

WAT IS DIVERSITEIT EN HOE KAN JE VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN?



INHOUDSOPGAVE

Wat is diversiteit?	2	Het whitepaper informeert, inspireert en zet aan tot actie als het gaat om het bevorderen van diversiteit binnen jouw organisatie.
Waarom is diversiteit belangrijk binnen een organisatie?	4	
Wat is de stand van zaken?	6	Dit doe ik door kennis te delen en je te attenderen op de 8 voordelen die diversiteit op de werkvloer kan brengen. Ook daag ik je graag uit om te ontdekken hoe het nu staat met de onzichtbare diversiteit binnen jouw organisatie. Want door onze verschillen leer je van de ander, hoe het anders en beter kan.
Wat is de status van gender en diversiteit in onze arbeidsmarkt?	7	
Wat is de status van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de arbeidsmarkt?	9	
Hoe is de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking?	10	
Wat houdt de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie in?	12	Heb jij het lef om eens een match te maken die anders is, met een divers en succesvol team als resultaat?
Wat nu?	14	

WAT IS DIVERSITEIT?

De Dikke Van Dale omschrijft diversiteit als volgt:

di·ver·si·teit (de; v) 1 verscheidenheid, variatie 2 het verschijnsel dat er ergens mensen zijn met verschillende etnische of culturele achtergronden.

Op het moment dat wij binnen recruitment spreken over diversiteit trekken we dit veel breder. Diversiteit gaat dan om alle mogelijke verschillen tussen mensen. Denk hierbij aan verschillen die vaak waarneembaar zijn voor het oog, zoals kleur, leeftijd, geslacht, een zichtbare beperking, enzovoorts.

Er zijn ook minder duidelijke verschillen tussen mensen. Dan gaat het voornamelijk om etniciteit, geloofsovertuiging, competenties, persoonlijke voorkeuren, leerstijlen en persoonlijkheidseigenschappen. Deze verschillen zijn net zo belangrijk als we denken aan diversiteit vanuit recruitmentperspectief.

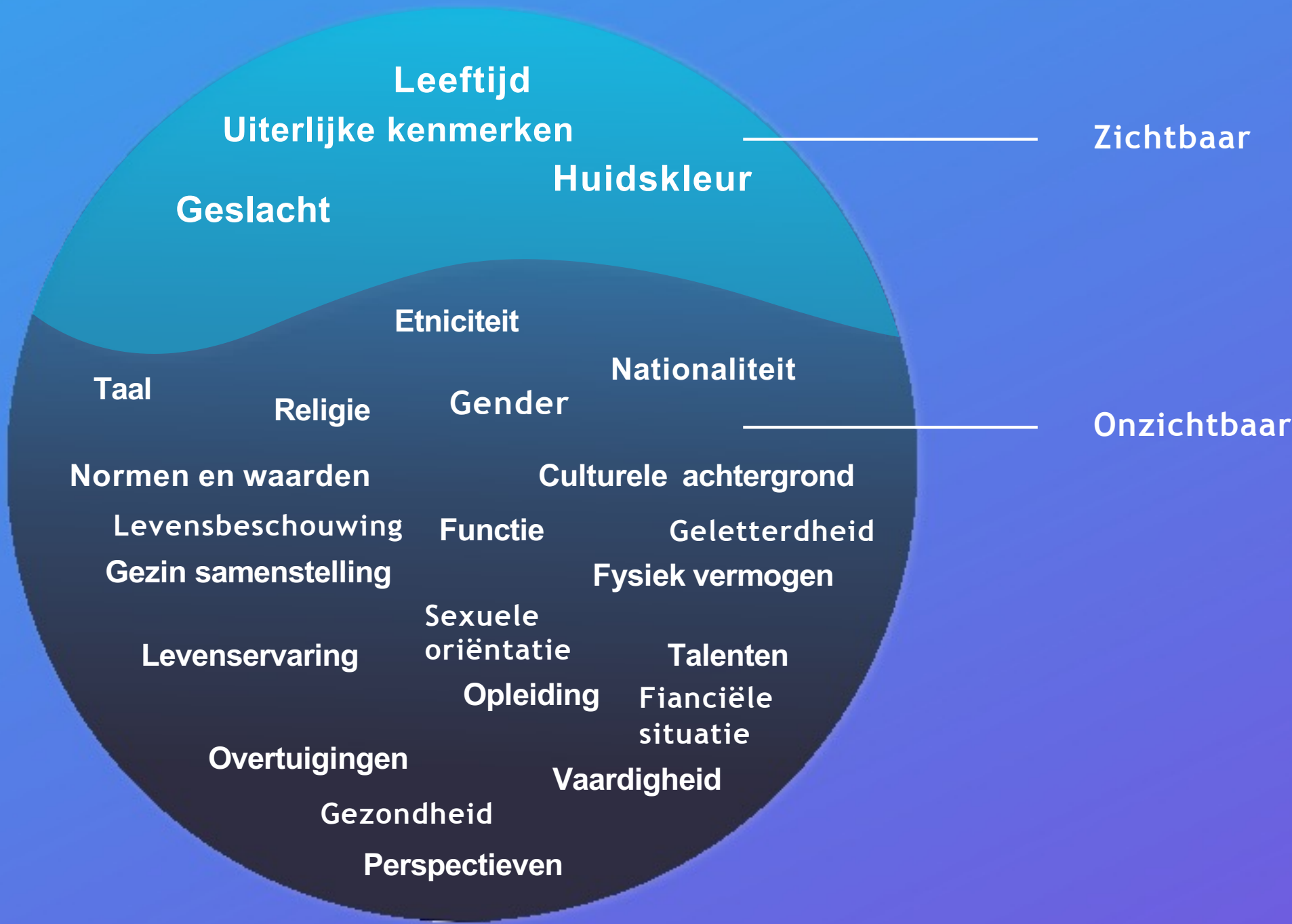
Kortom, diversiteit is alles waarin wij als mensen verschillen, hoe zichtbaar of hoe onzichtbaar die verschillen ook zijn. Toegevoegd: het is niet altijd zichtbaar (geslacht, leeftijd). Leerstijlen of leefstijlen?

WAT IS DIVERSITEIT?

Diversiteit in organisaties en binnen recruitment is een belangrijk onderwerp. Het is zeker geen hype of tendens die alleen nu speelt. Diversiteit is altijd een belangrijk onderdeel geweest in het werven van nieuwe collega's.

We zijn altijd al op zoek naar verschillende competenties voor organisaties die helpen bij het halen van strategische doelstellingen, groei en innovatie.

Organisaties bestaan immers uit verschillende afdelingen waar verschillende taken uitgevoerd worden. Mensen zijn hierbij onderling niet uitwisselbaar. Zo verschillen de hr-medewerkers in de skills en competenties van medewerkers op een finance-afdeling. Net als dat er verschillen zijn tussen de personen van de afdeling marketing en de afdeling inkoop. Zo zijn er altijd verschillen binnen een organisatie aanwezig.



WAT ZIJN DE VOORDELEN VAN DIVERSITEIT BINNEN EEN ORGANISATIE?

Diversiteit op de werkvloer brengt organisaties 8 voordelen.
Organisaties met een diverse werkvloer:

1. Hebben gemiddeld 25% een hogere omzet.
2. Kennen betere overlevingskansen.
3. Zijn vernieuwender, creatiever en lossen problemen beter op.
4. Maken optimaal gebruik van de arbeidsmarkt omdat ze divers talent werven.
5. Kennen een hogere medewerkerstevredenheid.
6. Hebben minder personeelsverloop.
7. Doen het beter in de markt, omdat zij optimaal inzicht hebben in wat er speelt onder diverse klantengroepen.

WAT ZIJN DE VOORDELEN VAN DIVERSITEIT BINNEN EEN ORGANISATIE?

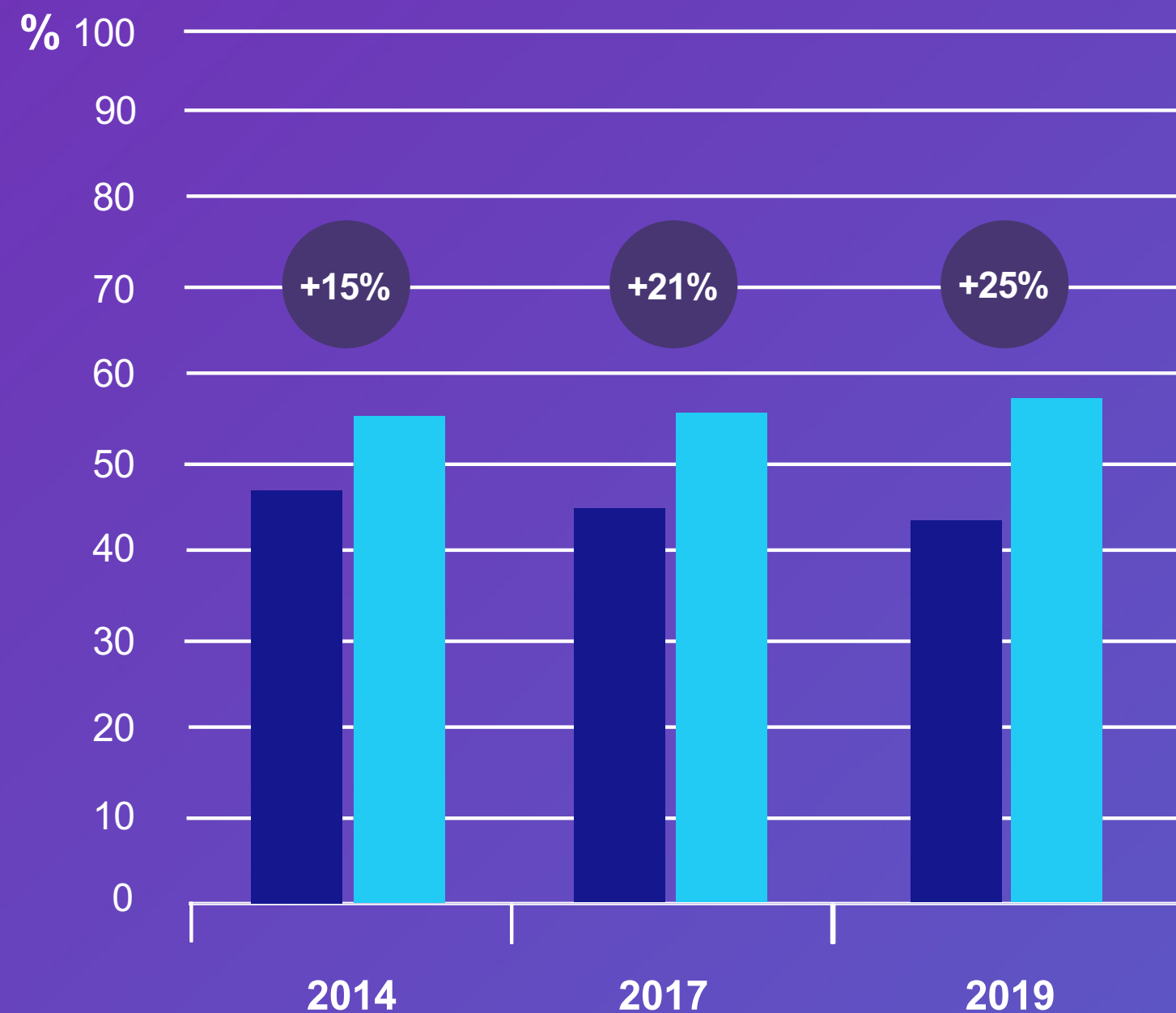
De verschillende voordelen hangen natuurlijk met elkaar samen. Volgens mij begint alles bij het beter kijken naar de arbeidsmarkt. Zo kan je een grotere groep uitnodigen om te solliciteren en jezelf als organisatie kenbaar maken voor een diverse groep aan talenten. Je zal ervaren dat door instroom de workforce diverser wordt.

Het uitnodigen van een grotere groep en jezelf kenbaar maken voor divers talent vraagt om actief kijken naar het employer brand; goede communicatie in beeld én taal. Hierbij kan je niet alleen een weerspiegeling zijn van wie je bent. Het gaat om wie je wil zijn en dat duidelijk naar voren komt dat iedereen welkom is. Ook geldt dit voor de interne doorstroom, waarbij niet enkel gekeken wordt naar een afspiegeling van zittend management. Juist de doorstroom van een diverse workforce en het aantrekken van nieuwe medewerkers naar management is bewezen belangrijk voor het behalen van betere bedrijfsresultaten.

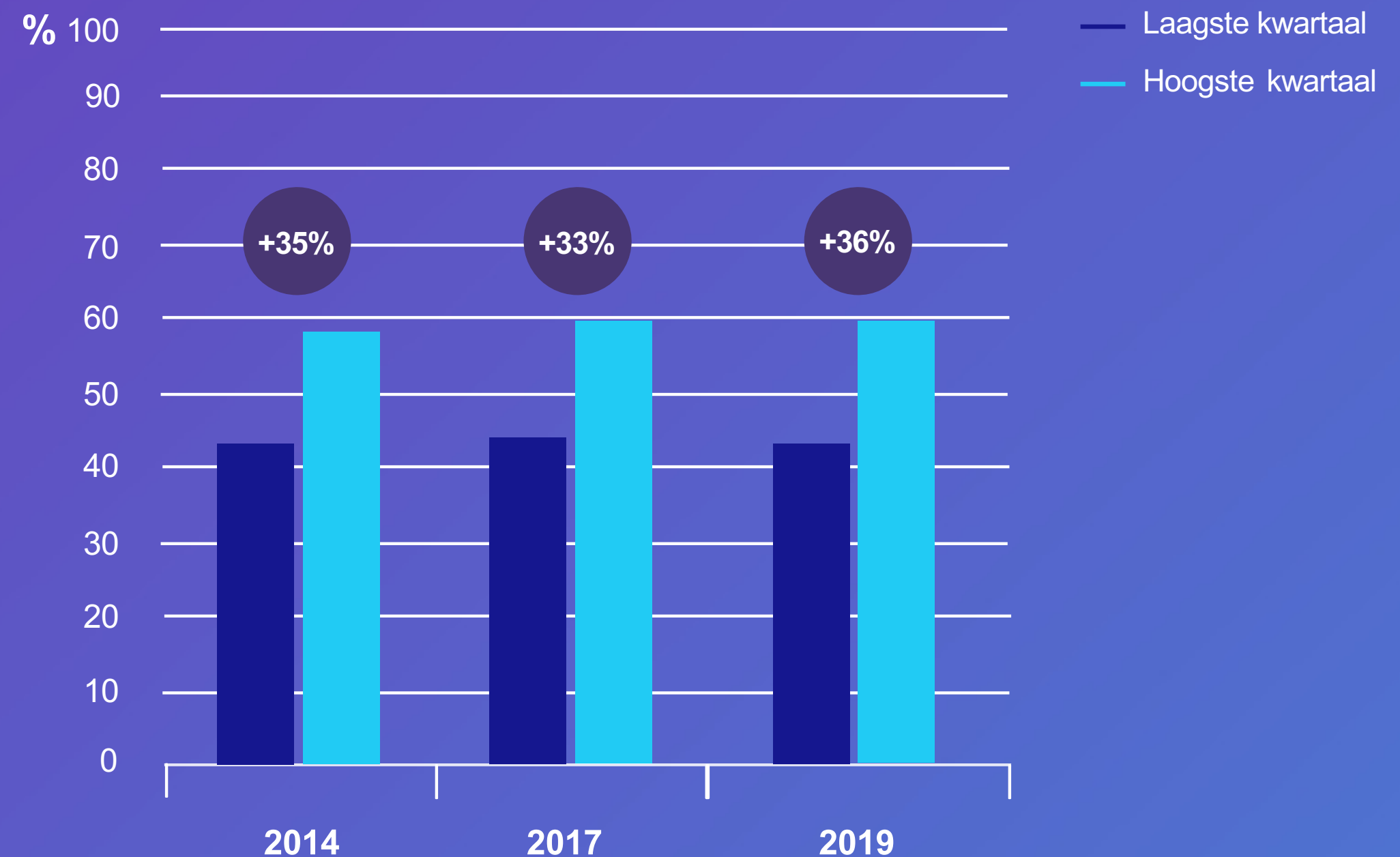
DE VOORDELEN VAN DIVERSITEIT BINNEN EEN ORGANISATIE

Diverse teams en managementteams komen door het verschil van inzichten en het benaderen van bedrijfstrategische uitdagingen tot innovatievere en meer toekomstbestendige inzichten. Bovendien zorgt een diverse organisatie voor het benaderen van bedrijfsdoelstellingen vanuit een breder kader voor oplossingen, die passen bij de diverse maatschappij die Nederland is. Dat deze diversiteit dan ook verder gaat dan alleen gender, een niet-westerse achtergrond en het betrekken van mensen met een arbeidsbeperking is hieraan direct gekoppeld. Juist de diversiteit die te vinden is onder het topje van de ijsberg draagt bij aan deze verschillende inzichten bij het benaderen van strategische doelstellingen.

Bij gender diversiteit



Bij etnische diversiteit



WAT IS DE STAND VAN ZAKEN?

In recruitment merken wij dat er een steeds groter vraagstuk rondom diversiteit bij ons wordt belegd.

Organisaties hunkeren naar een diverse workforce. Hierbij speelt recruitment een grote rol.

De verwachtingen zijn hoog en bij een groot aantal organisaties spelen specifieke KPI's mee als het gaat om arbeidsparticipatie, genderdiversiteit en culturele diversiteit. Zaken die met behulp van goede hr-analytics en hulp van de Barometer Culturele Diversiteit meetbaar zijn. De Barometer Culturele Diversiteit geeft organisaties met >250 medewerkers inzicht in de culturele diversiteit van hun personeelsbestand. Hierbij zijn de individuele medewerkers onherkenbaar in de cijfers. Daarnaast vraagt de maatschappij om interventie. Een steeds grotere groep heeft, aanwijsbaar, een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit sociaal-maatschappelijke vraagstuk blijft niet onberoerd. Het wordt ondersteund door het huidige wetsvoorstel toezicht gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Ook worden er grote wetenschappelijke onderzoeken uitgevoerd door bijvoorbeeld TNO en de Universiteit Amsterdam.

WAT IS DE STATUS VAN GENDER DIVERSITEIT IN ONZE ARBEIDSMARKT

De netto-arbeidsparticipatie; het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking,- in het tweede kwartaal van 2022 bedroeg 72,2%. Dit betekent dat 72,2% van de beroeps- en niet-beroepsbevolking een arbeidsrelatie kent. Het grootste deel van deze beroepsbevolking heeft een arbeidsrelatie die wordt gekenmerkt als werkgever-werknemer. Vrouwen hebben hierin vaker een deeltijdberoep dan mannen. De participatie van vrouwen tot 25 jaar is gelijk aan die van mannen, maar in alle andere leeftijdsgroepen werken vrouwen doorgaans minder. Het grootste verschil is te zien onder 55-tot 65-jarigen. De afgelopen jaren is er wel degelijk een stijging zichtbaar. Sinds 2003 is de netto-arbeidsparticipatie met ruim 10% toegenomen.

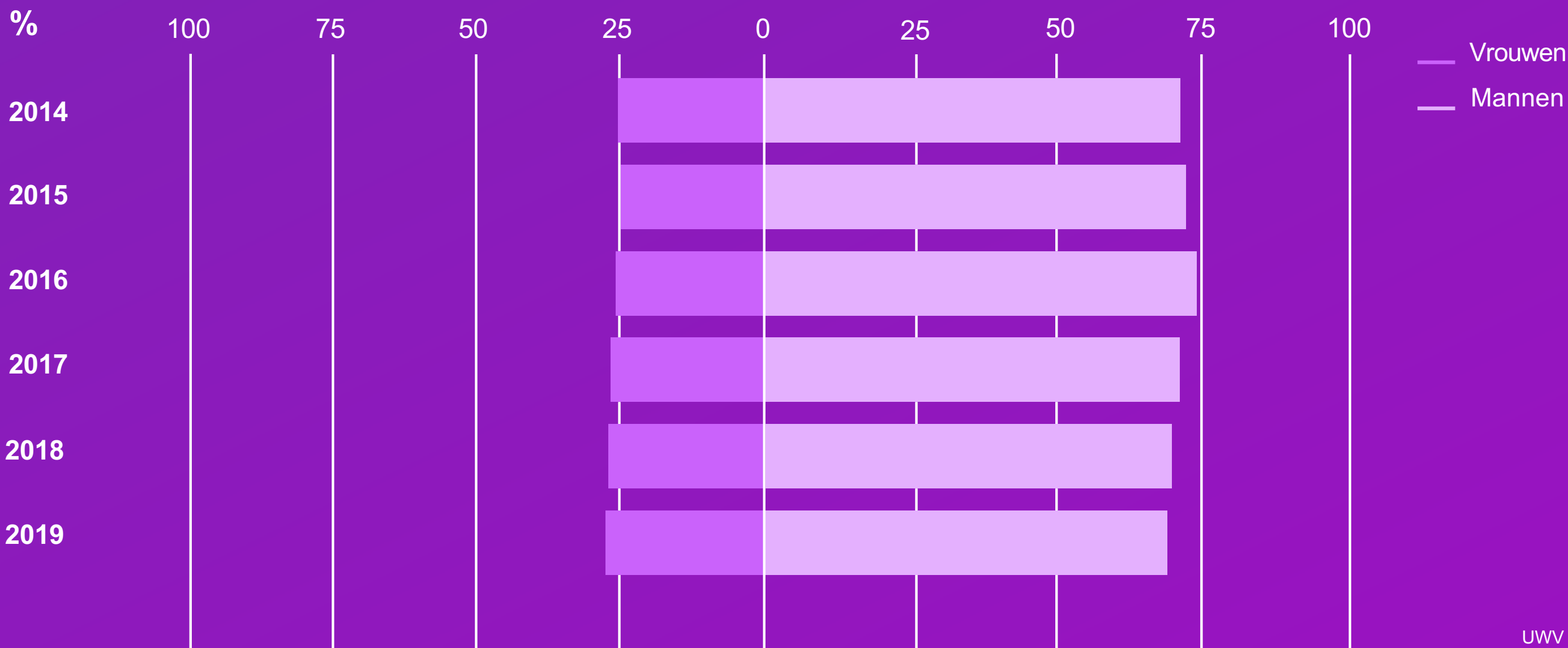
Vrouwen zijn een belangrijk onderdeel geworden van de hele arbeidsmarkt en daarmee van de workforce van organisaties. De afgelopen jaren voerde de overheid, waaronder de Sociaal-Economische Raad (SER), een actief beleid om vrouwen niet alleen te laten participeren, maar werd er ook gestreefd naar een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in de top van organisaties.

In september 2021 is dan ook de ‘Diversiteitswet’ door de kamer aangenomen. Hiermee is er een wettelijk diversiteitsquotum geïntroduceerd en zijn beursgenoteerde bedrijven verplicht om in de raad van commissarissen voor minstens 33% van de posities vrouwen aan te stellen. Nv’s en bv’s moeten verplicht streefcijfers opstellen en rapporteren over de verhouding tussen mannen en vrouwen in leidinggevende functies.

GENDER

Begin 2021 bleek uit de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 in opdracht van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap dat uitgebrachte streefcijfers en adviezen behaald zijn. Toch is van een evenwichtige verdeling nog geen sprake. Er gold eerder een gemiddelde van 12,4% van vrouwen in het bestuur van organisaties (C-level) en in de Raad van Commissarissen een gemiddelde van 20,4%. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat het aantal vrouwen is toegenomen. Dit was door organisaties die actief bezig zijn gegaan met het realiseren van de geadviseerde doelstelling van 30%. De Sociaal-Economische Raad verwacht via wetgeving sneller tot deze aantallen te komen.

Fulltime arbeidsweek, mannen vs vrouwen (15 tot 75 jaar)



WAT IS DE STATUS VAN MENSEN MET EEN NIET-WESTERSE MIGRATIEACHTERGROND IN DE ARBEIDSMARKT?

In 2021 had 72,1 procent van de personen met een Nederlandse achtergrond betaald werk. Onder personen met een westerse migratieachtergrond bedroeg de netto arbeidsparticipatie 68,6 procent. Onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond was dit 63,2 procent.

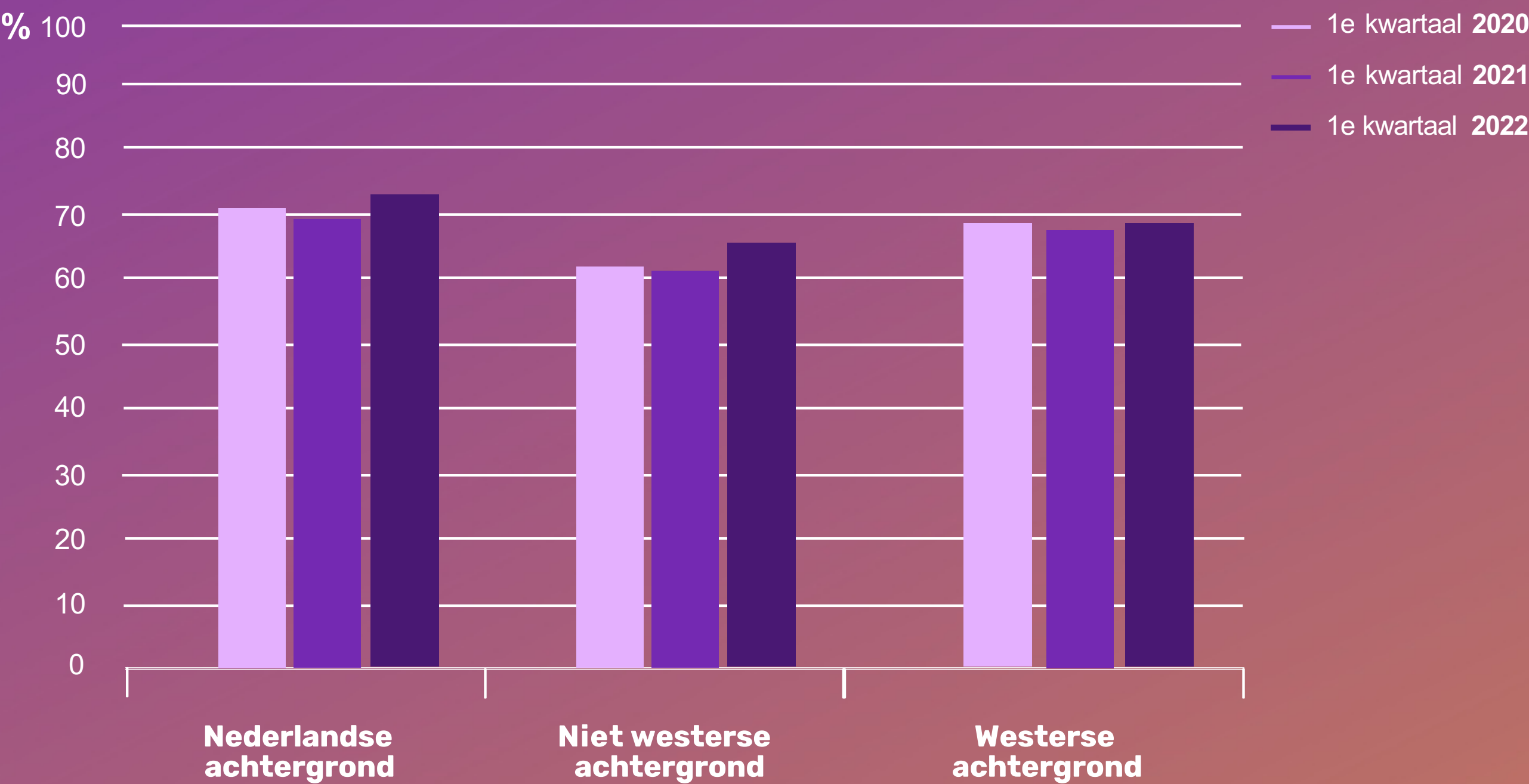
De afgelopen 10 jaar blijkt overduidelijk dat de arbeidsdeelname het hoogst is onder mensen met een Westerse of Nederlandse achtergrond. Maar we zien voor alle drie de groepen een toename in netto arbeidsparticipatie. Waarbij de groep met een niet westerse migratieachtergrond de grootste stijging laat zien. Maar ook nog steeds het hoogste percentage werklozen kent (7%).

Verder blijkt dat de groep met een niet-westerse migratie-achtergrond vaker een tijdelijk of flexcontract heeft dan personen met een Nederlandse of westerse achtergrond. Hiermee vormt deze groep een steeds groter onderdeel van de totale beroepsbevolking en daarmee van de workforce van organisaties. Maar is hier in het kader van diversiteit & inclusie zeker nog ruimte voor verbetering. Daarnaast geeft het NIDI aan dat in 2050, 40% van de Nederlandse beroepsbevolking een migratie-achtergrond heeft.

NIET WESTERSE MIGRATIE ACHTERGROND

Hierin heeft het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid een belangrijk stuk verantwoordelijkheid opgepakt in het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Dit programma onderzoekt in 8 pilots wat werkt om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. Deze 8 pilots richten zich op loopbaanmomenten waarin deze doelgroep achterstand oploopt op de arbeidsmarkt. Het werving- en selectieproces was hiervan een belangrijk onderdeel. In het programma is ook ingezoomd op welke mogelijkheden specifiek toegepast kunnen worden in het recruitmentproces. En dan met name hoe er oordeelvrij/bias-free kan worden geselecteerd om zo meer kansen voor deze groep te initiëren. Na de eerste uitslagen op basis van deze onderzoeksperiode zijn steeds meer organisaties zich bewust van het nut van het aanpassen van het recruitmentproces.

Nettoarbeidsparticipatie, 1e kwartaal 2020,2021en 2022



HOE IS DE ARBEIDSPARTICIPATIE VAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING?

Vanuit de overheid wordt het werken naar vermogen gestimuleerd, met als doel het bevorderen van werken bij een reguliere werkgever. Dit gebeurt met verschillende subsidies en regelingen. In 2020 daalde het aantal werkenden onder mensen met een arbeidsbeperking, aldus het UWV, met 1%. Dit lag 0.5% hoger in vergelijking met de totale netto arbeidsparticipatie. Maar in 2021 was er ook weer een sterk herstel zichtbaar en is de huidige participatie hoger dan het ooit geweest is (47,4%).

Deze fluctuatie is deels te verklaren doordat de groep werkenden met een arbeidsbeperking, met name werkt via een tijdelijk dienstverband of als uitzendkracht. Deze flexibele contracten zorgen ervoor dat er makkelijk af en opgeschaald kan worden.

Alhoewel de netto participatie toeneemt zien we in de praktijk dat nog weinig werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

Een aantal feiten:

12,7 % van alle werkgevers heeft minimaal 1 werknemer met een arbeidsbeperking in dienst.

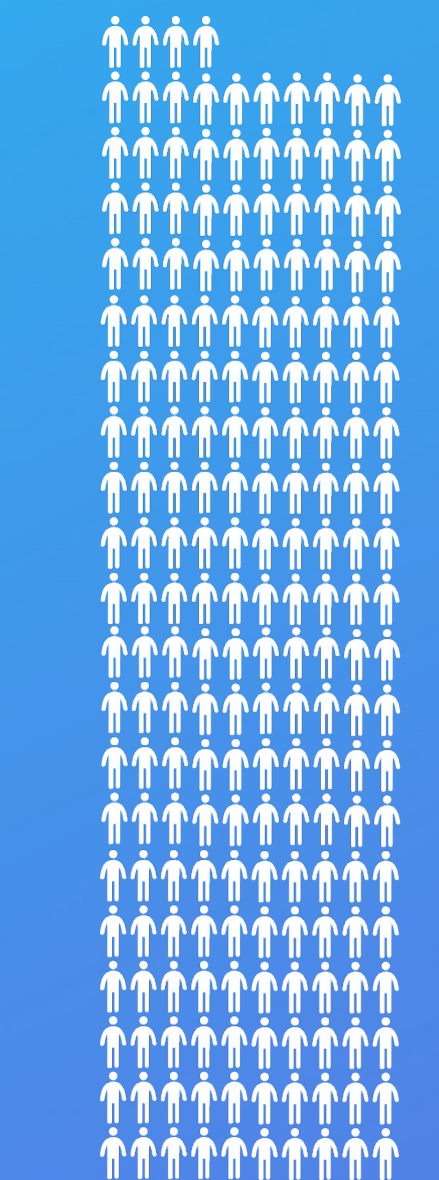
5,6% heeft tenminste 1 Wajonger in dienst.

5,4% heeft tenminste 1 WGA'er in dienst.

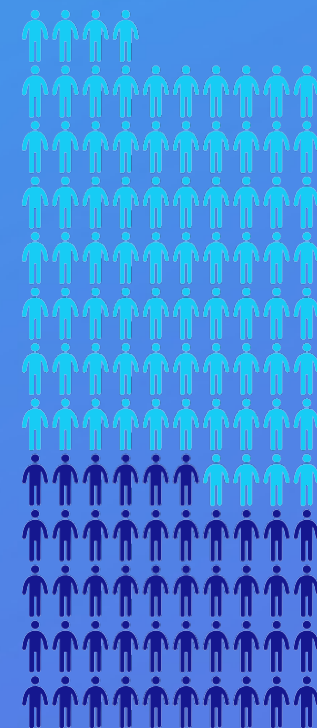
5,0 % heeft tenminste 1 participatie-Wetter uit het doelgroepregister in dienst.

Kortom: hier is nog een grote slag te slaan.

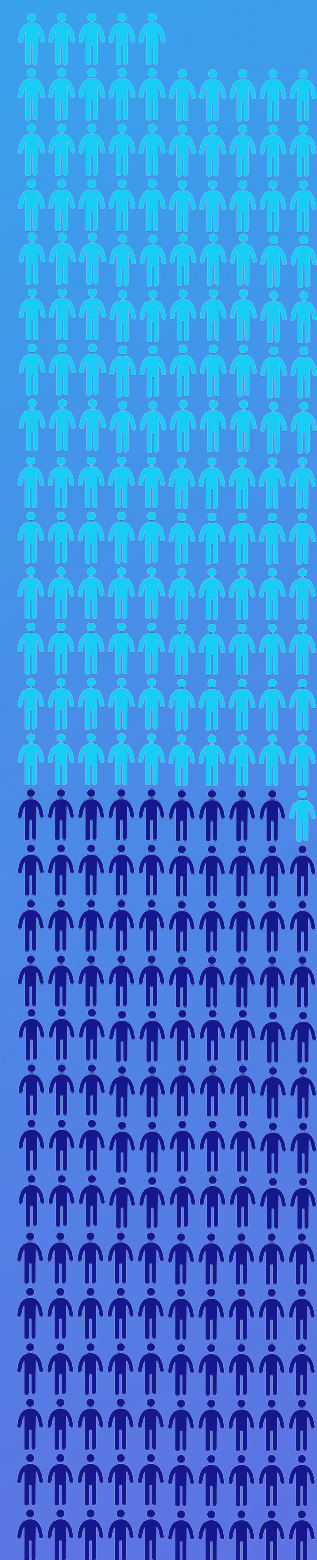
ARBEIDSPARTICIPATIE VAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING



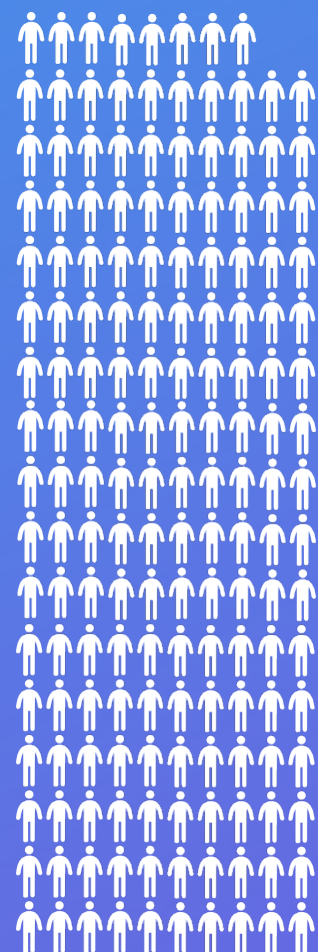
Wajongers met
Arbeidsvermogen



WGA gedeeltelijk
ongeschikt



WGA volledig
ongeschikt



Participatiewetters
In doelgroep
register

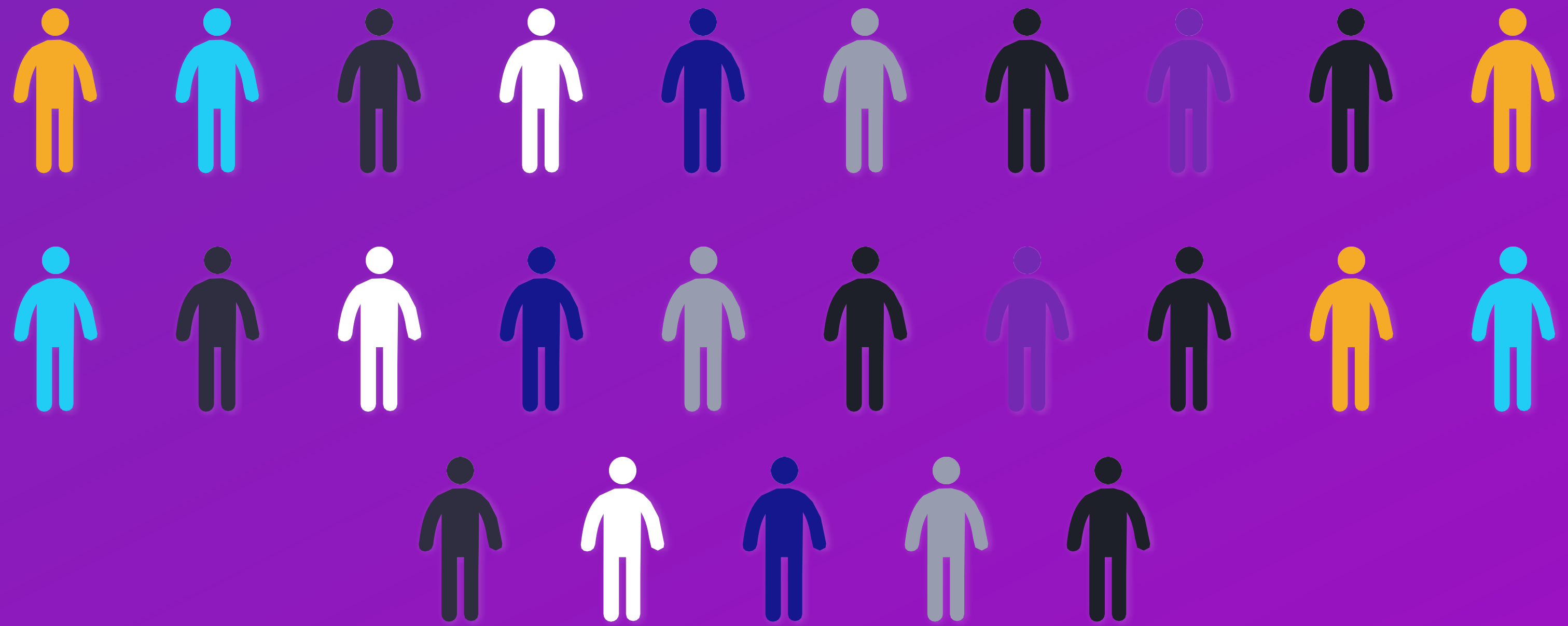
-  = 500 mensen
-  Voormalig werknemers
-  Voormalig vangnetters

WAT HOUDT DE WET TOEZICHT GELIJKE KANSSEN BIJ WERVING EN SELECTIE IN?

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie. Hierin wordt het verplicht dat werkgevers met 25 of meer werknemers de werkwijze voor werving en selecteren schriftelijk vastleggen. Bovendien dienen organisaties die extern inhuren na te gaan of de wettelijke verplichtingen door de intermediair zijn gevolgd. De inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is hier al op aan het (voor)inspecteren. Wanneer de wet wordt aangenomen zal de inspectie boetes op gaan leggen die ook openbaar wordt gemaakt.

Het wetsvoorstel voor de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is door het voorgaande kabinet op 2 februari 2021 controversieel verklaard. Dit betekent dat de wet op dit moment nog niet in werking wordt gesteld. Het is afwachten hoe het nieuwe kabinet gaat oordelen, desondanks is het wenselijk nu al voorbereidingen te treffen.

WET TOEZICHT GELIJKE KANSEN
BIJ WERVING EN SELECTIE



Ze noemen mij ook wel Alice in Wonderland. Want ik vind: een avontuur is het beste cadeau dat je kan geven of krijgen. En ik praat tegen katten. Mijn vrolijke gekheid is mijn beste competentie.

Ik ben diversiteit & inclusie consultant bij EN HR solutions. Vanuit deze rol ondersteun ik organisaties bij het realiseren van een zo biasvrij mogelijk werving- en selectieproces en bij het voeren van biasvrije arbeidsmarkt-communicatie. Zo wil ik samen met organisaties iedereen het gevoel geven welkom te zijn en elke persoon gelijke kansen bieden om de baan van de dromen te veroveren.

Naast diversiteit & inclusie consultant ben ik recruitmentmanager bij EN HR solutions. Ook ben ik bestuurslid bij Recruiters United, het grootste onafhankelijke recruitmentplatform in Nederland. Het kennisplatform voor recruitment Kiqit versterk ik als D&I expert.



***“DOOR ONZE VERSCHILLEN
LEER JE VAN DE ANDER,
HOE HET ANDERS EN
BETER KAN.”***

ANNELIES GRAAFLAND
D&I Consultant en
Recruitmentmanager
EN HR solutions

OVER ENHR SOLUTIONS

EN HR solutions is de meest ervaren Recruitment Process Outsourcing aanbieder in Nederland. Opgericht in 2002 en sinds 2020 onderdeel van Select en actief in de Benelux. Als businesspartner van de organisatie nemen we het recruitmentproces geheel of gedeeltelijk uit handen. Van wervingsvragen, MSP tot arbeidsmarktcommunicatie. Wij staan voor expertise, vernieuwing en partnership.

Bronnen:

CBS
CHRO
UWV

Colofon

Copyright © 2022 EN HR solutions

Auteur: Annelies Graafland

Vormgeving en lay-out: EN HR solutions

Redacteur: Nicol Tadema

Wil je iets uit dit whitepaper verveelvoudigen op openbaar maken?

Bijvoorbeeld door druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook? Alleen met onze toestemming is dat mogelijk.

Je kan toestemming vragen via info@enhrsolutions.nl