

De Nederlandse InclusiviteitsMonitor

Inzichten uit 2019-2020

Uitdagingen praktijk

Hoe krijgen we toegang tot wetenschappelijke inzichten over effectief diversiteitsbeleid?

Hoe passen we deze inzichten toe op ons eigen diversiteitsbeleid?



Uitdagingen wetenschap

Hoe krijgen we toegang tot praktische inzichten over knelpunten in diversiteitsbeleid?

Hoe kunnen we de opzet, uitvoering en impact van diversiteitsbeleid onderzoeken?

Deelnemende organisaties tot en met 2020:

20
organisaties

20978
medewerkers

20
beleidsscans

19
medewerkersscans





Deze factsheet is gecreëerd door onderzoekers van de Universiteit Utrecht en mede mogelijk gemaakt door Start Foundation en de Goldschmeding Foundation. Voor meer informatie, zie: www.NederlandseInclusiviteitsMonitor.nl

Yonn Bokern MSc.
Jule van den Berg MSc.
Dr. Wiebren Jansen
Prof.dr. Jojanneke van der Toorn
Prof.dr. Naomi Ellemers

Instrumenten van de NIM

NIM Beleidsscan©

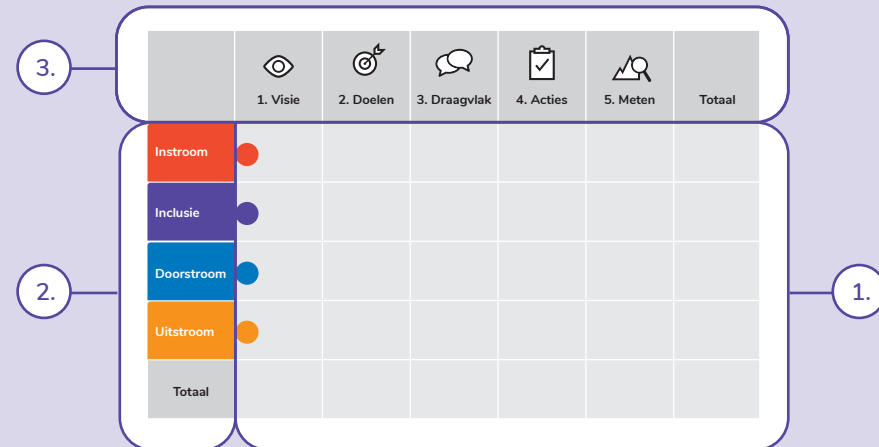
 HR- / D&I-
medewerker

 239
beleidsvragen

De NIM Beleidsscan toetst diversiteitsbeleid op drie punten. Is het beleid:

Is het beleid:

1. Wetenschappelijk gefundeerd?
2. Samenhangend?
3. Systematisch ontwikkeld en geïmplementeerd?



NIM Medewerkersscan©

 Alle
medewerkers

 20
vragen

De NIM Medewerkersscan checkt of alle medewerkers het gevoel hebben dat de organisatie echt inclusief is. Dat geeft aan wat het effect van het diversiteitsbeleid is op de werkvloer.

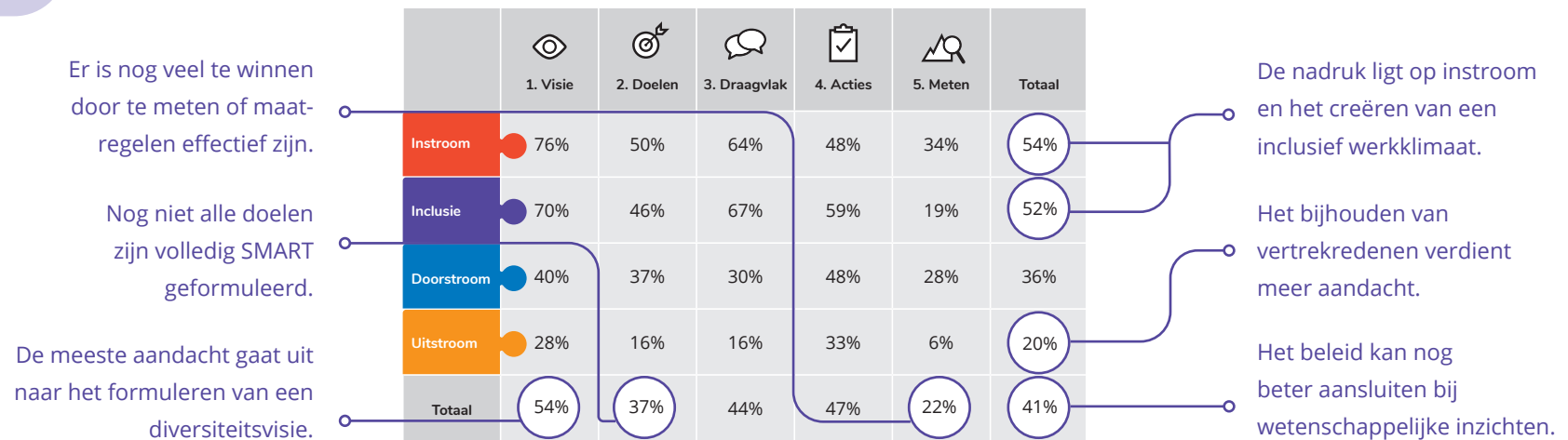
"Hoe wordt er in uw organisatie omgegaan met medewerkers die anders zijn dan de meesten?"

die ziet men als een last

die ziet men als een aanwinst

NIM Beleidsscan[®]: Resultaten en Adviezen

Resultaten



Adviezen

1. Ontwikkel samenhangend beleid

Zorg ervoor dat maatregelen in alle HR-domeinen geïntegreerd zijn. Bevorder doorstroom en houd vertrekredenen bij die zorgen voor onevenredige uitstroom.

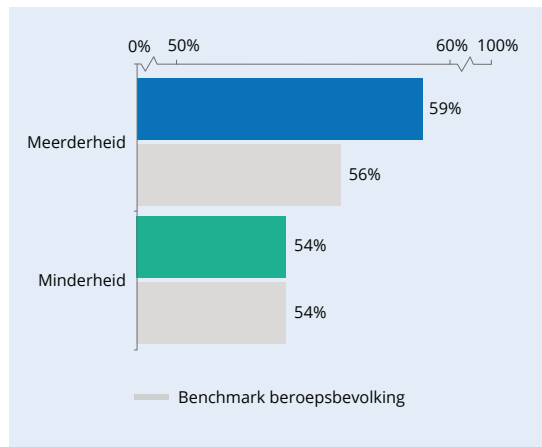
2. Werk systematisch

Zorg ervoor dat initiatieven systematisch worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Let er vooral op dat doelen SMART geformuleerd zijn en meet of deze worden behaald.

NIM Medewerkerscan[©]: Resultaten en Adviezen

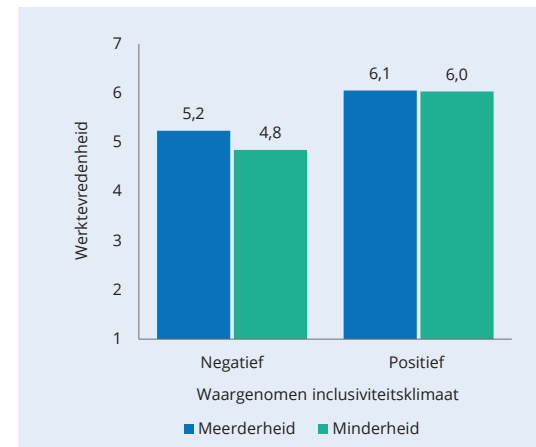
Resultaten

Het inclusiviteitsklimaat



Medewerkers die zich anders voelen dan de meesten (de 'Minderheid') beoordelen het inclusiviteitsklimaat minder positief dan de rest van de medewerkers (de 'Meerderheid').

Impact inclusiviteitsklimaat op werktevredenheid



Medewerkers die het inclusiviteitsklimaat als positief beoordelen zijn meer tevreden over hun werk dan medewerkers die het klimaat als negatief beoordelen.

Adviezen

1. Breng alle groepen medewerkers in beeld

Houd er rekening mee dat medewerkers zich zowel zichtbaar als onzichtbaar anders kunnen voelen dan hun collega's. Check of zij het inclusiviteitsklimaat verschillend ervaren.

2. Realiseer een positief inclusiviteitsklimaat

Besteed in het diversiteitsbeleid aandacht aan het creëren van een inclusief werkklimaat. Dit komt alle medewerkers ten goede.

