



**Bevorder
diversiteit en
inclusiviteit op
de werkvloer**

Voorwoord

Ons ultieme doel is een arbeidsmarkt creëren waarin iedereen op de juiste plek zit. Een plek waar je talent tot recht komt, waar je je ontwikkelt en waar je werkplezier ervaart. Dit geldt voor iedereen, ongeacht geloofsovertuiging, gender en afkomst.

Diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer hebben verschillende voordelen. Daarnaast heeft de overheid wetten en regels opgesteld om diversiteit en inclusiviteit te bevorderen, zoals de Participatiewet. In dit whitepaper leggen wij dit niet alleen uit, we geven ook tips hoe jij als werkgever voor meer diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer creëert.

Heb je hulp nodig? Wij staan voor je klaar.



Jeroen de Roon
Eigenaar Daaf



Monique Moos
Eigenaar Daaf

Inhoudsopgave

1. Wat is diversiteit en inclusiviteit?	4
2. Waarom is diversiteit en inclusiviteit belangrijk?	5
3. Wetten en regels over diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer	7
4. Tips voor meer diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer	8
Over Daaf	9



1. Wat is diversiteit en inclusiviteit?

Om te beginnen, leggen we de betekenis van de woorden 'diversiteit' en 'inclusiviteit' uit.

1.1 Definitie van diversiteit

Diversiteit gaat over alle verschillen tussen mensen. Dit zijn verschillen die je vaak meteen ziet, zoals een leeftijdsverschil, geslacht of huidskleur. Maar ook of je al dan niet een handicap hebt. Diversiteit vind je niet alleen terug in verschillen die je ziet. Er zijn ook verschillen die je niet direct ziet. Oftewel onzichtbare verschillen, zoals geloofsovertuiging, culturele achtergrond, genderidentiteit of de mening die je hebt.

De definitie van diversiteit op de werkvloer wordt vaak beschreven als de verscheidenheid aan medewerkers binnen een organisatie. De focus ligt daarbij op min of meer zichtbare kenmerken.

1.2 Definitie van inclusiviteit

Inclusiviteit gaat over hoe je met alle verschillen van mensen omgaat. Bij inclusie wil je samenwerken met iedereen, ook als je heel erg van elkaar verschilt. Je wilt dat iedereen mee kan doen of mee mag praten. Het tegenovergestelde van inclusie is exclusie. Dat betekent dat je mensen juist buitensluit op basis van bepaalde verschillen.

1.3 Verschil tussen diversiteit en inclusiviteit

Nu we de betekenis van diversiteit en inclusiviteit scherp hebben, zien we dat er een verschil is tussen deze twee woorden. Diversiteit gaat over de samenstelling van een groep. Het betekent dat er binnen jouw organisatie mensen werken die onderling van elkaar verschillen. Inclusiviteit is de manier waarop je met die verschillen omgaat. Het gaat om gedrag, omgangsvormen en gelijkwaardigheid.

Iedereen is anders en verschillend, maar wel onderdeel van de groep. Het gemeenschappelijke doel dat ons verbindt met elkaar staat centraal. Denk hierbij aan het afleveren van goed werk als team. Hier zet je je samen voor in. Binnen een team heeft iedereen een andere achtergrond en ideeën, die allemaal worden gehoord en gezien.

2. Waarom is diversiteit en inclusiviteit belangrijk?

Je kan je afvragen of de termen 'diversiteit' en 'inclusiviteit' populaire termen zijn of dat het je een concurrentievoordeel biedt. Het wordt pas een probleem als je je om de verkeerde redenen op diversiteit richt:

- omdat je een diversiteitsquotum moet halen;
- omdat je de talentpool wil vergroten in de huidige krappe arbeidsmarkt;
- omdat diversiteit het antwoord lijkt op het tekort aan talent.

Diversiteit is meer dan alleen maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het is bewezen belangrijk voor jouw organisatie. Waarom? Hierom:

1. Diversiteit stimuleert de creativiteit

Verschillende achtergronden en ervaringen betekenen meer en andere ideeën en perspectieven. Dat geldt ook voor je team. Als je mensen met verschillende achtergronden en culturen samenbrengt, krijg je de kans om te innoveren. Diverse teams kijken op verschillende manieren naar dingen en dat opent de deur naar nieuwe mogelijkheden en kansen.

Wanneer mensen uit diverse achtergronden samenwerken, moeten ze rekening houden met verschillende perspectieven. Dit is vooral belangrijk als je nieuwe markten wilt betreden of een nieuw publiek wilt bereiken. Wat in het ene land werkt, werkt niet altijd in het andere.

***“Niet alleen
maatschappelijk verantwoord
ondernemen, maar bewezen
belangrijk voor jouw
organisatie.”***



2. Een divers personeelsbestand presteert beter

Onderzoek door [McKinsey](#) toont aan dat bedrijven met managementteams die divers zijn in geslacht, etniciteit en cultuur financieel beter presteren. Bedrijven met bijvoorbeeld 30% vrouwen in het senior management presteren tot 48% beter dan bedrijven met minder vrouwelijke leiders. Ook blijkt dat de meest cultureel en etnisch diverse bedrijven tot 36% beter presteren dan minder diverse organisaties.

Een [ander onderzoek](#) in de Harvard Business Review laat zien dat zonder divers managementteam de kans dat ideeën van vrouwen serieus worden genomen 20% kleiner is dan bij heteroseksuele, blanke mannen. Voor mensen van kleur en mensen uit de lhbtq+ gemeenschap is die kans 24% en 21% kleiner. Dit soort statistieken kost bedrijven waardevolle kansen.

Een divers personeelsbestand biedt nieuwe inzichten die helpen bij het aanboren van ondervertegenwoordigde markten. En hier is nog een reden om te streven naar diversiteit: wanneer minstens één teamlid vergelijkbare eigenschappen of een overeenkomstige etnische achtergrond heeft met de klant, is de kans dat het team de behoeften van de klant begrijpt maar liefst 152% groter dan in een ander team.

3. Diverse teams nemen betere zakelijke beslissingen

Een divers team betekent betere informatie en verbeterde besluitvorming, wat leidt tot over het nemen van betere zakelijke beslissingen (87% van de tijd) en in het algemeen betere resultaten.

Volgens een [whitepaper van Cloverpop](#) nemen diverse en inclusieve teams zelfs twee keer zo snel betere zakelijke beslissingen vergeleken met niet-diverse teams.

4. Organisaties die divers zijn, zijn wintgevender dan niet-diverse organisaties

Bedrijven met een hoge mate van culturele en etnische diversiteit hebben 35% meer kans op een bovengemiddeld financieel rendement. Daarnaast suggereren onderzoeken, zoals die van McKinsey (zie bullet 2), dat bedrijven met diverse managementteams 25% meer kans hebben om hogere winsten te genereren dan bedrijven zonder diversiteit in de managementteams.

Wanneer jouw teams divers zijn, zijn ze beter uitgerust om met uitdagende werkomgevingen en tegenslagen om te gaan, wat hun gehele prestatieniveau verhoogt.

5. Diversiteit op de werkvloer leidt tot een 68% beter personeelsbehoud

Als iedereen binnen jouw organisatie zich betrokken, geaccepteerd en gewaardeerd voelt om wie zij zijn, verlaag je het personeelsverloop. Diversiteit is dus ook gunstig voor het behoud van werknemers.

6. Een divers personeelsbestand verbetert de bedrijfscultuur

Het creëren van een diverse en inclusieve werkplek heeft een positieve impact op de cultuur van je bedrijf.

Wanneer je werknemers in contact komen met mensen van onder andere diverse achtergronden, nationaliteiten, opvattingen, overtuigingen en levensfasen, worden ze zich meer bewust van elkaars perspectieven. Dit zorgt ervoor dat mensen beter snappen hoe belangrijk het is om meningen en ideeën te delen. Daarnaast laat het zien hoe diversiteit op het werk een grote rol speelt.

7. Werkzoekenden kijken naar de diversiteit bij het nemen van een definitieve beslissingen over het accepteren van een nieuwe baan

Is het personeelsbestand van het bedrijf divers of niet? Dat is het eerste waar 76% van de werkzoekenden naar kijkt, blijkt uit een enquête van Glassdoor. Zij willen weten of je als organisatie oprecht of vanuit een commercieel belang ervoor wilt zorgen dat jouw bedrijf divers is. Kortom: doe wat je zegt, anders loop je talent mis.

3. Wetten en regels over diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer

De Nederlandse overheid zet zich in voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen. Hiervoor zijn verschillende wetten en regels opgesteld, waaronder:

1. Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)

Deze wet zorgt ervoor dat alle mensen in Nederland in gelijke situaties gelijk behandeld worden. Discriminatie op basis van godsdienst, levensbeschouwing, politieke overtuiging, ras, geslacht of seksuele voorkeur is verboden.

2. Participatiewet

Bedrijven worden aangemoedigd om mensen aan te nemen die extra ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken, zoals mensen met een fysieke of mentale beperking of mensen die langdurig ziek zijn.

3. Meer vrouwen in topfuncties

Sinds 2022 zijn beursgenoteerde bedrijven verplicht om te zorgen voor een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen in hoge functies. De overheid streeft ernaar dat minstens 30% van deze functies door vrouwen wordt vervuld. Bedrijven die hier nog niet aan voldoen, moeten een plan opstellen om meer vrouwen in leidinggevende posities te krijgen.

***“De overheid in Nederland zet
zich in voor gelijke
kansen op de arbeidsmarkt voor
iedereen.”***

4. Tips voor meer diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer

Een inclusieve en diverse werkomgeving draait om gelijkheid, eerlijkheid en respect. Medewerkers voelen zich hier gelukkiger en veiliger. Hieronder 7 tips voor meer diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer:

Tip 1. Creëer een cultuur van respect en acceptatie

Begin met het creëren van een werkomgeving waarin respect voor verschillen centraal staat. Dit betekent het actief aanmoedigen van open communicatie, het erkennen van de waarde van verschillende perspectieven en het respecteren van individuele achtergronden en identiteiten.

Tip 2. Verspreid het woord en handel ernaar

Spreek als directie expliciet uit dat je waarde hecht aan diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer. Waarom vind je dit belangrijk voor het bedrijf? Leg dit uit. Formuleer een visie, duidelijke doelen en maatregelen om die te halen. Neem hier de tijd voor en ga met je medewerkers in gesprek.

Tip 3. Implementeer diversiteitsbeleid en -programma's

Ontwikkel en implementeer een duidelijk diversiteitsbeleid dat concrete doelen en actieplannen bevat om diversiteit en inclusie te bevorderen. Dit zijn onder meer het aannemen van divers talent, bewustwordingsprogramma's en trainingen over inclusief leiderschap.

Het is belangrijk dat managers meedenken bij je diversiteitsbeleid, maar ook de rest van de medewerkers. Draagvlak creëren binnen de organisatie is onmisbaar. Als medewerkers het belang van een diverse werkvloer niet inzien, komt het niet van de grond.

Tip 4. Zorg voor diversiteit in werving en selectie

Werk aan het diversifiëren van jouw wervings- en selectieprocedures. Dit kan onder meer het gebruik van diversiteitsgerichte wervingskanalen, gestructureerde interviewprocessen en het bevorderen van gelijke kansen voor alle kandidaten omvatten, ongeacht hun achtergrond.

Tip 5. Bied ondersteuning en ontwikkeling aan voor alle medewerkers

Zorg ervoor dat alle medewerkers toegang hebben tot gelijke kansen voor professionele ontwikkeling en groei. Denk hierbij aan het aanbieden van mentorprogramma's, trainingen over inclusief leiderschap en het bieden van ondersteuning voor de uitdagingen waarmee diverse medewerkers mogelijk worden geconfronteerd, zoals taalbarrières of culturele verschillen.

Tip 6. Stimuleer diversiteit in leiderschap

Moedig diversiteit aan in leiderschapsposities door beleid te ontwikkelen dat gelijke kansen biedt voor loopbaanontwikkeling en bevordering, ongeacht achtergrond of identiteit. Het is belangrijk dat de leidinggevendenden in jouw organisatie een afspiegeling zijn van de diverse samenstelling van het personeel en dat zij inclusief leiderschap tonen door actief te luisteren naar en samen te werken met diverse teams.

Tip 7. Meten is weten: houd de resultaten bij

Wil je weten waarom juist zoveel ouderen, vrouwen of mensen met een andere etnische achtergrond hun baan bij jouw organisatie opzeggen? Maak gebruik van resultaten uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken. Zorg dat je inzicht hebt in de vertrekredenen van medewerkers en pas daarop je beleid of acties aan.

Over Daaf

Wij geloven dat er voor iedereen, met de juiste motivatie, een plek is waar talent tot zijn recht komt. Door elke te doen wat je leuk vindt en waar je goed in bent, creëer je werkgeluk en zorg je voor goede prestaties. Wij omarmen diversiteit en geloven in de kracht van een veelzijdige arbeidsmarkt en pakken elke vorm van ongelijke behandeling aan.

Wij gaan op zoek naar dé werkplek waar het talent van kandidaten het beste tot recht komt. Daarbij kijken we naar de achtergrond van de kandidaat en houden we rekening met de bedrijfscultuur die het best passend is. Door verder te kijken dan het opleidingsniveau en de werkervaring, stellen wij de juiste kandidaten aan de juiste opdrachtgevers voor. Bij Daaf word je gesteund door een team dat de waarde van diversiteit kent en bevordert. Door deze werkwijze ontstaat werkplezier voor de kandidaat en helpen wij opdrachtgevers op een duurzame manier vacatures in te vullen.

Onze 3 beloften

1. Wij zijn er voor jou

We hebben veel aandacht voor de kandidaat en voor de opdrachtgever. We gaan weer met elkaar in gesprek. Niet alleen wanneer het moet, maar ook wanneer je het niet verwacht.

2. Op ons kun je rekenen

Deskundigheid staat bij ons hoog in het vaandel. Dit zie je terug bij onze medewerkers en in onze dienstverlening. In alles wat we doen, gaan we voor het beste resultaat.

3. We doen het **nét** even anders

We vinden het leuk en belangrijk onszelf uit te dagen. Innovatieve werkwijzen en creatieve oplossingen zorgen ervoor dat wij het onmogelijke, mogelijk maken.

