



# Diversiteit en inclusiviteit geen topprioriteit op werkvloer

HR Trends 2020-2021

Factsheet

juni 2020

## 1. Bronvermelding & Verantwoording



Deze rapportage is gebaseerd, tenzij expliciet anders vermeld, op Performa's onderzoek HR-Trends 2020-2021, hierna te noemen HR-Trendonderzoek. Dit jaarlijks terugkerend onderzoek onder HR-professionals is een initiatief van Performa Uitgeverij, uitgevoerd door organisatieadviesbureau Berenschot en mede mogelijk gemaakt door AFAS Software en mede tot stand gekomen met hulp van HR-beroepsverenigingen.

Doel van het HR-Trendonderzoek is het in kaart brengen van ontwikkelingen op het gebied van HR-beleid en -uitvoering, arbeidsmarktcommunicatie en wet- en regelgeving rond arbeid. In februari 2020 zijn de uitnodigingen tot deelname aan het onderzoek per e-mail verstuurd. Ook hebben we gebruik gemaakt van diverse internetsites en internet communities om het onderzoek onder de aandacht te brengen. De enquête kon online worden ingevuld in de periode februari-maart 2020. Deelname heeft op anonieme basis plaatsgevonden. De resultaten zijn niet te herleiden tot individuele respondenten.

1959 respondenten hebben de online vragenlijst ingevuld, waarvan 1084 volledig. Daarvan zijn 109 deelnemers zelfstandige zonder personeel. De overige respondenten zijn werkzaam in loondienst. Ruim 30% van de respondenten heeft ook aan de voorgaande editie van het onderzoek deelgenomen. De gegevens zijn gevalideerd en uitschieters geëlimineerd. In aanvulling op het hoofdonderzoek is er een verdiepingsonderzoek uitgezet, gericht op de het thema privacy & databeveiliging en de zorgen omtrent de economische ontwikkelingen.

Deelnemers aan het HR-Trendonderzoek konden eind maart/begin april 2020 deelnemen aan het verdiepingsonderzoek. Aan het verdiepingsonderzoek hebben 155 respondenten deelgenomen, deze korte enquête is 126 keer volledig ingevuld.

Daar waar gesproken wordt over het gemiddelde is uitgegaan van het rekenkundig gemiddelde. Indien een interval wordt gerapporteerd gaat het om de waarnemingen tussen het 25ste en 75ste percentiel. Voor de beloningsvergelijking wordt de marktconforme vergelijking gebaseerd op de mediaan, dat wil zeggen de middelste waarneming. Hierdoor hebben extreme waarden minder invloed op de uitkomsten. Voor subgroepen zijn cijfers alleen gepubliceerd indien sprake was van een steekproef met voldoende omvang. Uit analyses blijkt dat er verschillen bestaan tussen de verschillende sectoren en/of functies. Daar waar significant en relevant zijn de verschillen benoemd. Voor de toepassing van de resultaten betekent het dat het van belang is om steeds de juiste vergelijkingsgroep te hanteren.

## 2. HR beleidsthema's – de prioriteiten

### 2.1 Beleidsthema's 2020

De top drie beleidsthema's voor 2020 bestaat uit:

1. Ontwikkeling/scholing/inzetbaarheid/talent management
2. Werving & selectie/arbeidsmarktcommunicatie/employer branding/Onboarding
3. Verzuim/arbeidsomstandigheden/gezondheidsbeleid.

Werving & selectie/ arbeidsmarktcommunicatie / 'employer branding' / 'Onboarding' stond vorig jaar nog op de eerste plaats en Ontwikkeling/ scholing/ inzetbaarheid/ talent management op de tweede plaats. Verzuim/ arbeidsomstandigheden/ gezondheidsbeleid is een constante op de derde plaats.

Wat zijn voor u en uw organisatie de vijf belangrijkste HR-Thema's?	Rang-		Rang-
	orde	Mutatie	orde
	2020		2019
Ontwikkeling/scholing/inzetbaarheid/talentmanagement	1	+	2
Werving & selectie/arbeidsmarktcommunicatie/employer branding/onboarding	2	-	1
Verzuim/arbeidsomstandigheden/gezondheidsbeleid	3	=	3
Digitale ondersteuning van HR-processen	4	++	7
Arbeidsvoorwaardenbeleid/modernisering/harmonisatie	5	-	4
Employee experience/medewerkersbetrokkenheid/retentie	6	-	5
Strategische personeelsplanning	7	+	8
Functiehuis/inrichting van functies of rollen	8	+	9
Performance management/beoordeling	9	--	6
Beschikbaarheid van HR- stuurinformatie	10	+	11
Privacy- en databeveiliging	11	-	10
Diversiteit/inclusiviteit	12	+	13
Begeleiden/uitvoeren reorganisatie/fusie	13	-	12
Mobiliteitscentrum/loopbaanbegeleiding/outplacement	14	+	15
Impact robotisering/digitalisering op personeelsbeleid	15	-	14

Legenda: - gedaald, + gestegen, = gelijk gebleven, ++ sterk gestegen (3 plaatsen of meer), -- sterk gedaald (3 plaatsen of meer)

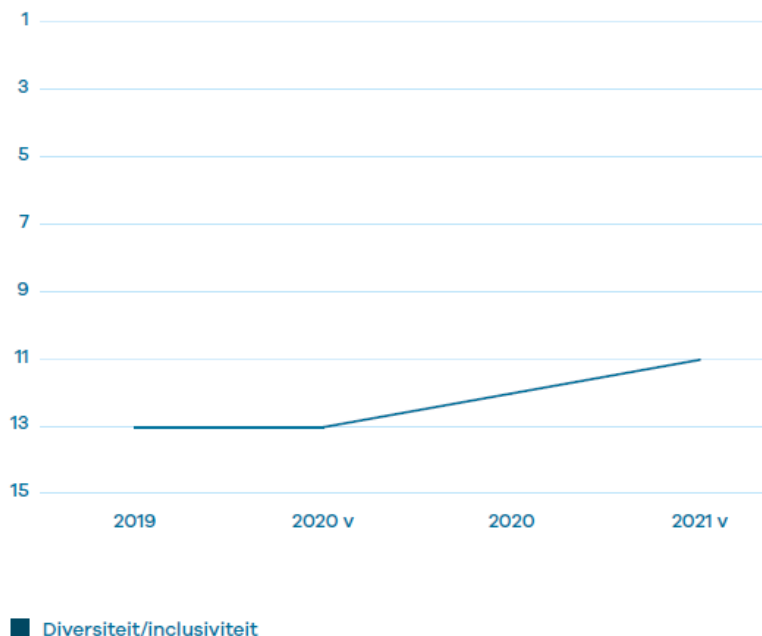
Figuur 1 Ranking HR-beleidsthema's 2020 t.o.v. 2019

### 3. Diversiteit

De Nederlandse overheid zet zich al jaren in op een verdere integratie op de Nederlandse arbeidsmarkt voor onder meer statushouders en Nederlanders met een migratieachtergrond. Daar waar de samenstelling van het personeelsbestand of onderdelen ervan de Nederlandse beroepsbevolking onvoldoende weerspiegelt, kan er een quota worden opgelegd en eventuele sancties. Verschillende onderzoeken hebben hun duiding gegeven aan de effecten van een meer divers en meer inclusief werknemersbestand op het reilen en zeilen van organisaties.

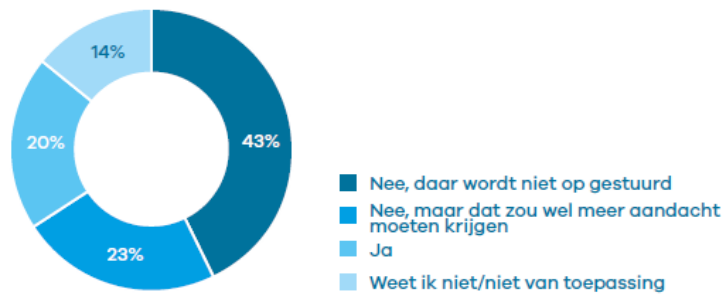
Het beleidsthema Diversiteit/inclusie bevindt zich evenwel al jaren ergens onderin de lijst met prioriteiten. Een van de argumenten daarvoor is dat het mede in het kader van alle privacyregels erg lastig is om inzicht te krijgen in de mate van diversiteit binnen het eigen personeelsbestand. Vanaf 1 juli kunnen organisaties met ten minste 250 medewerkers via een "barometer", die aan te vragen is bij het Centraal Bureau voor de Statistiek, inzicht krijgen hoe divers hun personeelsbestand is.

Figuur 29  
Ontwikkeling prioriteits-  
niveau beleidsthema  
Diversiteit/inclusie

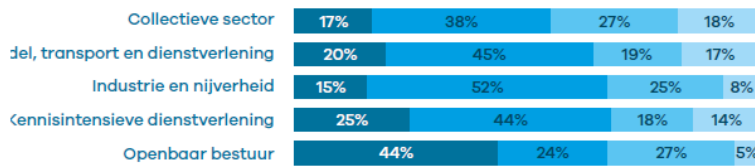


Van de respondenten geeft 66% aan niet actief te sturen op diversiteit, terwijl 20% dat wel doet. Van die organisaties die het niet actief sturen, geeft ruim een derde aan dit wel wenselijk te achten.

Figuur 30  
Sturing op beleidsthema  
Diversiteit/inclusie



Met name binnen de sector Openbaar bestuur wordt er actief gestuurd op voldoende diversiteit, dat gebeurt het minst binnen de sector Industrie en nijverheid. Daar waar organisaties nog niet actief sturen op diversiteit wordt dit vooral wenselijk geacht binnen de Collectieve sector en de sector Openbaar Bestuur.



Figuur 31  
Sturing op beleidsthema  
Diversiteit/inclusie – per  
sector



De belangrijkste drijfveer om te sturen op diversiteit blijkt de aansluiting op de maatschappelijke visie te zijn. Een positieve bijdrage aan de prestaties van medewerkers scoort met 57% een tweede plaats in de ranking.

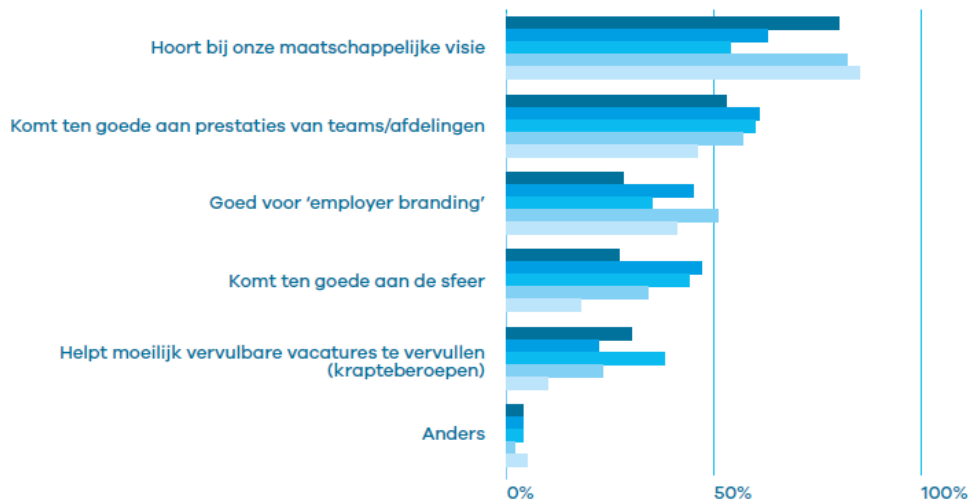


De belangrijkste drijfveer om te sturen op diversiteit blijkt de aansluiting op de maatschappelijke visie te zijn. Een positieve bijdrage aan de prestaties van medewerkers scoort met 57% een tweede plaats in de ranking.



Figuur 32  
Aanleiding sturing op  
beleidsthema Diversiteit/  
inclusie

Ook qua drijfveren voor een actieve sturing op diversiteit zien we verschillen tussen de sectoren. Het positieve effect op de prestaties is binnen de sector Industrie en nijverheid de belangrijkste aanleiding, voor alle andere sectoren is dat de aansluiting op de maatschappelijke visie. Met name binnen de sector Industrie en nijverheid wordt ook het argument van de invulling van vacatures van krapteberoepen aangegeven.



Figuur 33  
Aanleiding sturing op  
beleidsthema Diversiteit/  
inclusie – per sector

- Collectieve sector
- Handel, transport en dienstverlening
- Industrie en nijverheid
- Kennisintensieve dienstverlening
- Openbaar bestuur

*Voor meer informatie over deze factsheet en/of het HR Trendonderzoek:*

Berenschot, Hans van der Spek, Manager Kenniscentrum HCM

T: (030) 291 68 43 / (06) 21 23 41 52

I: [www.berenschot.nl/kenniscentrumhcm](http://www.berenschot.nl/kenniscentrumhcm)

E: [h.vanderspek@berenschot.nl](mailto:h.vanderspek@berenschot.nl)