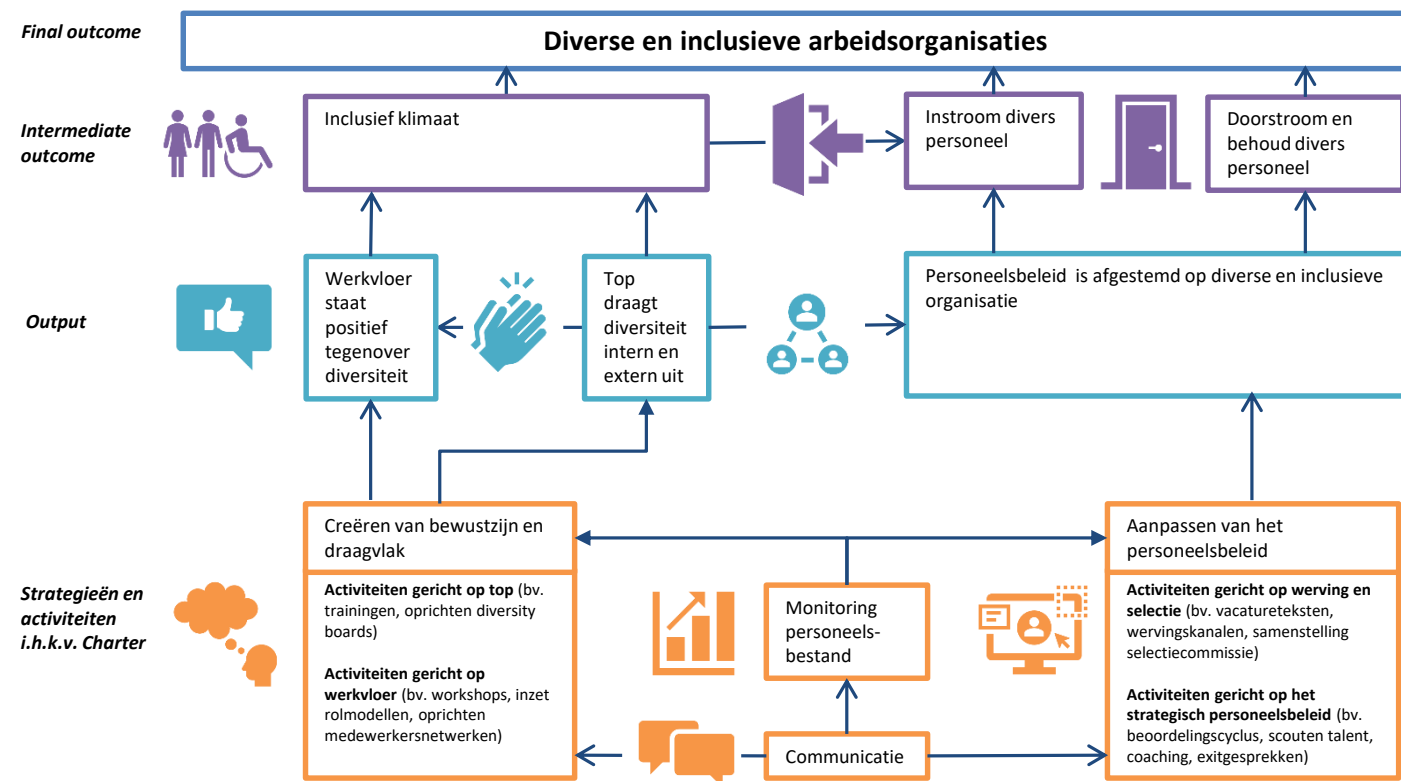


De Monitor Charter Diversiteit geeft jaarlijks een overzicht van de inzet en resultaten van het diversiteits- en inclusiebeleid van ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Deze factsheet presenteert de belangrijkste bevindingen uit de Monitor 2021, gebaseerd op 150 voortgangrapportages.

Doelstellingen

- Voor het realiseren van een diverser personeelsbestand richten de meeste Charterondertekenaars zich in 2021 op de instroom van verschillende diversiteitsgroepen.
- De focus ligt name op het aantrekken van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, medewerkers met een arbeidsbeperking/chronische ziekte, jongeren en vrouwen.
- Behoud en doorstroom van deze medewerkers krijgen minder aandacht.
- De doelstellingen voor inclusie richten zich vooral op de organisatiecultuur en de participatie van diversiteitsgroepen binnen de organisatie.

Charterondertekenaars gebruiken twee hoofdstrategieën voor een meer diverse en inclusieve arbeidsorganisatie: 1) het creëren van draagvlak en bewustwording, en 2) het aanpassen van het personeelsbeleid. Ter ondersteuning zetten zij in op monitoring en communicatie. Monitoring is belangrijk voor het meten van resultaten en effecten van beide hoofdstrategieën. Communicatie heeft intern de functie van het creëren van bewustzijn en draagvlak. Extern kan het bijdragen aan het imago van organisaties als een aantrekkelijke werkgever. Onderstaand figuur is een visuele weergave van de onderliggende beleidstheorie.



Strategieën en activiteiten

Bewustwording en draagvlak

- De top-3 van activiteiten voor het vergroten van bewustwording en draagvlak is:
 1. workshops, trainingen en lezingen;
 2. het ondersteunen van medewerkersnetwerken;
 3. het inzetten van ambassadeurs en rolmodellen.
- Opvallend is dat tussen 2019 en 2021 het aandeel trainingen en workshops voor bestuur/directie kleiner en dat voor management en overig groter wordt.

Aanpassen personeelsbeleid

- De top-3 van activiteiten voor het aanpassen van het personeelsbeleid bestaat uit:
 1. het veranderen van vacatureteksten;
 2. het aanboren van nieuwe wervingskanalen;
 3. het instellen van een aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon.
- Minder aandacht gaat uit naar streefcijfers, trainingen voor recruiters en het aanpassen van selectieprocedures. De trend vanaf 2019 geeft aan dat voor het laatste wel meer aandacht ontstaat

Monitoring

- Alle Charterondertekenaars meten de voortgang van hun diversiteitsbeleid. De top-3 activiteiten hiervoor zijn:
 1. registratie van persoonskenmerken;
 2. analyse van HR-data;
 3. medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- Vooral sekse en leeftijd van medewerkers wordt geregistreerd. Andere dimensies van diversiteit worden – waarschijnlijk in relatie tot de privacywetgeving - minder vaak bijgehouden.
- Monitoring richt zich vooral op de instroom, en minder op door- en uitstroom. Voor het laatste komt door de jaren heen langzaam wel meer aandacht.

Communicatie

- Intranet is het meest ingezette kanaal voor interne communicatie over diversiteit en inclusie, gevolgd door interne bijeenkomsten en een interne nieuwsbrief.
- Voor externe communicatie maken Charterondertekenaars vooral gebruik van website, jaarverslag en sociale media.

Kortetermijnopbrengsten (output)



Inclusie

- Twee derde van de doelstellingen gericht op inclusie is behaald; de overige doelstellingen zijn vrijwel allemaal goed op weg.
- Charterondertekenaars oordelen positief over draagvlak voor diversiteit en inclusie in hun organisaties. Draagvlak in de top krijgt de hoogste score (8.0 op een schaal van 1 tot 10) gevolgd door management (7.3) en overig personeel (7.1).



Diversiteit

- Charterondertekenaars hebben ruim driekwart van de doelstellingen voor diversiteit behaald of zijn ermee goed op weg. Met name voor instroom van diversiteitsgroepen zijn doelen geformuleerd.
- Opvallende trends zijn de toename van de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en/of chronisch ziekte en de sterke toename van vrouwen in hogere functies.
- De groeiende aandacht voor etnisch-culturele diversiteit vertaalt zich nog niet in zichtbare resultaten; gebrek aan monitoring – vanwege de AVG – is daar debet aan.

Langetermijnopbrengsten (intermediate outcome)



Inclusiever klimaat

- Verreweg de meeste Charterondertekenaars zien verbetering in bewustwording en draagvlak ten opzichte van 2020. De meerjarige trend is dat alle organisatielagen hoger scoren en de verschillen ertussen kleiner worden.
- Een flink deel van de ondertekenaars rapporteert een verbetering van diversiteit in het denken van en in respectvol gedrag tussen medewerkers.
- Opvallend is dat de meeste ondertekenaars geen zicht hebben op de bijdrage van diversiteit en inclusie aan zakelijke prestaties. Vanaf 2019 neemt het aandeel dat daarop wel zicht heeft toe en beoordeelt men dit ook positiever.



Diverser personeel

- Charterondertekenaars zien door de tijd heen vooral verbetering in de instroom van divers personeel: bijna twee derde zegt in 2021 meer medewerkers uit diversiteitsgroepen te hebben aangetrokken dan in 2020.
- Er is beduidend minder aandacht voor het vervolg van de 'employee journey'. Er zijn minder doelstellingen voor toename van doorstroom en afname van uitstroom; dit wordt ook minder gemonitord.

Conclusies



Bewustwording en draagvlak

- De resultaten over 2021 laten zien dat de positieve ontwikkeling van voorgaande jaren wordt voortgezet. Bijna alle Charterondertekenaars voeren activiteiten uit om bewustwording en draagvlak te vergroten en boeken daarmee goede resultaten. Met stip bij bestuur en leidinggevenden, maar ook bij andere werknemers.
- In lijn hiermee zijn ook hogere scores te zien bij de medewerkerstevredenheidsonderzoeken die Charterondertekenaars uitvoeren.



Aanpassen personeelsbeleid

- In de werving van divers personeel gaat de meeste aandacht uit naar de dimensies etnisch-culturele achtergrond, sekse en arbeidsbeperking/chronische ziekte.
- Charterondertekenaars hebben – net als in voorgaande jaren – vooral op het gebied van instroom doelstellingen geformuleerd. Alleen voor vrouwelijke medewerkers is er ook aandacht voor doorstroom en het voorkomen van uitstroom.
- Dit achterblijven van de aandacht voor behoud en doorstroom is een blijvend punt van aandacht. Het is belangrijk om in D&I-beleid de aandacht op de hele 'employee journey' te richten. Er liggen kansen voor organisaties om te zorgen dat hun inspanningen voor diversiteit en inclusie beter op elkaar aansluiten, zodat een inclusiever werkklimaat ook daadwerkelijk leidt tot behoud en meer doorstroom van diverse medewerkers.



Gemonitorde resultaten diversiteitsbeleid

- De inspanningen voor een diverser personeelsbestand leveren positieve resultaten op. Dit is vooral te zien bij diversiteit in sekse, leeftijd en arbeidsbeperking/chronische ziekte. De meeste Charterondertekenaars hebben hun doelen hiervoor gehaald of zijn er goed mee op weg.
- Voor de dimensie etnisch-culturele diversiteit geldt dit in iets mindere mate. De verklaring hiervoor kan zijn dat dit ook veel minder wordt gemonitord.
- Ook het zicht op in-, door-, en uitstroom van LHBTI+-medewerkers ontbreekt vaak, waarschijnlijk vanwege het feit dat werkgevers hierover vanwege privacygevoeligheid geen data hebben.
- Charterondertekenaars verbreden hun focus; zij richten zich op meer dimensies van diversiteit.
- Een andere trend is de toename van de aandacht voor inclusie: het aantal doelstellingen daarvoor neemt toe.
- Het belangrijkste knelpunt in de uitvoering van diversiteits- en inclusiebeleid is onvoldoende beschikbare uren (fte).



Impact coronapandemie

Het is bekend dat economische onzekerheid vaak leidt tot minder aandacht voor diversiteitsbeleid. Toch is tijdens de coronapandemie bij de Charterondertekenaars de aandacht voor diversiteit en inclusie niet afgenomen. Net als in 2020 heeft ook in 2021 het diversiteitsbeleid even veel prioriteit als vóór de coronapandemie. Bij de grote meerderheid is het beschikbare budget en de menskracht ofwel gelijk gebleven, ofwel toegenomen. Wel was er een effect op de activiteiten die zijn ingezet: er zijn door de coronapandemie minder workshops, trainingen en evenementen georganiseerd.