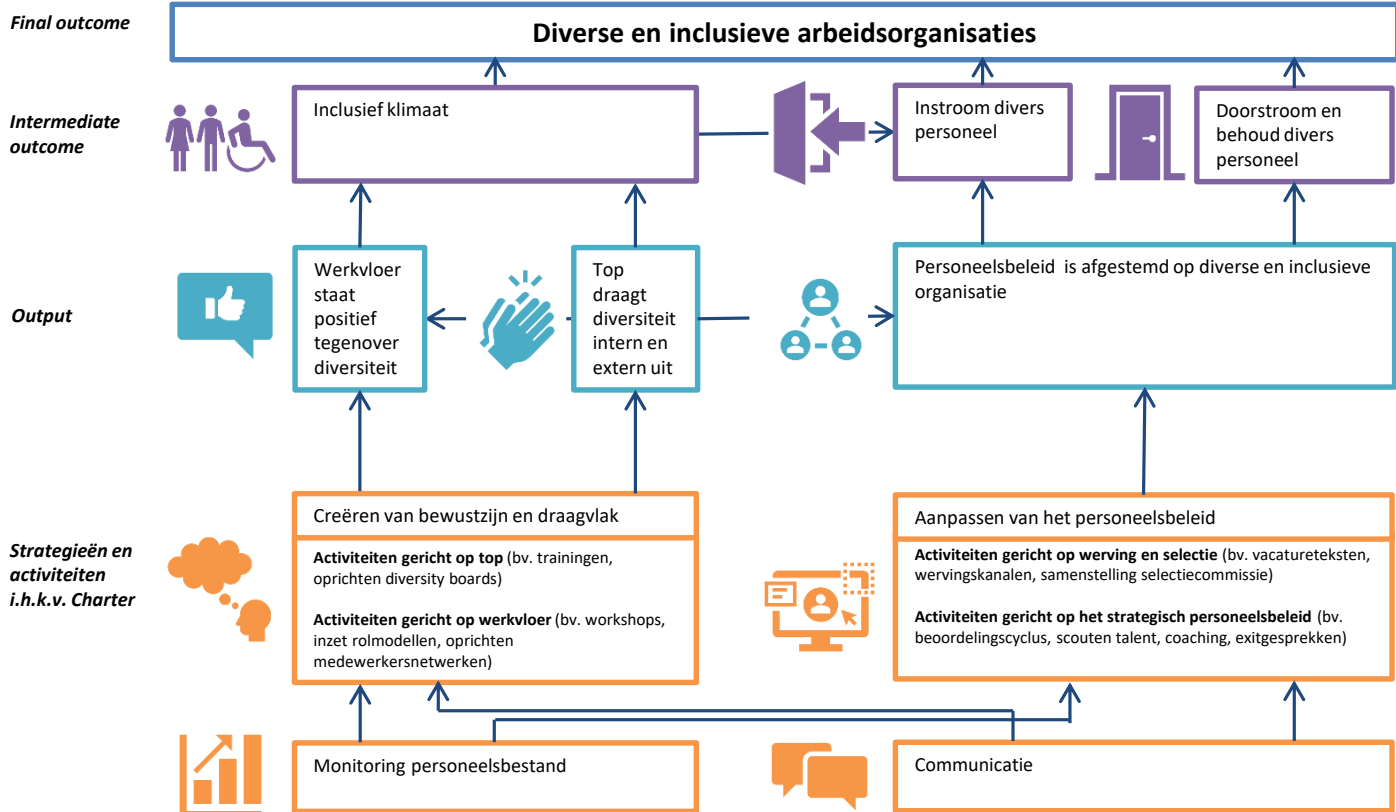


De Monitor Charter Diversiteit van SER Diversiteit in Bedrijf geeft inzicht in de doelen, strategieën, activiteiten en behaalde resultaten van Charterondertekenaars. Deze factsheet presenteert de belangrijkste bevindingen uit de Monitor 2020 aan de hand van de beleidstheorie die ten grondslag ligt aan de structuur van de plannen van aanpak van de Charterondertekenaars en aan het jaarlijkse rapportageformat.

Charterondertekenaars hanteren twee hoofdstrategieën om te komen tot een diversere en inclusievere arbeidsorganisatie: 1) het creëren van bewustzijn en draagvlak voor diversiteit en inclusie en 2) het aanpassen van het personeelsbeleid. Ter ondersteuning zetten organisaties in op het monitoren van de samenstelling van het personeelsbestand en op communicatie. Monitoring is belangrijk voor het meten van resultaten en effecten van beide hoofdstrategieën. Communicatie heeft intern de functie van het creëren van bewustzijn én extern de functie van het 'branden' van organisaties als een aantrekkelijke werkgever.

Doelstellingen

Charterondertekenaars formuleren (jaarlijks) doelstellingen voor hun beleid ten aanzien van Diversiteit en Inclusie. Voor het bevorderen van een divers personeelsbestand richten de meeste Charterondertekenaars zich in 2020 op de instroom van diversiteitsgroepen, met name ten aanzien van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, een arbeidsbeperking/chronische ziekte en van vrouwen. Voor het bevorderen van een inclusieve werksfeer formuleren Charterondertekenaars in 2020 doelstellingen voor de organisatiecultuur en de participatie van diversiteitsgroepen binnen de organisatie.



Strategieën en activiteiten



Charterondertekenaars zetten in 2020 vooral in op workshops, trainingen en lezingen voor het personeel (70% van de ondertekenaars) en management (61% van de ondertekenaars) en op het ondersteunen van medewerkersnetwerken (52% van de ondertekenaars) om bewustwording en draagvlak voor diversiteit en inclusie te vergroten. Er is relatief minder aandacht voor het aanstellen van ambassadeurs of rolmodellen (43%) of het investeren of ondersteunen van diversity boards (40%).



Voor het aanpassen van het personeelsbeleid verrichten de Charterondertekenaars met name de volgende activiteiten: het aanpassen van vacatureteksten (77% van de ondertekenaars), het instellen van een vast aanspreekpunt of vertrouwenspersoon voor vragen over diversiteit (65% van de ondertekenaars) en het aanboren van nieuwe wervingskanalen (57% van de ondertekenaars). Zij zetten relatief minder in op het creëren van specifieke voorzieningen voor medewerkers en het divers samenstellen van selectiecommissies.



Bijna alle Charterondertekenaars monitoren de voortgang van hun diversiteitsbeleid. Zij zetten daarvoor verschillende instrumenten in: registratie van kenmerken van medewerkers van met name gender en leeftijd (respectievelijk 73 en 61% van de ondertekenaars), data-analyse van HR-gegevens (69% van de ondertekenaars) en medewerkerstevredenheidonderzoek (62% van de ondertekenaars). Organisaties zetten vooral in op het monitoren van instroom. Dit sluit aan bij de dominante focus die Charterondertekenaars hebben op het bevorderen van de instroom van diversiteitsgroepen. Doorstroom en uitstroom worden beperkt gemonitord en wanneer het wel gebeurt, is het vooral gericht op vrouwen (doorstroom en uitstroom) en personen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte (uitstroom).



Voor de interne communicatie over diversiteit en inclusie wordt vooral gebruikgemaakt van intranet (72% van de ondertekenaars) en voorlichtingsbijeenkomsten (57% van de ondertekenaars). Extern dragen de ondertekenaars hun inzet voor diversiteit en inclusie met name uit via het jaarverslag (64% van de ondertekenaars), website (56% van de ondertekenaars) en sociale media (54% van de ondertekenaars).

Kortetermijnopbrengsten (output)



Gemiddeld beoordelen de ondertekenaars de bewustwording en het draagvlak voor diversiteit onder het personeel iets hoger dan in 2019. In 2020 scoort de beoordeling een 7 tegen een 6,8 in 2019. 64% van de ondertekenaars signaleert ten opzichte van 2019 een positieve ontwikkeling bij het personeel in bewustwording en draagvlak voor diversiteit.



Ook het draagvlak voor diversiteit in de top nam licht toe. De ondertekenaars beoordelen bewustwording en draagvlak bij bestuur en directie gemiddeld met een 7,9. In 2019 lag de score op 7,6. Ten opzichte van 2019 signaleert 67% een verbetering in het draagvlak voor diversiteit bij bestuur en directie.



De uitvoering van het diversiteitsbeleid wordt door de top nadrukkelijk ondersteund door het belang van diversiteit intern (80% van de ondertekenaars) en extern (69% van de ondertekenaars) uit te dragen.

Voor de instroom van divers personeel wordt vooral ingezet op het aanpassen van vacatureteksten en het aanboren van nieuwe wervingskanalen. Er is relatief minder aandacht voor de samenstelling van selectiecommissies, terwijl dit ook een belangrijk onderdeel is van een effectieve werving van diversiteitsgroepen. Voor het aanbieden van coaching en mentorschap, vooral belangrijk voor het bevorderen van doorstroom en het voorkomen van uitval, hebben Charterondertekenaars minder aandacht.

Langetermijnopbrengsten (intermediate outcome)



Charterondertekenaars zijn overwegend positief over de resultaten ten aanzien van het bevorderen van een inclusieve organisatiecultuur. Ondertekenaars oordelen positief over respectvol gedrag tussen medewerkers onderling en geven hiervoor gemiddeld een 7,3. Dit is gelijk gebleven ten opzichte van 2019. Twee derde van de ondertekenaars rapporteert wel hogere scores in hun medewerkerstevredenheidsonderzoeken op vragen over diversiteit en inclusie.

Ook ten aanzien van de participatie van verschillende diversiteitsgroepen zijn ondertekenaars redelijk positief over behaalde resultaten. Er is ingezet op programma's voor de ontwikkeling van divers talent, medewerkersnetwerken zijn ondersteund, er zijn maatregelen genomen en procedures ontwikkeld om ongewenst gedrag aan te kunnen pakken en de deelname van werknemers met een diverse achtergrond aan interne organen is gestimuleerd.



Charterondertekenaars rapporteren met name een toename van de instroom van medewerkers ten opzichte van 2019 uit de volgende diversiteitsgroepen: medewerkers met een arbeidsbeperking of chronische ziekte, medewerkers met een migratieachtergrond, vrouwen en jongeren. Dit zijn ook de dimensies waar Charterondertekenaars vooral op inzetten.



Doorstroom en uitstroom worden minder goed gemonitord. Daar waar gegevens beschikbaar zijn, wordt alleen ten aanzien van vrouwen een positieve ontwikkeling wat betreft de doorstroom naar hogere functies binnen de organisatie gerapporteerd.

Conclusies

Impact coronapandemie

De coronapandemie heeft in 2020 niet geleid tot een afname van de aandacht voor diversiteit binnen de Charterondertekenaars. De prioriteit voor diversiteitsbeleid is in 2020 gelijk gebleven of zelfs toegenomen en ook de beschikbaarheid van budget of fte voor diversiteitsbeleid is nagenoeg gelijk gebleven. Economische onzekerheid heeft in het verleden vaak geleid tot minder aandacht voor diversiteitsbeleid bij bedrijven. Op dit moment lijkt daar bij de Charterondertekenaars in ieder geval geen sprake van te zijn.



De coronapandemie is in 2020 wel van invloed geweest op de manier om diversiteit en inclusie onder de aandacht te brengen. Er waren minder mogelijkheden om workshops of trainingen rondom bewustwording en draagvlak aan te bieden. Ook nam de druk op het realiseren van een inclusief werkklimaat toe. Het verplicht thuiswerken belemmerde de sociale cohesie en organisaties moesten op zoek gaan naar nieuwe manieren van verbinding.

Bewustwording en draagvlak

Voor het creëren van een inclusief klimaat laten de resultaten over 2020 een positieve ontwikkeling zien. Charterondertekenaars voeren concrete activiteiten uit voor het creëren van bewustwording en draagvlak en zijn positief over veranderingen in de organisatiecultuur en maatregelen gericht op het betrekken van diverse groepen bij de organisatie. Deze bevindingen worden ondersteund door de hogere scores op de medewerkerstevredenheidsonderzoeken die de Charterondertekenaars uitvoeren.



Aanpassen personeelsbeleid

Charterondertekenaars zetten ook in 2020 in op het aanpassen van het personeelsbeleid om te komen tot een diverser samengesteld personeelsbestand. De resultaten hiervan zijn minder eenduidig. Er is met name aandacht voor instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, mensen met een arbeidsbeperking/chronische ziekte en vrouwen. Slechts een beperkt aantal ondertekenaars heeft aandacht voor de dimensie leeftijd, en dan met name voor de instroom van jongeren. Voor lhbti+ zijn inspanningen vooral gericht op het creëren van een inclusieve werksfeer om daarmee instroom van deze werknemers te bevorderen. Er zijn weinig ondertekenaars die het vergroten van de instroom van lhbti+ expliciet als doelstelling hebben geformuleerd.



Gemonitorde resultaten diversiteitsbeleid

Voor de instroom van mensen met een arbeidsbeperking of chronische ziekte en voor vrouwen worden positieve resultaten geboekt. De instroom van mensen met een migratieachtergrond is voor veel bedrijven weliswaar een speerpunt, maar het zicht op de resultaten op dit punt ontbreekt regelmatig. Dit hangt samen met de terughoudendheid van bedrijven om de etnische-culturele achtergrond van personeel te registreren.



Er is nog weinig aandacht voor het (inzichtelijk maken van) doorstroom en uitstroom van medewerkers uit diversiteitsgroepen. Dit maakt het diversiteitsbeleid kwetsbaar, omdat het aantrekken van nieuwe medewerkers alleen niet voldoende is om duurzaam tot een diverse organisatie te komen. Het stimuleren van doorstroom en het voorkomen van voortijdige uitstroom moeten eveneens onderdeel zijn van effectief diversiteitsbeleid. De inzet die organisaties plegen om tot een inclusievere organisatie te komen, zou explicietier verknoopt kunnen worden aan inspanningen gericht op het bevorderen van doorstroom en het voorkomen van uitval.