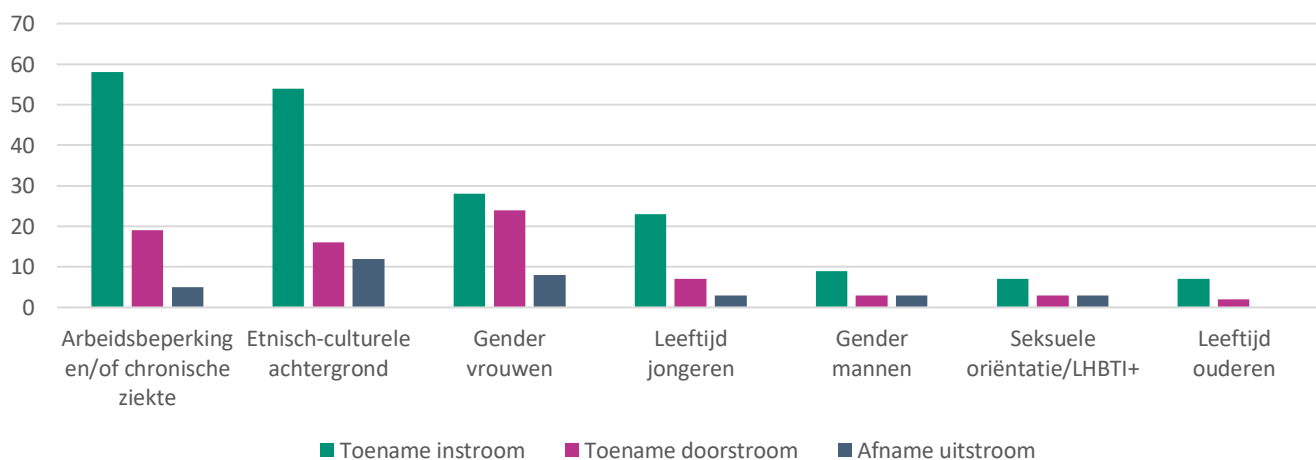
Charterondertekenaars formuleren voor 2019 doelstellingen voor een meer divers personeelsbestand en een meer inclusieve werksfeer. Voor meer variatie in het personeel richten ondertekenaars zich vooral op instroom van doelgroepen. Daarbij gaat de meeste aandacht uit naar de dimensies arbeidsbeperking/chronische ziekte, etnisch-culturele achtergrond en gender (vrouwen). Bij doorstroom focussen de arbeidsorganisaties vooral op vrouwen. Ondertekenaars die op inclusie gerichte doelstellingen hebben, vinden het lastig om hierbij concrete subdoelstellingen te formuleren.

Bij de doelstellingen maken we onderscheid tussen doelen ten aanzien van diversiteit en inclusie. De doelstellingen gericht op diversiteit gaan over het realiseren van een divers personeelsbestand. Dit gebeurt door het bevorderen van instroom van doelgroepen en doorstroom naar hogere posities in de organisatie, en het voorkomen van uitstroom van doelgroepen. Doelstellingen op het gebied van inclusie gaan over het creëren van een inclusieve werksfeer waar iedereen zich welkom voelt en zichzelf kan zijn. Van de 106 Charterondertekenaars formuleerden er 85 (80%) doelstellingen over diversiteit en 68 (64%) doelstellingen over inclusie. 21 ondertekenaars formuleerden dus alleen doelstellingen over inclusie.

Focus op instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en niet-westerse migratieachtergrond

In de enquête is per dimensie van diversiteit (mits deze de focus is van het beleid) gevraagd naar doelstellingen ten aanzien van instroom, doorstroom of uitstroom. De meeste doelstellingen richten zich op instroom, zie figuur 4.2. Het accent ligt op het aantrekken van personen met een arbeidsbeperking/chronische ziekte, met een migratieachtergrond en vrouwen. Van de ondertekenaars die zich richten op de dimensie arbeidsbeperking/chronische ziekte heeft 71% een doelstelling geformuleerd op het gebied van instroom, 23% op doorstroom en 6% op afname van uitstroom. Voor etnisch-culturele achtergrond is 66% van de doelstellingen gericht op instroom, 20% op doorstroom en 15% op afname van uitstroom. Voor gender (vrouwen) is dat respectievelijk 47%, 40% en 13%, terwijl dat voor gender (mannen) gaat om 60%, 20% en 20%. Voor leeftijd (jongeren) gaat het om respectievelijk 70%, 21% en 9% en voor leeftijd (ouderen) om 78%, 22% en 0%. Ten slotte zijn doelstellingen op het gebied van seksuele oriëntatie/LHBTI+ voor 54% gericht op instroom, 23% op doorstroom en 23% op afname van uitstroom. Alleen bij gender (vrouwen) is er ook relatief veel aandacht voor doorstroom.

Figuur 4.2 Doelstellingen van Charterondertekenaars in 2019 gericht op meer diversiteit in het personeelsbestand in absolute aantallen (N=85*)



* 85 Charterondertekenaars geven aan doelstellingen te hebben geformuleerd op het gebied van diversiteit. Ondertekenaars konden alleen doelstellingen noemen behorend bij de gekozen dimensie van diversiteit, dus het totaal aantal organisaties verschilt per dimensie.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Meerderheid Charterondertekenaars formuleert ook doelstellingen over inclusie

Meer dan de helft van de ondertekenaars (64%) heeft ook doelstellingen geformuleerd gericht op inclusie. Uit de antwoorden blijkt dat respondenten het lastig vinden om concrete, meetbare subdoelstellingen te formuleren. Veel van de antwoorden gaan dan ook over activiteiten en niet over doelstellingen. Hieruit blijkt dat er een scala aan activiteiten wordt ingezet om een inclusieve werksfeer te creëren, maar dat de meeste ondertekenaars geen concreet doel nastreven en de voortgang daardoor lastig te monitoren is.

4.3 Strategieën en activiteiten

Charterondertekenaars zetten in 2019 verschillende strategieën in om diversiteit en inclusie te stimuleren. Het organiseren van workshops, trainingen of lezingen zijn de populairste activiteiten om draagvlak en bewustwording te bevorderen. Deze activiteiten worden vaak als succesvol beschouwd, maar organisaties weten soms niet de beoogde doelgroep te bereiken. Wat betreft het personeelsbeleid worden vooral vacatureteksten aangepast en nieuwe wervingskanalen aangeboord. Deze wervingskanalen zijn voor veel ondertekenaars succesvol, maar er zijn ook die er niet in slagen hierdoor een meer diverse doelgroep aan te trekken. Ten slotte verloopt de communicatie intern vooral via intranet en extern vooral via sociale media. Sommige ondertekenaars zijn nog wel op zoek naar de juiste toon of het juiste medium om de boodschap goed over te brengen.

Diversiteit in Bedrijf onderscheidt drie soorten strategieën om diversiteit en inclusie te bewerkstelligen:

- bevorderen van draagvlak en bewustwording;
- aanpassen van het personeelsbeleid;
- inzetten van communicatie.

Communicatie is weliswaar nauw verbonden met de andere twee strategieën, maar beschouwen we als een aparte strategie vanwege haar veelzijdige rol. Zo kan interne communicatie worden ingezet om bewustwording en draagvlak onder collega's te creëren en bij te dragen aan een inclusieve werksfeer. Externe communicatie speelt een belangrijke rol in het werven van diverse medewerkers en bewustmaken van/kennis uitwisselen met andere organisaties.

Elke strategie kan uit verschillende concrete activiteiten bestaan. In deze paragraaf bespreken we per strategie de bijbehorende activiteiten die zijn uitgevoerd in 2019.

Workshops en trainingen het vaakst ingezet ter bevordering van draagvlak en bewustwording

Van de ondertekenaars zet 95% één of meerdere activiteiten in ter bevordering van draagvlak voor en bewustzijn over diversiteit. De meeste voorkomende activiteiten zijn het organiseren van workshops, trainingen of lezingen voor het personeel en management (tabel 4.3). Ook investeren veel ondertekenaars in medewerkersnetwerken rondom diversiteit en inclusie. Enkele voorbeelden van overige activiteiten die ondertekenaars noemen, zijn: deelname aan evenementen zoals Diversity Day, Pride, Autisme Campagne of het Regenboogfestival; aandacht voor diversiteit en inclusie in de onboarding van nieuwe medewerkers; bewustwording stimuleren door aandacht voor het onderwerp in externe communicatie.

Tabel 4.3 Uitgevoerde activiteiten ter bevordering van draagvlak en bewustwording (N=106)

Activiteit	Aantal	Percentage
Workshops, training of lezingen voor overig personeel	71	67%
Workshops, training of lezingen voor management algemeen	68	64%
Investeren in/ondersteunen van medewerkersnetwerken	61	58%
Workshops, training of lezingen voor bestuur en/of directie	52	49%
Aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen	51	48%
Investeren in/ondersteunen van diversityboard of werkgroepen	43	41%
Overige activiteiten	37	35%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Vacatureteksten en wervingskanalen vaakst aangepaste elementen van het personeelsbeleid

Nagenoeg alle (96%) Charterondertekenaars nemen een of meer maatregelen om het personeelsbeleid meer diversiteitsbewust te maken. Het aanpassen van vacatureteksten en aanboren van nieuwe wervingskanalen zijn de meeste uitgevoerde activiteiten (zie tabel 4.4). Verder valt op dat slechts 46% van de ondertekenaars in 2019 streefcijfers heeft geformuleerd, terwijl in de vorige paragraaf bleek dat 80% van de bedrijven doelstellingen heeft over een meer divers personeelsbeleid. Specifieke voorzieningen die ondertekenaars creëerden zijn veelal gericht op een inclusieve werkkruimte, bijvoorbeeld door middel van gebedsruimtes, kolfruimtes, een aangepast cateringaanbod en genderneutrale faciliteiten. Ook het toegankelijk maken van de werkplek voor werknemers met een fysieke beperking komt meerdere keren terug. Daarnaast is er aandacht voor intensieve begeleiding van medewerkers uit de doelgroepen. Overige activiteiten zijn bijvoorbeeld: het opzetten van speciale leertrajecten zoals een traject voor vrouwen gericht op versnelde doorgroei naar de subtop; borging van maatregelen in het HR-proces.

Tabel 4.4 Uitgevoerde activiteiten ter aanpassing van het personeelsbeleid (N=106)

Activiteit	Aantal	Percentage
Aanpassen van vacatureteksten	72	68%
Aanboren van nieuwe wervingskanalen	71	67%
Een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon	67	63%
Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs	51	48%
Formuleren van streefcijfers	49	46%
Aanbieden van coaching en mentorschap	48	45%
Aanpassen van selectieprocedures	47	44%
Divers samenstellen van selectiecommissies	44	42%
Creëren specifieke voorzieningen	15	14%
Overige activiteiten	22	21%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Communicatie loopt vooral via intranet, sociale media en interne bijeenkomsten

Om intern en extern zichtbaarheid te geven aan het diversiteitsbeleid van de organisatie worden verschillende middelen ingezet. Intern wordt het diversiteitsbeleid vooral uitgedragen via het intranet en interne bijeenkomsten (zie tabel 4.5). Extern gebeurt dit met name via sociale media, het jaarverslag en de website.

Tabel 4.5 Uitgevoerde activiteiten ten behoeve van communicatie (N=106)

Activiteit	Aantal	Percentage
Intern		
Intranet	76	72%
Interne bijeenkomst	63	59%
Interne nieuwsbrief	39	37%
Overige interne activiteiten	32	30%
Extern		
Sociale media	64	60%
Jaarverslag	58	55%
Website	55	52%
Campagnes	22	21%
Nieuwsbrief	16	15%
Overige externe activiteiten	19	18%

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Meest succesvolle activiteiten

Charterondertekenaars is ook gevraagd om hun drie succesvolste activiteiten te beschrijven. Veruit het vaakst genoemd is het organiseren van evenementen en trainingen, zie tabel 4.6. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat dit ook de meest uitgevoerde activiteiten zijn. Hieronder beschrijven we de activiteiten aan de hand van enkele voorbeelden.

Tabel 4.6 Meest succesvolle activiteiten per strategie (N=106*)

Activiteiten	Aantal	Percentage
Bevorderen draagvlak en bewustwording		
Evenementen organiseren/bijwonen	36	34%
Trainingen organiseren	32	30%
De dialoog openen	9	8%
Medewerkersnetwerken opzetten/versterken	8	8%
Aanpassen personeelsbeleid		
Aanboren van nieuwe wervingskanalen	13	12%
Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs	9	8%
Vormen/verder uitwerken diversiteitsbeleid	8	8%
Aanstellen vast aanspreekpunt	8	8%
Creëren van positie/traject voor diverse doelgroep	8	8%
Aanpassen van vacatureteksten	7	7%
Aanbieden van coaching en mentorschap	7	7%
Communicatie		
Communicatie aanpassen	20	19%
Deelname aan extern onderzoek/interne enquêtes	7	7%

* Respondenten is gevraagd naar de drie meest geslaagde activiteiten. Doordat men meerdere antwoorden kan opgeven, tellen de aantallen niet op tot 106. In deze tabel worden alleen de activiteiten vermeld die minstens 7 keer genoemd zijn.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Bevorderen draagvlak en bewustwording

Ter bevordering van draagvlak en bewustwording zijn het organiseren van evenementen en trainingen de meest genoemde succesvolle activiteiten. De volgende succesfactoren worden daarbij genoemd:

- Het delen van persoonlijke verhalen. Succesvolle trainingen delen informatie of persoonlijke verhalen waardoor het perspectief van medewerkers verandert. Bijvoorbeeld:
“International Women Day: 100 vrouwelijke leiders delen hun ervaringen en nemen deel aan een seminar met twee bekende vrouwelijke sprekers. Zeer positieve feedback, veel herkenning en erkenning.”²
- Evenementen die bijdragen aan een inclusieve reputatie. Een extern gericht statement voor diversiteit en inclusie draagt tevens bij aan een inclusieve werksfeer. Bijvoorbeeld de Gay Pride in Amsterdam:
“Pride: de interne verbinding van medewerkers om te laten zien dat je binnen [de organisatie] jezelf kunt zijn met trots.”
- Linken aan bijzondere dagen. Het komt vaker voor dat de Charterondertekenaars trainingen of evenementen koppelen aan gedenk- of feestdagen. Naast de Gay Pride wordt ook Diversity Day meerdere keren genoemd, zoals in dit voorbeeld:
“We hebben in 2019 deelgenomen aan Diversity Day en hier diverse activiteiten aan gekoppeld. [We hebben] onder andere een lezing aangeboden voor medewerkers om hen op dit onderwerp te inspireren en handvatten te geven. En we hebben op 1 oktober een sessie aangeboden waarin medewerkers hebben kunnen ervaren hoe het is om met een visuele beperking informatie te vinden online.”²
- Samenwerking van verschillende lagen van de organisatie. Het samenbrengen van medewerkers uit verschillende lagen en afdelingen binnen een arbeidsorganisatie wordt meerdere keren benoemd als factor van succes. Dit bevordert het draagvlak voor diversiteit en inclusie, zoals in dit voorbeeld:
“Week van diversiteit: thema was goed zichtbaar in de organisatie, zowel online als fysiek. Mooie opkomst van collega’s. Samenwerking onder de medewerkers om deze week te organiseren.”

Aanpassen personeelsbeleid

Om het personeelsbeleid aan te passen, is het aanboren van nieuwe wervingskanalen om een meer diverse doelgroep te bereiken het vaakst een succes. Hiervoor wordt de samenwerking opgezocht met externe partijen, bijvoorbeeld:

“Contacten met lokale organisaties leggen voor medewerkers met een arbeidsbeperking.”

² Deze quote is geredigeerd om anonimiteit te waarborgen.

Daarnaast organiseren de ondertekenaars trainingen voor recruiters en selecteurs. Naast praktische handvatten levert dit vaak ook meer bewustzijn op onder deze groep:

“De training 'werven en selecteren zonder vooroordelen' van het College voor de Rechten van de Mens voor alle leidinggevendenden was zeer succesvol omdat, naast de praktische tools en handreikingen, het onderwerp diversiteit weer op de voorgrond was en leidinggevendenden daardoor meer aandacht hadden voor het onderwerp.”

Andere genoemde succesvolle activiteiten zijn het aanscherpen van diversiteitsbeleid, het aanstellen van een vast aanspreekpunt voor diversiteit en inclusie en het creëren van een traject voor een diverse doelgroep.

Communicatie

Ten slotte zijn activiteiten genoemd die zijn gericht op het aanpassen van communicatie, die vanwege het relatief lage aantal niet zijn onderverdeeld in subcategorieën. Sommige Charterondertekenaars passen de inhoud van hun communicatie aan om deze meer inclusief te maken, bijvoorbeeld:

“Formuleren communicatieboodschap: dit proces met deze groep heeft een stevige discussie opgeleverd waardoor ‘onzichtbare’ pijnpunten zichtbaarder werden. Dit heeft een mooi vertrekpunt voor een beter plan opgeleverd.”

Andere ondertekenaars passen de manier waarop de boodschap wordt overgebracht aan, bijvoorbeeld:

“Informatie en communicatie ook in de Engelse taal aanbieden. Taal is een verbindende factor.”

Het valt op dat hiervoor vaak medewerkers uit diverse doelgroepen worden ingezet:

“Mensen uit de diverse doelgroepen een podium geven en successen delen”.

Tevens doen ondertekenaars onderzoek naar diversiteit en inclusie. Een aantal organisaties werkt mee aan externe onderzoeken, maar vooral interne enquêtes om de ideeën van medewerkers te polsen komen veel voor. Deze enquêtes dienen tegelijk om het onderwerp onder de aandacht te brengen, zoals blijkt uit dit voorbeeld:

“Uitvragen van diversiteit en inclusie in het werkbelevingsonderzoek: het alleen al uitvragen geeft aan dat je het belangrijk vindt.”

Minder succesvolle activiteiten

Gevraagd naar minder geslaagde activiteiten, worden evenementen (10%) en trainingen (8%) ook het vaakst genoemd. Dit heeft er ook mee te maken dat deze activiteiten het vaakst uitgevoerd zijn. Er is bijvoorbeeld weinig animo voor of beperkt bereik: alleen een selecte groep medewerkers die het belang van diversiteit al inziet wordt bereikt. Als mogelijke oorzaken noemen ondertekenaars:

- een te vrijblijvend karakter van de activiteiten;
- onvoldoende promotie van de activiteit onder al het personeel;
- onvoldoende aansluiting bij het thema.

De evenementen en trainingen slagen er daarom niet in om bewustzijn en draagvlak te creëren onder de medewerkers die minder affiniteit met het onderwerp hebben.

Op het gebied van personeelsbeleid blijkt vooral het aanboren van nieuwe wervingskanalen niet altijd succesvol (8%). Ondertekenaars hebben op verschillende manieren nieuwe wervingskanalen aangeboord, vaak met behulp van externe bureaus. Desondanks slaagt een minderheid er niet in om meer diverse kandidaten aan te trekken. Wat betreft de communicatie geeft een gering aantal (8%) van de ondertekenaars aan dat de communicatie rondom diversiteit en inclusie niet goed verloopt, omdat ze niet de juiste toon of het juiste medium weten te vinden.

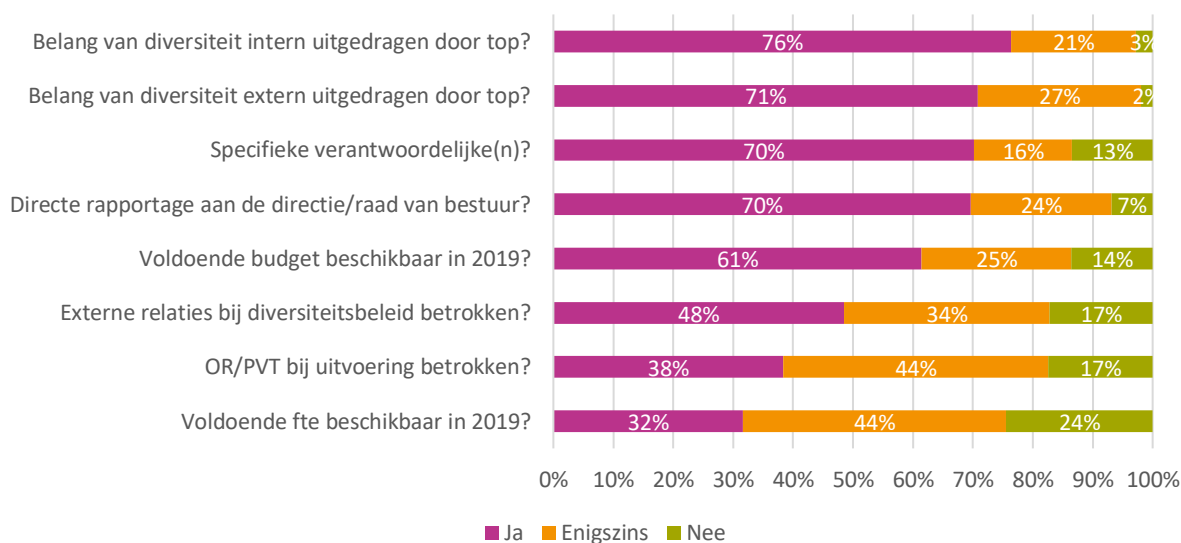
4.4 Uitvoering

Charterondertekenaars zijn overwegend positief over de verschillende aspecten van de uitvoering van het diversiteitsbeleid in 2019. In de meeste organisaties draagt het management het belang van diversiteit intern en extern uit. Ook zijn er stappen gezet om het beleid te verankeren in de organisatie, bijvoorbeeld door een specifieke persoon/groep verantwoordelijk te maken. Het meest voorkomende knelpunt dat arbeidsorganisaties nog ervaren is een gebrek aan tijd/menskracht die beschikbaar zijn voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid.

Management betrokken bij diversiteitsbeleid en beleid redelijk verankerd in de organisaties

Charterondertekenaars antwoorden overwegend positief op stellingen over de uitvoering van het diversiteitsbeleid, zie figuur 4.7. Zij geven aan dat er draagvlak is voor het diversiteitsbeleid in de top van de organisatie, want veruit de meeste organisaties vinden dat zij het belang van diversiteit intern en extern uitdragen. Ook lijkt het beleid al redelijk verankerd in de organisaties, want de meeste Charterondertekenaars hebben een specifieke verantwoordelijke aangewezen, directe rapportage aan directie of raad van bestuur en voldoende budget.

Figuur 4.7 Mate waarin Charterondertekenaars het eens zijn met de stelling over de uitvoering van het diversiteitsbeleid (N=106)



Noot. Respondenten die aangeven dat de stelling niet van toepassing is of ze er geen antwoord op weten zijn buiten beschouwing gelaten.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Charterondertekenaars ervaren onvoldoende beschikbare uren als knelpunt

Hoewel de meeste Charterondertekenaars overwegend tevreden zijn over de uitvoering van het diversiteitsbeleid, ervaart een kwart van de ondertekenaars (27) een van de aspecten uit figuur 4.7 als knelpunt. De meest voorkomende knelpunten zijn:

- onvoldoende beschikbare tijd c.q. menskracht voor de uitvoering van diversiteitsbeleid (23%);
- externe relaties werden niet betrokken bij het diversiteitsbeleid (16%);
- de ondernemingsraad/persononeelsvertegenwoordiging werd niet betrokken bij de uitvoering van het diversiteitsbeleid (14%);
- er was geen specifieke (groep) medewerker(s) verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid (13%);
- er was onvoldoende budget beschikbaar voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid in 2019 (12%).

4.5 Monitoring

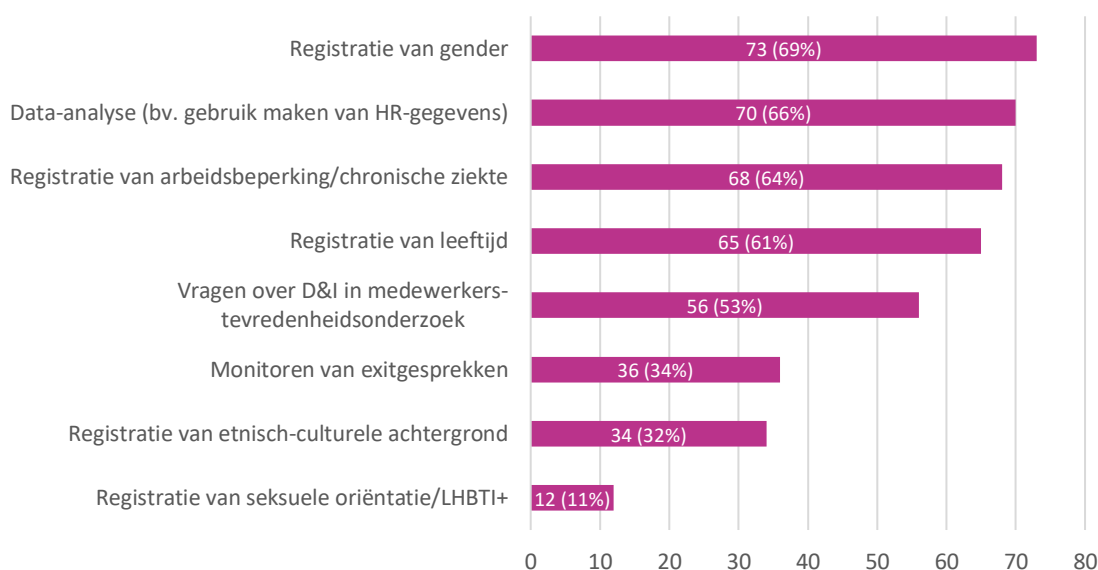
Veel Charterondertekenaars zetten data-analyse en monitoring van diversiteitskenmerken in om de voortgang van diversiteitsbeleid in beeld te brengen. Monitoring is vooral gericht op instroom op de dimensies gender, arbeidsbeperking en leeftijd. Daarnaast is er relatief veel aandacht voor de doorstroom van vrouwen.

In deze sectie bespreken we hoe Charterondertekenaars de voortgang in de gaten houden. Voor de ondertekenaars die hier monitoring voor gebruiken, tonen we op welke aspecten (instroom/doorstroom/uitstroom) de monitoring is gericht.

Registratie en data-analyse meest voorkomende middelen om voortgang in beeld te brengen

Alle Charterondertekenaars monitoren de voortgang van hun diversiteitsbeleid. Uit figuur 4.8 blijkt dat veel ondertekenaars bepaalde persoonsgegevens registreren en gebruiken om de voortgang op het gebied van diversiteit in kaart te brengen. Daarbij bestaan wel grote verschillen tussen de verschillende dimensies (zie ook hieronder). Ook zetten veel ondertekenaars (66%) data-analyse in, bijvoorbeeld met behulp van HR-gegevens. In aanvulling hierop maakt een drietal organisaties gebruik van de Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM) om de effecten te meten.

Figuur 4.8 Manieren waarop Charterondertekenaars de voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie bijhouden in absolute aantallen (N=106)

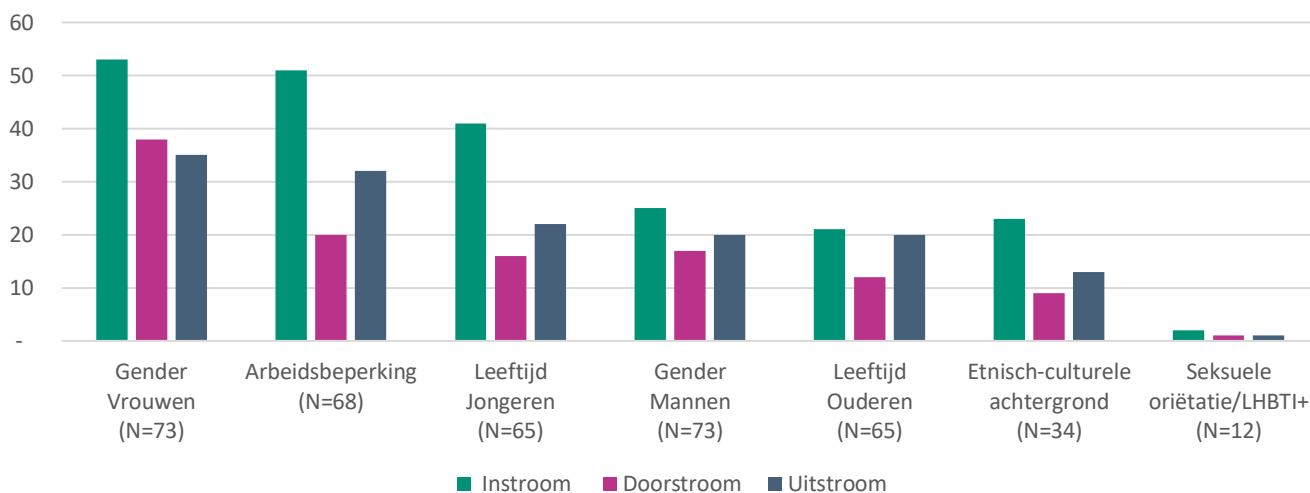


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Vooral monitoring van vrouwen, arbeidsbeperking en jongeren

Voor alle dimensies van diversiteit geldt dat Charterondertekenaars vooral instroom monitoren, zie figuur 4.9. Doorstroom wordt nog het minst gemonitord, met uitzondering van doorstroom van vrouwen (52%). Registratie van etnisch-culturele achtergrond komt minder voor en van registratie van seksuele oriëntatie/LHBTI+ is nauwelijks sprake. Dit heeft er vermoedelijk mee te maken dat dit privacygevoelige gegevens zijn en arbeidsorganisaties deze daarom niet willen/mogen registreren.

Figuur 4.9 Aspecten van diversiteit (instroom, doorstroom en uitstroom) die Charterondertekenaars monitoren per dimensie in absolute aantallen



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

4.6 Resultaten

Over het algemeen zien ondertekenaars een toename in de instroom van diversiteitsgroepen. Als we kijken naar de doelen die organisaties voor 2019 hebben gesteld, zijn de meeste behaald of is de organisatie goed op weg. Doelstellingen voor instroom van diversiteitsgroepen zijn vooral vaak behaald. Ondertekenaars zijn over het algemeen positief over de opbrengsten van het diversiteitsbeleid. Vooral over bewustwording en draagvlak zijn zij positief en zien ze een verbetering ten opzichte van 2018. Het ondertekenen van het Charter Diversiteit heeft hieraan bijgedragen.

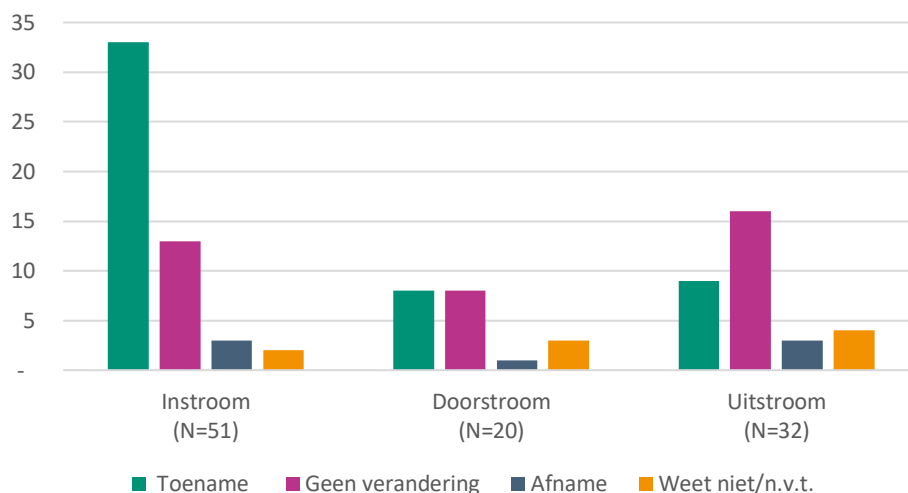
In deze paragraaf bespreken we welke resultaten van het diversiteitsbeleid Charterondertekenaars waarnemen. De resultaten zijn in de enquête op twee verschillende manieren uitgevraagd. Ten eerste hebben ondertekenaars die diversiteitskenmerken monitoren, aangegeven in hoeverre ze in 2019 een verandering ten opzichte van 2018 hebben gemeten. Ten tweede hebben respondenten aangegeven in hoeverre zij hun doelstellingen met betrekking tot de instroom, doorstroom en uitstroom van diversiteitsgroepen hebben behaald. Beide uitkomsten worden in deze paragraaf besproken. Ten slotte gaan we in op hoe Charterondertekenaars hun voortgang op verschillende onderdelen beoordelen.

4.6.1 Resultaten: gemonitorde verandering ten opzichte van 2018

Toename van de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking

Van de Charterondertekenaars die registratiegegevens van medewerkers met een arbeidsbeperking/chronische ziekte monitoren, rapporteert een ruime meerderheid (65%) een toename in de instroom ten opzichte van 2018, zie figuur 4.10. Er is nog relatief weinig aandacht voor het monitoren van de doorstroom van deze groep naar hogere posities in de organisatie.

Figuur 4.10 Gemonitorde verandering in 2019 ten opzichte van 2018 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers met een arbeidsbeperking/chronische ziekte, in absolute aantallen

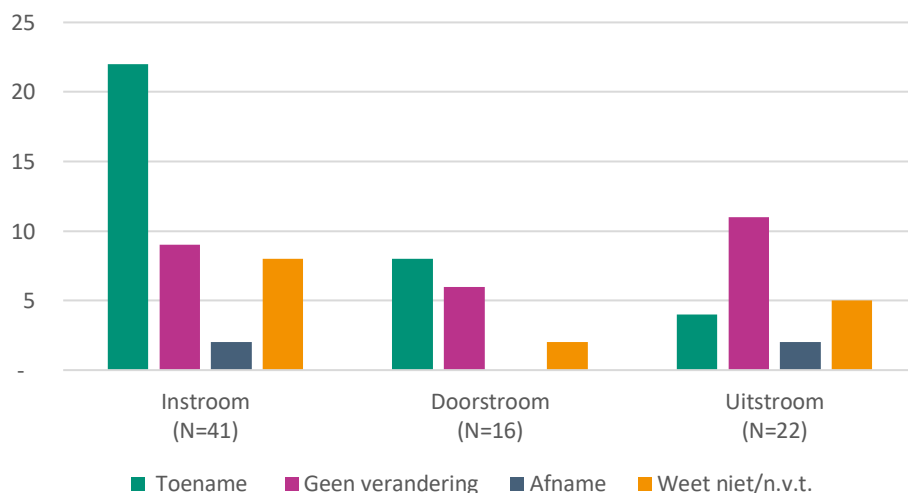


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Toename in de instroom van medewerkers met een migratieachtergrond

Ondertekenaars die het aantal medewerkers met een migratieachtergrond monitoren, rapporteren in 2019 voor de instroom vooral een toename (70%) ten opzichte van 2018, zie figuur 4.11. Ook hier is relatief weinig aandacht voor monitoring van de doorstroom van deze groep.

Figuur 4.11 Gemonitorde verandering in 2019 ten opzichte van 2018 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers met migratieachtergrond, in absolute aantallen

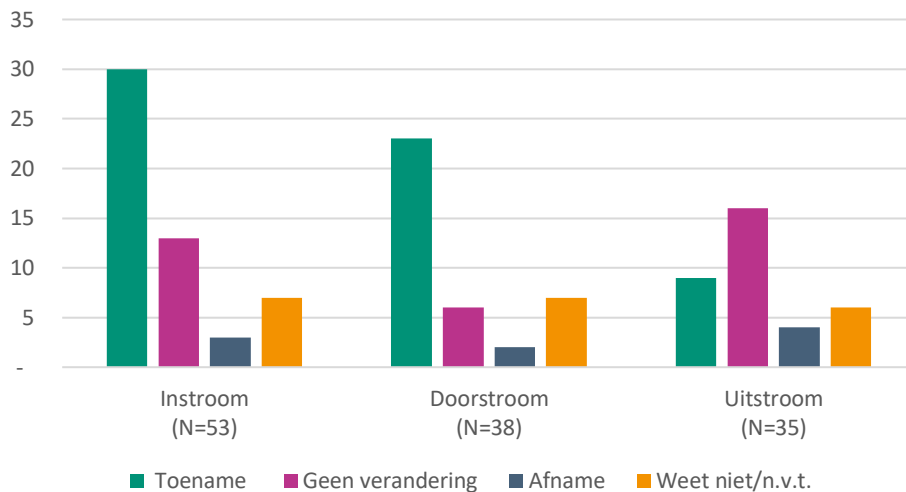


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Toename in de instroom en doorstroom naar hogere functies voor vrouwen

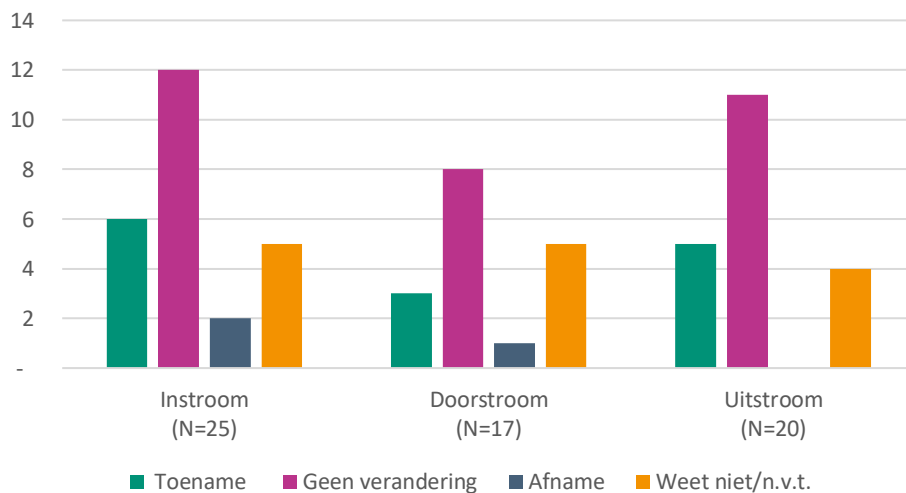
Uit monitoring van de genderverhouding blijkt dat Charterondertekenaars in 2019 vooral een toename zien in de instroom (57%) en doorstroom (61%) van vrouwen, zie figuur 4.12. De meeste ondertekenaars zien geen verschil in de instroom (24%), doorstroom (18%) of uitstroom (25%) van mannen ten opzichte van 2018, zie figuur 4.13.

Figuur 4.12 Gemonitorde verandering in 2019 ten opzichte van 2018 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van vrouwelijke medewerkers, in absolute aantallen



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Figuur 4.13 Gemonitorde verandering in 2019 ten opzichte van 2018 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van mannelijke medewerkers, in absolute aantallen

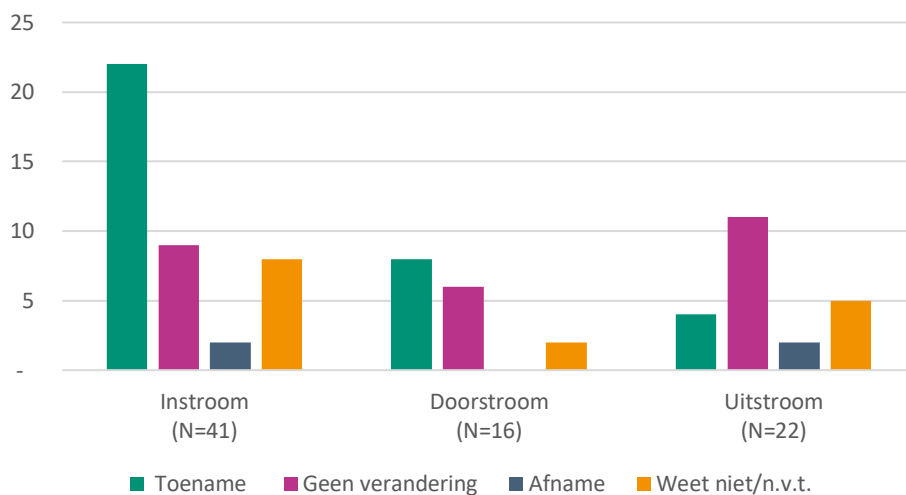


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Toename instroom jongeren en uitstroom oudere medewerkers

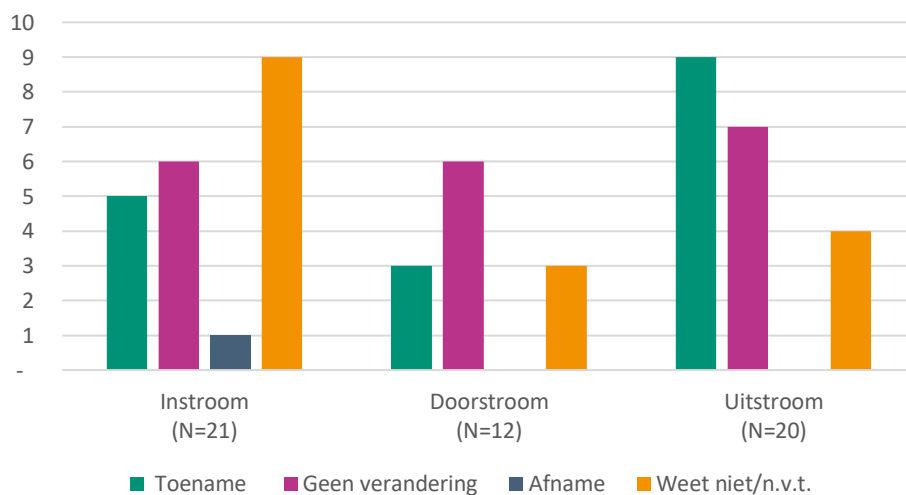
De meeste Charterondertekenaars meten in 2019 een toename in instroom van jongere medewerkers (54%) ten opzichte van 2018, zie figuur 4.14. Bij de oudere medewerkers is er ten opzichte van 2018 vooral een toename in de uitstroom (45%), zie figuur 4.15. Hierbij weten we niet of dit in lijn is met de doelstellingen of niet. Het valt ook op dat veel ondertekenaars niet weten wat de verandering is ten opzichte van vorig jaar in het aantal oudere medewerkers. Vooral over de instroom van oudere medewerkers is vaak niet duidelijk hoe die zich heeft ontwikkeld (43%).

Figuur 4.14 Gemonitorde verandering in 2019 ten opzichte van 2018 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van jongere medewerkers, in absolute aantallen



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Figuur 4.15 Gemonitorde verandering in 2019 ten opzichte van 2018 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van oudere medewerkers, in absolute aantallen



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Ontwikkeling van het aantal LHBTI+-medewerkers niet in beeld

Van de 12 Charterondertekenaars die zeggen seksuele oriëntatie van medewerkers te monitoren, weet vrijwel niemand hoe het aantal LHBTI+-medewerkers zich heeft ontwikkeld ten opzichte van 2018.

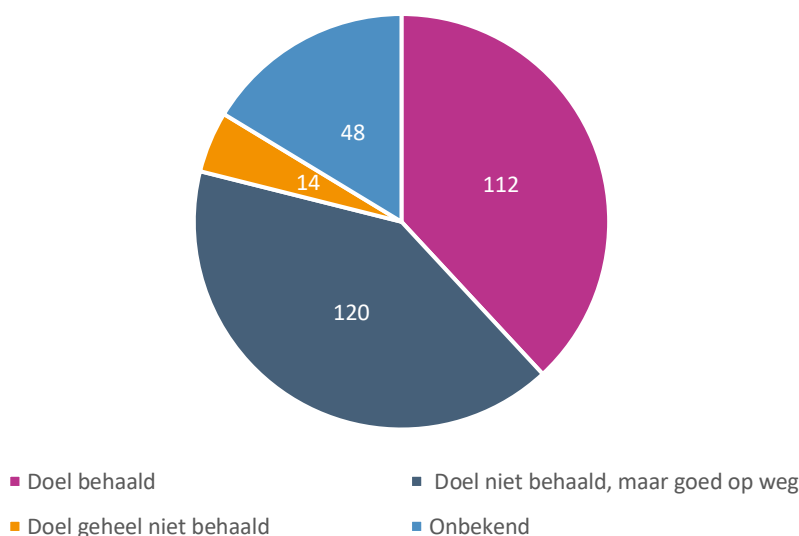
4.6.2 Resultaten: behalen doelstellingen

In paragraaf 2 van dit hoofdstuk kwam aan bod welke doelstellingen Charterondertekenaars hadden gesteld op het gebied van diversiteit en inclusie. In deze paragraaf bespreken we eerst het algemene beeld over het behalen van de doelstellingen gericht op diversiteit. Daarna benoemen we per dimensie in hoeverre de Charterondertekenaars aangeven dat zij hun instroom-, doorstroom- en uitstroomdoelstellingen in 2019 hebben gehaald. Zoals eerder genoemd zijn de subdoelstellingen gericht op inclusie vaak niet concreet/meetbaar of gaat het over een activiteit in plaats van een doelstelling. Daarom is het niet betekenisvol om te bespreken in hoeverre deze zijn behaald en gaan we in deze sectie niet in op de inclusiedoelen.

Doelstellingen ten aanzien van diversiteit grotendeels (bijna) behaald

Om een algemeen beeld te schetsen van de stand van zaken rondom de doelstellingen over diversiteit, hebben we alle doelstellingen bij elkaar opgeteld (zie figuur 4.16). Voor de meeste doelstellingen voor 2019 (120) geven Charterondertekenaars aan dat ze daarmee goed op weg zijn, maar het doel nog niet is behaald. Positief is dat ook veel doelstellingen (112) wel al zijn behaald. Het valt op dat voor een aanzienlijk deel van de doelen (48) onbekend is of ze behaald zijn. Slechts een klein deel van de doelen (14) is geheel niet behaald.

Figuur 4.16 Mate waarin doelstellingen voor 2019 ten aanzien van diversiteit volgens Charterondertekenaars zijn behaald in absolute aantallen (N=85)



Noot. 85 respondenten hebben doelstellingen op het gebied van diversiteit; de overige 21 respondenten hebben uitsluitend doelstellingen op het gebied van inclusie. Respondenten konden meerdere doelstellingen kiezen.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Arbeidsbeperking

We zoomen verder in op de doelstellingen door per dimensie te benoemen hoe het ervoor staat met de instroom-, doorstroom- en uitstroomdoelstellingen:

- **Arbeidsbeperking/chronische ziekte:** Charterondertekenaars zijn positief over het behalen van hun doelstellingen voor de dimensie arbeidsbeperking/chronische ziekte. De meeste instroom-, doorstroom- en uitstroomdoelstellingen zijn behaald (43%, 32%, 40%, respectievelijk) of de organisaties zijn al goed op weg (48%, 47%, 40%, respectievelijk).
- **Etnisch-culturele achtergrond:** Voor de dimensie etnisch-culturele achtergrond vinden veel ondertekenaars dat ze al goed op weg zijn met hun instroom- (41%) en doorstroomdoelstellingen (50%). Wat betreft de uitstroomdoelstellingen weten zij daarentegen vaak niet hoe het ervoor staat (50%).
- **Gender:** Voor de dimensie gender geven veel ondertekenaars aan dat ze er al in geslaagd zijn om hun doelstellingen met betrekking tot de instroom (57%) en doorstroom (50%) van vrouwen te behalen. Ook zijn ze vaak al goed op weg om de uitstroom (63%) van vrouwen te verminderen. Enkele ondertekenaars hadden ook doelstellingen gericht op meer mannen in het personeelsbestand. Hier is het algemene beeld dat de instroomdoelstellingen veelal zijn behaald (56%), de doorstroom goed op weg is (100%) en nog weinig inzicht is in de uitstroom (67%).
- **Leeftijd:** De ondertekenaars hebben de meeste doelstellingen gericht op instroom (61%) van jongere medewerkers behaald en zijn goed op weg met de doorstroom (57%). Ook met de doelstellingen gericht op het voorkomen van uitstroom van jongere medewerkers gaat het de goede kant op (67%), hoewel een deel hier ook aangeeft dat het helemaal niet is gelukt uitstroom te voorkomen (33%). Er zijn ook enkele organisaties die doelen hadden gericht op de instroom van oudere medewerkers, maar de meeste van hen weten niet of dit doel is behaald (43%). De twee ondertekenaars die doorstroom van oudere medewerkers als doel hadden, hebben dit doel behaald (100%). Geen enkele ondertekenaar had het voorkomen van uitstroom van oudere werknemers als doel gesteld.

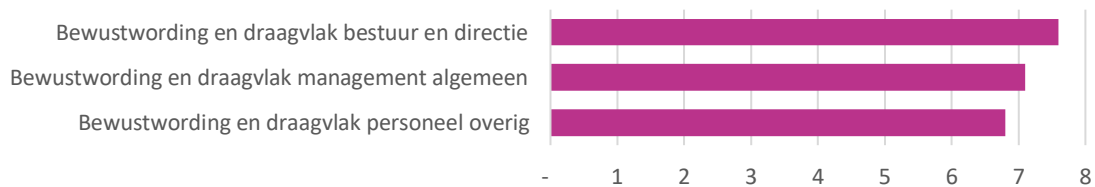
- **Seksuele oriëntatie/LHBTI+:** Voor de dimensie seksuele oriëntatie/LHBTI+ zijn ook enkele doelen opgesteld. De meeste ondertekenaars stellen dat ze hun instroomdoelen hebben behaald (57%). Verder weten de meeste ondertekenaars niet in hoeverre ze hun instroom- (43%), doorstroom- (67%) en uitstroomdoelen (100%) hebben behaald. Dit is in overeenstemming met de bevinding dat LHBTI+-medewerkers niet goed in beeld zijn bij de organisaties.

4.6.3 Beoordeling van de voortgang en opbrengsten

Positieve beoordeling bewustwording en draagvlak

Ondertekenaars hebben de opbrengsten van het diversiteitsbeleid in hun organisatie beoordeeld op een schaal van 1 (heel slecht) tot 10 (heel goed). In figuur 4.17 zijn de gemiddelde beoordelingen op het gebied van bewustwording en draagvlak weergegeven. Respondenten zijn positief over bewustwording en draagvlak, vooral onder het bestuur en de directie.

Figuur 4.17 Gemiddelde beoordelingen van de stand van zaken op het gebied van bewustwording en draagvlak (N=106)



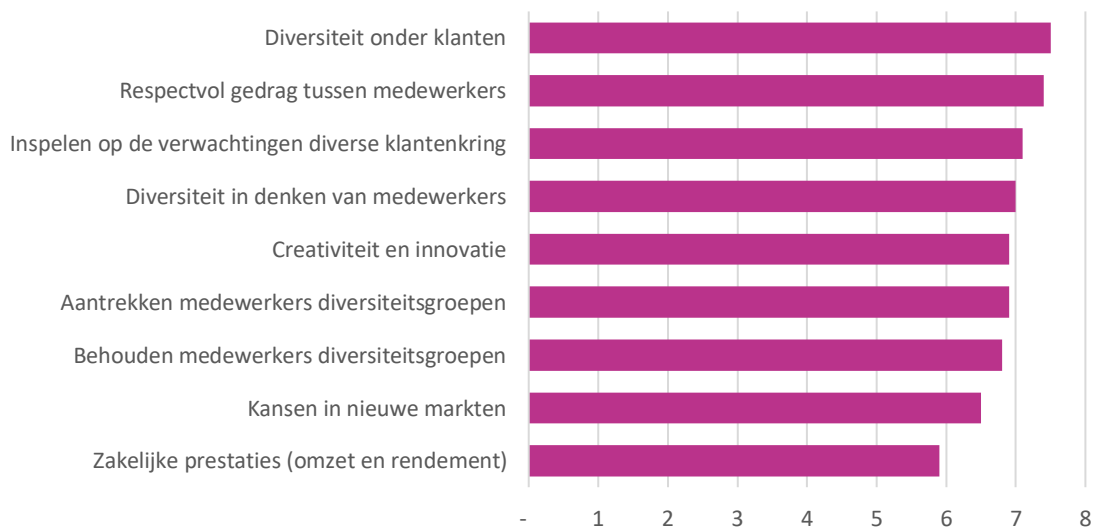
Noot. Deze vraag is aan alle respondenten voorgelegd, maar niet iedereen heeft elk onderdeel ingevuld. Hierdoor kan de N verschillen per onderdeel.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Positieve beoordeling diversiteit onder klanten en respectvol gedrag tussen medewerkers

In figuur 4.18 zijn de gemiddelde beoordelingen van opbrengsten van het diversiteitsbeleid weergegeven. Charterondertekenaars lijken erin te slagen om diversiteit in hun voordeel in te zetten. Zij zijn namelijk positief over de diverse groep klanten die ze bereiken en de mate waarin ze weten in te spelen op hun verwachtingen. Ook beoordelen ze respectvol gedrag tussen medewerkers goed. Respondenten zijn minder positief over de zakelijke prestaties.

Figuur 4.18 Gemiddelde beoordelingen van de opbrengsten van het diversiteitsbeleid (N=106)



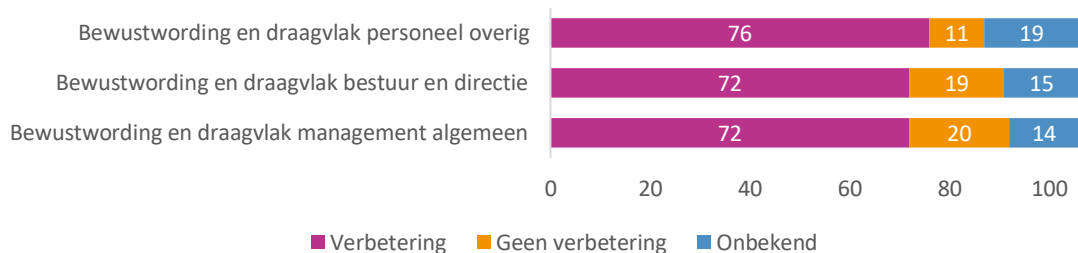
Noot. Deze vraag is aan alle respondenten voorgelegd, maar niet iedereen heeft elk onderdeel ingevuld. Hierdoor kan de N verschillen per onderdeel.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Veel verbetering ten opzichte van 2018 op het gebied van bewustwording en draagvlak

Ten opzichte van 2018 zien veel Charterondertekenaars verbetering op het gebied van bewustwording en draagvlak onder bestuur en directie (68%), het algemeen management (68%) en de rest van het personeel (72%), zie figuur 4.19.

Figuur 4.19 Beoordeling van de verbeteringen in 2019 ten opzichte van 2018 wat betreft bewustwording en draagvlak, in absolute aantallen (N=106)

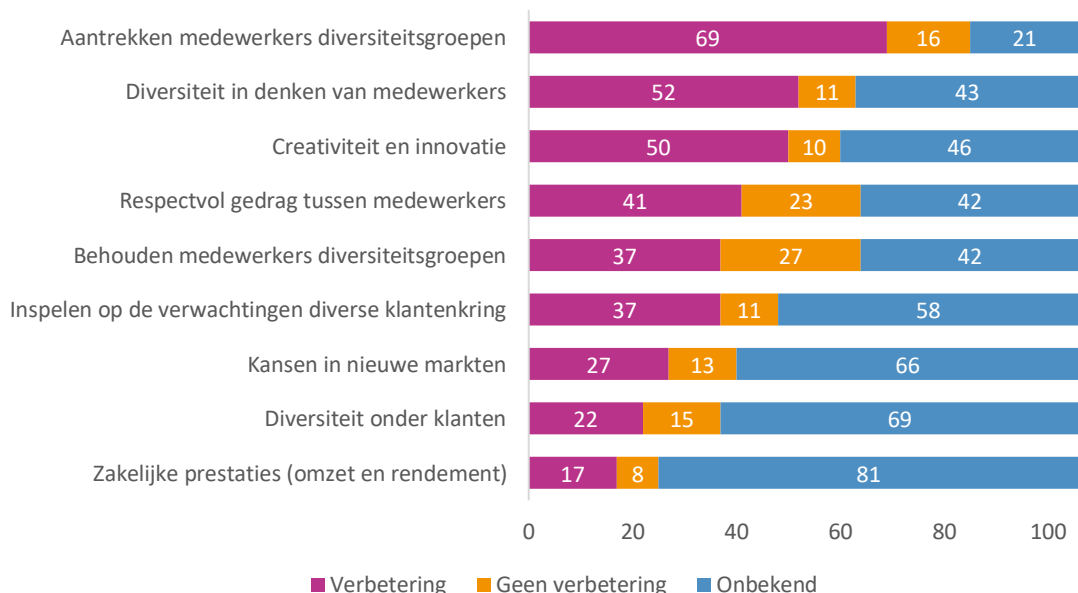


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Charterondertekenaars slagen er in 2019 beter in diverse medewerkers aan te trekken dan in 2018

Ook op de andere opbrengsten van diversiteitsbeleid zien Charterondertekenaars vaak verbetering, zie figuur 4.20. Vooral het aantrekken van medewerkers uit diversiteitsgroepen gaat vaak beter dan vorig jaar (65%), hoewel het behouden van deze medewerkers voor een aanzienlijke groep (25%) nog niet verbeterd is.

Figuur 4.20 Beoordeling van de verbeteringen in 2019 ten opzichte van 2018 op verschillende opbrengsten van diversiteitsbeleid, in absolute aantallen (N=106)

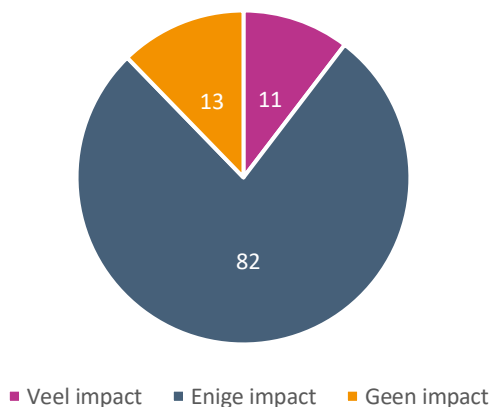


Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Ondertekening Charter Diversiteit heeft impact

Ten slotte beoordeelden Charterondertekenaars de impact die het ondertekenen van het Charter Diversiteit voor hun organisatie heeft gehad. Veruit de meeste ondertekenaars zien enige impact, zie figuur 4.21.

Figuur 4.21 Beoordeling van de impact van het ondertekenen van het Charter Diversiteit absolute aantallen (N=106)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

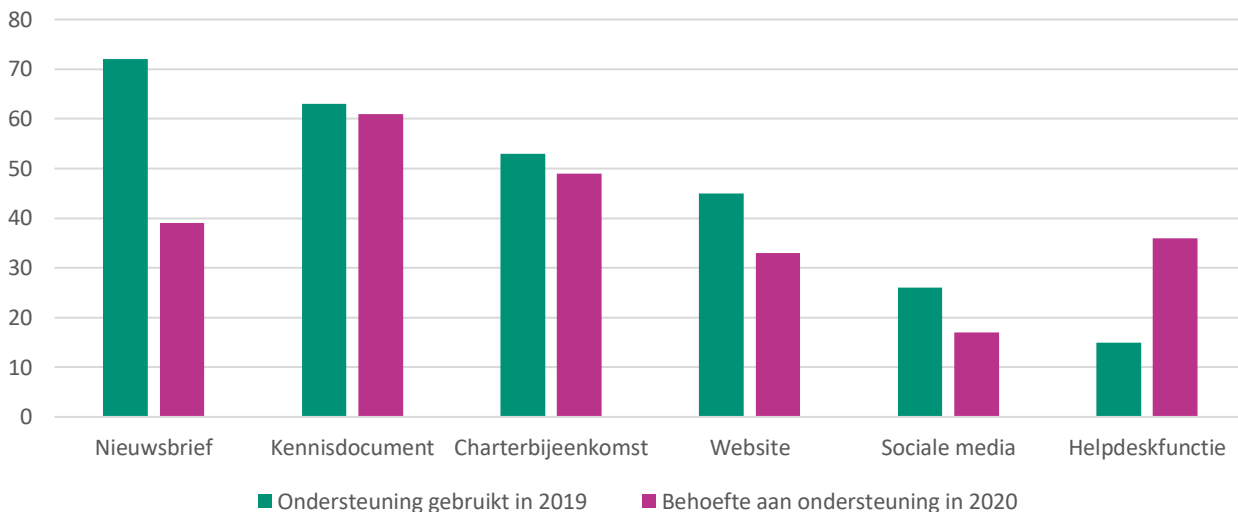
4.7 Ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf

Charterondertekenaars zijn tevreden over de ondersteuning die zij in 2019 van Diversiteit in Bedrijf hebben ontvangen. Zij maakten vooral gebruik van de nieuwsbrief, de kennisdocumenten en de Charterbijeenkomsten. Voor 2020 hebben zij vooral behoefte aan kennisdocumenten en Charterbijeenkomsten.

Meer behoefte aan kennisdocumenten

Arbeidsorganisaties die het Charter Diversiteit ondertekenen kunnen rekenen op ondersteuning van Diversiteit in Bedrijf. In de enquête hebben de ondertekenaars aangegeven welke vormen van ondersteuning ze in 2019 hebben gebruikt en waaraan ze in 2020 behoefte hebben, zie figuur 4.22. Charterondertekenaars maakten het meeste gebruik van de nieuwsbrief (68%), maar hieraan is voor 2020 in mindere mate behoefte (37%). Voor 2020 hebben zij het meest behoefte aan kennisdocumenten (58%) en Charterbijeenkomsten (46%). Het valt op dat in 2019 slechts een kleine groep (14%) gebruik heeft gemaakt van de helpdeskfunctie van Diversiteit in Bedrijf, terwijl hier wel meer behoefte aan is voor 2020 (34%). Een mogelijke oorzaak hiervan kan zijn dat deze vorm van ondersteuning bij de Charterondertekenaars nog minder bekend is.

Figuur 4.22 Vormen van ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf die Charterondertekenaars gebruikten in 2019 en waaraan ze behoefte hebben in 2020 absolute aantallen (N=106)



Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

Charterondertekenaars tevreden over alle vormen van ondersteuning

De ondertekenaars van het Charter Diversiteit zijn over het algemeen tevreden over de ondersteuning vanuit Diversiteit in Bedrijf, zoals te zien is aan de beoordelingen in tabel 4.23. Er is weinig variatie in tevredenheid tussen de verschillende vormen van ondersteuning: de gemiddelden van de beoordelingen liggen allemaal rond de 7,5.

Tabel 4.23 Gemiddelde beoordelingen van gebruikte vormen van ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf

Kennisdocument (N=39)*	Website (N=39)	Helpdesk (N=7)*	Sociale media (N=22)	Charterbijeenkomst (N=44)*	Nieuwsbrief (N=44)*
7,7	7,5	7,5	7,3	7,3	7,2

* Niet alle respondenten die een vorm van ondersteuning hebben gebruikt hebben deze ook beoordeeld.

Bron: vragenlijst Monitor Charter Diversiteit 2019 (juni 2020)

4.8 Opvallende ontwikkelingen

De uitkomsten van de monitor 2019 komen sterk overeen met de uitkomsten van de monitor 2018, maar er zijn enkele verschuivingen zichtbaar. Charterondertekenaars richtten zich in 2019 veel vaker op een specifieke dimensie van diversiteit dan in 2018 en er was minder aandacht voor de dimensie gender. De activiteiten komen grotendeels overeen, maar op het gebied van bewustwording en draagvlak werd in 2019 iets minder geïnvesteerd in medewerkersnetwerken dan in 2018. Workshops voor alle bedrijfstypen waren al populair in 2018 en zijn in 2019 nog populairder geworden. Belangrijke uitdagingen bij de uitvoering die beide jaren naar voren komen zijn de beschikbaarheid van voldoende menskracht (fte's) om het beleid uit te voeren, prioritering/creëren van urgentiebesef en het meten van de uitkomsten van het diversiteitsbeleid. Strenge regelgeving en bureaucratie rondom het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking en gebrek aan deskundigheid, waren in 2018 ook belangrijk knelpunten, die in 2019 minder aan de orde waren.

Voor de monitor 2018 is grotendeels dezelfde enquête gebruikt als voor de monitor 2019, dus kunnen we deze twee jaren met elkaar vergelijken. De uitkomsten van de monitor 2019 komen sterk overeen met die van de monitor 2018, maar toch zijn er hier en daar verschuivingen zichtbaar.

Dimensies

In 2019 richtten bedrijven hun beleid vaker op een specifieke dimensie. Waar inclusie in het algemeen nog de grootste categorie was in 2018 (70%), was deze de kleinste in 2019 (23%). Daarnaast is in 2019 beduidend minder aandacht voor de dimensie gender in vergelijking met 2018 (52% en 66%, respectievelijk).

Strategieën en activiteiten

Ook in de activiteiten is een verschuiving waarneembaar. De populairste drie activiteiten gericht op bewustwording en draagvlak zijn dezelfde in beide jaren, maar investeren in/ondersteunen van medewerkersnetwerken is van de eerste naar de derde plaats gegaan (64% in 2018 en 58% in 2019). Ook is er in 2019 minder geïnvesteerd in diversity boards of werkgroepen dan in 2018 (41% en 49%, respectievelijk). Workshops of lezingen voor directie en bestuur (42% in 2018 en 49% in 2019), algemeen management (58% in 2018 en 64% in 2019) en overig personeel (61% in 2018 en 67% in 2019) zijn populairder geworden.

Uitvoering

Verder komt een aantal knelpunten die Charterondertekenaars in de uitvoering van diversiteitsbeleid in 2018 noemden ook in 2019 terug. Zo zegt een deel van de ondertekenaars wederom te weinig beschikbare menskracht te hebben om het diversiteitsbeleid goed te kunnen uitvoeren. Ook een gebrek aan prioriteit of urgentiebesef bij het management blijft bij sommige ondertekenaars een knelpunt. Daarnaast blijkt beide jaren dat ondertekenaars niet altijd even goed zicht hebben op de uitkomsten van het diversiteitsbeleid. Ondertekenaars geven zelf wel aan op veel punten in 2019 een verbetering ten opzichte van 2018 te zien (zie figuur 4.19 en 4.20).

Er zijn ook enkele knelpunten die in de monitor 2018 naar voren komen, maar in 2019 minder terugkomen. In 2018 hadden verschillende Charterondertekenaars te maken met een gebrek aan deskundigheid, wat in 2019 minder naar voren kwam. Ook stonden bureaucratie en strenge regels ondertekenaars in 2018 nog in de weg bij het aannemen van een werknemer met een arbeidsbeperking, terwijl dit in 2019 nauwelijks genoemd wordt.

Resultaten

De resultaten van de monitoring komen in grote lijnen overeen tussen de twee jaren. De doelstellingen zijn in 2018 op een andere manier uitgevraagd en kunnen dus niet vergeleken worden tussen de jaren. De beoordeling van de opbrengsten is sterk vergelijkbaar.

Ondersteuning door Diversiteit in Bedrijf

Ten slotte is er een kleine verschuiving in gebruik van de ondersteuning vanuit Diversiteit in Bedrijf. In 2018 was een groter deel van de Charterondertekenaars aanwezig bij Charterbijeenkomsten dan in 2019 (65% en 46%, respectievelijk). De nieuwsbrief is in 2018 juist iets minder gebruikt dan in 2019 (63% en 68% respectievelijk). De gebruikte ondersteuning wordt in beide jaren ongeveer even positief beoordeeld.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl