

Diversiteit en Inclusie: wat werkgevers willen weten

Een analyse van 6000 helpdeskvragen over de periode 2019-2021.

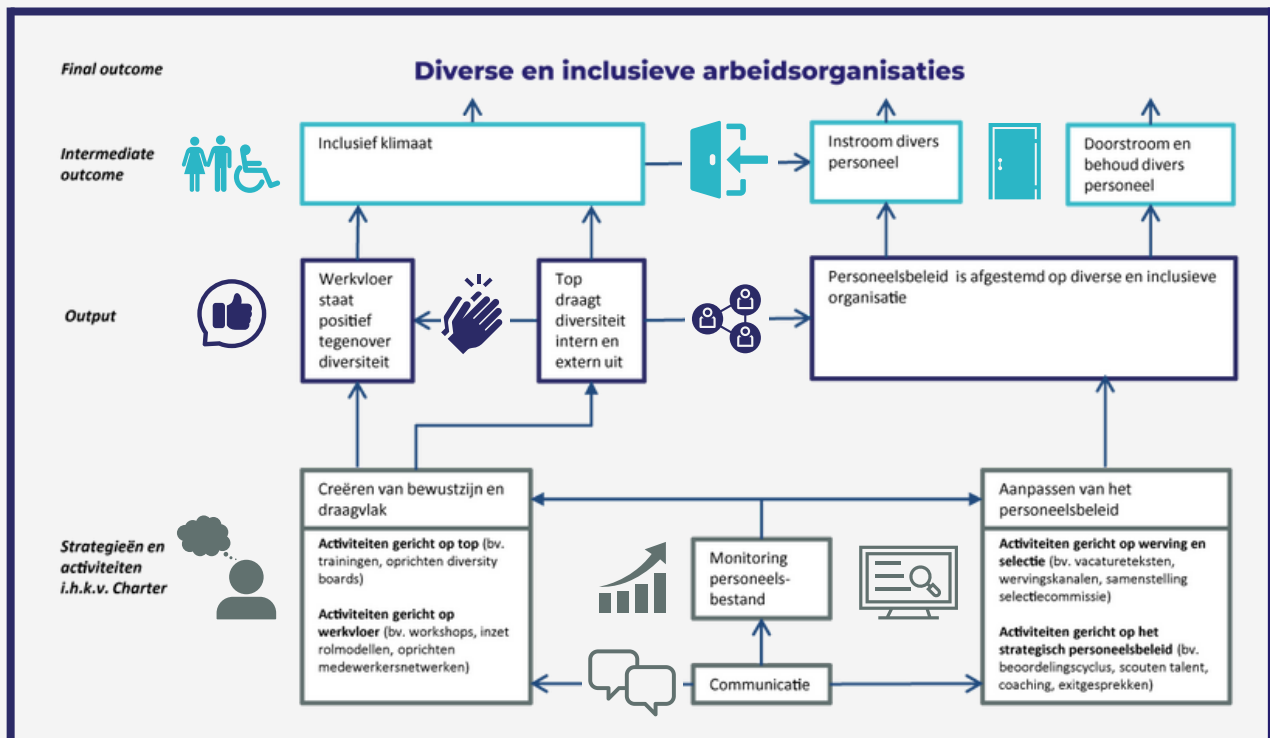


SER Diversiteit in Bedrijf biedt werkgevers van bedrijven en publieke organisaties de mogelijkheid zich aan te sluiten bij het Charter Diversiteit en gebruik te maken van een helpdesk voor vragen over de ontwikkeling en de uitvoering van diversiteits- en inclusiebeleid. Op verzoek van SER Diversiteit in Bedrijf en met steun van de Goldschmeding Foundation heeft Centerdata een analyse gemaakt van de helpdeskvragen in de periode 2019-2021

Werkgevers maakten veelvuldig gebruik van de helpdesk. Ruim 6000 vragen zijn geanalyseerd waarbij de aard, omvang en sector van de hulpvragende organisatie ook in kaart is gebracht.

Helpdeskvragen van werkgevers kunnen betrekking hebben op een of meerdere dimensies van diversiteit: arbeidsvermogen,

etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, sekse, en seksuele oriëntatie/LHBTI+). Tevens raken de vragen verschillende onderdelen van het diversiteits- en inclusiebeleid: bewustwording en draagvlak, aanpassen van het personeelsbeleid, communicatie en monitoring. Aan deze ordening ligt een beleidstheorie ten grondslag die hieronder visueel is weergegeven.

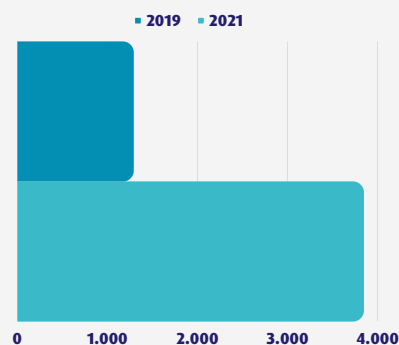


Figuur 1: Beleidstheorie voor het realiseren diverse en inclusieve arbeidsorganisaties

Bevindingen

Sterke groei in aantal helpdeskvragen

- Het aantal helpdeskvragen nam sterk toe: van 1.292 in 2019 tot 3.846 in 2021. Deze groei houdt gelijke tred met de groei van het aantal ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Dit duidt erop dat ondertekenaars serieus aan de slag gaan met hun uitdagingen op het gebied van D&I, impact willen maken en de helpdesk van SER Diversiteit in Bedrijf goed weten te vinden.
- Ook andere werkgevers dan ondertekenaars van het Charter Diversiteit maken veelvuldig gebruik van de helpdesk van SER Diversiteit in Bedrijf.
- Naast inhoudelijke vragen over de verschillende dimensies van diversiteit en aspecten van D&I-beleid, vragen werkgevers vaak om praktische ondersteuning, bijvoorbeeld bij het organiseren van trainingen, lezingen en workshops. Ook vragen zij vaak naar voorbeelden van goede praktijken en methoden van andere werkgevers uit het netwerk van SER Diversiteit in Bedrijf.

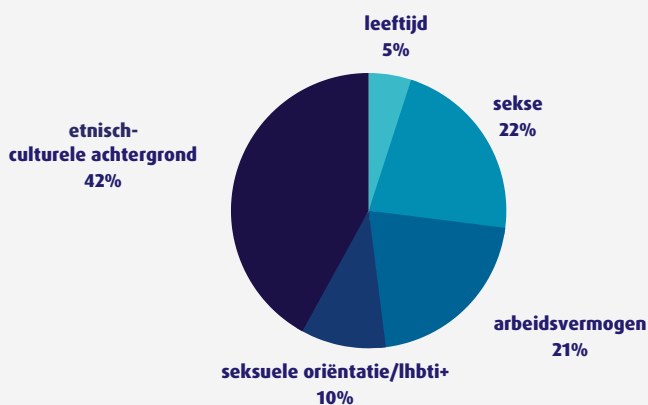


Figuur 2: Aantal helpdeskvragen

Bevindingen

Dimensies: meeste vragen over de etnisch-culturele achtergrond

- De meeste werkgevers richten zich op meerdere dimensies van diversiteit. Daardoor zijn de meeste helpdeskvragen algemener van aard en niet aan een specifieke dimensie toe te rekenen. 20% van de helpvragen gaat over een bepaalde dimensie van diversiteit
- De meeste vragen gaan over de dimensie etnisch-culturele achtergrond (42%), gevolgd door sekse (22%) en arbeidsvermogen (21%). Over de dimensies seksuele oriëntatie/lhbt+ (10%) en leeftijd (5%) worden minder vragen gesteld.



Figuur 3: Helpdeskvragen op dimensie



Bevindingen

Onderdelen: meeste vragen over bewustwording en draagvlak en aanpassing van het personeelsbeleid

- Bijna de helft van de 6.105 helpdeskvragen heeft betrekking op een bepaald onderdeel van het beleid. De andere helft gaat over diversiteits- en inclusiebeleid in het algemeen of over een aantal onderdelen tegelijk.
- De meeste helpvragen hebben betrekking op het creëren van bewustwording en draagvlak (29%) en op de aanpassing van het personeelsbeleid (29%). Over monitoring (22%) en communicatie (13%) worden minder vragen gesteld. 7% van de vragen betreft meerdere onderdelen van D&I-beleid.
- De vragen over het creëren van draagvlak en bewustwording hebben veelal betrekking op het land en van beleid en aanpak in alle organisatielagen. Vragen gaan o.a. over trainingen - bijvoorbeeld over vooroordelen en leiderschap -, de rol van het management en het belang van D&I.
- De meeste vragen over aanpassen van personeelsbeleid gaan over instroombeleid c.q. werving en selectie (84%). Het aantal vragen daarover is in de periode 2019-2021 ook sterk toegenomen. Daarbinnen gaat de meeste aandacht uit naar vacatureteksten en selectieprocedures.
- Over doorstroom en het voorkomen van uitstroom van personeel kwamen veel minder vragen binnen, 10% resp. 1%. Dit beeld komt overeen met de bevindingen van de Monitor Charter Diversiteit 2021 en het onderzoeksproject 'Het moet wel werken'.^[1] ^[2]
- Vragen over meten en monitoring van diversiteit en inclusiebeleid gaan vaak over privacyaspecten gerelateerd aan de AVG. Andere voorbeelden zijn vragen over methoden om voortgang te meten, over het motiveren van medewerkers om aan onderzoek meer te werken en over inhoud en gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit.
- Bij de vragen over communicatie gaat het o.a. om manieren om het D&I-beleid op de eigen website een gezicht te geven.

84%

van de vragen gaan over het instroombeleid c.q. werving en selectie

^[1]Factsheet en Monitor Charter Diversiteit 2021, Regioplan, juli 2021

^[2]'Het moet wel werken. Inclusiviteit op de arbeidsmarkt door synergie tussen wetenschap en praktijk'

Verschillen naar aard, omvang en sector

- (Semi)Publieke en private organisaties stellen ongeveer evenveel helpdeskvragen.
- (Semi)Publieke organisaties stellen vaker dan private bedrijven vragen over het aanpassen van personeelsbeleid. Private bedrijven stellen juist meer vragen over bewustwording en draagvlak en over communicatie.
- Grote, middelgrote en kleine organisaties stellen de meeste vragen over etnisch-culturele diversiteit. Vragen over arbeidsvermogen komen vooral van grote en middelgrote bedrijven. Kleine organisaties stellen opvallend vaker vragen over sekse en relatief weinig over arbeidsvermogen. Grote organisaties stellen meer dan mkb-bedrijven vragen over seksuele oriëntatie/lhbt+.
- De sector 'overheid' stelt de meeste vragen, gevolgd door de sectoren 'financiële dienstverlening' en 'procesindustrie'. De verdeling van de helpdeskvragen naar sector komt overeen met de vertegenwoordiging van sectoren onder de Charterondertekenaars.
- Vanuit alle sectoren gaan de meeste vragen over de dimensie etnisch-culturele achtergrond. De sectoren 'pers en media' en 'overheid' gaan hierin voorop. Uit de sector 'onderzoek' komen relatief veel vragen over de dimensie sekse en uit de sector procesindustrie over de dimensie 'arbeidsvermogen' en 'leeftijd'. De meeste vragen over de dimensie seksuele oriëntatie/lhbt+ komen uit de sectoren 'informatie & communicatie' en 'procesindustrie'.
- Werkgevers uit de overheidssector stellen relatief veel vragen stellen over het aanpassen van het personeelsbeleid, en daarbinnen relatief vaak over instroom. Werkgevers uit de procesindustrie stellen juist relatief weinig vragen over het aanpassen van personeelsbeleid en juist meer over het aspecten bewustwording en draagvlak. Ook vanuit de sector financiële dienstverlening komen vooral vragen over de aspecten bewustwording en monitoring en communicatie.

sector
OVERHEID
stelt de meeste vragen

Dit overzicht is gebaseerd op het onderzoeksrapport 'Onderzoek behoeften werkgevers op het gebied van diversiteit en inclusie. Analyse van contacten met de helpdesk van SER Diversiteit in Bedrijf 2019-2021', Centerdata, Tilburg, 30 november 2022. Dit onderzoek is uitgevoerd met financiële ondersteuning van de Goldschmeding Foundation.



BEZUIDENHOUTSEWEG 60
POSTBUS 90405
2509 LK DEN HAAG



070 - 3 499 576



DIB@SER.NL



WWW.DIVERSITEITINBEDRIJF.NL



SER DIVERSITEIT IN BEDRIJF