



Diversiteit & Inclusie

HR-TRENDS 2021-2022

22092021

HR-prioriteiten

Wat zijn voor u en uw organisatie de vijf belangrijkste HR-Thema's	2019	2020 v	2020	2021 v	2021	2022 v
Diversiteit/ inclusiviteit	13	13	12	11	12	11

Let op! De Y-AS van figuur 38 uit het rapport is nu niet correct

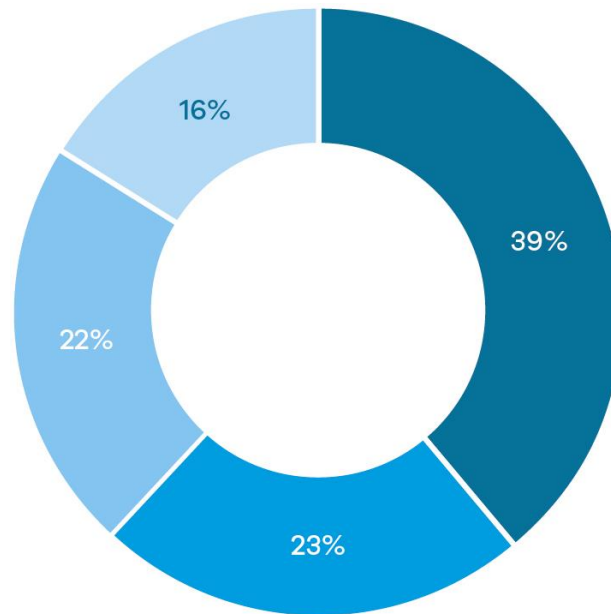
HR-prioriteiten 2021 naar sector

	Overall	Collectieve sector	Handel transport en dienst-verlening	Industrie	Kennis-intensieve Dienst-verlening	Openbaar bestuur
Ontwikkeling/ scholing/ inzetbaarheid/ talent management	1	3	1	1	1	1
Verzuim/ arbeidsomstandigheden/ gezondheidsbeleid	2	1	2	2	6	3
Werving & selectie/ arbeidsmarktcommunicatie / 'employer branding' / 'onboarding'	3	2	3	3	2	2
Digitale ondersteuning van HR processen	4	4	4	4	3	5
Arbeidsvoorwaardenbeleid/ modernisering/ harmonisatie	5	7	5	5	4	6
Strategische personeelsplanning	6	5	8	6	9	4
'Employee experience'/ Medewerkers-betrokkenheid/ Retentie/	7	8	6	7	5	15
Functiehuis / inrichting van functies of rollen	8	6	7	8	8	11
Performance management/ beoordeling	9	10	9	9	7	10
Beschikbaarheid van HR- stuurinformatie	10	9	10	10	11	7
Privacy- en databeveiliging	11	11	11	11	12	8
Diversiteit/ inclusiviteit	12	12	12	12	10	9
Begeleiden/ uitvoeren reorganisatie/ fusie	13	13	13	14	14	12
Impact robotisering/ digitalisering op personeelsbeleid	14	14	14	13	13	13
Mobiliteitscentrum/ loopbaanbegeleiding/ outplacement	15	15	15	15	15	14

HR-prioriteiten 2022 naar sector

	Overall	Collectieve sector	Handel transport en dienst-verlening	Industrie	Kennis-intensieve Dienst-verlening	Openbaar bestuur
Ontwikkeling/ scholing/ inzetbaarheid/ talent management	1	1	1	1	1	1
Strategische personeelsplanning	2	2	3	2	6	2
Verzuim/ arbeidsomstandigheden/ gezondheidsbeleid	3	3	2	3	8	5
Werving & selectie/ arbeidsmarktcommunicatie / 'employer branding' / 'onboarding'	4	4	6	5	2	4
'Employee experience' / Medewerkers-betrokkenheid/ Retentie	5	6	4	4	3	10
Digitale ondersteuning van HR processen	6	5	5	6	4	6
Arbeidsvoorwaardenbeleid/ modernisering/ harmonisatie	7	8	7	8	7	8
Beschikbaarheid van HR- stuurinformatie	8	7	10	9	9	3
Performance management/ beoordeling	9	10	8	7	5	12
Functiehuis / inrichting van functies of rollen	10	9	9	10	11	11
Diversiteit/ inclusiviteit	11	11	11	12	10	7
Privacy- en databeveiliging	12	13	12	13	12	9
Impact robotisering/ digitalisering op personeelsbeleid	13	14	13	11	13	15
Mobiliteitscentrum/ loopbaanbegeleiding/ outplacement	14	12	15	14	14	13
Begeleiden/ uitvoeren reorganisatie/ fusie	15	15	14	15	15	14

Stuurt jouw organisatie actief op diversiteit?



- Nee, daar wordt niet op gestuurd
- Nee, maar dat zou wel meer aandacht moeten krijgen
- Ja
- Weet ik niet/ niet van toepassing

Stuurt jouw organisatie actief op diversiteit?



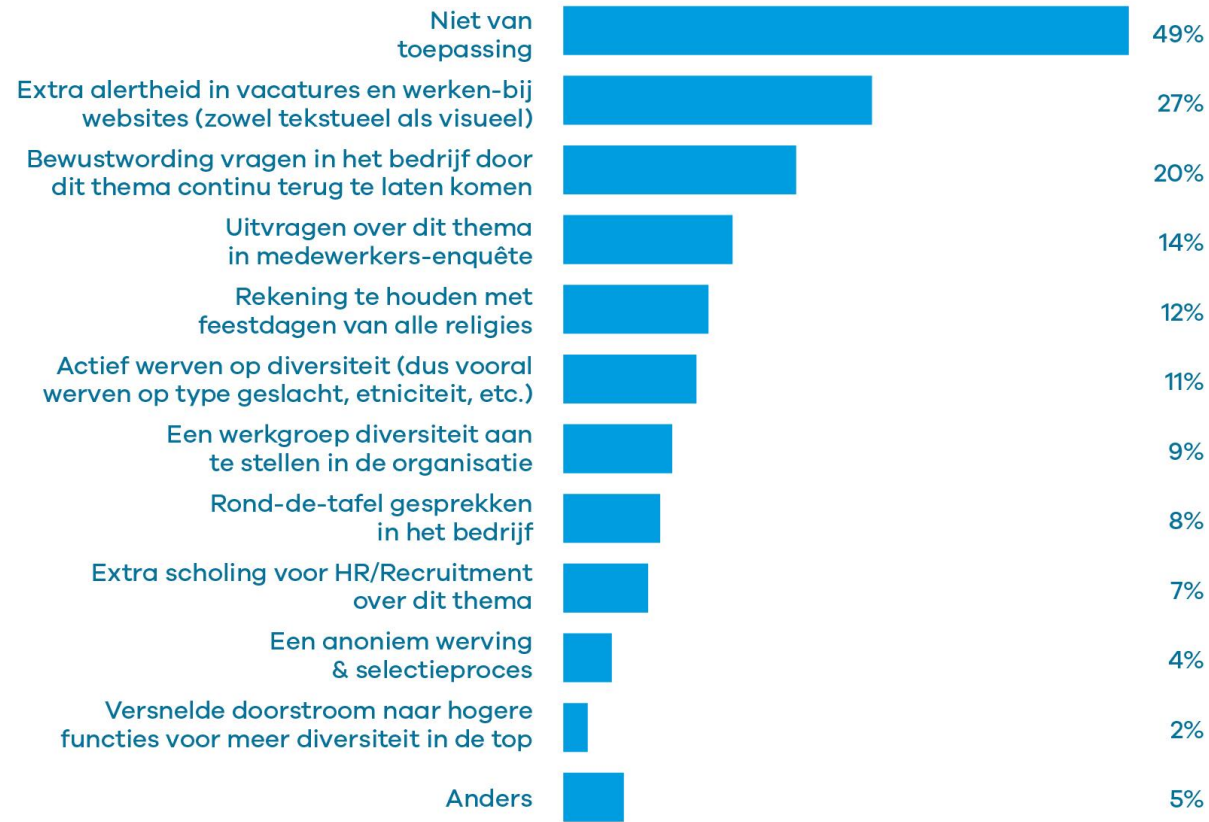
Vanuit welk oogmerk is aandacht voor diversiteit in jouw organisatie van belang?



Vanuit welk oogmerk is aandacht voor diversiteit in jouw organisatie van belang?

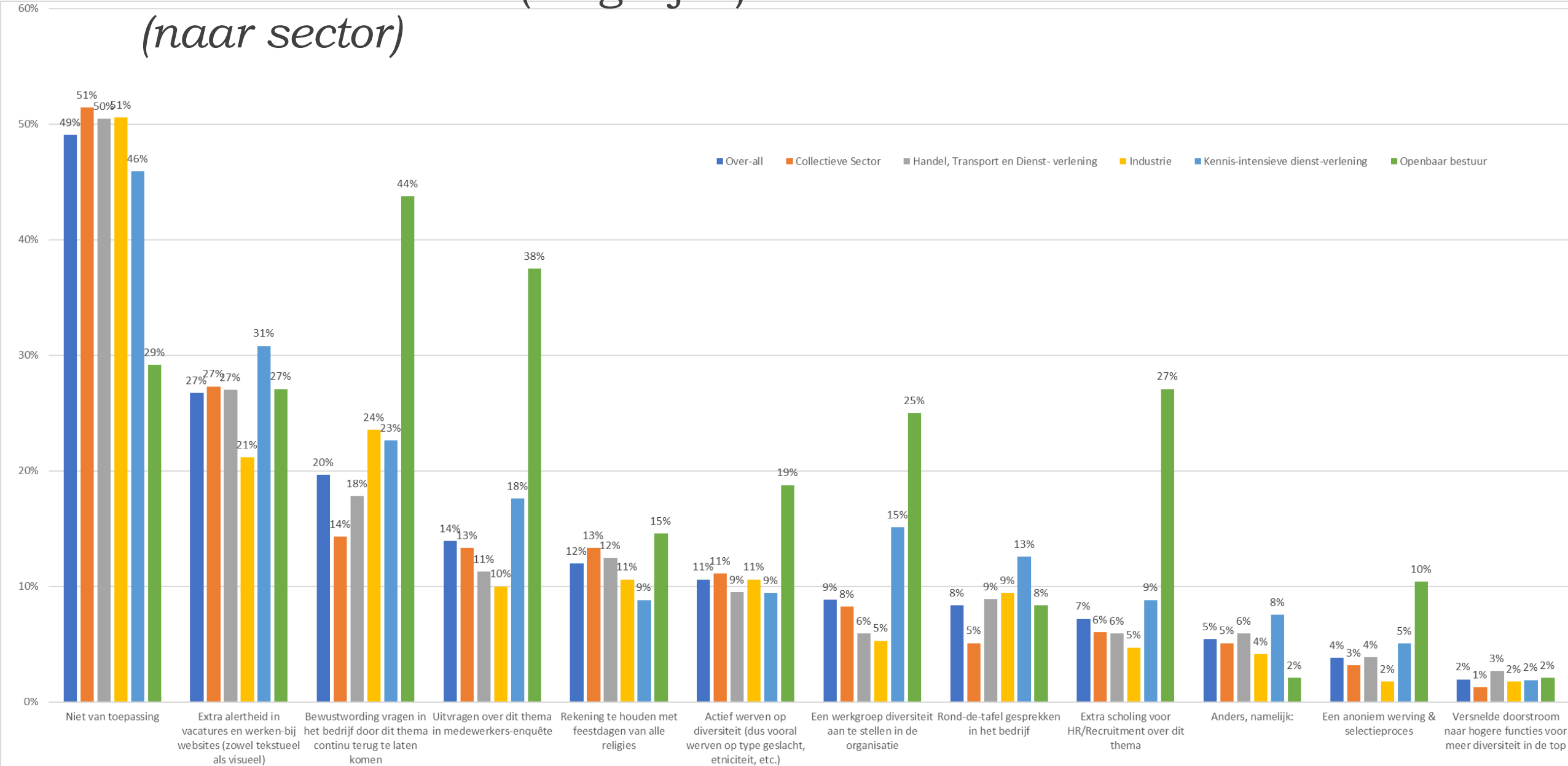
	Overall	Collectieve Sector	Handel, transport en dienstverlening	Industrie en Nijverheid	Kennisintensieve dienstverlening	Openbaar bestuur
Hoort bij onze maatschappelijke visie	79%	87%	69%	75%	83%	94%
Komt ten goede aan prestaties van teams/ afdelingen	61%	55%	63%	69%	58%	67%
Goed voor 'employer brand'	37%	28%	45%	43%	41%	24%
Komt ten goede aan de sfeer	36%	23%	43%	44%	39%	24%
Helpt moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (krapteberoepen)	25%	23%	26%	33%	27%	9%
Anders, namelijk:	6%	6%	4%	6%	11%	3%
Multipliciteits-score*	2,4	2,2	2,5	2,7	2,6	2,2
(* score boven de 1 duidt erop dat er meerdere initiatieven werden gekozen)						

In onze organisatie werken we actief aan het duurzaam verminderen van (mogelijke) discriminatie door:



In onze organisatie werken we actief aan het duurzaam verminderen van (mogelijke) discriminatie door:

(naar sector)



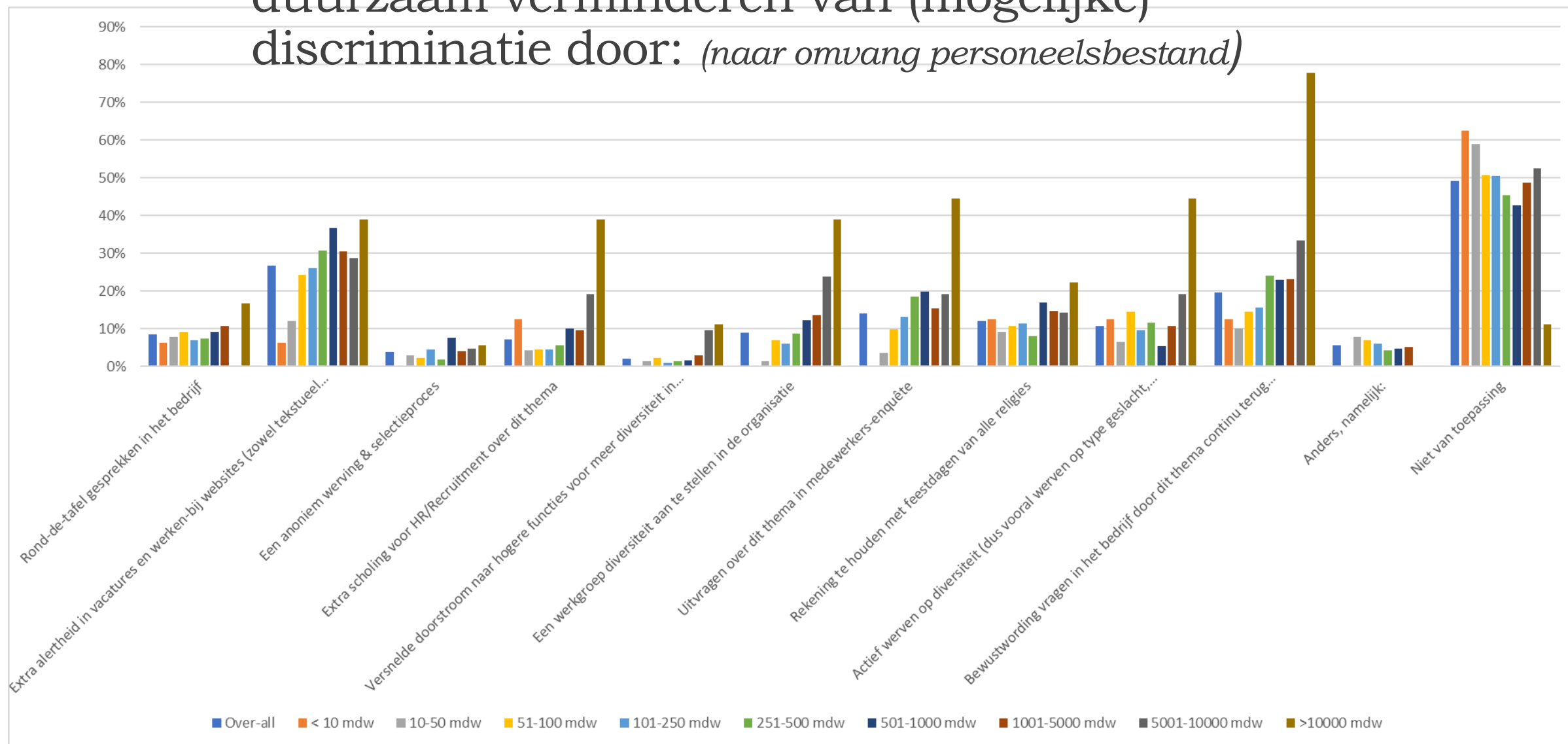
In onze organisatie werken we actief aan het duurzaam verminderen van (mogelijke) discriminatie door: *(naar sector)*

	Over-all	Collectieve Sector	Handel, Transport en Dienst-verlening	Industrie	Kennis-intensieve dienst-verlening	Openbaar bestuur
Niet van toepassing	49%	51%	50%	51%	46%	29%
Extra alertheid in vacatures en werken-bij websites (zowel tekstueel als visueel)	27%	27%	27%	21%	31%	27%
Bewustwording vragen in het bedrijf door dit thema continu terug te laten komen	20%	14%	18%	24%	23%	44%
Uitvragen over dit thema in medewerkers-enquête	14%	13%	11%	10%	18%	38%
Rekening te houden met feestdagen van alle religies	12%	13%	12%	11%	9%	15%
Actief werven op diversiteit (dus vooral werven op type geslacht, etniciteit, etc.)	11%	11%	9%	11%	9%	19%
Een werkgroep diversiteit aan te stellen in de organisatie	9%	8%	6%	5%	15%	25%
Rond-de-tafel gesprekken in het bedrijf	8%	5%	9%	9%	13%	8%
Extra scholing voor HR/Recruitment over dit thema	7%	6%	6%	5%	9%	27%
Anders, namelijk:	5%	5%	6%	4%	8%	2%
Een anoniem werving & selectieproces	4%	3%	4%	2%	5%	10%
Versnelde doorstroom naar hogere functies voor meer diversiteit in de top	2%	1%	3%	2%	2%	2%

In onze organisatie werken we actief aan het duurzaam verminderen van (mogelijke) discriminatie door: *(naar sector)*

	Over-all	Collectieve Sector	Handel, Transport en Dienst-verlening	Industrie	Kennis-intensieve dienst-verlening	Openbaar bestuur
Niet van toepassing	49%	51%	50%	51%	46%	29%
Extra alertheid in vacatures en werken-bij websites (zowel tekstueel als visueel)	27%	27%	27%	21%	31%	27%
Bewustwording vragen in het bedrijf door dit thema continu terug te laten komen	20%	14%	18%	24%	23%	44%
Uitvragen over dit thema in medewerkers-enquête	14%	13%	11%	10%	18%	38%
Rekening te houden met feestdagen van alle religies	12%	13%	12%	11%	9%	15%
Actief werven op diversiteit (dus vooral werven op type geslacht, etniciteit, etc.)	11%	11%	9%	11%	9%	19%
Een werkgroep diversiteit aan te stellen in de organisatie	9%	8%	6%	5%	15%	25%
Rond-de-tafel gesprekken in het bedrijf	8%	5%	9%	9%	13%	8%
Extra scholing voor HR/Recruitment over dit thema	7%	6%	6%	5%	9%	27%
Anders, namelijk:	5%	5%	6%	4%	8%	2%
Een anoniem werving & selectieproces	4%	3%	4%	2%	5%	10%
Versnelde doorstroom naar hogere functies voor meer diversiteit in de top	2%	1%	3%	2%	2%	2%

In onze organisatie werken we actief aan het duurzaam verminderen van (mogelijke) discriminatie door: *(naar omvang personeelsbestand)*



In onze organisatie werken we actief aan het duurzaam verminderen van (mogelijke) discriminatie door: *(naar omvang personeelsbestand)*

	Over-all	< 10 mdw	10-50 mdw	51-100 mdw	101-250 mdw	251-500 mdw	501-1000 mdw	1001-5000 mdw	5001-10000 mdw	>10000 mdw
Rond-de-tafel gesprekken in het bedrijf	8%	6%	8%	9%	7%	7%	9%	11%	0%	17%
Extra alertheid in vacatures en werken-bij websites (zowel tekstueel als visueel)	27%	6%	12%	24%	26%	31%	37%	31%	29%	39%
Een anoniem werving & selectieproces	4%	0%	3%	2%	4%	2%	8%	4%	5%	6%
Extra scholing voor HR/Recruitment over dit thema	7%	13%	4%	5%	4%	6%	10%	10%	19%	39%
Versnelde doorstroom naar hogere functies voor meer diversiteit in de top	2%	0%	1%	2%	1%	1%	2%	3%	10%	11%
Een werkgroep diversiteit aan te stellen in de organisatie	9%	0%	1%	7%	6%	9%	12%	14%	24%	39%
Uitvragen over dit thema in medewerkers-enquête	14%	0%	4%	10%	13%	18%	20%	15%	19%	44%
Rekening te houden met feestdagen van alle religies	12%	13%	9%	11%	11%	8%	17%	15%	14%	22%
Actief werven op diversiteit (dus vooral werven op type geslacht, etniciteit, etc.)	11%	13%	6%	14%	10%	12%	5%	11%	19%	44%
Bewustwording vragen in het bedrijf door dit thema continu terug te laten komen	20%	13%	10%	14%	16%	24%	23%	23%	33%	78%
Anders, namelijk:	5%	0%	8%	7%	6%	4%	5%	5%	0%	0%
Niet van toepassing	49%	63%	59%	51%	50%	45%	43%	49%	52%	11%