



Diversiteitswijzer

# Etnisch-culturele diversiteit

## Wat is diversiteit en inclusie?

- **Diversiteit** gaat over verschillen binnen je personeelsbestand. Een personeelsbestand kan divers zijn op gebied van o.a. arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, sekse en lhbt+ achtergrond.
- **Inclusie** gaat over het omgaan met verschillen. Het betekent dat iedereen op de werkvloer zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt.

## De meerwaarde van diversiteit en inclusie

Deze Diversiteitswijzer geeft informatie en praktische tips die je helpen de etnisch-culturele diversiteit onder je personeelsbestand te vergroten, en je werkcultuur inclusiever te maken. Dit kan verschillende voordelen opleveren. Bijvoorbeeld:

- Talent aantrekken en personeelstekort oplossen
- Meer creativiteit en vernieuwende ideeën
- Betere prestaties
- Hogere medewerkerstevredenheid
- Nieuwe klantgroepen en markten bereiken
- Je goede naam als werkgever versterken

## Uitdagingen op de arbeidsmarkt

Mensen met een Buiten-Europese herkomst lopen aanzienlijk meer risico op achterstand op de arbeidsmarkt dan de rest van de Nederlandse bevolking. Zij hebben 2,5 tot 3 keer meer kans om geen passende baan te vinden, waardoor ze niet dezelfde kansen krijgen als mensen met een Nederlandse of Europese herkomst. Ook lijken ze bij het vinden van een baan vaker overgekwalificeerd te zijn. Bovendien is hun positie dikwijls gevoelig voor externe factoren, zoals crises. Kortom: het arbeidspotentieel van deze mensen wordt niet gezien, en blijft daardoor onderbenut. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt.

Ook binnen bedrijven en organisaties is de positie van mensen met een Buiten-Europese herkomst vaak niet gelijk aan die van medewerkers met een Europese of Nederlandse herkomst. Zo worden ze gemiddeld genomen minder goed betaald, hebben ze veel minder vaak een vast contract, en is hun kans op baanverlies in de particuliere sector tot 25% groter. In hogere managementlagen en in het bestuur zijn mensen met een Buiten-Europese herkomst sterk in de minderheid. Ook krijgen zij vaker te maken met vooroordelen, discriminatie en ongewenst gedrag. Gevolg is dat ze hun talenten niet optimaal kunnen ontplooiën, en de organisatie vaak snel weer verlaten.

### WIST JE DAT ...

Sommige werkgevers denken dat etnisch-culturele diversiteit registreren botst met de **AVG (Algemene verordening gegevensbescherming)**. De AVG staat dit echter toe, onder twee voorwaarden: je moet kunnen aantonen dat je de gegevens alleen registreert om diversiteit te meten, én je personeel moet expliciet en vrijwillig toestemming geven.

'**Buiten-Europese herkomst**' wordt sinds 2022 gebruikt door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), ter vervanging van 'westerse en niet-westerse migratieachtergrond'. Hieronder vallen de vijf 'klassieke migratielanden': Turkije, Marokko, Suriname, Indonesië en Caribisch Nederland.

Mensen met een **vluchtelingenachtergrond** vormen een aparte groep op de arbeidsmarkt. Zes jaar na vergunningsverlening heeft meer dan de helft werk. Statushouders werken echter vaak op basis van tijdelijke contracten, in deeltijd, in de horeca-, handel- en uitzendbranches. Dit maakt hun arbeidsmarktpositie onzeker.

Het kán wel: de **tweede generatie** theoretisch opgeleide starters heeft zes maanden na afstuderen bijna net zo vaak als andere werkzoekenden een baan. Na een aantal jaar hebben ze echter minder dan gemiddeld een vaste baan, en werken ze vaak onder hun niveau.



# Welke stappen kun je zetten?

## 1. Doelen stellen

Bepaal waarom je in wil zetten op etnisch-culturele diversiteit. Hoe sluit dit aan bij je missie, strategie en mogelijkheden? Stel doelen voor de verandering die je wil zien. Bijvoorbeeld: 'Het aandeel medewerkers met een Buiten-Europese herkomst groeit de komende drie jaar van 10% naar 20%, en in leiderschapsposities van 5% naar 10%.'

Deze doelen SMART formuleren helpt. De Handreiking 'Maak D&I-beleid SMART' laat zien hoe je dat doet.



## 2. Acties ondernemen

### Pas je manier van werven en selecteren aan

Vergroot de etnisch-culturele diversiteit van je personeelsbestand door nieuwe of alternatieve wervingskanalen te zoeken, en vacatureteksten inclusief op te stellen. Praktische instrumenten hiervoor vind je op ons Kennisplatform.



### Stimuleer ontwikkeling en doorstroom

Zorg dat medewerkers met een Buiten-Europese herkomst gelijke toegang hebben tot coaching, opleiding en promotie. Moedig deelname aan cursussen, workshops en talentprogramma's aan.

### Accepteer discriminatie niet

Draag deze norm zichtbaar uit. Zet in op bewustwording door middel van workshops en trainingen. Verklein de sociale afstand, bijvoorbeeld met laagdrempelige activiteiten als samen lunchen, of persoonlijke check-ins voorafgaand aan vergaderingen. Zo leren collega's elkaar beter kennen en zullen ze elkaar minder snel bejegenen.

### Houd rekening met behoeften

Bijvoorbeeld door vegetarisch, halal en koosjer eten aan te bieden in de bedrijfskantine, en flexibel om te gaan met verlof bij religieuze feestdagen of tijdens de ramadan.

## 3. Draagvlak en communicatie

### Stimuleer draagvlak in alle organisatielagen

Zorg dat het bestuur het belang van etnisch-culturele diversiteit uitdraagt. Train op inclusief leiderschap. Kweek begrip en bewustzijn onder medewerkers via workshops, lezingen en inzet van medewerkersnetwerken. De Handreiking 'Iedereen aan boord' helpt je verder.



### Communiceer over etnisch-culturele diversiteit

Communiceer naar binnen en naar buiten over het belang van etnisch-culturele diversiteit. Bijvoorbeeld op intranet, op de website en sociale media, in nieuwsbrieven, en presentaties. Gebruik zichtbaar diverse foto's en illustraties. Hanteer inclusief taalgebruik. De Leidraad 'Inclusieve communicatie' (KIS) helpt hierbij.



## 4. Meten en monitoren

Meet de voortgang en mate van succes. Zo weet je wat goed gaat, en wat de knelpunten zijn. Praktische instrumenten en informatie vind je op ons Kennisplatform.



Heb je 250 of meer werknemers? Dan kun je het CBS vragen de etnisch-culturele samenstelling van je personeelsbestand te meten met de Barometer Culturele Diversiteit.







#### MEER INFORMATIE

In de **Database antidiscriminatie-interventies** van KIS vind je effectieve aanpakken tegen discriminatie op de werkvloer.



De **Monitor gelijkwaardige kansen en evenredige posities** houdt bij in hoeverre burgers met een migratieachtergrond gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt.



De **Toolkit: Women of colour in the workplace** van ENAR biedt manieren om racisme en sexismen op de werkvloer aan te pakken.



Op het **Kennisplatform** van SER Diversiteit in Bedrijf vind je meer informatie over het werken met statushouders.



Alles weten over etnisch-culturele diversiteit en inclusie op de werkvloer? Lees het **Charterdocument 'Etnisch-culturele diversiteit en inclusie'**.



**SER**

Diversiteit in Bedrijf

**010**  
INCLUSIEF

**UDI**  
Utrecht Divers en Inclusief

**AD**

SER Diversiteit in Bedrijf, 010 Inclusief, Utrecht – Divers en Inclusief en Amsterdam – Divers & Inclusief ondersteunen bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun plannen.

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T: 070 - 3 499 576

E: [dib@ser.nl](mailto:dib@ser.nl)

[www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl) | <https://010inclusief.nl> | [www.utrechtdiverseninclusief.nl](http://www.utrechtdiverseninclusief.nl) | <https://020diverseninclusief.nl>

[SER Diversiteit in Bedrijf](#) | [010 Inclusief](#) | [Utrecht – Divers en Inclusief](#) | [Amsterdam – Divers en Inclusief](#)

© September 2024, SER Diversiteit in Bedrijf

Alle rechten voorbehouden. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Beeld Shutterstock/Pressmaster, AdobeStock, Shutterstock/Sirtravelot, Shutterstock/Drazen Zigic