

# Een op de vijf organisaties heeft geen inclusief en divers personeelsbestand

04-09-2024 10:57



**Een op de vijf (18%) organisaties geeft toe geen inclusief en divers personeelsbestand te hebben. Zeventien procent heeft zelfs weleens bewust een kandidaat afgewezen op basis van afkomst, geloof of leeftijd. Dit blijkt uit recent [onderzoek](#) van [Visma YouServe](#) gehouden onder ruim 500 HR-professionals.**

## **Top 3 voor diversiteit**

Er zijn verschillende beweegredenen voor het willen hebben van een divers en inclusief personeelsbestand. Het creëren van een werkcultuur waar iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, is de belangrijkste drijfveer voor 49 procent van de organisaties. Het aantrekken en behouden van talent komt met veertig procent op de tweede plaats. Ook het binnenhalen van diverse kennis speelt voor veel organisaties een grote rol (32%). Andere motieven voor een inclusief en divers personeelsbestand zijn er ook, maar deze wegen minder zwaar. Slechts vijftien procent ziet diversiteit als een manier om het imago te versterken, twaalf procent doet het omdat het van hen verwacht wordt, en zes procent wil hiermee voorkomen als 'wit' bedrijf gezien te worden.

Wat echter opvalt, is het belang van transparantie vanuit de directie. Voor de meerderheid van de HR-professionals (64%) is het belangrijk dat de leiding actief communiceert dat afkomst, leeftijd, geloof en seksuele voorkeur geen rol spelen in hun organisatie. Dit onderstreept dat inclusiviteit niet alleen een

beleidspunt is, maar een fundamenteel onderdeel van een gezonde en harmonieuze werkplek. Dertien procent voelt deze behoefte aan transparantie niet.

### **Gelijke kansen of schijnwerkelijkheid?**

Hoewel driekwart (73%) van de respondenten erkent dat diversiteit en inclusie belangrijk zijn, zeggen zij het vullen van vacatures belangrijker te vinden. Wanneer het wel lukt om de vacatures te vervullen, blijkt er toch nog discriminatie voor te komen, geven de HR-professionals toe. Zo geeft twaalf procent aan dat hun organisatie jongeren met weinig of geen ervaring geen eerlijke kans biedt. Ook geeft acht procent toe dat mensen met een niet-Nederlandse achtergrond en mensen die ouder zijn dan 45 geen eerlijke kans krijgen.

Sharon Parinussa, HR director bij Visma YouServe: "Deze resultaten benadrukken de huidige uitdaging voor veel organisaties: het oplossen van een dringend personeelstekort en tegelijkertijd streven naar een divers en inclusief personeelsbestand. Vaak matchen sollicitanten niet met de wens voor meer diversiteit en inclusiviteit, en door de tekorten hebben organisaties vaak niet de luxe om uit meerdere kandidaten te kiezen. Uiteraard moeten organisaties een weloverwogen keuze of ze in staat zijn om bijvoorbeeld iemand met minder ervaring aan te nemen, omdat niet altijd de verdiende onboarding gegeven kan worden. Hier hebben wij in onze branche ook mee te maken. Wij streven naar een divers en inclusief personeelsbestand, en hebben daarom ook een beleid voor 'toezicht gelijke kansen werving en selectie'. We kijken nu al enkel naar de kwalificaties van sollicitanten, kenmerken zoals geslacht en uiterlijk vallen hierdoor weg. We dragen ook bij aan een inclusief en divers personeelsbestand door onze hiring managers van een verplichte e-learning te voorzien. Deze cursus verhoogt het bewustzijn op vooroordelen en draagt bij aan een werkcultuur zonder discriminatie."

Paul Brink