

# De Nederlandse InclusiviteitsMonitor

## Inzichten uit 2019

### 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 in 2019:

**9**  
organisaties

**11631**  
medewerkers

**9**  
beleidsscans

**7**  
medewerkerSScans




Deze factsheet is gecreëerd door onderzoekers van de Universiteit Utrecht en mede mogelijk gemaakt door Start Foundation en Instituut Gak. Voor meer informatie, zie: [www.NederlandseInclusiviteitsMonitor.nl](http://www.NederlandseInclusiviteitsMonitor.nl)

Martine Kloet MSc.  
Marleen van Stokkum MA  
Yonn Bokern MSc.  
Dr. Wiebren Jansen  
Prof.dr. Jojanneke van der Toorn  
Prof.dr. Naomi Ellemers

# Instrumenten van de NIM

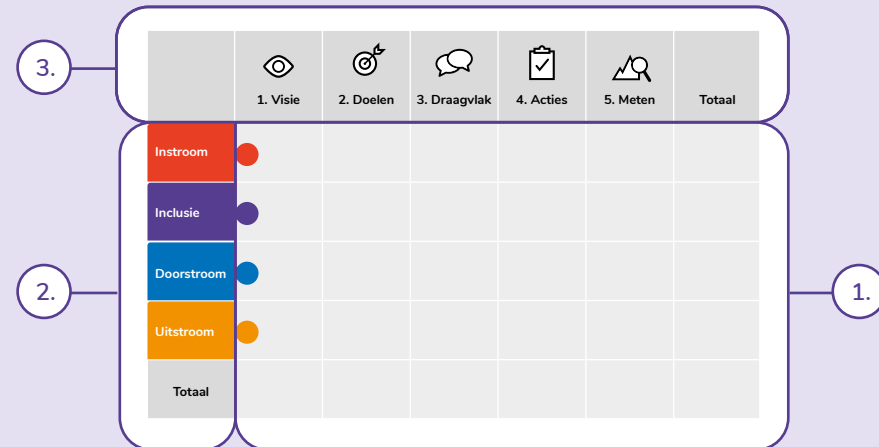
## NIM Beleidsscan©

 HR- / D&I-  
medewerker


 239  
beleidsvragen

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

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.

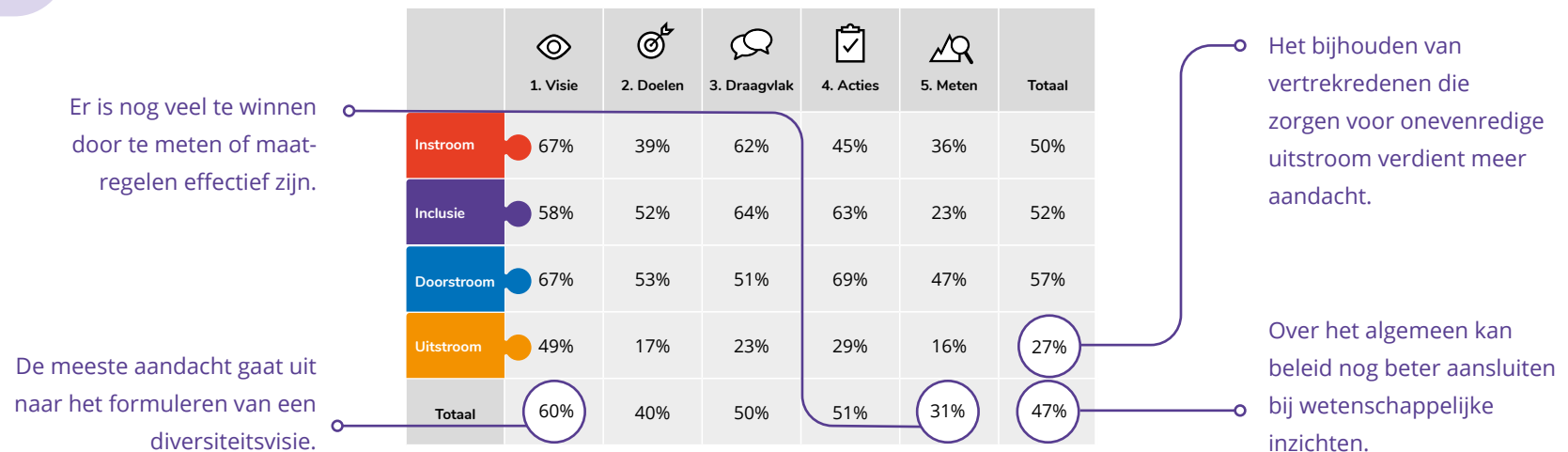
**"Hoe wordt er in uw organisatie omgegaan met medewerkers die anders zijn dan de meesten?"**

die ziet men als een last

die ziet men als een aanwinst

# NIM Beleidsscan<sup>©</sup>: Resultaten en Adviezen

## Resultaten



## Adviezen

1.

### Ontwikkel samenhangend beleid

Zorg ervoor dat maatregelen in alle HR-domeinen geïntegreerd zijn. Besteed aandacht aan het bijhouden van vertrekredenen die zorgen voor onevenredige uitstroom.

2.

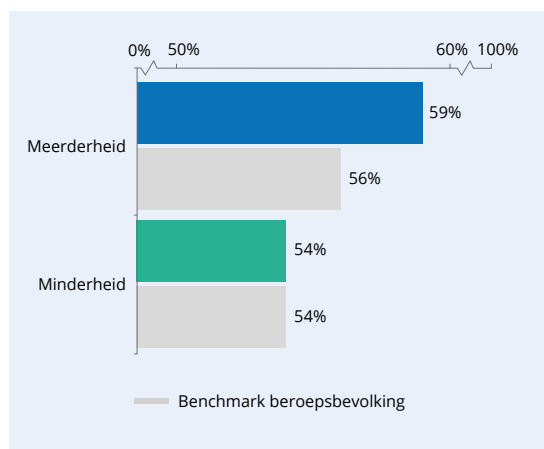
### Werk systematisch

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<sup>©</sup>: Resultaten en Adviezen

## Resultaten

### Het inclusiviteitsklimaat



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

### Kenmerken waarop medewerkers aangeven zich anders te voelen



Met de aandacht voor de gebruikelijke groepen mist het diversiteitsbeleid een flink aantal andere manieren waarop medewerkers zich anders kunnen voelen.

## Adviezen

1.

### Breng alle groepen medewerkers in beeld

Breng in kaart welke minderheidsgroepen er zijn in de organisatie. Check vervolgens of zij het inclusiviteitsklimaat anders ervaren.

2.

### Besteed aandacht aan alle groepen medewerkers

Zorg ervoor dat ook medewerkers die minder zichtbaar verschillen van anderen de juiste aandacht krijgen.