

**Rapportage  
DEI in Tech**



**techleap.nl**

M230213

Francine Wattimury, Ester Koot

11-7-2023

# Inhoud

Achtergrond	3
Conclusies	4
Methode en opzet	6
Resultaten	7
Verschillen tussen groepen	27
Bijlagen	36



# Achtergrond

Op verzoek van Zoë Sabajo van Techleap, heeft Sparkey | Motivation International B.V. een publiciteitsonderzoek uitgevoerd naar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (Diversity, Inclusion en Equity, hierna DEI). Met dit onderzoek wil Techleap inzicht verkrijgen in het sentiment onder mensen die in tech werken over de stand van zaken en de toekomst van DEI.

Een van de doelen van Techleap is om een Nederlands tech-ecosysteem te ontwikkelen dat echt divers en inclusief is. Zo is de organisatie een van de initiatiefnemers van de Dutch D&I in Digital Benchmark, welke van start ging in 2022. Aangesloten organisaties delen gegevens over o.a. de samenstelling van hun medewerkersbestand, beleidsinterventies en doelstellingen om DEI te bevorderen in de eigen organisatie. Deze gegevens stellen de sector beter in staat problemen te identificeren, te meten en op te schalen.

Ondanks het grote nut van de verzameling en publicatie van deze ‘harde cijfers’ blijft een belangrijk element niet ondervraagd. Want hoe kijken mensen die werkzaam zijn in deze sector naar de ontwikkelingen binnen dit thema? Merken of zien ze de impact van de verschillende initiatieven en interventies? En hoe belangrijk en urgent vinden zij dit thema eigenlijk? Het meten van deze houdingen en ervaringen stelt de sector beter in staat om beleid te formuleren en dit effectiever toe te passen, zodat het Nederlandse tech-ecosysteem een plek is waar alle mensen welkom zijn en gewaardeerd worden.

Het doel van dit onderzoek was om deze ‘zachte’ kant inzichtelijk te maken. Het onderzoek had daarnaast óók als doel om publiciteit te vergaren voor DEI, en in het bijzonder de waardering van en het vertrouwen in de inspanningen om DEI te bevorderen.

## Conclusies 1/2

### Kernconclusie:

**Het thema DEI is niet onbelangrijk binnen de techsector en wordt redelijk positief beleefd, maar echte urgentie lijkt te ontbreken. Werkenden zien dat het onderwerp op de kaart staat bij hun eigen organisatie en in de sector in het algemeen, maar hoe concreter en dichterbij het onderwerp wordt hoe kritischer zij hier tegen aankijken. Niet iedereen is positief gestemd. Zo zien sommigen hun eigen carrièrekansen afnemen als gevolg van het diversiteitsbeleid en zien anderen dat het beleid te overdreven is. Het stellen van quota zien zij bijvoorbeeld niet als geschikte oplossing voor meer diversiteit. Al met al is het vertrouwen dat de sector op korte termijn stappen zal zetten op het gebied van DEI niet hoog, ook niet bij de groep die dit wél belangrijk vindt.**

### De deelconclusies:

- Op dit moment is men tevreden over DEI in de eigen organisatie én in de bredere sector. Zo heeft men het gevoel zichzelf te kunnen zijn, gelijke kansen te krijgen en voldoende betrokken te worden. Men is ook positief over de manier waarop de werkgever omgaat met discriminatie.
- Over het algemeen vindt men DEI op de werkvloer een belangrijk thema. Men vindt het belangrijk dat de organisatie waar zij werken zich voor dit onderwerp inzet en dat de organisatie een representatieve weergave is van de maatschappij.
- Aandacht voor DEI vindt men ook wel degelijk relevant. Zo vindt ruim een kwart van de ondervraagden discriminatie een groot issue binnen de sector en vindt bijna de helft het personeelsbestand onvoldoende divers.
- Een kleine meerderheid ziet ook de inspanningen vanuit de organisatie en sector om DEI te bevorderen.
- Over het algemeen ziet men ook de voordelen van het hebben van divers personeelsbestand. Bijvoorbeeld voor het imago van een organisatie of het bereiken van meer (klant)doelgroepen.
- Ook is men eerder positief of neutraal, dan negatief over het aanbod en de diversiteit in rolmodellen. Jongeren (16 t/m 34 jaar) zijn daarbij positiever dan anderen. Meer diversiteit in rolmodellen is voor bijna de helft van de doelgroep zelfs noodzakelijk om talent te behalen en behouden in de sector.
- Wanneer het onderwerp dichterbij de doelgroep zelf komt of minder algemeen is lijkt er echter meer weerstand of zijn er meer drempels. Zo vindt 43% het belang van een divers personeelsbestand maar overdreven. Een relatief grote groep ziet ook nadelen van diversiteitsbeleid. Zo ziet 1 op de 3 liever geen hoofddoek bij collega's.

# CONCLUSIE

**motivaction**  
insights and strategy

## Conclusies 2/2

- Ook is de meerderheid van de doelgroep geen uitdrukkelijk voorstander van extra investeren in minderheidsgroepen of het stellen van quota.
- Verder ervaart 1 op de 5 drempels bij het realiseren van een divers personeelsbestand, bijvoorbeeld door de huidige bedrijfscultuur of door weerstand binnen de organisatie.
- Hoewel men in het algemeen dus wel inspanningen ziet om DEI te bevorderen, kan de ruime meerderheid geen concrete acties of initiatieven noemen die zij in de eigen organisatie of in de sector herkennen.
- Al met al heeft 40% van de doelgroep er vertrouwen in dat de sector zich op korte termijn zal ontwikkelen op het gebied van DEI, en dat zijn al met name de mensen die DEI ook daadwerkelijk belangrijk vinden.
- Over het algemeen is het ervaren belang, de urgentie en het draagvlak voor concrete maatregelen op het gebied van DEI het grootst bij vrouwen, jongeren, mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond en mensen werkzaam in een IT-functie.
- Meer weerstand is er met name bij mannen, mensen met een Nederlandse achtergrond of mensen met een technisch functieprofiel.

# Methode en opzet

## Kwantitatief onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van een kwantitatief online onderzoek (CAWI). Respondenten vullen de vragenlijst in alle rust en in eigen tempo in achter de eigen computer.

## Vragenlijst

De vragenlijst is opgesteld door Sparkey | Motivaction in samenspraak met Techleap. De vragen in het onderzoek gaan o.a. over het belang dat de doelgroep aan (werken aan) DEI op de werkvloer hechten, hoe relevant aandacht voor het thema volgens hen is, hoe zij (inspanningen op het gebied van) DEI op dit moment beoordelen in de organisatie en bredere sector en hoeveel vertrouwen zij hebben in de toekomst. De gemiddelde invultijd bedroeg circa 6 minuten.

## Doelgroep en steekproef

Het onderzoek is uitgevoerd onder n=1.037 Nederlanders

- tussen de 16 en 67 jaar oud;
- werkzaam in loondienst;
- minimaal MBO-opleiding genoten;
- in de techsector.

‘Werkenden in de techsector’ zijn in dit onderzoek als volgt gedefinieerd:

1. Werkzaam in een organisatie actief in de branches Techniek of ICT EN in een van de volgende functiegebieden:
  - Beleid, bestuur, staf
  - Commercieel, verkoop, accountmanagement
  - Data science, business intelligence
  - Directie, management Algemeen
  - Financial, accounting
  - HR, training, opleiding
2. OF Werkzaam in een functieprofiel Techniek of ICT.

De steekproef is geworven uit het StemPunt-panel van Motivaction en uit het panel van partner Dynata.

## Veldwerk

Het veldwerk is verzorgd door Sparkey | Motivaction. Het veldwerk vond plaats van 5 juni t/m 14 juni 2023.

## Verschillen tussen groepen

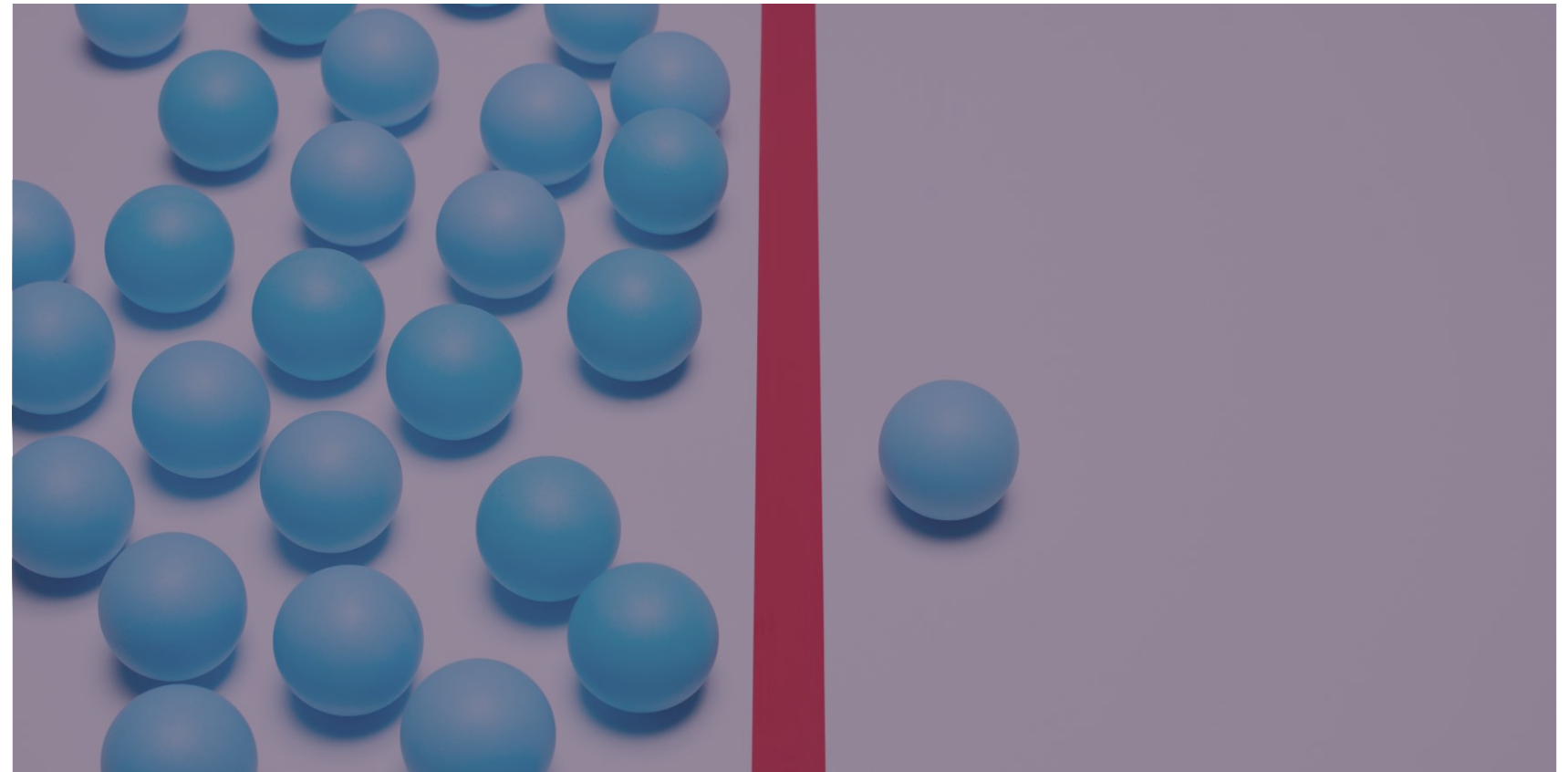
In dit rapport worden de resultaten getoond voor de werkenden in de techsector als één groep. Daarnaast is er gekeken naar verschillen tussen diverse subgroepen. De groepen zijn gebaseerd op de volgende gegevens:

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Etnische achtergrond
4. Functiegroep

Zie bijlage voor meer informatie over alle subgroepen.

## Grafieken in rapportage

In enkele grafieken kan het voorkomen dat de resultaten niet exact optellen tot 100 procent. In dit geval gaat het om kleine afrondingsverschillen.



## Resultaten

# Beoordeling huidige situatie | DEI in eigen organisatie en in techsector krijgt ruime voldoende

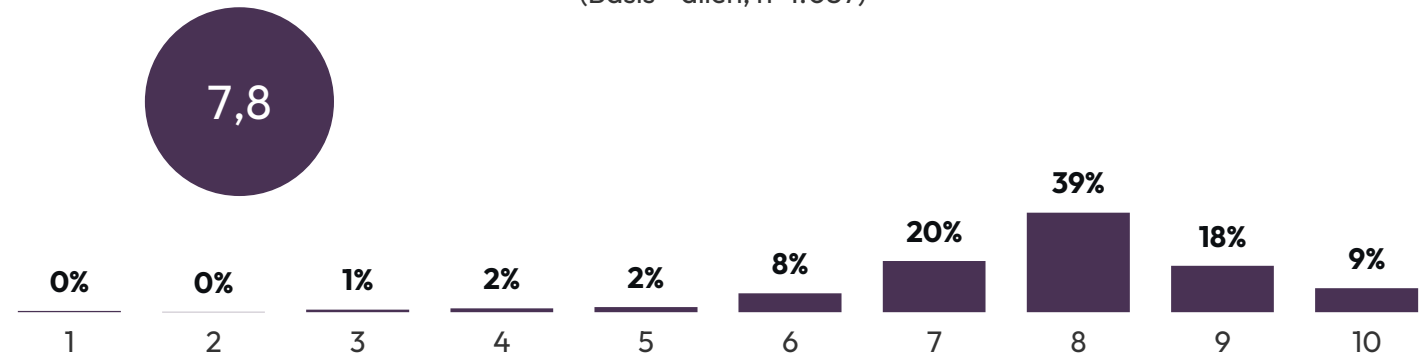
Uitleg in onderzoek:

Met diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid bedoelen we:

- dat je organisatie divers (qua afkomst, gender(identiteit), status, leeftijd, abilititeit/vermogen etc.) is en een brede afspiegeling van de maatschappij vormt;
- dat alle medewerkers binnen de organisatie zich gewaardeerd voelen, mee kunnen doen (ook met sociale activiteiten), gelijke kansen krijgen en erbij horen;
- dat de organisatie zich (door acties en beleid) inzet voor alle medewerkers, ongeacht opleidingsniveau, afkomst, door bijvoorbeeld sommige mensen of groepen extra te helpen.

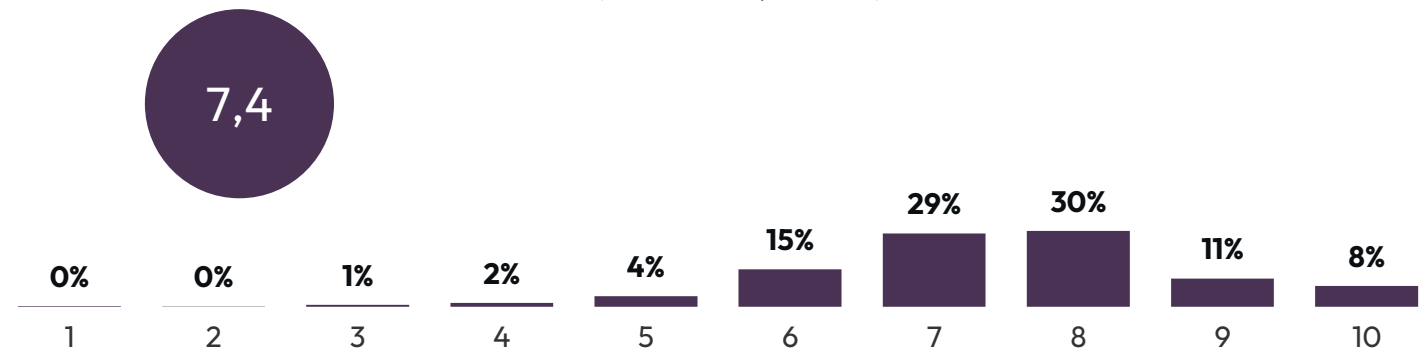
Hoe tevreden ben je op dit moment met de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid van medewerkers binnen jouw organisatie?

(Basis - allen, n=1.037)



En hoe tevreden ben je op dit moment met de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid van medewerkers binnen de Nederlandse techsector?

(Basis - allen, n=1.037)

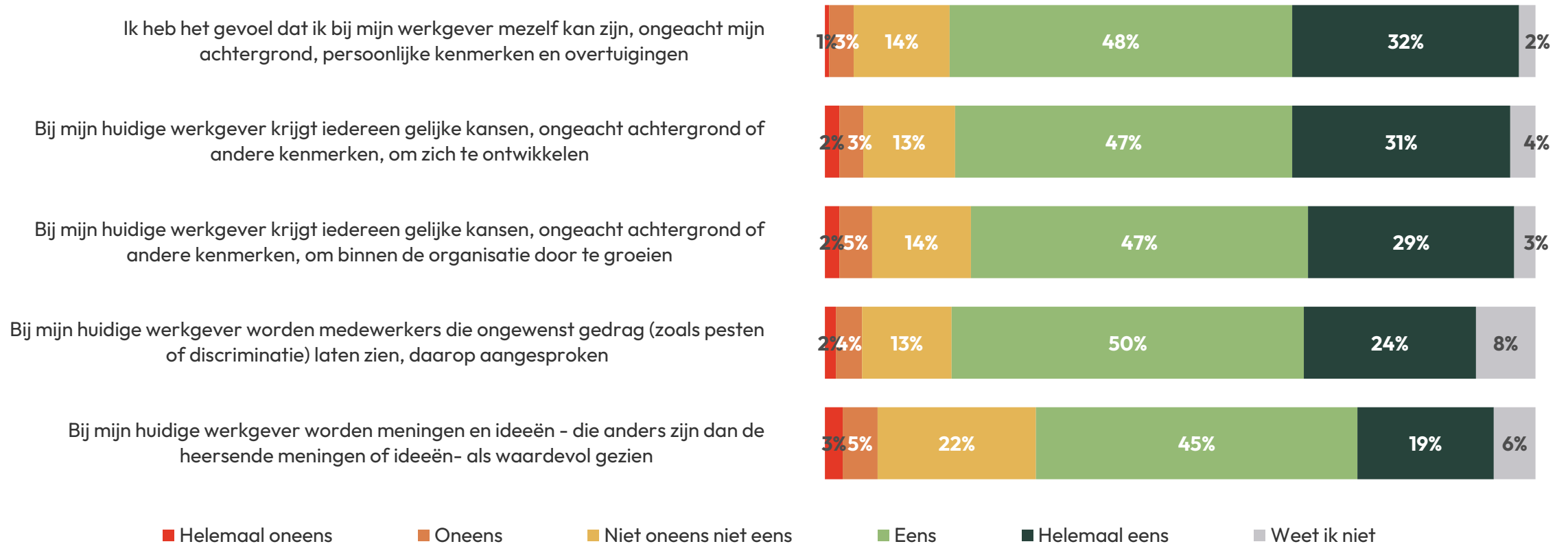




# Beoordeling huidige situatie | Men ervaart DEI binnen eigen organisatie zelf als positief

In hoeverre ben je het oneens of eens met de volgende stellingen?

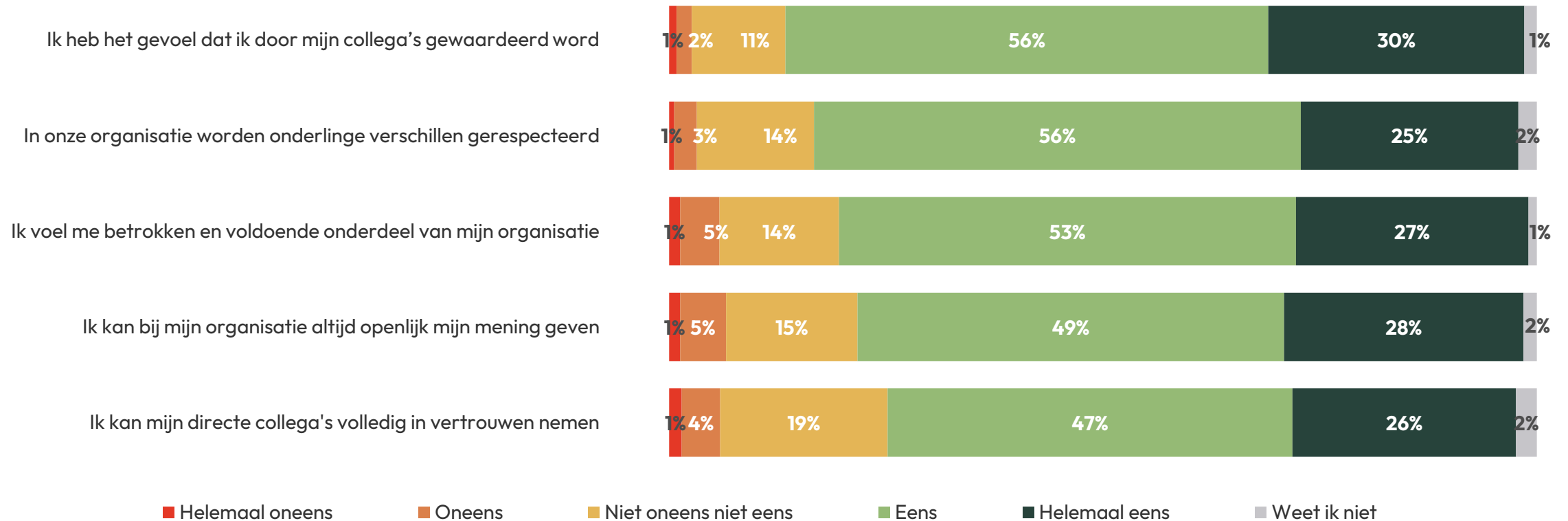
(Basis - allen, n=1.037)



# Beoordeling huidige situatie | Men voelt zich betrokken in de eigen organisatie

## Wat is van toepassing op jouw organisatie?

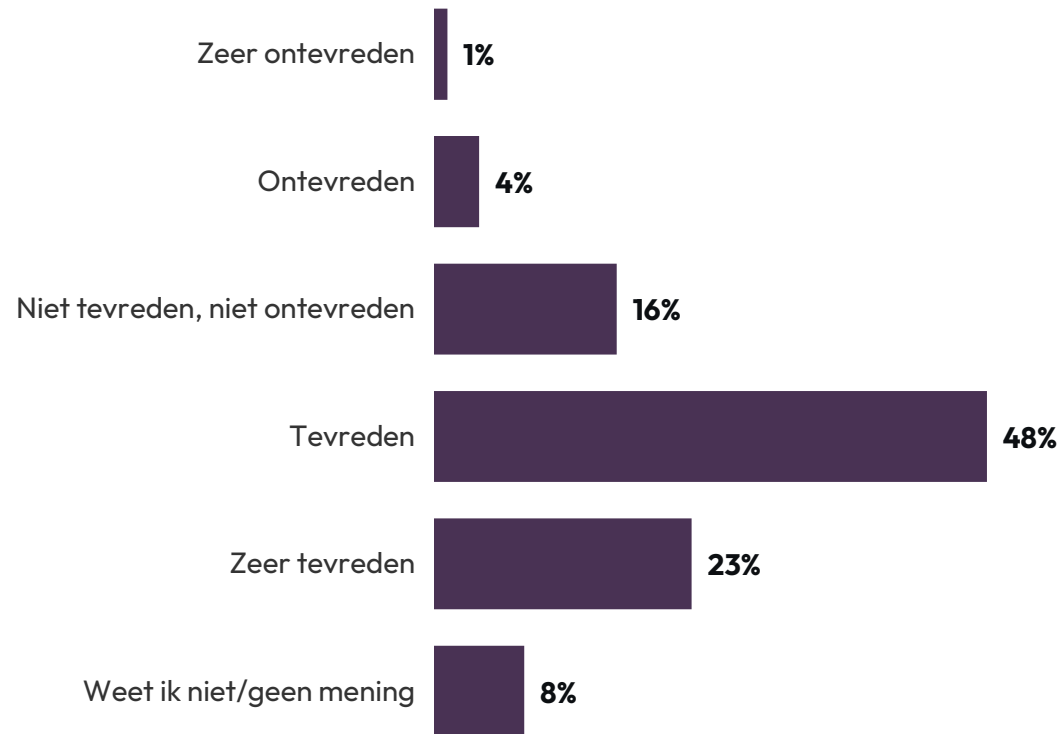
(Basis - allen, n=1.037)



# Beoordeling huidige situatie | Ruime meerderheid is tevreden met omgang met discriminatie in organisatie

Hoe tevreden ben je op dit moment over de manier waarop je huidige werkgever omgaat met ongelijke behandeling en/of discriminatie op de werkvloer?

(Basis - allen, n=1.037)



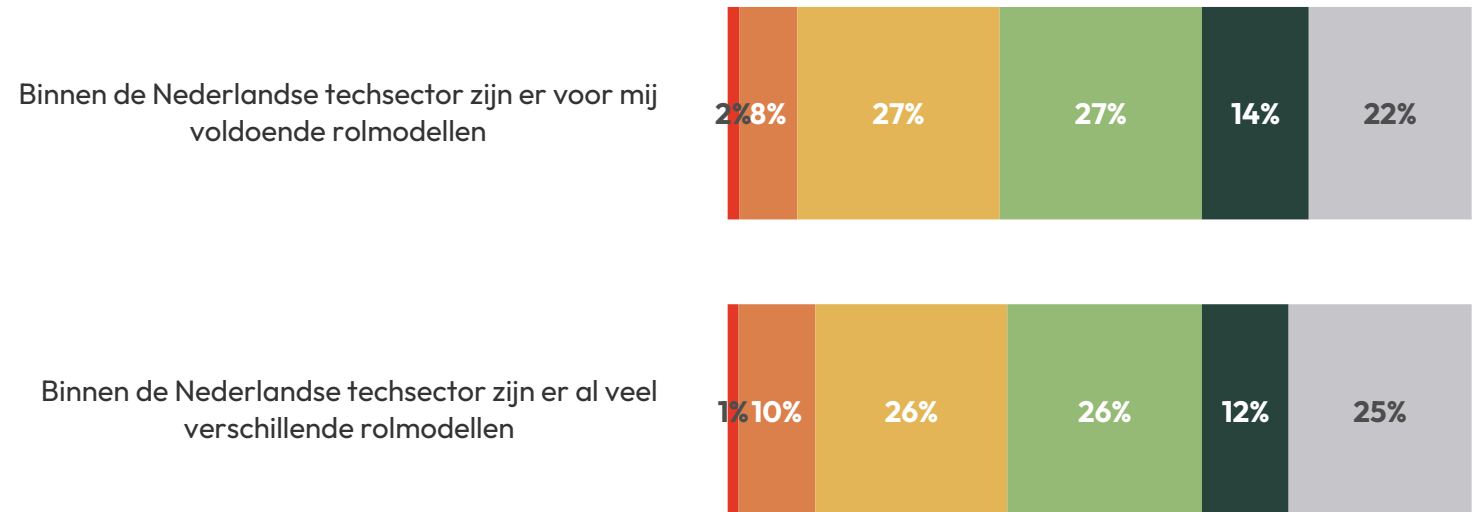
# Beoordeling huidige situatie | Men is eerder positief of neutraal, dan negatief over aanbod en diversiteit in rolmodellen

Uitleg in onderzoek:

*Met rolmodellen bedoelen we inspirerende voorbeeldfiguren, leiders binnen de sector om naar op te kijken.*

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen over rolmodellen binnen de Nederlandse techsector?

(Basis - allen, n=1.037)

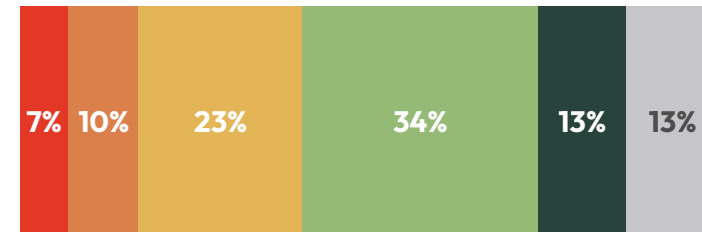


■ Helemaal oneens ■ Oneens ■ Niet oneens niet eens ■ Eens ■ Helemaal eens ■ Weet ik niet/geen mening

# Voordelen diversiteitsbeleid | Diversiteit in voorbeeldfiguren is voor deel respondenten vereiste voor aantrekken en behouden talent in de sector

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen over rolmodellen binnen de Nederlandse techsector?  
(Basis - allen, n=1.037)

Diversiteit in rolmodellen is noodzakelijk voor behalen en behouden van nieuw talent in de Nederlandse techsector

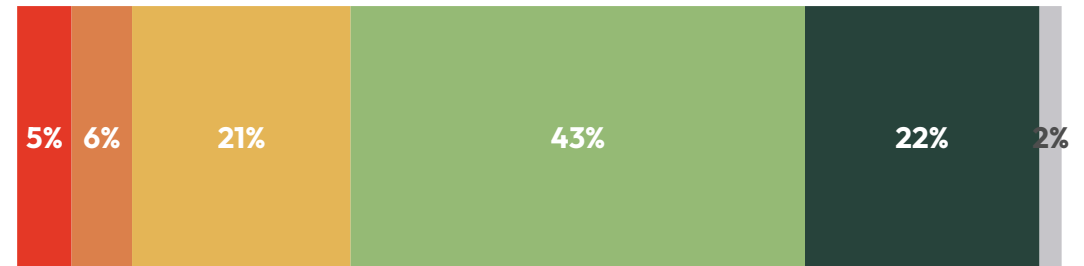


■ Helemaal oneens ■ Oneens ■ Niet oneens niet eens ■ Eens ■ Helemaal eens ■ Weet ik niet/geen mening

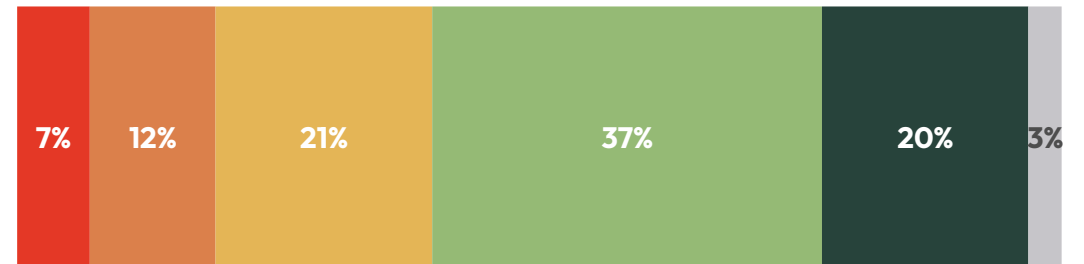
# Belang | DEI wordt over het algemeen belangrijk gevonden

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)

Ik vind het belangrijk dat mijn organisatie zich inzet voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen onze organisatie



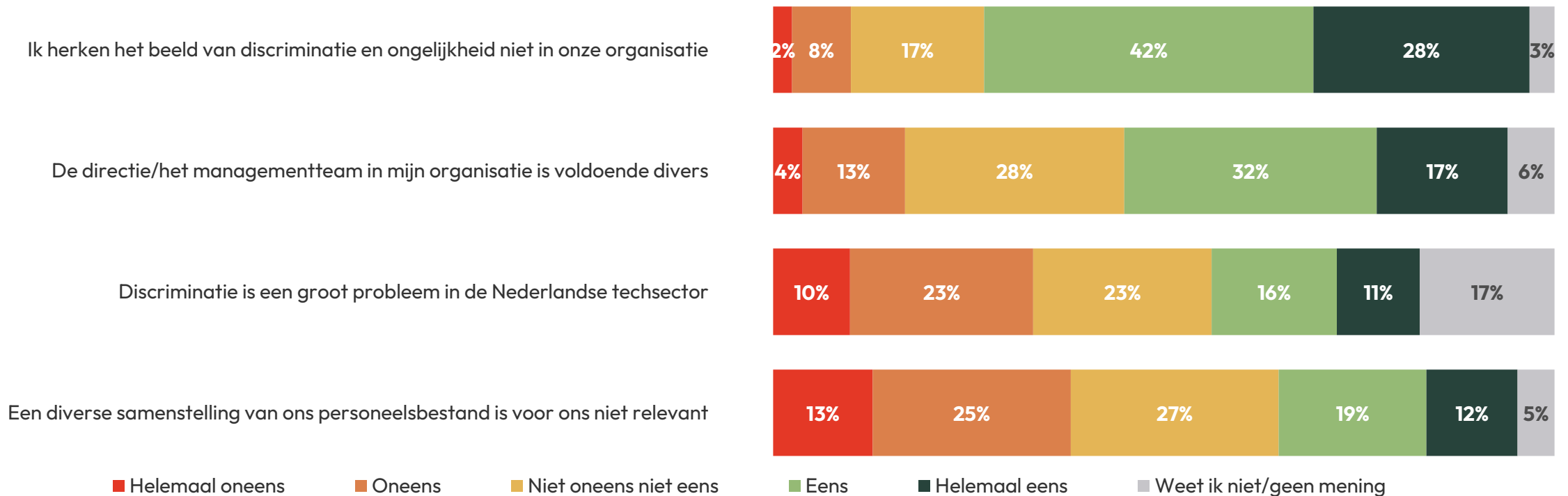
Ik vind dat wij als bedrijf een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben om een afspiegeling te zijn van de maatschappij



■ Helemaal oneens   ■ Oneens   ■ Niet oneens niet eens   ■ Eens   ■ Helemaal eens   ■ Weet ik niet/geen mening

# Relevantie | Voor ruim een kwart is discriminatie een groot probleem binnen de techsector

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)



# Herkenning huidige inspanningen | Kleine meerderheid ziet actie bij eigen organisatie en sector

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)

Steeds meer bedrijven in de Nederlandse techsector maken beleid gericht op inclusie en diversiteit



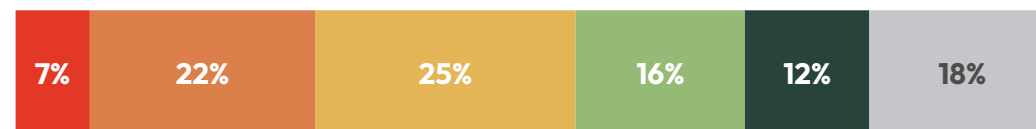
Binnen onze organisatie wordt er veel gedaan om de diversiteit te bevorderen



Het maatschappelijk debat over inclusie en diversiteit heeft er voor gezorgd dat mijn organisatie daar nu ook (meer) aandacht voor heeft



Intern debat over inclusie en diversiteit in mijn organisatie is voornamelijk aangezwengeld door medewerkers

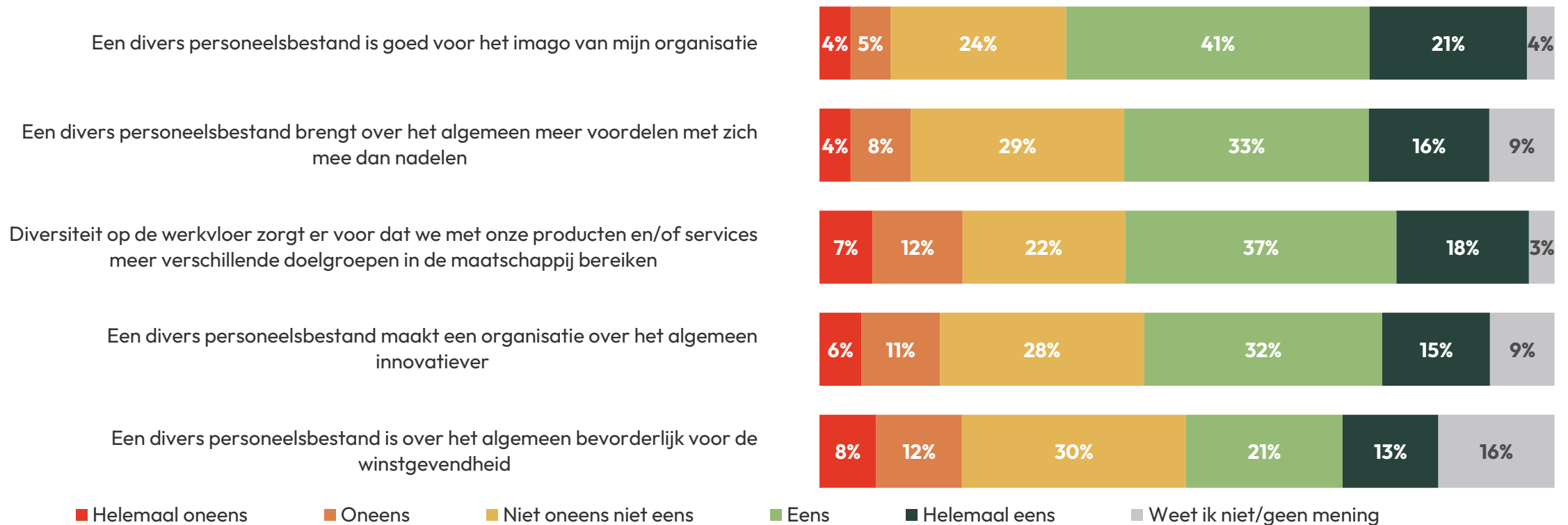


■ Helemaal oneens ■ Oneens ■ Niet oneens niet eens ■ Eens ■ Helemaal eens ■ Weet ik niet/geen mening



# Voordelen diversiteitsbeleid | Deel ziet voordelen divers personeelsbestand, met name voor imago en bereiken van meer doelgroepen

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)



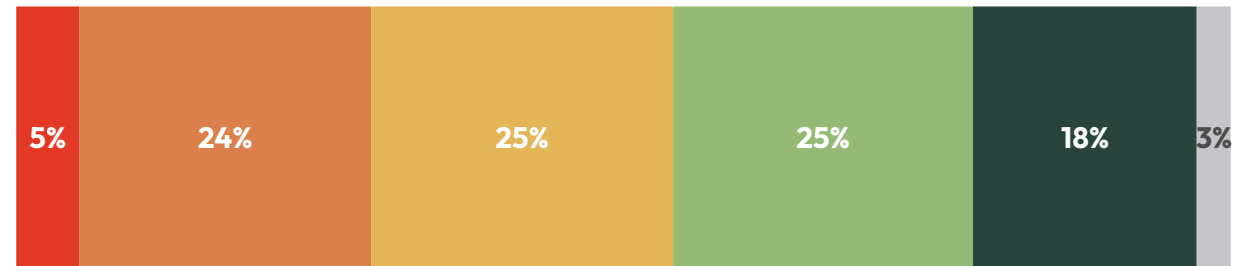
# Belang | Toch vindt men concrete stappen DEI minder belangrijk

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)

Ik vind het belangrijk dat onze directie/ons managementteam divers is



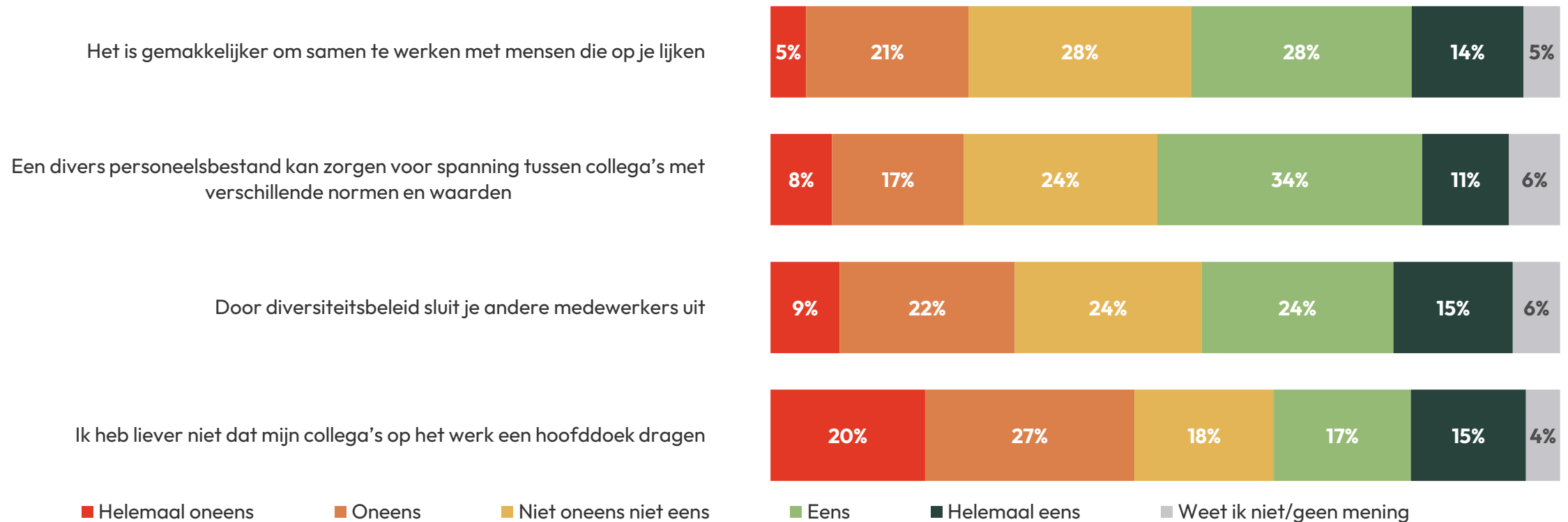
Het belang van een divers personeelsbestand wordt overdreven



■ Helemaal oneens   ■ Oneens   ■ Niet oneens niet eens   ■ Eens   ■ Helemaal eens   ■ Weet ik niet/geen mening

# Nadelen diversiteitsbeleid | Relatief grote groep ziet ook nadelen diversiteitsbeleid; zo wil 1 op de 3 geen hoofddoek bij collega's

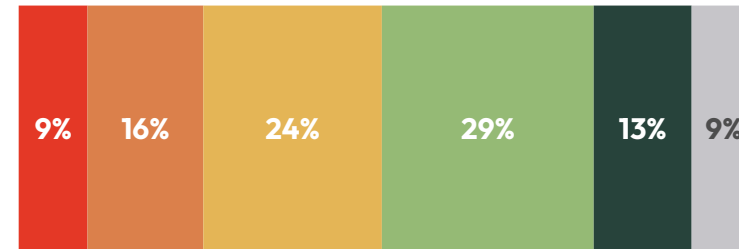
In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)



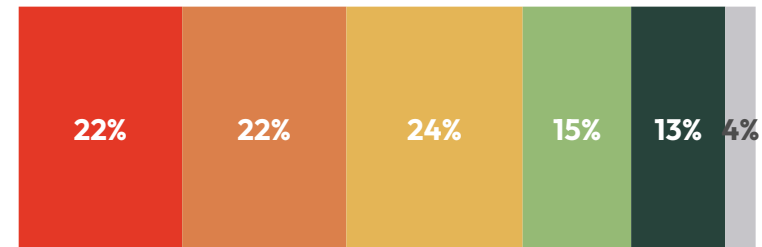
# Attitude ingrijpen DEI | Meerderheid geen uitdrukkelijk voorstander van extra investeren of quota

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)

Om de diversiteit te waarborgen in de organisatie moet er (extra) geïnvesteerd worden in de verschillende groepen



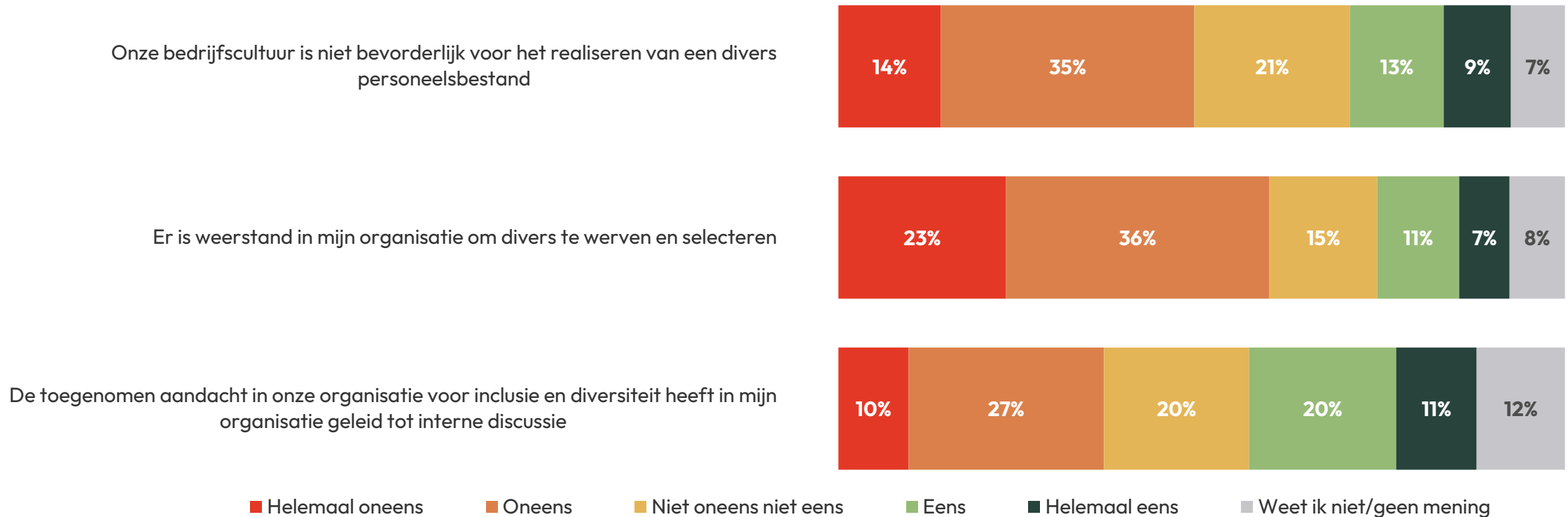
Ik ben voorstander van wettelijke quota voor het aandeel van ondervertegenwoordigde groepen Nederlanders in het personeelsbestand



■ Helemaal oneens ■ Oneens ■ Niet oneens niet eens ■ Eens ■ Helemaal eens ■ Weet ik niet/geen mening

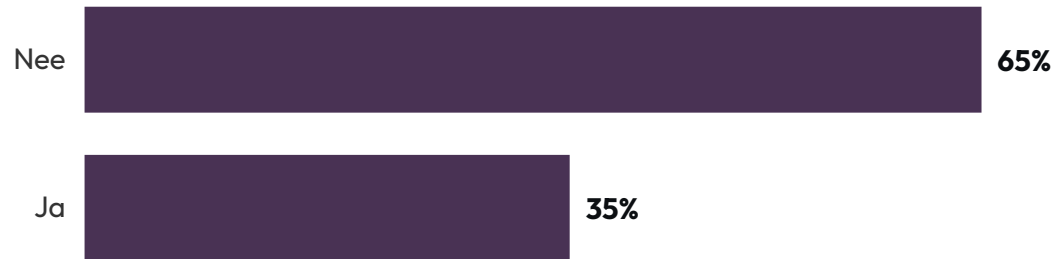
# Drempels bij diversiteitsbeleid | 1 op de 5 ervaart drempels om divers personeelsbestand te realiseren

In hoeverre ben je het eens of oneens met de stellingen?  
(Basis - allen, n=1.037)



# Herkenning huidige inspanningen | Kleiner deel noemt daadwerkelijk initiatieven binnen organisatie en Nederlandse techsector

Ken je initiatieven om diversiteit en inclusie binnen jouw organisatie te verbeteren?  
(Basis - allen, n=1.037)



Ken je initiatieven om diversiteit en inclusie binnen de Nederlandse techsector te verbeteren?  
(Basis - allen, n=1.037)



# Herkenning huidige inspanningen | Kleiner deel noemt daadwerkelijk initiatieven binnen organisatie en Nederlandse techsector

## Binnen de organisatie

### **Voorrang of voorkeur in werving**

- “Vragen aan bepaalde groepen te solliciteren”
- “Specifiek zoeken naar mensen met een bepaalde achtergrond/afkomst of geslacht bij het werven van nieuwe functies.”

### **Trainingen/voorlichting**

- “Trainingen over - cultural awareness- vooroordelen-aandacht voor pride month”
- “Sessies op het gebied van diversiteit”
- “Interne opleidingen hoe om te gaan met misstanden op de werkvloer.”

### **Aandacht tijdens feestdagen/evenementen/speciale dagen**

- “Regenboogvlag op het pand tijdens de maand voor diversiteit”

### **Beleid discriminatie**

- “Posters op toiletten zodat minderheden zeer privé kunnen reageren wanneer dit aan de orde is.”
- “Neutrale vacatureteksten (...)”

### **Extra faciliteiten/regelgeving minderheden**

- “Mensen de tijd geven voor bidden maar voor diegene die dat niet doen andere mogelijkheden geven zoals bv extra koffie tijd.”

## **Discussie/luisteren**

- “Diversiteitscafé met sprekers over verschillende onderwerpen”
- “Er is behoefte om van elkaar te leren en elkaars kennis te verbeteren”
- “Ideeën en perspectieven over samenwerking uitwisselen.”

## **Aandachtsgroepen**

- “Vrouwennetwerk”
- “Taskforce Diversiteit en Inclusie”
- “LGBT community groups open voor iedereen”

## Binnen de techsector

### **Reclames/campagnes**

- “Reclames over meer vrouwen, allochtonen, mensen tot de arbeidsmarkt, gehandicapten aanpassingen.”
- “Posters tegen racisme”

### **Aandacht voor minderheden in werving of voor topfuncties**

- “Meer vrouwen in management functies”
- “Er is een bedrijf dat echt kijkt naar meer vrouwen in de IT; Er zijn verschillende bedrijven die kijken naar bijv. mensen met een autistische achtergrond in de IT; Mijn gevoel zegt dat er binnen de IT-afdelingen al best wat stappen zijn gemaakt richting verschillende etnische culturen.”

## **Divers(er) werven**

- “Divers werven, vanaf de schoolbanken al, meer diversiteit bevorderen in middenmanagement en hoger management.”

## **Opleidingseisen**

- “De sector staat open voor iedere sollicitant. Opleidingen worden gemengd gegeven. Werving en selectie gaat o.b.v. capaciteiten.”
- “(...) Hier mag je ook voor solliciteren zonder hbo diploma, zonder IT ervaring, bijvoorbeeld ook meerdere medewerkers die net uit Oekraïne naar Nederland zijn gekomen aangenomen”

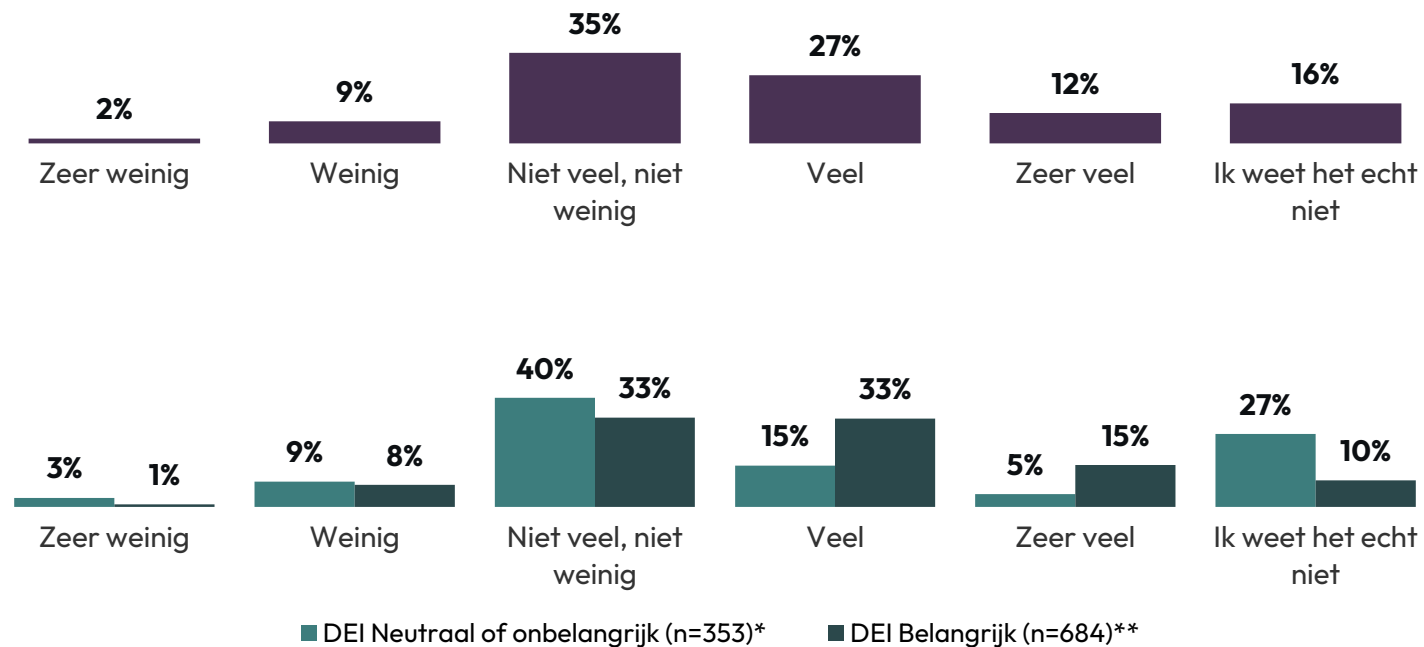
## **Initiatieven voor techsector algemeen**

- “Initiatieven om D&I te helpen”
- “Gemeenschappelijk technologiehuis”
- “Toekomstacademie”

# Vertrouwen in toekomst | 40% heeft er vertrouwen in dat sector zich op korte termijn zal ontwikkelen op gebied DEI, al zijn dit vooral de mensen die DEI ook belangrijk vinden

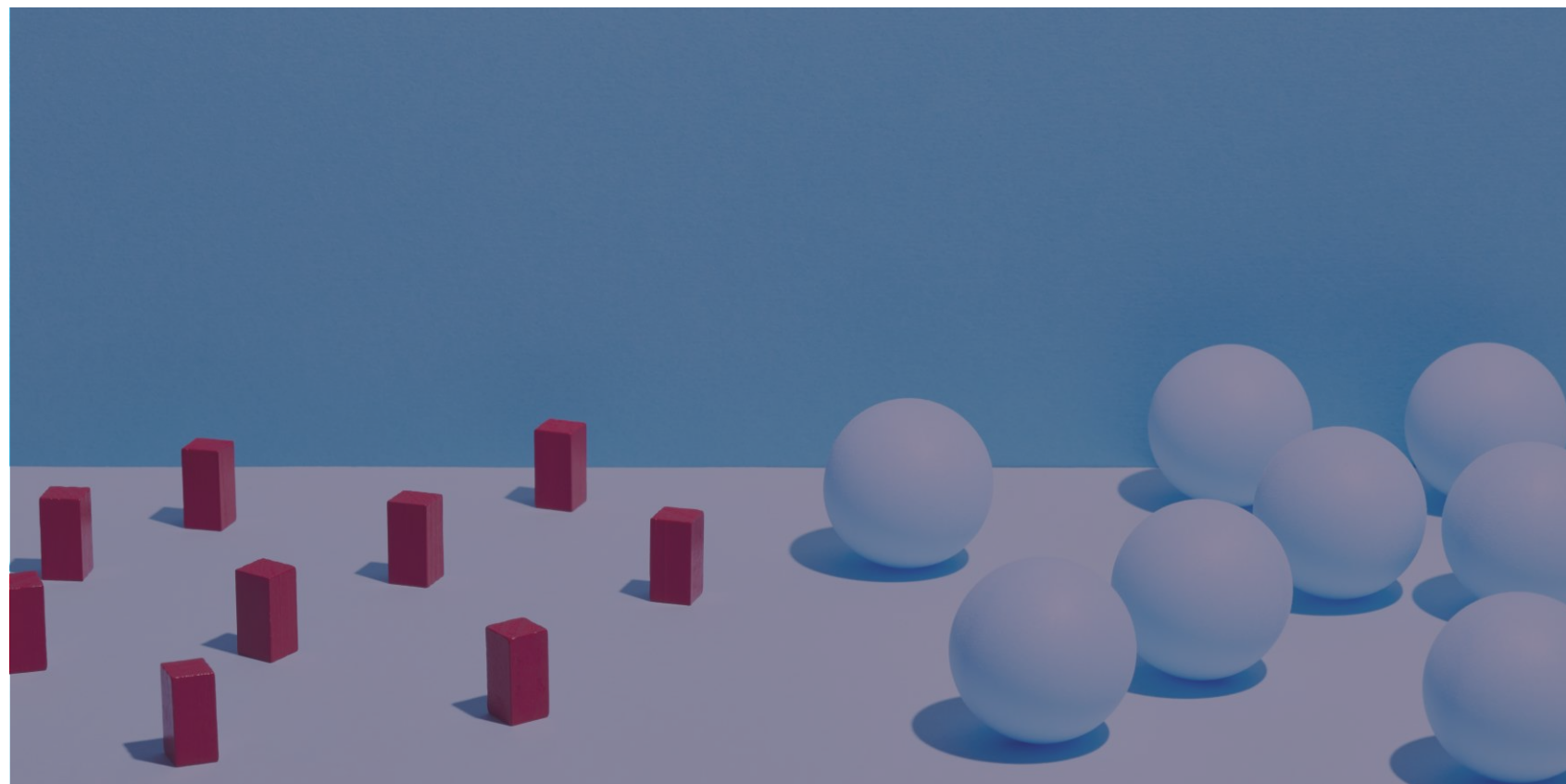
Heb je er vertrouwen in dat Nederlandse techsector stappen zal maken op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de komende 2 jaar?

(Basis - allen, n=1.037)



\*(zeer) oneens of weet niet op stelling 'Ik vind het belangrijk dat mijn organisatie zich inzet voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen onze organisatie'  
 \*\*(zeer) eens

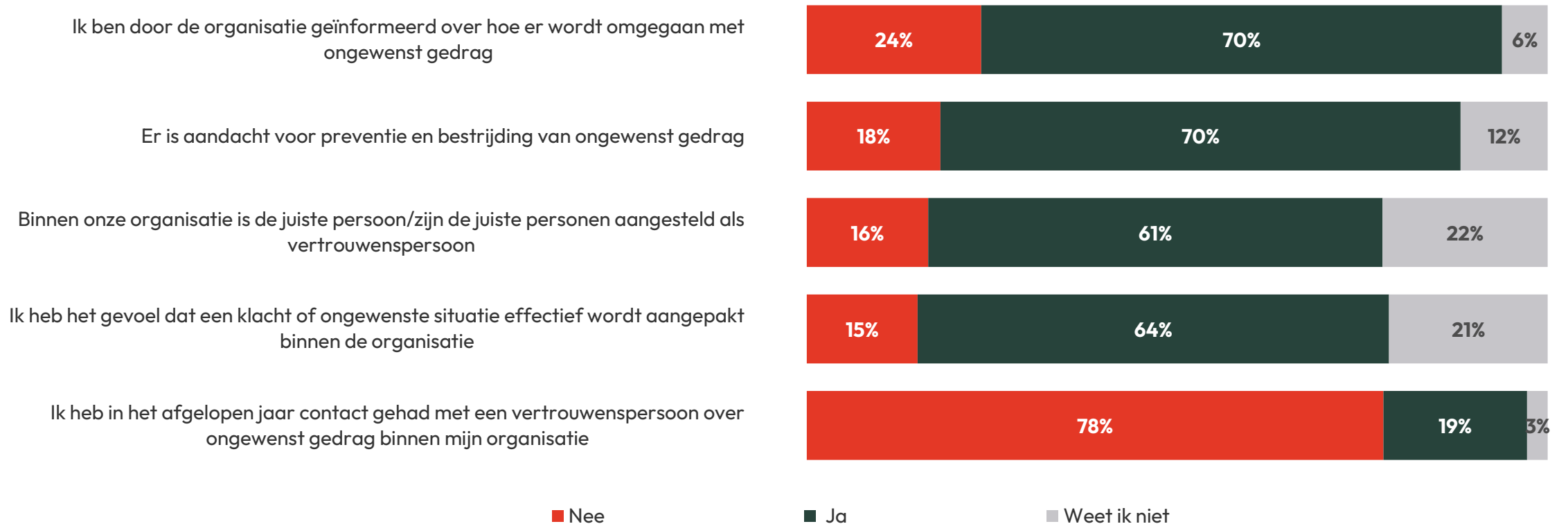


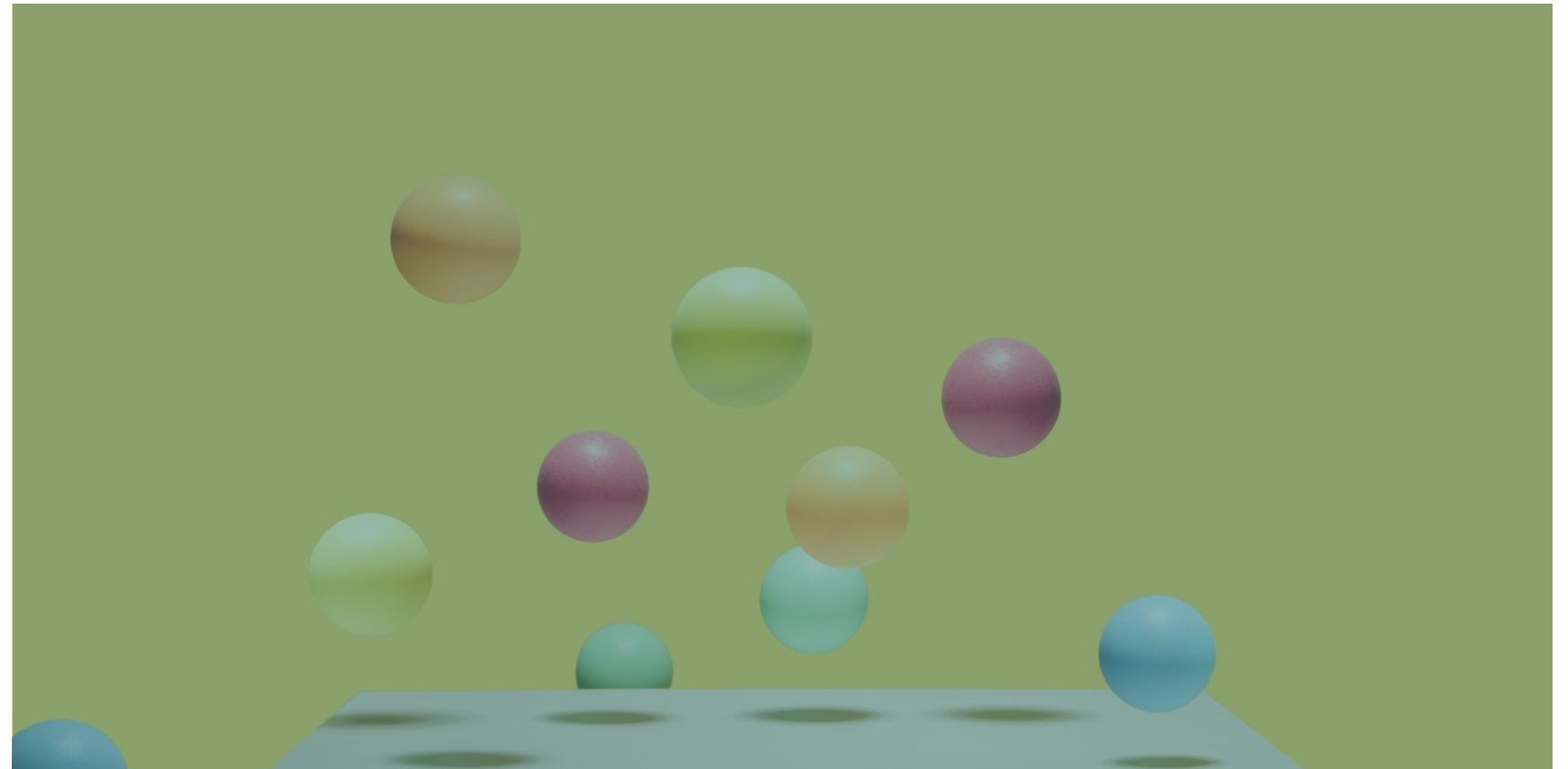


## Overige resultaten – Sociale veiligheid

# Sociale veiligheid | Kwart niet op de hoogte van beleid rondom ongewenst gedrag

Wat is van toepassing op jouw organisatie?  
(Basis - allen, n=1.037)





## Verschillen tussen groepen

# Verschillen per groep - 1

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			Allen
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	
Belang	n = 849	n = 188	n = 253	n = 259	n = 274	n = 251	n = 646	n = 44	n = 52	n = 738	n = 194	n = 105	n = 1037
Ik vind dat wij als bedrijf een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben om een afspiegeling te zijn van de maatschappij	54%	71%	74%	58%	45%	53%	49%	55%	58%	60%	46%	54%	57%
Ik vind het belangrijk dat mijn organisatie zich inzet voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen onze organisatie	63%	80%	73%	69%	58%	64%	60%	66%	67%	69%	55%	66%	66%
Ik vind het belangrijk dat onze directie/ons managementteam divers is	46%	66%	65%	56%	39%	38%	40%	55%	52%	51%	42%	51%	49%
Het belang van een divers personeelsbestand wordt overdreven	47%	24%	40%	46%	44%	41%	42%	34%	46%	41%	48%	48%	43%
Relevantie/urgentie													
Ik herken het beeld van discriminatie en ongelijkheid niet in onze organisatie	71%	64%	63%	73%	73%	69%	71%	80%	46%	71%	65%	70%	70%
De directie/het managementteam in mijn organisatie is voldoende divers	49%	49%	55%	57%	42%	42%	43%	39%	40%	51%	47%	42%	49%
Discriminatie is een groot probleem in de Nederlandse techsector	25%	35%	48%	32%	16%	11%	13%	32%	38%	27%	25%	24%	27%
Een diverse samenstelling van ons personeelsbestand is voor ons niet relevant	34%	14%	34%	38%	25%	25%	26%	14%	33%	29%	34%	36%	31%

## Verschillen per groep - 2

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			Allen
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	
<b>Beoordeling huidige situatie</b>	n = 849	n = 188	n = 253	n = 259	n = 274	n = 251	n = 646	n = 44	n = 52	n = 738	n = 194	n = 105	n = 1037
Hoe tevreden ben je op dit moment met de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid van medewerkers binnen jouw organisatie? (1-10)	7,8	7,8	7,9	8,0	7,6	7,7	7,7	7,3	7,4	7,8	7,8	7,7	7,8
En hoe tevreden ben je op dit moment met de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid van medewerkers binnen de Nederlandse techsector? (1-10)	7,5	7,3	7,7	7,6	7,2	7,2	7,2	6,9	7,1	7,4	7,6	7,3	7,4
Hoe tevreden ben je op dit moment over de manier waarop je huidige werkgever omgaat met ongelijke behandeling en/of discriminatie op de werkvloer? (% (zeer) tevreden)	71%	69%	76%	77%	63%	68%	67%	68%	54%	72%	70%	68%	71%

## Verschillen per groep - 3

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			Allen
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	
<b>Beoordeling huidige situatie</b> (% (zeer) eens)	n = 849	n = 188	n = 253	n = 259	n = 274	n = 251	n = 646	n = 44	n = 52	n = 738	n = 194	n = 105	n = 1037
Ik kan mijn directe collega's volledig in vertrouwen nemen	73%	72%	80%	76%	69%	67%	71%	64%	67%	77%	63%	63%	73%
Ik heb het gevoel dat ik door mijn collega's gewaardeerd word	85%	89%	88%	87%	83%	86%	87%	84%	73%	88%	78%	83%	86%
Ik voel me betrokken en voldoende onderdeel van mijn organisatie	79%	83%	84%	84%	77%	74%	79%	86%	67%	81%	77%	77%	80%
In onze organisatie worden onderlinge verschillen gerespecteerd	82%	80%	81%	86%	78%	82%	83%	73%	51%	84%	75%	77%	82%
Ik kan bij mijn organisatie altijd openlijk mijn mening geven	78%	76%	80%	84%	70%	75%	76%	80%	61%	80%	70%	72%	77%

## Verschillen per groep - 4

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			Allen
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	
Beoordeling huidige situatie	n = 849	n = 188	n = 253	n = 259	n = 274	n = 251	n = 646	n = 44	n = 52	n = 738	n = 194	n = 105	n = 1037
Ik heb het gevoel dat ik bij mijn werkgever mezelf kan zijn, ongeacht mijn achtergrond, persoonlijke kenmerken en overtuigingen	80%	80%	80%	83%	78%	78%	82%	82%	54%	84%	72%	69%	80%
Bij mijn huidige werkgever krijgt iedereen gelijke kansen, ongeacht achtergrond of andere kenmerken, om zich te ontwikkelen	77%	82%	80%	81%	73%	78%	77%	82%	58%	81%	73%	69%	78%
Bij mijn huidige werkgever krijgt iedereen gelijke kansen, ongeacht achtergrond of andere kenmerken, om binnen de organisatie door te groeien	76%	79%	78%	81%	74%	73%	76%	77%	52%	79%	71%	67%	76%
Bij mijn huidige werkgever worden medewerkers die ongewenst gedrag (zoals pesten of discriminatie) laten zien, daarop aangesproken	75%	70%	75%	76%	69%	75%	71%	73%	50%	75%	72%	68%	74%
Bij mijn huidige werkgever worden meningen en ideeën - die anders zijn dan de heersende meningen of ideeën- als waardevol gezien	64%	65%	71%	72%	56%	59%	60%	57%	50%	66%	60%	59%	64%
Binnen de Nederlandse techsector zijn er voor mij voldoende rolmodellen	42%	41%	58%	48%	30%	31%	33%	18%	25%	43%	39%	33%	42%
Binnen de Nederlandse techsector zijn er al veel verschillende rolmodellen	38%	37%	55%	46%	26%	25%	29%	16%	35%	37%	36%	46%	38%

## Verschillen per groep - 5

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			Allen
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	
<b>Herkenning huidige inspanningen (% (zeer) eens)</b>	n = 849	n = 188	n = 253	n = 259	n = 274	n = 251	n = 646	n = 44	n = 52	n = 738	n = 194	n = 105	n = 1037
Steeds meer bedrijven in de Nederlandse techsector maken beleid gericht op inclusie en diversiteit	50%	53%	65%	56%	39%	41%	41%	34%	54%	51%	49%	47%	50%
Binnen onze organisatie wordt er veel gedaan om de diversiteit te bevorderen	50%	56%	61%	56%	39%	48%	43%	36%	54%	52%	43%	53%	51%
Het maatschappelijk debat over inclusie en diversiteit heeft er voor gezorgd dat mijn organisatie daar nu ook (meer) aandacht voor heeft	45%	49%	58%	51%	38%	37%	37%	41%	44%	49%	40%	39%	46%
Intern debat over inclusie en diversiteit in mijn organisatie is voornamelijk aangezwengeld door medewerkers	27%	34%	52%	30%	16%	16%	14%	18%	38%	29%	25%	27%	28%
De toegenomen aandacht in onze organisatie voor inclusie en diversiteit heeft in mijn organisatie geleid tot interne discussie	31%	35%	51%	37%	20%	18%	18%	34%	29%	32%	27%	34%	31%
<b>Herkenning huidige inspanningen (% Ja)</b>													
Ken je initiatieven om DEI binnen jouw organisatie te verbeteren	33%	45%	43%	41%	24%	33%	26%	23%	54%	39%	21%	34%	81%
Ken je initiatieven om DEI binnen de Nederlandse techsector te verbeteren?	16%	30%	34%	24%	7%	10%	6%	7%	19%	21%	9%	17%	19%



## Verschillen per groep - 6

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	Allen
<b>Voordelen diversiteitsbeleid</b>	n = 849	n = 188	n = 253	n = 259	n = 274	n = 251	n = 646	n = 44	n = 52	n = 738	n = 194	n = 105	n = 1037
Een divers personeelsbestand is goed voor het imago van mijn organisatie	60%	73%	76%	63%	54%	59%	57%	52%	63%	66%	53%	58%	63%
Een divers personeelsbestand brengt over het algemeen meer voordelen met zich mee dan nadelen	46%	64%	66%	56%	40%	37%	40%	45%	63%	52%	40%	54%	50%
Diversiteit op de werkvloer zorgt er voor dat we met onze producten en/of services meer verschillende doelgroepen in de maatschappij bereiken	52%	70%	71%	60%	46%	44%	44%	57%	63%	57%	48%	53%	55%
Een divers personeelsbestand maakt een organisatie over het algemeen innovatiever	43%	66%	69%	54%	33%	33%	37%	43%	58%	47%	41%	56%	47%
Een divers personeelsbestand is over het algemeen bevorderlijk voor de winstgevendheid	32%	45%	60%	41%	20%	16%	20%	25%	52%	34%	31%	44%	34%
Diversiteit in rolmodellen is noodzakelijk voor behalen en behouden van nieuw talent in de Nederlandse techsector	43%	61%	69%	50%	33%	35%	38%	36%	40%	47%	42%	52%	46%
<b>Drempels bij diversiteitsbeleid</b>													
Onze bedrijfscultuur is niet bevorderlijk voor het realiseren van een divers personeelsbestand	24%	14%	37%	25%	19%	8%	14%	16%	29%	20%	27%	30%	22%
Er is weerstand in mijn organisatie om divers te werven en selecteren	20%	8%	32%	22%	12%	8%	10%	11%	29%	17%	21%	24%	18%

## Verschillen per groep - 7

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	Allen
<b>Nadelen diversiteitsbeleid</b> (% (zeer) eens)	n = 849	n = 188	n = 253	n = 259	n = 274	n = 251	n = 646	n = 44	n = 52	n = 738	n = 194	n = 105	n = 1037
Het is gemakkelijker om samen te werken met mensen die op je lijken	41%	46%	60%	47%	33%	29%	34%	41%	31%	42%	45%	39%	42%
Een divers personeelsbestand kan zorgen voor spanning tussen collega's met verschillende normen en waarden	48%	30%	44%	46%	49%	39%	43%	48%	40%	42%	51%	50%	45%
Door diversiteitsbeleid sluit je andere medewerkers uit	43%	21%	39%	47%	40%	31%	38%	36%	31%	38%	45%	39%	39%
Ik heb liever niet dat mijn collega's op het werk een hoofddoek dragen	36%	14%	32%	36%	33%	26%	27%	27%	33%	28%	43%	41%	32%
<b>Attitude ingrijpen DEI</b> (% (zeer) eens)													
Om de diversiteit te waarborgen in de organisatie moet er (extra) geïnvesteerd worden in de verschillende groepen	40%	51%	60%	46%	30%	33%	32%	34%	52%	42%	40%	44%	42%
Ik ben voorstander van wettelijke quota voor het aandeel van ondervertegenwoordigde groepen Nederlanders in het personeelsbestand	26%	35%	49%	33%	14%	15%	12%	18%	44%	28%	28%	27%	27%
<b>Vertrouwen in toekomst</b> (% (zeer) veel vertrouwen)													
Heb je er vertrouwen in dat Nederlandse techsector stappen zal maken op het gebied van DEI in de komende 2 jaar?	37%	45%	61%	44%	24%	26%	27%	27%	33%	39%	34%	42%	39%

## Verschillen per groep - 8

	Geslacht		Leeftijd				Etnische achtergrond			Functiegroep			Allen
	Man	Vrouw	16 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 67 jaar	Neder-landse achter-grond	Wester-se migratie achter-grond	Niet-Wester-se migratie achter-grond	Automa-tisering of IT	Techniek	Overig	
<b>Sociale veiligheid (% Ja)</b>	<b>n = 849</b>	<b>n = 188</b>	<b>n = 253</b>	<b>n = 259</b>	<b>n = 274</b>	<b>n = 251</b>	<b>n = 646</b>	<b>n = 44</b>	<b>n = 52</b>	<b>n = 738</b>	<b>n = 194</b>	<b>n = 105</b>	<b>n = 1037</b>
Ik ben door de organisatie geïnformeerd over hoe er wordt omgegaan met ongewenst gedrag	70%	75%	68%	73%	67%	75%	70%	68%	63%	74%	62%	63%	71%
Er is aandacht voor preventie en bestrijding van ongewenst gedrag	70%	72%	68%	74%	67%	74%	70%	61%	57%	73%	61%	70%	71%
Binnen onze organisatie is de juiste persoon/zijn de juiste personen aangesteld als vertrouwenspersoon	62%	60%	64%	69%	60%	55%	57%	48%	59%	64%	56%	57%	62%
Ik heb het gevoel dat een klacht of ongewenste situatie effectief wordt aangepakt binnen de organisatie	65%	61%	65%	69%	60%	63%	61%	52%	47%	66%	58%	65%	64%
Ik heb in het afgelopen jaar contact gehad met een vertrouwenspersoon over ongewenst gedrag binnen mijn organisatie	18%	25%	37%	26%	12%	4%	7%	16%	18%	20%	14%	24%	20%



## Bijlagen

# Bijlage - Onderzoekstechnische informatie

## Veldwerkperiode

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 05/06/2023 t/m 14/06/2023.

## Methode respondentenselectie

Uit het StemPunt-panel van Motivaction.

Door een gespecialiseerd respondentenselectiebureau: Dynata.

## Incentives

De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek respectievelijk punten voor het StemPunt en Dynata spaarprogramma ontvangen.

## Weging

Geen

## Toonmateriaal

Geen

## Inschakelen externe leveranciers

Voor de volgende werkzaamheden heeft Motivaction bij dit onderzoek gebruik gemaakt van de diensten van gespecialiseerde bedrijven: respondentenselectie en uitvoeren veldwerk door Dynata.

## Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tot tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Hetzelfde geldt voor schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten. Een uitzondering vormen beeld- en geluidsopnames van respondenten, deze worden ten hoogste 6 maanden bewaard.

## Overige onderzoekstechnische informatie

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.



# Wij verminderen onze footprint

Motivaction  
is ISO 14001-gecertificeerd

Motivaction gebruikt  
energiezuinige auto's

Motivaction gebruikt  
groene stroom

Motivaction gebruikt uitsluitend  
papier met een FSC-label

## Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International bv

### **Beeldmateriaal**

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

### **Pers- en publicatiebeleid**

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

# Algemene voorwaarden

## Artikel 1 – Algemeen

Deze Algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle overeenkomsten tussen Motivaction International bv (hierna: de ‘**Opdrachtnemer**’) en een (potentiële) opdrachtgever (hierna: de ‘**Opdrachtgever**’) met betrekking tot door Opdrachtnemer te verrichten marktonderzoek (hierna: de ‘**Opdracht**’).

Afwijkingen van deze Algemene voorwaarden kunnen uitsluitend schriftelijk worden overeengekomen en gelden alleen voor de Opdracht waarop zij van toepassing zijn verklaard.

De wijze waarop Opdrachtnemer onderzoek uitvoert is gecertificeerd conform de ISO-20252:2019 norm voor markt-, opinie- en sociaal wetenschappelijk onderzoek. Het managementsysteem voor informatiebeveiliging van Opdrachtnemer is gecertificeerd conform ISO 27001:2015. Het milieumanagementsysteem van Opdrachtnemer is ISO14001:2015 gecertificeerd.

## Artikel 2 – MOA-voorwaarden

Voor zover in de onderhavige Algemene voorwaarden daar niet expliciet van wordt afgeweken, zijn op alle Opdrachten de Algemene voorwaarden van de MarktOnderzoekAssociatie Nederland (hierna te noemen: de ‘**MOA-voorwaarden**’) van toepassing. De MOA-voorwaarden zijn te downloaden op [www.moaweb.nl](http://www.moaweb.nl) onder 'Over de MOA'. Op verzoek worden de voorwaarden toegezonden.

## Artikel 3 – Offertes

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 3 van de MOA-voorwaarden gelden door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever verstrekte offertes voor een termijn van 30 dagen na dagtekening van de offerte, terwijl Opdrachtnemer zich het recht voorbehoudt om na het verstrijken van deze termijn de planning en/of de kosten, in overleg met Opdrachtgever, aan te passen.

## Artikel 4 – Intellectuele eigendomsrechten

Indien bij de uitvoering van de Opdracht door Opdrachtnemer gebruik wordt gemaakt van de door Opdrachtnemer ontwikkelde segmentatiemodellen 'Mentality' en/of 'BusinessLocus', dan wel van daarop gebaseerde nieuw ontwikkelde segmentatiemodellen, geldt dat alle (intellectuele eigendoms)rechten, zowel met betrekking tot die modellen als met betrekking tot de daarmee verzamelde data, aan Opdrachtnemer zullen (blijven) toebehoren. Het voorgaande betekent, onder meer, dat ingeval Opdrachtgever de met de genoemde segmentatiemodellen verzamelde data van Opdrachtnemer ter beschikking heeft gekregen, Opdrachtgever deze niet zonder schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer als basis voor ander onderzoek of doel (dan dat waarop de Opdracht betrekking had) mag gebruiken, of om welke reden dan ook aan derden ter beschikking mag stellen of door derden mag doen gebruiken, bij gebreke waarvan Opdrachtgever schadeplichtig jegens Opdrachtnemer.

## Artikel 5 – Facturering

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 8 van de MOA-voorwaarden geschiedt de facturering in twee termijnen: twee derde bij de opdrachtbevestiging en een derde na afronding van de Opdracht. Opdrachtnemer behoudt zich echter het recht voor van deze bepaling af te wijken en in één termijn te factureren bij opdrachtbevestiging; bedragen tot € 10.000,- zullen altijd in één keer gefactureerd worden.

Deze Algemene voorwaarden van Motivaction International bv zijn gedeponeerd bij de Griffie van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nummer 58/2012, versie juni 2012.

Indien in deze offerte sprake is van het aanbieden van door Motivaction International bv ontwikkelde of te ontwikkelen softwareproducten, dan zijn naast de Algemene voorwaarden Motivaction International bv de Algemene voorwaarden IT-Development Motivaction International bv van toepassing. Deze voorwaarden zijn te vinden op de website [www.motivaction.nl](http://www.motivaction.nl) in de footer.





**meer zien**  
**meer weten**  
**meer betekenen**

**motivaction**  
insights and strategy

**Motivaction International bv**

Marnixkade 109F  
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262  
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

[info@motivaction.nl](mailto:info@motivaction.nl)  
[www.motivaction.nl](http://www.motivaction.nl)