

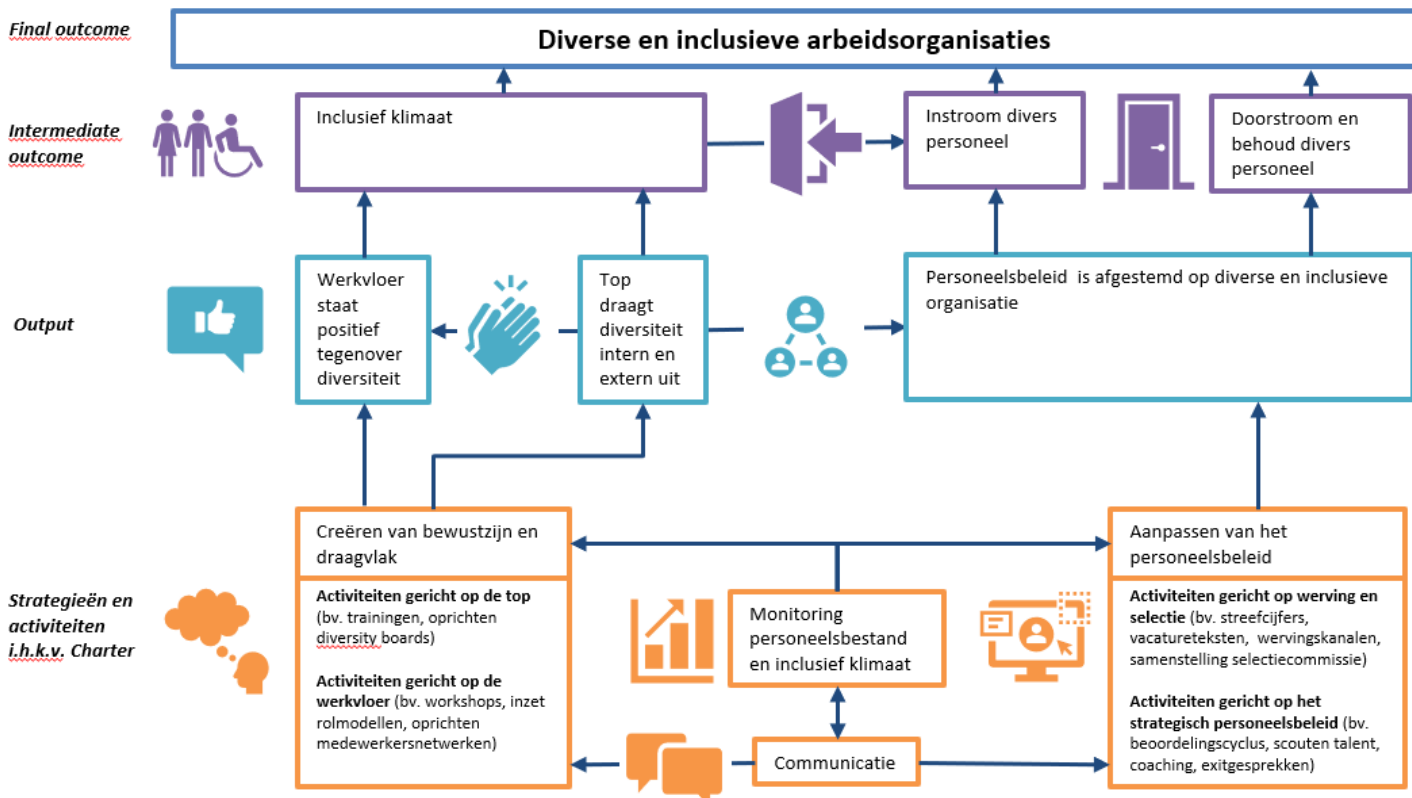
## Monitor Charter Diversiteit 2022

De Monitor Charter Diversiteit geeft jaarlijks een overzicht van de inzet en resultaten van het diversiteits- en inclusiebeleid (D&I) van ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Deze factsheet presenteert de belangrijkste bevindingen uit de Monitor 2022, gebaseerd op 205 voortgangrapportages.

### Doelstellingen


- De meeste Charterondertekenaars richten zich in 2022 met name op de instroom van diversiteitsgroepen om een diverser personeelsbestand te realiseren.
- Het aantrekken van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen en vrouwen krijgt het meeste aandacht.
- Ook focussen ondertekenaars op de doorstroom van vrouwen naar hogere posities; verder krijgen behoud en doorstroom van medewerkers minder aandacht.
- De doelstellingen voor inclusie richten zich in 2022 vooral op het verbeteren van de organisatiecultuur, bijvoorbeeld door het aanbieden van specifieke voorzieningen voor medewerkers en scholing over inclusief leiderschap, en het bevorderen van de participatie van diversiteitsgroepen binnen de organisatie door bijvoorbeeld programma's voor ontwikkeling van divers talent en toegankelijke maatregelen en procedures.

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 D&I-werkgroepen;
    3. het ondersteunen van medewerkersnetwerken.
  - De meeste workshops, trainingen en lezingen worden ingezet voor de categorie 'overig personeel', gevolgd door algemeen management en de top.


## Aanpassen personeelsbeleid

- 
- De top-3 van activiteiten voor het aanpassen van het personeelsbeleid bestaat uit:
    1. het aanpassen van vacatureteksten;
    2. het aanstellen van een vertrouwenspersoon of een aanspreekpunt voor vragen over D&I;
    3. het aanboren van nieuwe wervingskanalen.
  - Bijna de helft van de Charterondertekenaars formuleert streefcijfers. Sinds 2019 komt hier steeds meer aandacht voor.

## Monitoring

- 
- Alle Charterondertekenaars meten de voortgang van hun diversiteitsbeleid. De top-3 activiteiten hiervoor zijn:
    1. registratie van persoonskenmerken;
    2. data-analyse;
    3. vragen over D&I in medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).
  - Charterondertekenaars registreren vooral sekse en leeftijd van medewerkers. Andere kenmerken worden minder vaak bijgehouden, mogelijk vanwege de privacywetgeving.
  - Monitoring richt zich vooral op de instroom, en minder op door-en uitstroom.
  - Sinds 2019 wordt vaker gebruikgemaakt van exitgesprekken en MTO voor monitoring.

## 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 het jaarverslag en sociale media en de website.

# Kortetermijnopbrengsten (output)



## Inclusie

- Charterondertekenaars behaalden twee derde van hun doelstellingen gericht op inclusie; overige doelstellingen zijn vrijwel allemaal goed op weg. Het meeste succes is behaald met het opnemen van vragen over D&I in medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- Charterondertekenaars oordelen positief over draagvlak voor diversiteit en inclusie in hun organisatie. Het meest positief zijn ondertekenaars over draagvlak onder de top (7.8 op een schaal van 1 tot 10), gevolgd door het algemeen management (7.2) en personeel (7.1). Ruim twee derde vindt dat dit is verbeterd ten opzichte van 2021.

## Diversiteit



- Twee derde van de doelstellingen voor diversiteit is behaald of goed op weg. De meeste aandacht gaat naar het aantrekken van medewerkers uit diversiteitsgroepen, met name medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, vrouwen en medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen.
- Charterondertekenaars rapporteren met name een hogere instroom van medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen, een niet-westerse migratieachtergrond en jonge medewerkers ten opzichte van 2021.

# Langetermijnopbrengsten (intermediate outcome)

## Inclusiever klimaat



- Het grootste deel van Charterondertekenaars vindt dat bewustwording en draagvlak onder alle organisatielagen zijn verbeterd ten opzichte van 2021.
- Ook rapporteren ze positief over respectvol gedrag tussen medewerkers (7.6), diversiteit onder klanten (7.4), creativiteit en innovatie binnen de organisatie (7.3) en diversiteit in denken van medewerkers (7.3).
- Driekwart van de Charterondertekenaars heeft geen zicht op de opbrengsten van het D&I-beleid voor zakelijke prestaties. De trend vanaf 2019 laat zien dat ondertekenaars wel meer tevreden zijn over de zakelijke opbrengsten.

## Diverser personeel



- Zoals hierboven benoemd rapporteren Charterondertekenaars vooral positieve resultaten voor de instroom van medewerkers vanuit diversiteitsgroepen. Dit komt terug in de beoordeling van de opbrengsten van het D&I-beleid: bijna twee derde zegt meer medewerkers uit diversiteitsgroepen te hebben aangetrokken dan in 2021.
- Wel vinden Charterondertekenaars dat er verbetering mogelijk is met betrekking tot diversiteit in het personeelsbestand: zij oordelen matig positief over hun succes in het aantrekken van medewerkers uit diversiteitsgroepen (6.8) en het behouden van deze medewerkers (6.7).
- Net als in voorgaande jaren is er 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



- Charterondertekenaars zetten veel activiteiten in ter bevordering van bewustwording en draagvlak. Dit vertaalt zich ook in positieve resultaten: de meesten vinden dat bewustwording en draagvlak is toegenomen onder medewerkers ten opzichte van vorig jaar. Dit is in lijn met bevindingen uit eerdere monitors; we zien dus een positieve trend op het gebied van bewustwording en draagvlak.
- Ook medewerkers lijken meer tevreden: een groot deel van de Charterondertekenaars geeft aan dat ze hogere scores bij medewerkerstevredenheidsonderzoeken hebben behaald.

## Aanpassen personeelsbeleid



- Charterondertekenaars formuleren meer doelstellingen voor het bevorderen van diversiteit binnen het personeelsbestand, met name voor etnisch-culturele achtergrond en arbeidsvermogen.
- Opvallend is dat Charterondertekenaars meer aandacht besteden aan lhbti+-medewerkers dan in voorgaande jaren.
- De meeste aandacht gaat uit naar de instroom van medewerkers uit diversiteitsgroepen, alleen voor vrouwelijke medewerkers is ook aandacht voor het bevorderen van doorstroom en tegengaan van uitstroom.
- De achterblijvende aandacht voor behoud en doorstroom van medewerkers kwam ook in eerdere monitors naar voren, het blijft een punt van aandacht. Om daadwerkelijk meer diversiteit in het personeelsbestand te realiseren, is het belangrijk dat Charterondertekenaars hun D&I-beleid richten op de hele ‘employee journey’.

## Gemonitorde resultaten diversiteitsbeleid



- We zien ook positieve resultaten voor diversiteit binnen het personeelsbestand. De meeste doelstellingen worden behaald of zijn goed op weg. Met name voor vrouwen en jongeren boeken Charterondertekenaars goede resultaten.
- Charterondertekenaars zijn er goed in geslaagd medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen, met een niet-westerse migratieachtergrond en jongere medewerkers te werven.
- Ondanks de toegenomen aandacht voor de dimensie seksuele oriëntatie/lhbti+ is er nog steeds weinig zicht op de in-, door- en uitstroom van lhbti+-medewerkers. Dit suggereert dat Charterondertekenaars het belangrijk vinden om zich in te zetten voor deze groep, maar door de sensitiviteit omtrent deze gegevens de daadwerkelijke aantallen weinig bijhouden.
- Voor bijna alle dimensies van diversiteit is sinds 2019 meer aandacht gekomen. Voor bijna alle aspecten van diversiteit is sinds 2019 meer aandacht gekomen.
- Er komt ook steeds meer aandacht voor inclusie: we zien een flinke groei in het aantal inclusiedoelstellingen tussen 2020 en 2022.
- Net als in voorgaande jaren is het gebrek aan beschikbare uren (fte) een belangrijk knelpunt in de uitvoering van diversiteits- en inclusiebeleid.