



# SAMENVATTING MONITOR CHARTER DIVERSITEIT 2019

# COLOFON

## DIVERSITEIT IN BEDRIJF

*Diversiteit in Bedrijf* wordt gefaciliteerd door de Sociaal-Economische Raad (SER), de belangrijkste adviesraad voor regering en parlement over sociaal-economische vraagstukken. In de SER werken ondernemers, werknemers en onafhankelijke kroonleden samen. *Diversiteit in Bedrijf* wordt financieel mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



*Diversiteit in Bedrijf* **overstijgt** verschillende diversiteitsdimensies, **verbindt** netwerken van bedrijven en maatschappelijke organisaties, **ondersteunt** bedrijven bij het versterken van diversiteit en inclusie en meet de resultaten van het diversiteitsbeleid.

Het volledige eindrapport van de Monitor Charter Diversiteit 2019 is te downloaden via [www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl). Deze samenvatting geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten.

Het eindrapport geeft meer specifieke informatie en behandelt ook meer thema's dan in de samenvatting aan de orde komen.

Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag

T: 070 – 3 499 576  
E: [DIB@ser.nl](mailto:DIB@ser.nl)



[www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)



CharterDiv



*Diversiteit in Bedrijf*

## VOORWOORD

Voor u ligt de samenvatting van de Monitor 2019 van het Charter Diversiteit. De Monitor schetst een gevarieerd beeld van het werk dat Charterondertekenaars in 2019 hebben verzet om diversiteit en inclusie in hun arbeidsorganisaties te vergroten. In hun plan van aanpak hebben de bedrijven hiervoor doelstellingen geformuleerd en activiteiten beschreven. De Monitor beschrijft wat Charterondertekenaars daarvan in 2019 hebben gerealiseerd en welke resultaten zij hebben behaald.

Ik ben blij te kunnen constateren dat - net als in 2018 - de overgrote meerderheid van de Charterondertekenaars aangeeft de doelstellingen geheel of grotendeels te hebben behaald. Daarbij gaat het zowel om doelstellingen voor een diverser personeelsbestand als om doelstellingen voor een meer inclusieve bedrijfscultuur. Zo hebben ondertekenaars in 2019 meer mensen uit verschillende diversiteitsgroepen - waaronder mensen met een beperking en een niet-westerse migratieachtergrond - in dienst genomen en hebben allerlei activiteiten geleid tot meer draagvlak en bewustwording. Het inclusiever maken van de bedrijfscultuur krijgt ook steeds meer aandacht. Het blijft wel een uitdaging voor bedrijven om voor inclusie concrete en meetbare doelstellingen te formuleren. Dat is 'werk in uitvoering'.

De Monitor geeft een goed overzicht van het scala van activiteiten dat Charterondertekenaars inzetten voor het bereiken van hun doelen. Dat de meeste ondertekenaars langs meerdere strategische lijnen activiteiten uitvoeren is een belangrijk pluspunt. Succes op het gebied van diversiteit en inclusie is vooral afhankelijk van een samenhangende aanpak: werken aan bewustwording en draagvlak in alle lagen van de organisaties, aanpassen van het personeelsbeleid en effectieve in- en externe communicatie zijn de pijlers van het gebouw. De Monitor benoemt ook de mogelijke scheurtjes in die pijlers: de knelpunten in de uitvoering van beleid. Dit vergroot de kennis over 'wat wel en niet werkt' en helpt deze knelpunten te voorkomen. Ik hoop dat dit bedrijven en organisaties die zich nog niet bij het Charter Diversiteit hebben aangesloten zal inspireren om dit wel te doen.

In de kern gaat het bij diversiteit en inclusie om samen doen en samen werken. In deze tijd van coronacrisis kan het belang van dit 'met elkaar' niet genoeg worden benadrukt.

Veel van de groepen waarvoor *Diversiteit in Bedrijf* en de Charterondertekenaars zich inzetten - jongeren, mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, mensen met een arbeidsbeperking - lopen de kans door deze crisis hun werk te verliezen of hebben dat lot al ondergaan. Daarmee dreigt ook de geboekte vooruitgang te verdampen. Dat mogen we niet laten gebeuren. Mijn oproep is daarom niet in de reflex te vervallen om in moeilijke tijden diversiteit en inclusie onderaan de agenda te zetten. Daarmee span je het paard achter de wagen. De veerkracht en creativiteit die diversiteit en inclusie met zich meebrengen kunnen juist nu meerwaarde leveren.

*Diversiteit in Bedrijf* zal zich de komende jaren in elk geval vol overtuiging blijven inzetten voor meer diversiteit en inclusie op de Nederlandse arbeidsmarkt. En dat doen we met steun van het gestaag groeiend aantal Charterondertekenaars - inmiddels 230 - dat samen een vruchtbaar netwerk van koplopers vormt dat elkaar en anderen motiveert en inspireert.

Tot slot wil ik alle Charterondertekenaars, de onderzoekers van Regioplan en de medewerkers van *Diversiteit in Bedrijf* hartelijk bedanken voor hun inzet, betrokkenheid en medewerking.

**Harry van de Kraats,**  
voorzitter Raad van Advies  
*Diversiteit in Bedrijf*



# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>3</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIES VAN DIVERSITEIT</b>	<b>5</b>
<b>DOELSTELLINGEN</b>	<b>6</b>
<b>STRATEGIEËN EN ACTIVITEITEN</b>	<b>6</b>
<b>UITVOERING</b>	<b>7</b>
<b>MONITORING</b>	<b>8</b>
<b>RESULTATEN</b>	<b>8</b>
<b>MEERWAARDE VAN DIVERSITEIT</b>	<b>9</b>
<b>ONDERSTEUNING DOOR DIVERSITEIT IN BEDRIJF</b>	<b>10</b>
<b>OPVALLENDE ONTWIKKELINGEN</b>	<b>10</b>

# INLEIDING

In hoeverre brengen bedrijven die het Charter Diversiteit hebben getekend hun diversiteitsplannen in praktijk en welke resultaten levert dit op? *Diversiteit in Bedrijf* heeft hiernaar onderzoek gedaan op basis van de rapportages van de ondertekenaars over het jaar 2019. Voor het onderzoek werd een online-enquête uitgezet onder de 126 bedrijven die vóór 1 augustus 2019 het Charter Diversiteit tekenden en een plan van aanpak hebben opgesteld. Daarvan hebben 106 bedrijven een rapportage ingediend. Het onderzoek is uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek. Dit is een samenvatting van het eindrapport.<sup>1</sup>

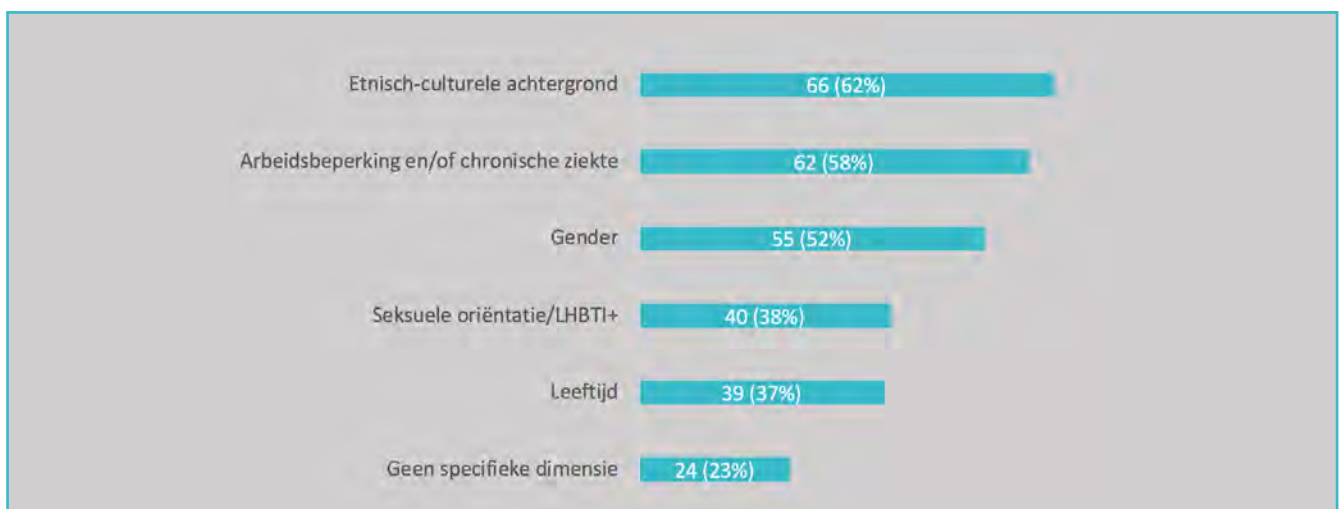
De belangrijkste bevindingen zijn:

- > Bijna alle ondertekenaars van het Charter Diversiteit signaleren in 2019 een toename van de instroom van medewerkers uit diversiteitsgroepen.
- > De Charterondertekenaars geven aan dat zij de meeste van hun doelen hebben behaald of daarmee goed op weg zijn.
- > Charterondertekenaars zijn over het algemeen positief over de opbrengsten van hun diversiteitsbeleid. Zij zijn vooral positief over de mate van bewustwording en draagvlak en zien een verbetering ten opzichte van 2018.
- > De belangrijkste knelpunten in de uitvoering van diversiteitsbeleid liggen op het gebied van personele capaciteit, urgentiebesef onder het personeel en het meten van de uitkomsten van het diversiteitsbeleid.
- > De uitkomsten van de Monitor 2019 komen sterk overeen met de uitkomsten van de Monitor 2018.<sup>2</sup> Een verschil is dat de Charterondertekenaars hun beleid vaker richtten op een specifieke dimensie van diversiteit en minder op inclusie in het algemeen.
- > Er is veel waardering voor de ondersteuning door *Diversiteit in Bedrijf*.

## DIMENSIES VAN DIVERSITEIT

Ruim 65% van de Charterondertekenaars richtte zich in 2019 op meerdere dimensies van diversiteit. De meeste aandacht ging uit naar de dimensie etnisch-culturele achtergrond (62%). Ook was er veel aandacht voor de dimensies arbeidsbeperking/chronische ziekte (58%) en gender (52%). Seksuele oriëntatie/LHBTI+ (38%) en leeftijd (37%) waren minder focus van beleid. Een relatief kleine groep ondertekenaars (23%) had een brede focus en richtte zich niet op een specifieke dimensie. Ten opzichte van 2018 was er in de meeste gevallen (89%) geen verandering in focus. Wel werd er in 2019 vaker voor een specifieke dimensie gekozen en minder voor inclusie in het algemeen.

*Figuur 1. Dimensies van diversiteit waarop Charterondertekenaars in 2019 hun diversiteitsbeleid richtten, in aantallen en percentages 2019 (N=106)*



1. Het Charter Diversiteit. Monitor 2019. Regioplan, in opdracht van *Diversiteit in Bedrijf*/SER, september 2020.

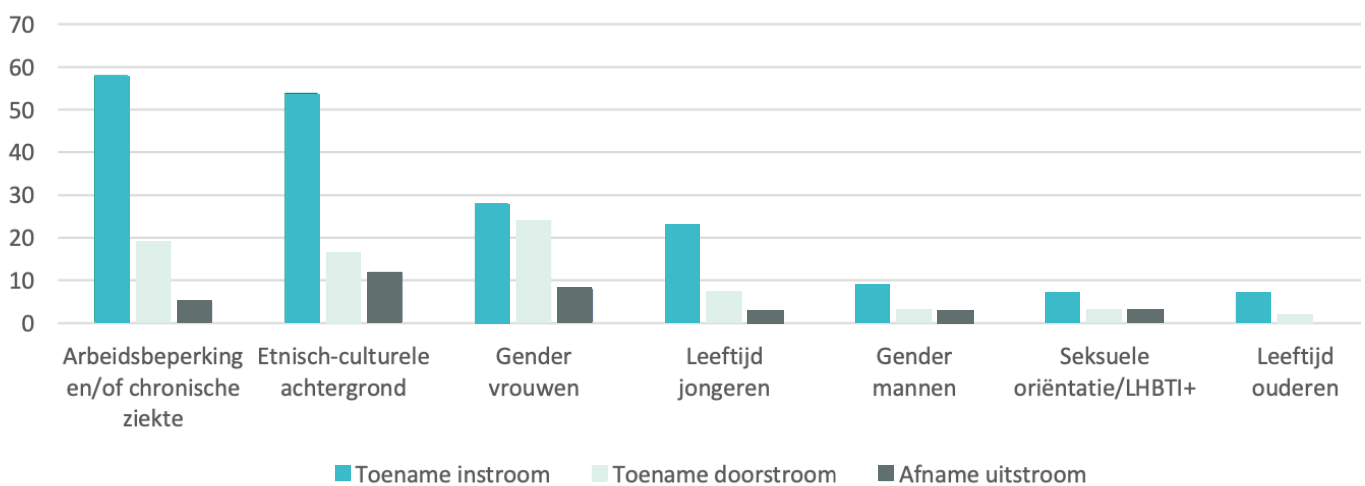
2. Het Charter Diversiteit. Monitor 2018, Regioplan, in opdracht van *Diversiteit in Bedrijf*/Stichting van de Arbeid, januari 2020.

## DOELSTELLINGEN

Van de 106 rapporterende Charterondertekenaars formuleerden 80% doelstellingen voor een meer divers personeelsbestand en 64% doelstellingen voor een meer inclusieve werksfeer. Dat wijst erop dat de meeste ondertekenaars zich bewust zijn van het belang van een samenhangend beleid waarbij alle medewerkers uit alle lagen van de organisatie zijn betrokken. Ook het gebruik van medewerkerstevredenheidsonderzoek (53%) met specifieke vragen over diversiteit en inclusie is daarvoor een indicatie. Bijna 20% van de ondertekenaars formuleerden alleen doelstellingen voor inclusie. Hiervoor wordt een heel scala van activiteiten ingezet, maar de impact blijkt moeilijk te meten. Het formuleren van meetbare doelen voor inclusie blijft een uitdaging.

De 85 ondertekenaars met doelstellingen voor meer diversiteit richtten zich in 2019 voornamelijk op instroom van diversiteitsgroepen. Daarbij ging de meeste aandacht uit naar de dimensie arbeidsbeperking/chronische ziekte en etnisch-culturele achtergrond. Bij doorstroom lag de focus van de ondertekenaars vooral op gender (vrouwen).

Figuur 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.

## STRATEGIEËN EN ACTIVITEITEN

*Diversiteit in Bedrijf* onderscheidt in het plan van aanpak Charter Diversiteit drie strategieën voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer: bevorderen van bewustzijn en draagvlak, aanpassen van het personeelsbeleid en (in- en externe) communicatie. De meeste bedrijven passen meerdere strategieën toe om hun diversiteitsbeleid in de praktijk te brengen.

De top-3 activiteiten die worden ingezet voor het bevorderen van draagvlak en bewustwording zijn:

- > geven van workshops, trainingen of lezingen;
- > investeren in medewerkersnetwerken;
- > aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen.

Vooral workshops en trainingen zijn populair en worden als succesvol beschouwd, al weten bedrijven niet altijd de beoogde doelgroep te bereiken. Daarnaast investeren bedrijven in het ondersteunen van diversityboards/werkgroepen en is er een vrij grote categorie 'Overige activiteiten' (35% van het totaal).

De top-3 activiteiten voor het aanpassen van het personeelsbeleid zijn:

- > bijstellen van vacatureteksten;
- > aanboren van nieuwe wervingskanalen;
- > aanstellen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of van een vertrouwenspersoon.

Daarnaast komen andere activiteiten ook regelmatig voor, zoals trainingen voor recruiters en selecteurs, formuleren van streefcijfers, coaching en mentorschap, aanpassing van selectieprocedures en divers samenstellen van selectiecommissies. Het creëren van specifieke voorzieningen voor diversiteitsgroepen is het minst populair. Het aanboren van nieuwe wervingskanalen blijkt 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.

De Charterondertekenaars is ook gevraagd om per strategie hun meest en minst succesvolle activiteiten in 2019 te beschrijven. Als het gaat om het bevorderen van draagvlak en bewustwording was het organiseren van evenementen en trainingen het succesvolst. Opvallend genoeg behoorden deze activiteiten ook tot de meest genoemde minder geslaagde activiteiten. Er was bijvoorbeeld sprake van weinig animo of een beperkt bereik onder medewerkers. Ondertekenaars noemden als oorzaak onder andere een te vrijblijvend karakter en onvoldoende promotie onder al het personeel. Het aanboren van nieuwe wervingskanalen, vaak met behulp van externe bureaus, was in de ervaring van ondertekenaars het succesvolst bij het aanpassen van het personeelsbeleid.

Figuur 3. Meest succesvolle activiteiten per strategie (N=106\*)

Activiteiten	Aantal	Percentage
<b>Bevorderen draagvlak en bewustwording</b>		
Evenementen organiseren/bijwonen	36	34%
Trainingen organiseren	32	30%
Dialogoog openen	9	8%
Medewerkersnetwerken opzetten/versterken	8	8%
<b>Aanpassen personeelsbeleid</b>		
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%
<b>Communicatie</b>		
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 kon opgeven, tellen de aantallen niet op tot 106. In deze tabel worden alleen de activiteiten vermeld die minstens zeven keer genoemd zijn.

## UITVOERING

De Monitor laat zien dat in de meeste organisaties de top het belang van diversiteit intern en extern uitdraagt. Ook zijn er stappen gezet om het beleid te verankeren in de organisatie, bijvoorbeeld door een specifieke persoon/groep verantwoordelijk te maken en direct te rapporteren aan directie of raad van bestuur. De meerderheid is tevreden over het beschikbare budget.

Het meest genoemde knelpunt is een gebrek aan tijd c.q. menskracht dat beschikbaar is voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Andere knelpunten waren:

- > externe relaties worden niet betrokken bij het diversiteitsbeleid;
- > de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging is niet betrokken bij de uitvoering van het diversiteitsbeleid.

## MONITORING

Alle Charterondertekenaars monitoren de voortgang van hun diversiteitsbeleid. Zij zetten daarvoor verschillende instrumenten in. De meest gebruikte instrumenten in 2019 waren:

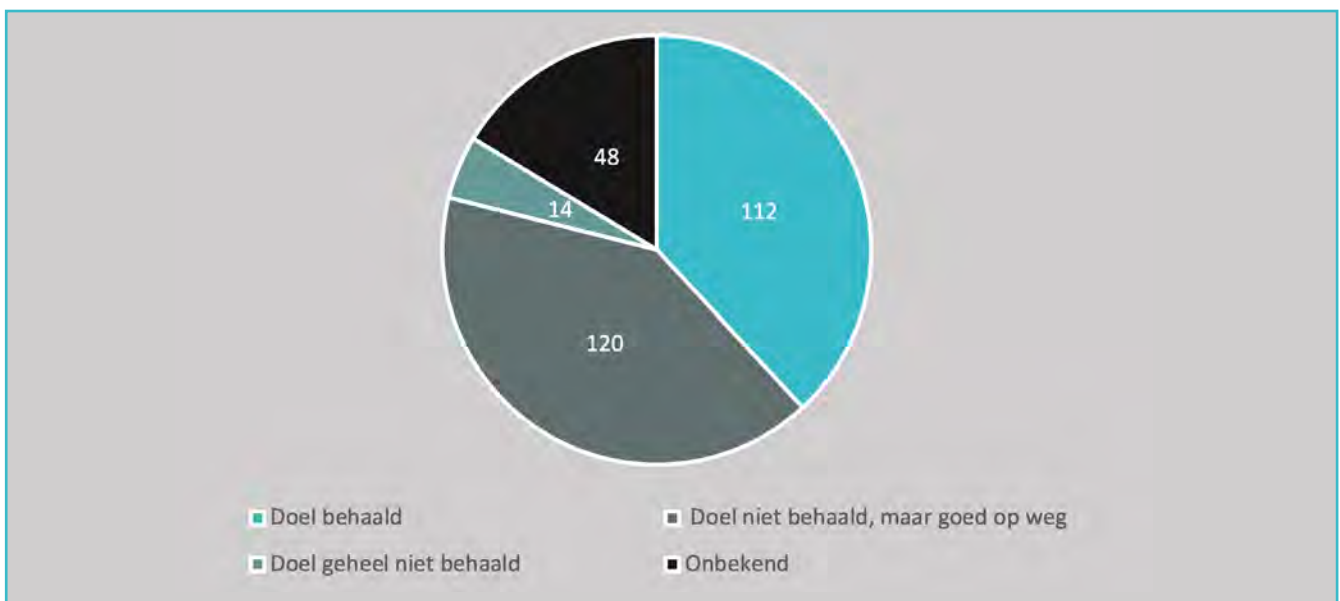
- > registratie van kenmerken van werknemers, vooral gericht op gender (69%), arbeidsbeperking/chronische ziekte (64%), leeftijd (61%) en in mindere mate op etnisch-culturele achtergrond (32%) en seksuele oriëntatie (11%);
- > data-analyse, bijvoorbeeld van HR-gegevens (66%);
- > vragen over diversiteit en inclusie in medewerkerstevredenheidsonderzoek (53%);
- > monitoren van exitgesprekken (34%).

Als in 2019 sprake was van registratie van diversiteitsgroepen was dit vooral gericht op het monitoren van de instroom en in mindere mate van de doorstroom (met uitzondering van vrouwen) en uitstroom.

## RESULTATEN

De rapporterende Charterondertekenaars zijn over het algemeen tevreden over hun resultaten in 2019: zij hebben de meeste doelstellingen behaald of zijn goed op weg.

Figuur 4. Mate waarin doelstellingen voor 2019 ten aanzien van diversiteit volgens Charterondertekenaars zijn behaald in absolute aantallen (N=85\*)



*\*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.*

Wat betreft in-, door- en uitstroom van medewerkers rapporteren Charterondertekenaars ten opzichte van 2018:

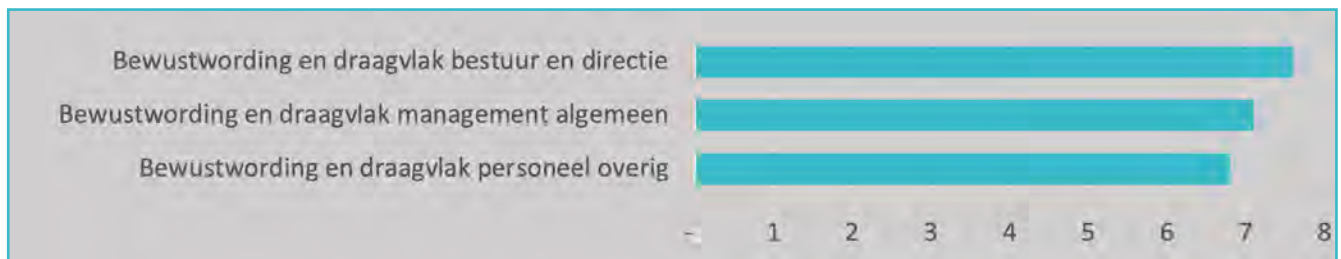
- > een toename van de instroom van mensen met een arbeidsbeperking/chronisch ziekten, mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, vrouwen en jongeren;
- > een toename van de doorstroom naar hogere functies van vooral vrouwen, maar ook - zij het in mindere mate - van mensen met een arbeidsbeperking/chronisch ziekten, mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren;
- > een toename van de uitstroom van oudere medewerkers;
- > onvoldoende gegevens over LHBTI+-medewerkers.

Ondertekenaars zijn in het algemeen ook tevreden over de stand van zaken ten aanzien van bewustwording en draagvlak in hun organisatie, vooral onder bestuur en directie.



Figuur 5. Gemiddelde beoordelingen van de stand van zaken op het gebied van bewustwording en draagvlak (N=106)

Positief is dat een ruime meerderheid van de Charterondertekenaars ten opzichte van 2018 in 2019 een verbetering ziet van het draagvlak onder overig personeel (72%), algemeen management, en bestuur en directie (beide categorieën 68%).



## MEERWAARDE VAN DIVERSITEIT

De Monitor geeft ook een beeld van de beoordeling door Charterondertekenaars van de meerwaarde van het diversiteitsbeleid. Aan hen is gevraagd verschillende aspecten hiervan op een schaal van 1 tot 10 te beoordelen. In het algemeen zijn zij redelijk positief over de verschillende aspecten van het diversiteitsbeleid. De bijdrage aan de diversiteit onder klanten en aan respectvol gedrag tussen medewerkers krijgt de hoogste beoordeling. Het minst positief zijn ondertekenaars over de bijdrage aan diversiteit aan zakelijke prestaties in termen van omzet en rendement. Over dit laatste blijken in de praktijk ook nauwelijks gegevens bekend.

Ten opzichte van 2018 zien ondertekenaars vooral verbeteringen in de bijdrage van diversiteit aan het aantrekken van medewerkers uit diversiteitsgroepen, aan diversiteit in denken van medewerkers en aan creativiteit en innovatie.

Figuur 6. Gemiddelde beoordelingen van de opbrengsten van het diversiteitsbeleid (N=106)



## ONDERSTEUNING DOOR *DIVERSITEIT IN BEDRIJF*

---

Charterondertekenaars zijn tevreden over de ondersteuning die zij in 2019 van *Diversiteit in Bedrijf* hebben ontvangen. Op een schaal van 1 tot 10 krijgt de ondersteuning een score van 7,2 tot 7,7. Zij maakten vooral gebruik van de nieuwsbrief, kennisdocumenten en Charterbijeenkomsten. In 2020 hebben zij de meeste behoefte aan kennisdocumenten en Charterbijeenkomsten. Opvallend is dat er ook behoefte is aan de helpdeskfunctie, maar relatief weinig ondertekenaars maakten daar al gebruik van.

## OPVALLENDE ONTWIKKELINGEN

---

De uitkomsten van de Monitor 2019 komen sterk overeen met die van 2018, maar er zijn enkele verschuivingen zichtbaar:

- > Charterondertekenaars richtten zich in 2019 veel vaker op een specifieke dimensie van diversiteit dan in 2018 en minder op inclusie in het algemeen.
- > In 2019 lag de focus van het diversiteitsbeleid van Charterondertekenaars vooral op de dimensies etnisch-culturele achtergrond en arbeidsbeperking/chronische ziekte. In 2018 ging de meeste aandacht uit naar 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. Trainingen en workshops voor alle bedrijfslagen 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, het creëren van urgentiebesef en het meten van de uitkomsten van het diversiteitsbeleid. Gebrek aan deskundigheid en strenge regelgeving en bureaucratie rondom het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking waren knelpunten die in 2019 minder aan de orde waren.





Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag

T: 070 – 3 499 576  
E: DIB@ser.nl



[www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)



CharterDiv



*Diversiteit in Bedrijf*