



Inhoud

Theorie.....	2
1. Wat is <i>inclusieve</i> employer branding?	2
2. Welke verkeerde opvattingen bestaan er over inclusieve employer branding?.....	2
3. Waarom is inclusieve employer branding belangrijk?.....	3
4. Wat zijn de voordelen van inclusieve employer branding?	5

Theorie

1. Wat is *inclusieve* employer branding?

Inclusieve employer branding betekent dat een organisatie laat zien dat ze een fijne en diverse werkplek biedt. Dit wil zeggen dat iedereen welkom is, ongeacht achtergrond, geslacht, leeftijd of beperkingen.

Het doel is om talent aan te trekken en medewerkers zich gewaardeerd te laten voelen. Dit gebeurt via:

- 1) **Externe communicatie:** Hoe presenteer je je organisatie aan nieuwe werknemers?
- 2) **Interne cultuur:** Wat doe je in je organisatie om iedereen zich welkom te laten voelen?

Meer weten? Bekijk:

- [Inclusieve Organisaties - KdG](#)
- [Diversiteit op de werkvloer – Unia](#)
- [Wat is een inclusieve werkplek - Randstad](#)

2. Welke verkeerde opvattingen bestaan er over *inclusieve* employer branding?

Verkeerde opvattingen over *inclusieve* employer branding ontstaan vaak door een gebrek aan bewustzijn en kennis binnen organisaties. Veel bedrijven zijn zich niet bewust van het belang en de impact van een sterk werkgeversmerk en besteden hier onvoldoende aandacht aan. Werknemers praten buiten werktijd over hun baan en werkgever, zowel met collega's als met externen, waardoor het imago van de organisatie wordt verspreid en er een bepaald beeld ontstaat. Als organisaties hier niet actief mee bezig zijn, kan dit leiden tot misvattingen over *inclusieve* employer branding.¹

Daarnaast heerst de misvatting dat employer branding uitsluitend de verantwoordelijkheid is van de HR-afdeling. In werkelijkheid is het een collectieve verantwoordelijkheid waarbij iedereen in de organisatie betrokken moet zijn om een positief werkgeversmerk te creëren. Deze misvatting kan voortkomen uit een gebrek aan kennis over de rol die verschillende afdelingen en medewerkers spelen in het vormgeven van werkgeversimago.² Bovendien zien sommige organisaties diversiteit en inclusie als 'nice-to-have' factoren in plaats van essentiële elementen die de aantrekkelijkheid van een werkgever vergroten.³

Door het vergroten van het bewustzijn en de kennis over *inclusieve* employer branding kunnen deze misvattingen worden aangepakt en kunnen organisaties effectievere strategieën ontwikkelen om divers talent aan te trekken en te behouden.

Verkeerde opvattingen over *inclusieve* employer branding:

¹ [Versterk jouw employer branding - KdG](#)

² [Employer branding: myths busted!](#)

³ [Diversity and inclusion in employer branding - dmcgroup](#)



- **Eén van de grootste misvattingen is dat een divers personeelsbestand automatisch leidt tot een inclusieve werkomgeving.** Diversiteit is slechts het begin; een échte inclusieve werkplek vraagt om bewuste inspanningen, zoals het creëren van een open cultuur waarin iedereen zich welkom voelt en gelijke kansen krijgt. Zonder actieve initiatieven blijft inclusie vaak een loos begrip, en voelen medewerkers zich mogelijks nog steeds buitengesloten, ondanks hun diverse achtergronden.
- **Een ander hardnekkig idee is dat inclusieve employer branding alleen iets is voor grote organisaties met diepe zakken.** Maar in werkelijkheid hebben ook kleinere bedrijven hier veel bij te winnen. Juist omdat kleinere ondernemingen flexibeler zijn, kunnen ze inclusie op een authentieke en persoonlijke manier doorvoeren. Het gaat er niet om hoeveel middelen je hebt, maar hoe je ze slim inzet.
- **Daarnaast wordt inclusieve employer branding vaak verkeerd begrepen als een kwestie die vooral draait om genderdiversiteit.** Natuurlijk is gender belangrijk, maar inclusie gaat veel verder dan dat. Denk aan mensen van verschillende etnische achtergronden, leeftijden, fysieke mogelijkheden en culturele ervaringen. Door je alleen te richten op gender, loop je als organisatie het risico om andere waardevolle talenten over het hoofd te zien.
- **Veel bedrijven geloven ook dat inclusie iets is dat je eenmalig kunt “afvinken” met bijvoorbeeld een training of een diversiteitsstatement op de website.** Maar inclusie vraagt om een voortdurende inspanning. Het is een reis, geen bestemming. Regelmatige feedback, bijgestuurde strategieën en blijvende betrokkenheid zijn nodig om ervoor te zorgen dat inclusie niet verwatert tot een lege slogan.
- **Nog een misvatting die vaak de kop opsteekt, is dat inclusieve employer branding vooral draait om externe communicatie:** mooie campagnes en hippe foto's op sociale media. Maar de echte impact komt van binnenuit. Als je interne cultuur niet overeenkomt met je externe boodschap, prikken kandidaten daar zo doorheen. Werkgevers die écht inclusie uitstralen, beginnen van binnenuit en laten dat vervolgens naar buiten doorsijpelen.
- **Sommige organisaties denken ook dat inclusie enkel de taak van HR is.** Niets is minder waar. HR kan de basis leggen, maar het succes hangt af van iedereen in de organisatie: van het management tot de medewerkers op de werkvloer. Inclusie moet deel uitmaken van de bedrijfscultuur en niet beperkt blijven tot één afdeling.
- **Een ander veelvoorkomend misverstand is dat inclusie de kwaliteit van het werk zou verlagen.** Dit is een hardnekkige mythe, gezien onderzoek juist aantoonde dat diverse teams innovatiever en productiever zijn. Verschillende perspectieven brengen nieuwe ideeën en betere oplossingen, wat zorgt voor een dynamische en wendbare organisatie.

Meer weten? Bekijk:

- [The Inclusive Employer Brand: What it is and Why it Matters?](#)
- [Checklist: How to Create an Inclusive Employer Brand](#)
- [Ontkrachting van mythes rond diversiteit, gelijkheid en inclusie op de werkplek](#)

3. Waarom is inclusieve employer branding belangrijk?

Inclusieve employer branding is een strategische pijler voor organisaties die een divers personeelsbestand willen aantrekken, behouden en laten groeien. Het overstijgt eenvoudige marketing of HR-initiatieven en raakt aan de kern van hoe een organisatie functioneert, zich presenteert en waarde creëert. Hieronder staan enkele redenen waarom inclusieve employer branding cruciaal is:

1) Aantrekken van divers talent

Een inclusieve employer brand zendt een krachtige boodschap uit: iedereen is welkom. Organisaties die dit duidelijk communiceren, maken het gemakkelijker voor kandidaten uit verschillende



achtergronden om zich aan te sluiten. Dit vergroot niet alleen de talentenpool, maar helpt ook om unieke vaardigheden en perspectieven binnen te halen die anders onbenut zouden blijven.

Voorbeeld:

Een bedrijf dat diversiteit en inclusie zichtbaar maakt in vacatureteksten, zoals het gebruik van genderneutrale taal en diverse visuele representaties, trekt een breder spectrum aan sollicitanten aan. Uit onderzoek blijkt dat bedrijven met een inclusieve uitstraling meer kans hebben om het juiste talent aan te trekken, met name onder jongere generaties zoals millennials en Gen Z.

Meer weten? Bekijk:

- [Diversiteit, Inclusie en Gelijkheid ter versterking van jouw Employer Branding](#)
- [Versterk jouw employer branding](#)

2) Behouden van medewerkers

Inclusieve employer branding helpt medewerkers zich geaccepteerd, gewaardeerd en betrokken te voelen. Dit verlaagt het personeelsverloop en verhoogt de loyaliteit. Medewerkers willen niet alleen werken voor een organisatie die inclusie uitdraagt, maar ook eentje die dit daadwerkelijk toepast in de dagelijkse praktijk.

Volgens een onderzoek van Glassdoor zegt 67% van de werkzoekenden dat een diverse werkomgeving belangrijk is bij het overwegen van een werkgever. Wanneer medewerkers merken dat hun werkgevers authentiek zijn in hun inclusieve waarden, blijven ze langer en zijn ze productiever.

Meer weten? Bekijk:

- [Diversiteit en inclusiviteit maken je bedrijf succesvoller - Randstad](#)
- [Onderzoek naar de voordelen van employer branding - Everphone](#)

3) Verbeterde samenwerking en innovatie

Diversiteit binnen teams draagt bij aan betere samenwerking en creativiteit. Wanneer medewerkers met verschillende achtergronden en perspectieven samenwerken, ontstaan er vernieuwende ideeën en oplossingen. Inclusieve employer branding speelt hierin een belangrijke rol door niet alleen divers talent aan te trekken, maar ook te zorgen dat ze optimaal kunnen bijdragen.

Voorbeeld:

Techbedrijven zoals Google en Microsoft hebben bewezen dat diversiteit en inclusie in hun teams hebben geleid tot baanbrekende innovaties. Door inclusieve employer branding te omarmen, tonen ze dat diversiteit een kernwaarde is, niet alleen een marketingstrategie.

Meer weten? Bekijk:

- [Onderzoek naar de voordelen van employer branding - Everphone](#)
- [Inside Microsoft | Global Diversity and Inclusion at Microsoft](#)
- [Stijn Nauwelaerts over D&I bij Microsoft: 5 sleutels voor een inclusief HR beleid](#)

4) Positief imago bij klanten en partners

Een organisatie die inzet op inclusieve employer branding geniet vaak een betere reputatie. Klanten, stakeholders en partners willen zich associëren met bedrijven die maatschappelijk verantwoord



ondernemen en inclusieve waarden hoog in het vaandel hebben. Dit versterkt niet alleen het merk, maar kan ook leiden tot meer zakelijke kansen.

Voorbeeld:

In de retailsector kiezen steeds meer klanten bewust voor merken die diversiteit en inclusie uitstralen, zowel intern als in hun campagnes. Merken zoals HEMA en IKEA hebben hier sterke voorbeelden van gegeven.

Meer weten? Bekijk:

- [Ken je deze 10 inspirerende voorbeelden van employer branding al? - Werf&](#)
- [Vier geweldige employer branding strategieën - brandwebbing](#)

5) Verhoogde productiviteit en betrokkenheid

Medewerkers die zich thuis voelen in een inclusieve omgeving presteren beter. Ze zijn meer betrokken bij hun werk en voelen zich gemotiveerd om bij te dragen aan de missie van de organisatie. Een inclusieve employer brand legt de basis voor deze betrokkenheid door te laten zien dat iedereen een waardevolle bijdrage kan leveren.

Uit onderzoek blijkt dat inclusieve teams 35% beter presteren en 87% beter in staat zijn om zakelijke beslissingen te nemen dan niet-inclusieve teams (Bron: McKinsey, "Diversity Wins").

Meer weten? Bekijk:

- [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter - McKinsey](#)
- [13 Voordelen van Diversiteit op de werkvloer - Equalture](#)

6) Authentieke verbinding met de maatschappij

Inclusieve employer branding maakt een organisatie niet alleen aantrekkelijker voor potentiële medewerkers, maar ook voor de bredere gemeenschap. Door inclusie niet alleen te communiceren, maar ook te belichamen, wordt een bedrijf een rolmodel en een inspiratiebron.

Voorbeeld:

Social-profitorganisaties zoals Oxfam en Vluchtelingenwerk Vlaanderen tonen aan dat hun inclusieve werkomgeving niet alleen hun interne cultuur verbetert, maar ook vertrouwen en betrokkenheid bij hun missie versterkt.

Meer weten? Bekijk:

- [Het belang van storytelling in Employer Branding](#)
- [Oxfam beleid.pdf](#)
- [Integriteitsbeleid_Vluchtelingenwerk Vlaanderen.pdf](#)

4. Wat zijn de voordelen van inclusieve employer branding?

Inclusieve employer branding gaat veel verder dan enkel het werven van divers talent. Een organisatie die werkelijk inclusief is, profiteert van diepgaande voordelen zoals het elimineren van blinde vlekken in de besluitvorming, verhoogde prestaties door een betere werkcultuur en een



innovatievere werkomgeving. Hieronder bekijken we hoe en waarom inclusieve employer branding deze voordelen biedt.

1) Wegnemen van Blinde Vlekken

Blinde vlekken zijn onbewuste vooroordelen, aannames of culturele beperkingen die in de besluitvorming van een organisatie kunnen sluipen. Ze beïnvloeden de manier waarop bedrijven beleid maken, nieuwe markten benaderen en zelfs hoe ze interne talenten beoordelen.

Hoe inclusieve employer branding blinde vlekken aanpakt

- **Divers samengestelde teams verminderen vooroordelen:** Wanneer teams bestaan uit mensen met verschillende achtergronden, perspectieven en ervaringen, worden aannames en stereotype denkpatronen uitgedaagd. Dit voorkomt tunnelvisie in besluitvorming.
- **Bewustwording door training en cultuurverandering:** Inclusieve werkgevers zetten bewustwordingscampagnes en trainingen in om medewerkers te leren hoe onbewuste vooroordelen werken en hoe ze deze kunnen herkennen en vermijden.
- **Feedbackmechanismen inbouwen:** Inclusieve werkgevers moedigen open dialoog en feedback aan om blinde vlekken aan het licht te brengen. Dit kan via anonieme enquêtes, focusgroepen of inclusieve leiderschapssessies. (zie module I)

Bronnen:

- [De blinde vlek in employer branding: waarom 'one-size-fits-all' zelden werkt - Werf&](#)
- [Movisie - Diversiteit en inclusie in organisaties](#)
- [Inclusief werkgeverschap en de rol van HR-professionals - HR-kiosk.nl](#)

2) Verbeterde Prestatie en Productiviteit

Een inclusieve werkgever trekt niet alleen een diverser personeelsbestand aan, maar zorgt er ook voor dat medewerkers zich gewaardeerd voelen. Dit heeft directe invloed op hun motivatie, werktevredenheid en productiviteit.

Waarom inclusieve employer branding prestaties verhoogt

- **Psychologische veiligheid leidt tot betere prestaties:** Werknemers die zich veilig voelen om hun mening te geven en fouten te maken, presteren beter en nemen meer initiatief. Inclusieve werkgevers zorgen ervoor dat medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen.
- **Lagere personeelsverloop:** Werknemers verlaten bedrijven vaker vanwege een gebrek aan inclusie dan om financiële redenen. Inclusieve employer branding helpt talent te behouden, wat leidt tot minder kosten door verloop en training van nieuwe werknemers.
- **Betere klantgerichtheid:** Teams die divers zijn samengesteld begrijpen een breder scala aan klantbehoeften en -verwachtingen, wat leidt tot betere service en producten.

Voorbeeld van verbeterde prestaties door inclusieve employer branding

- **Casus Randstad Nederland:** Randstad heeft diversiteit en inclusie geïntegreerd in hun employer branding door onder andere een inclusieve taaltool te gebruiken voor



vacatureteksten en trainingen over onbewuste vooroordelen voor recruiters. Dit resulteerde in een grotere instroom van diverse kandidaten én een hogere retentie binnen teams.

Bronnen:

- [Diversiteit en inclusiviteit maken je bedrijf succesvoller. | Randstad](#)
- [Diversity wins: How inclusion matters](#)

3) Innovatie en Creativiteit Stimuleren

Bedrijven die diversiteit en inclusie actief bevorderen, presteren niet alleen beter, maar zijn ook innovatiever. Diverse teams brengen verschillende perspectieven samen, waardoor er meer ruimte is voor creativiteit en innovatieve ideeën.

Hoe inclusieve employer branding innovatie stimuleert

- **Breder scala aan ideeën:** Wanneer werknemers met verschillende achtergronden samenwerken, worden oude manieren van denken sneller doorbroken en ontstaan er meer innovatieve oplossingen.
- **Betere probleemoplossing:** Uit onderzoek blijkt dat teams met een hoge diversiteit 87% betere beslissingen nemen dan teams met weinig diversiteit.
- **Nieuwe marktkansen:** Inclusieve bedrijven zijn beter in staat om nieuwe doelgroepen en markten te bereiken doordat hun personeelsbestand de diversiteit van hun klanten weerspiegelt.

Bronnen:

- [Diversity & Inclusion Report - Global Diversity and Inclusion at Microsoft](#)
- [How Diversity Can Drive Innovation](#)
- [The Power Of Diversity In Innovation Teams](#)

