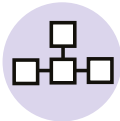


De Nederlandse InclusiviteitsMonitor

Inzichten uit 2019-2022

Beleidsscan Inclusiviteit[®]



Diversiteits- en inclusiebeleid

Hoe **samenhangend**,
systematisch ontwikkeld en
wetenschappelijk gefundeerd
is het D&I-beleid van de
organisatie?



60 organisaties

Ingevuld door **HR-/D&I-**
medewerkers van de
organisatie

Medewerkersscan Inclusiviteit[®]



Ervaren inclusiviteitsklimaat

Hoe wordt er in uw
organisatie omgegaan met
medewerkers die anders zijn
dan de meesten?



37405 medewerkers

Ingevuld door **de**
medewerkers van de
organisatie



Universiteit Utrecht

InclusieNL



Deze factsheet is gecreëerd door onderzoekers van de Universiteit Utrecht in samenwerking met Stichting InclusieNL en mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation.

Voor meer informatie, zie:

www.nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl

Jule van den Berg MSc

Youssef Chrigui MSc

Lina Senen MSc

Prof. dr. Joanneke van der Toorn






Prof. dr. Naomi Ellemers

www.uu.nl/onderzoek/organisatiegedrag

Inzichten uit de Beleidsscan Inclusiviteit[®]

Hoe systematisch is het D&I-beleid?

Organisaties besteden de minste aandacht aan het opstellen van SMART **doelen** en het **meten** van het effect van de D&I-initiatieven. Ze hebben meer aandacht voor het formuleren van een D&I-**visie**, het ondernemen van **acties** en het creëren van **draagvlak** voor het D&I-beleid.

	 1. Visie	 2. Doelen	 3. Draagvlak	 4. Acties	 5. Meten	Totaal
Instroom	74%	45%	56%	45%	21%	48%
Inclusie	71%	36%	64%	50%	11%	47%
Doorstroom	24%	22%	18%	30%	15%	22%
Uitstroom	15%	11%	11%	34%	2%	15%
Totaal	46%	29%	37%	40%	12%	33%

Hoe samenhangend is het D&I-beleid?

De nadruk ligt op **instroom** en **inclusie** en in mindere mate op **doorstroom** en **uitstroom**.

Hoe wetenschappelijk gefundeerd is het D&I-beleid?

Het D&I-beleid kan nog beter aansluiten bij wetenschappelijke inzichten.

Het D&I-beleid kan **systematischer ingericht worden. Op alle beleidsstappen is nog winst te behalen, ook op de stappen met een relatief hoge score.**

Van losse initiatieven naar doordacht beleid

Vermijd dat de D&I-initiatieven die uw organisatie onderneemt op zichzelf staande losse projecten zijn. Doorloop alle stappen (visie, doelen, draagvlak, acties, en meten) en zorg dat deze op elkaar aansluiten. Zo worden uw beleidsmaatregelen op een doordachte manier ontwikkeld, geïmplementeerd en geëvalueerd.

Hoe maakt u het D&I-beleid systematischer?



Visie formuleren Score 46%

Veel organisaties hebben een visie voor het verbeteren van de diversiteit en inclusie in hun organisatie. Deze D&I-visie wordt nog niet altijd onderbouwd met argumenten die passen bij de organisatie.

Laat uw D&I-visie aansluiten bij uw strategische doelen en onderbouw de visie met argumenten die aansluiten bij de kerntaken van de organisatie. Leg deze argumenten bovendien formeel vast.



Doelen stellen Score 29%

De meeste organisaties hebben doelstellingen die passen bij hun D&I-visie. Vaak zijn de doelen ook realistisch geformuleerd. Ze kunnen echter nog wel meer SMART gemaakt worden.

Maak de doelen naast realistisch ook specifiek, meetbaar, acceptabel, en tijdgebonden. Zo kunt u bepalen of u uw ambitie realiseert.
Zie ook de handreiking: [Maak diversiteits- en inclusiebeleid SMART](#)



Draagvlak creëren Score 37%

Bij veel organisaties staat de top achter de D&I-initiatieven en worden er specifieke acties genomen om steun van medewerkers te krijgen. Organisaties benoemen daarentegen zelden de gevolgen van initiatieven.

Leg uw medewerkers uit waarom u D&I-initiatieven neemt en wat het belang ervan is voor de organisatie. Benoem tevens de impact ervan voor zittende medewerkers.
Zie ook de handreiking: [Iedereen aan boord](#)



Acties ondernemen Score 40%

Bijna alle organisaties verzorgen introductieactiviteiten voor nieuwe medewerkers. Ook wordt het diversiteitsstreven vaak intern en extern benoemd. Er kunnen echter nog meer doelgerichte acties ondernomen worden.

Ga na of groepen medewerkers specifieke behoeften hebben en hoe u hierin kunt voorzien. Exitgesprekken kunnen waardevolle inzichten opleveren over het ervaren werkklimaat.
Zie ook de handreiking: [Exitgesprekken](#)



Metten en evalueren Score 12%

Nog weinig organisaties meten het effect van hun D&I-initiatieven. Een aantal organisaties heeft echter wel iemand verantwoordelijk gesteld om de voortgang op hun D&I-doelen bij te houden.

Meet regelmatig het effect van uw D&I-initiatieven. Door deze te evalueren, kunt u achterhalen of uw inspanningen beloond worden en indien nodig uw beleid aanpassen.
Zie ook de handreiking: [Meten voor impact](#)

Wat zien we?

Wat adviseren we?

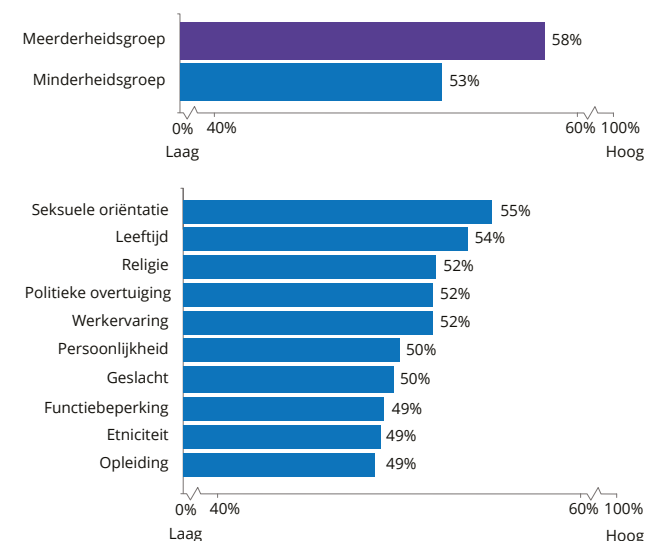
Resultaten

Medewerkers kunnen zich op veel verschillende gronden anders voelen dan hun collega's. Medewerkers die zich anders voelen dan de meeste collega's (de minderheidsgroep) ervaren een minder positief inclusiviteitsklimaat dan de rest van de medewerkers (de meerderheidsgroep). Dit is ook zo voor elke grond apart. Bovendien geldt dat op hoe meer gronden een medewerker zich anders voelt, hoe minder positief het inclusiviteitsklimaat ervaren wordt.

Verdeling van diversiteitsgronden



Ervaren inclusiviteitsklimaat



Aanbevelingen

1.

Breng alle groepen in kaart

Houd er rekening mee dat medewerkers zich op verschillende gronden anders kunnen voelen dan hun collega's. Onderzoek hoe dat bij u in de organisatie is en wie het inclusiviteitsklimaat anders ervaren.

2.

Besteed aandacht aan iedereen

Voer D&I-beleid dat zich zowel op alle medewerkers binnen de organisatie richt als specifiek op ondervertegenwoordigde groepen medewerkers in uw organisatie.