



Diversiteit in kaart

Een onderzoek naar de diversiteit in
het personeelsbestand van
organisaties in Zeeland

E. van Enkevort/A. de Korte



Inhoudsopgave

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

1.2 Probleemstelling

1.3 Leeswijzer

2. Methodologie

2.1 Kwalitatief onderzoek

2.2 Populatie

2.3 Dataverwerking

2.4 Betrouwbaarheid en validiteit

3. Resultaten

3.1 Diversiteit in het personeelsbestand

3.1.1 Opleidingsniveau

3.1.2 Geslacht

3.1.3 Leeftijd

3.1.4 Afkomst

3.1.5 Mensen met een beperking

3.2 Werving en selectie

3.3 Bewust creëren divers personeelsbestand

4. Conclusie

5. Aanbevelingen

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het personeelsbestand van verscheidene maatschappelijke organisaties heeft zich jaren lang gekenmerkt door een eenzijdige samenstelling. Momenteel is de beroepsbevolking onderhevig aan diverse demografische ontwikkelingen. Er is onder andere sprake van een verhoging van de beroepsdeelname van vrouwen, een toenemend aantal mensen van niet-westerse herkomst (tot wel 11% van de bevolking), 1.5 miljoen mensen uit westerse/midden- en Oost-Europese landen en er zijn ontwikkelingen op het gebied van vergrijzing en ontgroening. Deze ontwikkelingen leiden tot een andere samenstelling van de arbeidsmarkt.

Dit vraagt om veranderingen in beleid van organisaties: een diversiteitsbeleid. Hiermee wordt gestreefd naar een evenwichtig personeelsbestand bestaande uit: vrouwen en mannen, allochtonen en autochtonen, jonge en oude werknemers, mensen met een fysieke beperking etc.

Een diversiteitsbeleid bestaat niet uit tijdelijke maatregelen, maar uit structurele maatregelen. Bij deze structurele maatregelen, zoals loopbaan- en opleidingsbeleid, is er extra aandacht voor bepaalde groepen bij de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Het diversiteitsbeleid uit zich dus ook in diverse maatregelen met betrekking tot werving en selectie. Dit kunnen aangepaste functieprofielen zijn, inzet van andere wervingskanalen en aanpassing van de selectieprocedure.

Uit onderzoek blijkt dat een heterogene samenstelling van het personeelsbestand helpt om strategische doelstellingen te realiseren, een reële afspiegeling van de samenleving te krijgen en dat het zorgt voor een optimaal gebruik van de kwaliteiten van de verschillende werknemers. Maar zijn organisaties zich daar van bewust? Hoe gaan organisaties om met de ontwikkelingen in de samenleving die leiden tot een andere samenstelling van de arbeidsmarkt?

Het Anti Discriminatie Bureau in Zeeland vraagt dit zich ook af. Daarom is een onderzoek ingesteld naar hoe personeelsbestanden eruit zien van organisaties in Zeeland.

1.2 Probleemstelling:

Doelstelling van dit onderzoek is in kaart brengen hoe het personeelsbestand eruit ziet bij organisaties in Zeeland. Dit leidt tot de volgende **hoofdvraag**:

Hoe ziet het personeelsbestand van organisaties* in Zeeland eruit anno 2015?

*Er zijn 49 organisaties in de regio Zeeland geïnterviewd voor dit onderzoek. Bijlage I is een overzicht van deze organisaties.

Om deze hoofdvraag te beantwoorden, zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Hoe komt het personeelsbestand van organisaties in Zeeland tot stand?
2. Is er een verschil in diversiteit binnen verschillende organisatielagen?
3. In hoeverre zijn bedrijven in Zeeland bewust bezig met het creëren van een divers personeelsbestand?

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt de methode beschreven die is ingezet om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden. Daarna volgen de resultaten en wordt er geëindigd met de conclusie. Overzicht van de organisaties die geïnterviewd zijn en de leidraad van de vragenlijst zijn te vinden in de bijlagen.

2. Methodologie

Dit hoofdstuk omschrijft welke methode is gebruikt om de hoofdvraag ‘Hoe ziet het personeelsbestand van organisaties in Zeeland eruit anno 2015?’ te kunnen beantwoorden.

2.1 Kwalitatief onderzoek

Voor het onderzoek is er gekozen om gebruik te maken van kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is gericht op het verkrijgen van informatie door in te gaan op achterliggende motivaties, meningen, behoeften en wensen van een groep respondenten.

Door middel van interviews wordt informatie verkregen over de samenstelling van personeelbestanden binnen organisaties in Zeeland en in hoeverre het creëren van diversiteit hier een rol bij speelt.

Er wordt gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Er wordt gewerkt met een standaard vragenlijst (zie bijlage II), maar de onderzoekers hebben de mogelijkheid om hiervan af te wijken. Semigestructureerde interviews maken het mogelijk om door te vragen, waardoor er diepgaande informatie naar boven kan worden gehaald van de respondent en er nieuwe inzichten aan het licht kunnen komen. Daarnaast kan er bij onduidelijkheden makkelijker om een toelichting worden gevraagd, kunnen er verbanden tussen antwoorden gelegd worden en is er de mogelijkheid tot het controleren van de interpretatie van een antwoord.

2.2 Populatie en steekproef

Het onderzoek is gehouden onder 49 verschillende organisaties in de regio Zeeland (zie bijlage 1).

Deze organisaties zijn willekeurig gekozen door studenten van de minor Leiderschap op de HZ. De interviews zijn afgenomen onder managers/leidinggevendenden of het hoofd personeelszaken van organisaties. Zij hebben het meeste inzicht in het personeelbestand en kunnen daarom de vragen het beste beantwoorden.

De organisaties zijn per e-mail of telefoon benaderd met de vraag of ze willen deelnemen aan het onderzoek. De interviews zijn daarna persoonlijk afgenomen.

2.3 Dataverwerking

De gehouden interviews zullen worden getranscribeerd. De transcripten zijn handmatig gecodeerd om interpretatie te verlenen aan de resultaten.

2.4 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid en validiteit zijn belangrijke indicatoren voor de kwaliteit van een onderzoek.

Bij **betrouwbaarheid** gaat het om de consistentie van het onderzoek: als je het onderzoek nog een keer uitvoert, komen daar dan dezelfde resultaten uit? Het vastleggen van de interviews middels transcripten en het verwerken van de resultaten middels coderen, waarborgt de betrouwbaarheid.

Bij validiteit valt onderscheid te maken tussen interne en externe validiteit. **Interne validiteit** van een onderzoek richt zich op of er gemeten wordt wat er beoogd werd te meten. De semigestructureerde interviews waarborgen de validiteit. Met deze vorm van interviewen kan er

namelijk diepgaande informatie naar boven worden gehaald en heeft de onderzoeker ook ruimte om af te wijken van de vooraf opgestelde interviewvragen. Hierdoor kan er goed worden doorggevraagd en is het mogelijk om erachter te komen wat er werkelijk speelt. Daarnaast is er een proefinterview afgenomen om de interne validiteit verhogen. Hierbij is gecontroleerd of de interviewvragen ook daadwerkelijk zo geïnterpreteerd werden door de doelgroep als dat ze bedoeld zijn door de onderzoeker.

Externe validiteit draait om de generaliseerbaarheid van de resultaten van een onderzoek. De resultaten van het onderzoek gelden enkel voor de 49 onderzochte bedrijven voor de situatie in 2015. Er kunnen dus geen uitspraken worden gedaan over de personeelsbestanden van organisaties die niet onderzocht zijn.

Nu in kaart is gebracht middels welke methode het onderzoek is uitgevoerd, worden in het volgende hoofdstuk de resultaten uiteengezet.

3. Resultaten

In totaal zijn er 49 organisaties geïnterviewd (zie bijlage I). In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten uiteengezet. Organisaties worden niet bij naam of bedrijfstype genoemd, om de anonimiteit te waarborgen.

3.1 Diversiteit in het personeelsbestand

Er is bij 49 organisaties onderzocht hoe divers hun personeelsbestand is. Onder diversiteit is het volgende gemeten: opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, afkomst: autochtoon/allochtoon en mensen met een beperking. De resultaten zijn als volgt:

3.1.1 Opleidingsniveau

De taken en verantwoordelijkheden bij de functies die de organisaties aanbieden bepalen vaak de verschillen in opleidingsniveau.

Als gekeken wordt naar het opleidingsniveau bij de onderzochte organisaties, is te zien dat bij ongeveer 80% van de organisaties voornamelijk werknemers werkzaam zijn met een hbo- en mbo-achtergrond. De overige 20% wordt verdeeld door medewerkers met een wo-achtergrond of ongeschoold werk.

Bij hbo-functies valt op dat er over het algemeen weinig allochtonen zijn die deze functies vervullen. Daarnaast zitten er ook meer mannen dan vrouwen op deze functies. De meeste werknemers zijn gestart op hbo-niveau. Een enkele organisatie geeft aan dat werknemers vanuit een mbo-functie zijn doorgegroeid naar een hbo-functie. De organisaties die dat aangeven, geven daarbij wel aan dat werknemers dan naast hun werk een cursus of opleidingstraject hebben moeten volgen, voordat ze de hogere functie mochten bekleden.

Bij de mbo-functies valt op dat de verdeling tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen en leeftijd meer gelijk is. Volgens de respondenten trekken mbo-functies ook meer vrouwen aan, omdat er meer parttime mogelijkheden zijn bij deze functies dan bij hbo-functies. Meerdere organisaties geven aan dat vooral bij parttime functies vrouwen meer vertegenwoordigd zijn, omdat zij hun werk nog vaak combineren met de zorg voor het gezin.

Bij een aantal organisaties is het mogelijk om ongeschoold werk te doen. Een voorbeeld is een organisatie die gericht is op fruitteelt en de post. Bij de ongeschoolde arbeid valt het op dat dit net iets vaker wordt gedaan door mannen dan door vrouwen. Volgens de respondenten gaat het vaak om schoolverlaters of allochtonen (uit de MOE-landen) die nog maar een korte periode of tijdelijk in Nederland zijn.

Een aantal bedrijven geven aan dat bij functies die weinig vereisten hebben qua opleiding, toch hoogopgeleide werknemers de functie vervullen. Het gaat dan voornamelijk om parttime werk dat wordt ingevuld door studenten of mensen die tijdelijk zonder werk zitten.

3.1.2 Geslacht

Als gevraagd wordt naar geslacht kunnen organisaties ingedeeld worden in drie categorieën: iets meer dan de helft mannen, iets meer dan de helft vrouwen en bijna alleen maar mannen. Dit is vaak te verklaren aan de hand van het type werk dat wordt gedaan. Waar in sectoren zorg, overheid, retail en onderwijs vrouwen meer vertegenwoordigd zijn, is het bij productie- en bezorgbedrijven, en de beveiligingsbranche zo dat er op de werkvloer bijna alleen maar mannen zijn. In de horeca wordt voornamelijk aangegeven dat er meer mannen werken dan vrouwen. De organisaties in deze sectoren geven aan dat veel functies vragen om fysiek werk en zij daardoor de voorkeur geven aan mannen.

Bij de organisaties die in de sector retail vallen, wordt meerdere malen aangegeven dat zij de keuze maken voor vrouwen, omdat zij ervaren dat vrouwen over het algemeen een vriendelijkere indruk achter laten op klanten. De organisaties in de sectoren zorg, overheid en onderwijs hebben geen specifieke reden om meer voor vrouwen te kiezen dan voor mannen.

Zoals ook onder opleidingsniveau al is aangegeven, blijkt ook dat er meer mannen dan vrouwen in hogere functies zitten (hbo of hoger). Zelfs in de sectoren waar over het algemeen meer vrouwen te vinden zijn, worden de topfuncties bekleed door mannen.

3.1.3 Leeftijd

Organisaties met veel uitvoerend werk waar geen specifieke opleiding voor nodig is hebben veel jongeren (16 t/m 23 jaar) in dienst. Het gaat dan om de retail, horeca, beveiliging, productie- en bezorgbedrijven. Als wordt gevraagd naar hoe dat komt, geven organisaties aan dat het vaak een bewuste keuze is. Jongeren zijn “veel goedkoper”, “veerkrachtiger” en “gehoorzamer” volgens de respondenten. Daarnaast zijn ze flexibel inzetbaar: ze werken in de avonden en in de weekenden. Oudere werknemers worden vaak als minder flexibel ervaren, omdat zij in de avonden en weekenden graag tijd door brengen met hun gezin en dus liever voor een 9 tot 17-baan kiezen.

Bij de mbo-, hbo- en wo-functies variëren de werknemers van 21 t/m 66 jaar. Een aantal organisaties in de sector onderwijs en zorg proberen zo veel mogelijk te variëren op leeftijd. Zij geven aan dat het de teams versterkt als er mensen met verschillende leeftijden in een team zitten. Zij vinden dat problemen zo vanuit verschillende perspectieven bekeken kunnen worden, met veel voorkennis door de verschillende achtergronden en levenservaring.

Opvallend is dat de organisaties aangeven geen medewerkers te hebben onder de 30 jaar op hbo- en wo-functies met leidinggevende taken. Volgens de respondenten komt dit omdat leidinggevende posities naast een gedegen opleiding, ook de nodige ervaring behoeft.

3.1.4 Afkomst: autochtoon of allochtoon

Als er over allochtonen gesproken wordt, wordt de volgende definitie gehanteerd: “Persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.”

Bij de meeste bedrijven is het aandeel allochtonen klein. Gemiddeld gaat het om 10% of minder van het hele personeelsbestand.

Uitzondering zijn organisaties in de productiesector. Hier is ongeveer 70% van de werknemers allochtoon. Een aantal productiebedrijven voeren als reden aan dat Nederlanders niet graag het werk willen doen en dat ze daardoor allochtonen aannemen. Daarnaast spelen ook de kosten een rol. Bijvoorbeeld in de fruitteelt is tijdens de piekperiode een groot aantal seizoenarbeiders uit de MOE-landen. Zij gaan vaak met een lager salaris akkoord dan de autochtonen werknemers.

Alhoewel de meeste organisaties aangeven niet bewust te selecteren op etnische achtergrond, zijn er twee familiebedrijven die aangeven wel bewust te selecteren op werknemers met dezelfde cultuur en religie. Zij vinden het “makkelijker” werken, doordat men op de hoogte is van elkaars normen en waarden, gewoonten en tradities.

Opvallend is dat 7 van de 49 respondenten bij de verklaring voor het aandeel autochtonen versus allochtonen, uit zichzelf kiest voor het woord discriminatie. Er wordt door de organisaties aangegeven dat de verhouding “zeker niet te maken heeft met discriminatie”, maar “puur gebaseerd is op toeval”.

3.1.5 Mensen met een beperking

Tot slot is organisaties gevraagd in hoeverre zij werknemers met een beperking in dienst hebben. Bij mensen met een beperking is het onderscheid gemaakt tussen een fysieke beperking en een geestelijke beperking.

Een aantal organisaties zijn hier bewust mee bezig. Zij geven aan dat de keuze voor iemand met een geestelijke beperking afhankelijk is van de werkzaamheden en of er tijd is voor begeleiding van deze mensen. Het grootste gedeelte van de organisaties (34) geeft echter aan niet gericht te kijken naar wat de mogelijkheden zijn binnen hun organisaties om mensen met een beperking aan te nemen.

Organisaties in de sector onderwijs, zorg en postbezorging geven wel aan hier meer aandacht aan te besteden vanwege de Participatiewet. Deze wet moet er namelijk voor zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. Zij geven hierbij wel aan dat de functies die open staan voor mensen met een geestelijke beperking, functies zijn waar geen opleiding voor nodig is.

Er is één organisatie die aangeeft een werknemer met een fysieke beperking te hebben: deze werknemer zit in een rolstoel. Deze werknemer vervult een hbo-functie. Er was al een lift aanwezig in het gebouw en er lagen geen hoge drempels, waardoor er amper aanpassingen gedaan moesten worden. Wel is de werkplek enigszins aangepast middels een ander bureau, omdat de rolstoel niet past onder het reguliere bureau.

Als er gevraagd wordt aan de andere organisaties hoe het komt dat zij geen mensen met een fysieke beperking in dienst hebben, geven zij allen aan dat ze nog nooit te maken hebben gehad met een sollicitant met een fysieke beperking. Zij geven daarnaast aan dat zij bereid zijn tot aanpassingen van de werkplek als iemand aan de functie eisen voldoet qua opleiding, vaardigheden en ervaring.

3.2 Werving & selectie

Naast dat er in kaart is gebracht in hoeverre diversiteit aanwezig is binnen het personeelsbestand, is aan de respondenten gevraagd hoe zij werven en waar ze op selecteren bij nieuwe vacatures.

De meeste bedrijven werven nieuw personeel door het online uitzetten van vacatures via bekende websites als vacaturebank.nl, indeed.nl, denationalevacaturebank.nl en op de vacaturebank van Zeelandnet. Daarnaast zijn er enkele bedrijven die werken met uitzendbureaus.

Als er wordt gevraagd waar de respondenten de sollicitanten bewust op selecteren, komen de volgende punten naar voren:

1. Ervaring. Een merendeel van de bedrijven geeft aan te kijken naar de ervaring van de sollicitanten. "Het gaat hier met name om ervaring in werkzaamheden, waarnaar gesolliciteerd wordt."
2. Facebook. Een aantal bedrijven geeft aan te kijken naar bijzonderheden op het facebook-profiel van zijn of haar sollicitanten. "Als er dingen op staan, die mij niet bevallen, is de kans al klein dat deze persoon op gesprek mag komen."
3. Opleidingsniveau en benodigde competenties. "We hebben natuurlijk functie-eisen. Dus opleidingsniveau en competenties waaraan ze moeten voldoen."
4. Leeftijd. Sommige organisaties kiezen bewust voor jonge medewerkers, vanwege de kosten. Andere organisaties selecteren bewust op werknemers van verschillende leeftijden, zodat medewerkers elkaar aan kunnen vullen.
5. Beschikbaarheid. Een van de bedrijven geeft aan dat beschikbaarheid van groot belang is om in aanmerking te komen voor een gesprek. "Verder speelt ook de beschikbaarheid een grote rol." Het bedrijf vindt de beschikbaarheid van groot belang, omdat er gezocht wordt naar flexibel personeel.

De diversiteitsfactoren leeftijd en opleidingsniveau worden genoemd. Op opleidingsniveau wordt echter niet geselecteerd om een zo gevarieerd mogelijk team te krijgen. Afkomst, functiebeperkingen en geslacht zijn geen factoren die organisaties uit zichzelf benoemen.

3.3 Bewust creëren divers personeelsbestand

Uit bovenstaande factoren zou je kunnen afleiden, dat organisaties weinig tot niet bewust bezig zijn met het creëren van diversiteit in het personeelsbestand tijdens de werving en selectie procedure.

Als direct gevraagd wordt of organisaties bewust sturen op het creëren van een zo divers mogelijk personeelsbestand, geeft zo'n 90% van de respondenten tevens aan hier niet mee bezig te zijn. Zij geven aan zich te richten op de functie-eisen als opleiding, ervaring en vaardigheden. Zolang je daar aan voldoet, maak je een kans. Ongeacht je geslacht, leeftijd, eventuele beperking en afkomst.

Uitzondering zijn in dit geval de sectoren onderwijs en zorg. Zij proberen wel kansen te creëren voor mensen met een beperking en zo divers mogelijke teams qua leeftijd op te stellen. Zij zijn echter niet bewust bezig met creëren van diversiteit in geslacht of afkomst.

De organisaties die niet bewust bezig zijn met creëren van een divers personeelsbestand, kunnen wel beargumenteren waarom zij hier meer aandacht "zouden moeten" besteden. Het bewust werven en selecteren van groepen die minder vertegenwoordigd zijn binnen de organisatie, biedt een frisse wind, een andere kijk op problematiek en kan de organisatiecultuur verrijken. Toch, geven organisaties aan dat ze dit als secundaire organisatiedoelen zien en ze gefocust zijn op het behalen van de vastgestelde organisatiedoelen met de werknemers die het meest geschikt zijn voor een functie.

Geen van de organisaties geeft aan eventueel extra informatie te willen ontvangen over de voordelen van het creëren van een divers personeelsbestand en hoe ze daar het beste mee om kunnen gaan.

4. Conclusie

Met behulp van dit onderzoek is getracht inzicht te bieden in hoe divers de samenstelling is van organisaties in Zeeland. Hier zijn 49 organisaties in de regio voor geïnterviewd.

Aan de hand van de deelvragen zal de hoofdvraag worden beantwoord.

1. Hoe komt het personeelsbestand van organisaties in Zeeland tot stand?
De onderzochte bedrijven betreffen kleinere organisaties in Zeeland zoals MKB bedrijven, Zorg en lokale overheden. Er is een behoorlijk verschil in de wijze waarop overheden en andere organisaties kijken naar hun personeelsbestand. Overheden zijn doorgaans bewuster bezig met het toepassen van wetgeving (t.a.v. bijzondere doelgroepen in hun personeelsbeleid) dan bedrijven uit de profit sector. De overheden zijn zich mogelijk meer bewust van de voorbeeldrol als het gaat om participatie van bijzondere categorieën. Profit organisaties kijken veel meer naar de functievereisten i.p.v. de opdracht van de wetgever. Met name organisaties die te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures zijn al blij als ze iemand kunnen vinden. Daar spelen bijzondere doelgroepen nagenoeg geen rol. In feite Zeeuwse organisaties erg pragmatisch als het gaat om de invulling van hun personeelsbestand. Geschiktheid, beschikbaarheid en personeelskosten zijn de belangrijkste drivers voor het samenstellen van het personeelsbestand.
2. Is er een verschil in diversiteit binnen verschillende organisatielagen?
Zeeuwse organisaties zijn doorgaans niet bezig met de vraag hoe ze b.v. evenredigheid van mannen en vrouwen op de verschillende organisaties kunnen realiseren. Ook hier gaat het vooral om geschiktheid en beschikbaarheid. Dat wil niet zeggen dat er geen oog is voor de noodzaak van een gelijke verdeling, maar ‘positieve actie’, het bewust kiezen voor een vrouw, ander ras, andere seksuele geaardheid, etc. is zelden aan de orde. Wel kan in zijn algemeenheid worden gesteld dat zich in de hogere organisatielagen meer mannen dan vrouwen bevinden.
3. In hoeverre zijn bedrijven in Zeeland bewust bezig met het creëren van een divers personeelsbestand?
Diversiteit is in de meeste Zeeuwse organisaties geen issue. Wel kan worden gesteld dat naarmate er meer sprake is van een professioneel personeelsbeleid er meer aandacht is voor diversiteit. In sommige beroepsgroepen zoals de technische vakken is het ook niet vanzelfsprekend dat medewerkers uitkomen voor hun seksuele geaardheid. Daarnaast is er in sommige beroepen amper sprake van diversiteit in ras. Waar in de Zorg ‘gekleurdheid’ en verschil in seksuele geaardheid meer vanzelfsprekend is, zien we dat amper in de Techniek.

De hoofdvraag “Hoe ziet het personeelsbestand van organisaties in Zeeland eruit anno 2015?” kan als volgt worden beantwoordt:

Opleidingsniveau

Als gekeken wordt naar het opleidingsniveau bij de onderzochte organisaties, is te zien dat ongeveer 80% van de organisaties voornamelijk werknemers werkzaam zijn met een Hbo- en MBO-achtergrond. De overige 20% wordt verdeeld door medewerkers met een wo-achtergrond of ongeschoold werk.

Geslacht

De keuze voor mannen of vrouwen in een organisatie, is vaak te verklaren aan de hand van het type werk dat wordt gedaan. Waar in sectoren zorg, overheid, retail en onderwijs vrouwen meer vertegenwoordigd zijn, is het bij productie- en bezorgbedrijven, horeca en de beveiligingsbranche zo dat er op de werkvloer meestal meer mannen dan vrouwen zijn.

Leeftijd

Organisaties met veel uitvoerend werk waar geen specifieke opleiding voor nodig is hebben veel jongeren (16 t/m 23 jaar) in dienst. Het gaat dan om de retail, horeca, beveiliging, productie- en bezorgbedrijven.

Bij de Mbo-, Hbo- en WO-functies zijn variëren de werknemers van 21 t/m 66 jaar. Een aantal organisaties in de sector onderwijs en zorg proberen bewust zo veel mogelijk te variëren op leeftijd.

Afkomst

Naast opleidingsniveau, geslacht en leeftijd is naar afkomst van medewerkers gevraagd.

Bij de meeste bedrijven is het aandeel allochtonen klein. Gemiddeld gaat het om 10% of minder van het hele personeelsbestand. Uitzondering zijn organisaties in de productiesector. Hier is ongeveer 70% van de werknemers allochtoon.

Opvallend is dat organisaties bij deze vorm van diversiteit zelf de link leggen naar discriminatie, terwijl dit bij de andere elementen niet gebeurt.

Fysieke en geestelijke beperking

Een aantal organisaties zijn hier bewust mee bezig. Zij geven aan de keuze voor iemand van een geestelijke beperking afhankelijk is van de werkzaamheden en of er tijd is voor begeleiding van deze mensen. Het grootste gedeelte van de organisaties (34) geeft echter aan niet gericht te kijken naar wat de mogelijkheden zijn binnen hun organisaties om mensen met een beperking aan te nemen.

Bewustzijn

Op een aantal organisaties na, geven de meeste organisaties aan niet bewust bezig te zijn met het creëren van een divers personeelsbestand. De organisaties die hier wel mee bezig zijn, hebben hier geen vastgelegd beleid voor dat inspeelt op alle vormen van diversiteit, maar hebben informele afspraken met leidinggevenden onderling over het aannemen van personeel. Er wordt aangegeven dat het over het algemeen een keuze blijft van het afdelingshoofd of de manager en dat persoonlijke overtuigingen hierin leidend zijn.

5. Aanbevelingen

Naar aanleiding van de conclusies worden de volgende aanbevelingen aan de opdrachtgever gedaan.

1. Uit het onderzoek blijkt dat er sprake is van een beperkt bewustzijn bij Zeeuwse organisaties rondom Diversiteit. Alleen al het onderzoek zelf heeft tot een zeker bewustzijn bij de ondervraagde functionarissen teweeg gebracht. Een klein bureau als ADB-Zeeland is gebaat bij structurele samenwerking met een partij als de HZ, vanwege de onderzoekscapaciteit met studenten.
2. Professionalisering van het personeelsbeleid lijkt een belangrijk item als het gaat om het vergroten van de kennis van Diversiteit. Aanbevolen wordt om waar mogelijk samen te werken met vakorganisaties zoals de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid. Via dit platform kan er ook aandacht worden geschonken aan de thema's van ADB.
3. Het eerste onderzoek betrof een globaal onderzoek rond diversiteit in de personeelsformatie. Een mogelijk vervolgonderzoek zou meer gericht moeten zijn op de te realiseren doelstellingen van het ADB. Als deze doelstellingen nog niet zijn geformuleerd zou dat als eerste dienen te gebeuren.
4. Diversiteitsbeleid in Zeeland zou moeten worden toegepast op de Zeeuwse schaal. Dat zou in de praktijk inhouden dat inzicht gewenst is in de voornaamste problematiek rondom diversiteit. Kengetallen van het Meldpunt Discriminatie zouden daarin wellicht meer informatie op kunnen leveren.
5. Onderzoek in organisaties is één optie. Wellicht is onderzoek onder de doelgroepen naar discriminatoire situaties een andere mogelijkheid. Deze gegevens kunnen mogelijk iets meer zeggen over de situatie in Zeeland.

Bijlage I

Onderstaand overzicht geeft inzicht in de bedrijven die onderzocht zijn:

1. Pooter Olie
2. Grillroom Ali Baba
3. Post NL pakketten
4. het Zeeuws Archief
5. Domino's Pizza's Vlissingen
6. Panta Rhei
7. Emté Vlissingen
8. Jumbo Vlissingen
9. Ter Reede
10. School A
11. 't Gors
12. CSWalcheren
13. Gemeente Middelburg
14. Porthos MWW
15. Amels
16. Elie beveiliging
17. Elocoat
18. Fruitteeltbedrijf Anoniem
19. Gemeente Terneuzen
20. Post NL Middelburg
21. Hof van Alexander Boutiquehotel
22. Gemeente Veere
23. Blik Meesterbakkers
24. Jeugdraad Veere
25. Golfclub Oostburg
26. Belastingdienst Middelburg
27. Tempo Team Goes
28. ZorgSaam
29. Cinacity
30. Brasserie Evertsen
31. Scalda cluster Verzorging
32. Zorgstroom
33. Jumbo Terneuzen
34. HZ
35. ITM
36. Cypressenhof
37. Hapro
38. Provincie Zeeland
39. Sligro Vlissingen
40. Emté Middelburg
41. Scalda Vlissingen

42. Gemeente Hulst
43. Dethon
44. SVRZ Tholen
45. RWS Goes
46. DRV Goes
47. Woongoed Middelburg
48. Zeeuws Museum

Bijlage II

Semigestructureerde vragenlijst

1. Kunt u kort wat vertellen over uw bedrijf en de producten/diensten die het aanbiedt?
2. Hoe veel werknemers zijn er ongeveer actief binnen uw bedrijf?
3. Kunt u een omschrijving geven van de verschillende lagen binnen uw organisatie?

Per laag de volgende vragen:

4. Hoe is de verhouding tussen mannen en vrouwen in het personeelsbestand?
5. Hoe is de verhouding qua leeftijd in het personeelsbestand?
6. Hoe is de verhouding tussen allochtonen en autochtonen in het personeelsbestand?
7. Hoe is de verhouding in opleidingsniveau? (mbo/hbo/anders)
8. Zijn er mensen met een lichamelijk of geestelijke beperking werkzaam binnen uw bedrijf?
Waarom wel/niet?
9. Welke selectiemethodes gebruikt u als u een nieuwe vacature uitzet?
10. Met welke factoren houdt u rekening als u iemand uitnodigt op een sollicitatiegesprek?
11. Wat zijn volgens u de voor- en nadelen van divers personeelsbeleid?
12. Bent u bewust bezig met het creëren van een divers personeelsbeleid?
13. Bent u geïnteresseerd in het creëren van een divers personeelsbestand binnen uw bedrijf?