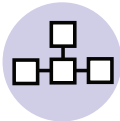


# De Nederlandse InclusiviteitsMonitor

## Inzichten uit 2019-2024

### Beleidsscan Inclusiviteit®



#### Diversiteits- en inclusiebeleid

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



**68**  
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?



**36977**  
medewerkers

Ingevuld door de  
medewerkers van de  
organisatie



Universiteit Utrecht



Deze factsheet is gecreëerd door onderzoekers van de  
Universiteit Utrecht en mede mogelijk gemaakt door de  
Goldschmeding Foundation.

Voor meer informatie, zie:

[www.nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl](http://www.nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl)

Charita Visser MSc

Renske Kingma MSc

Prof. dr. Jojanneke van der Toorn






Prof. dr. Naomi Ellemers

[www.uu.nl/onderzoek/organisatiegedrag](http://www.uu.nl/onderzoek/organisatiegedrag)

# Inzichten uit de Beleidsscan Inclusiviteit<sup>®</sup>

## 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	72%	46%	53%	45%	22%	48%
Inclusie	70%	36%	63%	50%	14%	47%
Doorstroom	25%	19%	18%	30%	16%	22%
Uitstroom	13%	12%	12%	35%	2%	15%
Totaal	45%	28%	36%	40%	14%	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 45%

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.

Wat zien we?

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.

Wat adviseren we?



## Doelen stellen Score 28%

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 36%

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 14%

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](#)*

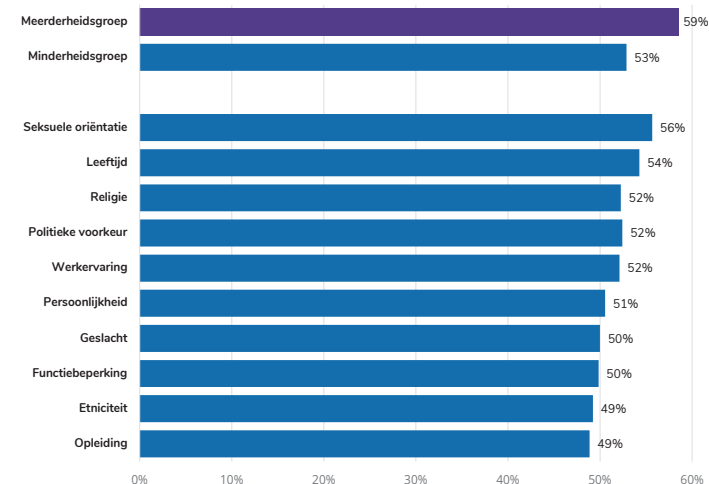
## Resultaten

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 effect zien we terug ongeacht de grond(en) waar medewerkers zich anders op voelen. 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.