

De Nederlandse InclusiviteitsMonitor

Inzichten uit 2019-2021



Wat hebben we onderzocht?

NIM Beleidsscan[®]

Diversiteits- en inclusiebeleid

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

48
organisaties

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

NIM Medewerkerscan[®]

Ervaren inclusiviteitsklimaat

Hoe ervaren medewerkers het inclusiviteitsklimaat van hun organisatie?

30519
medewerkers

Ingevuld door **de medewerkers** van een 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






Lina Senen MSc.
Ronny Ramos Delgado MSc. MA.
Dr. Wiebren Jansen
Prof. dr. Jojanneke van der Toorn
Yonn Bokern MSc.
Jule van den Berg MSc.
Prof. dr. Naomi Ellemers
www.uu.nl/onderzoek/organisatiegedrag



Hoe systematisch is het D&I-beleid?

Organisaties richten de meeste aandacht op het formuleren van een D&I-**visie**, het ondernemen van **acties** en het creëren van **draagvlak** voor het D&I-beleid.

Zij hebben minder aandacht voor het opstellen van SMART **doelen** en het **meten** van de effectiviteit van de D&I-initiatieven.

	 1. Visie	 2. Doelen	 3. Draagvlak	 4. Acties	 5. Meten	Totaal
Instroom	74%	42%	56%	44%	19%	47%
Inclusie	70%	35%	64%	48%	10%	45%
Doorstroom	24%	21%	18%	29%	16%	22%
Uitstroom	14%	12%	10%	29%	3%	14%
Totaal	46%	28%	37%	38%	12%	32%

Hoe samenhangend is het D&I-beleid?

De nadruk ligt op **instroom** en **inclusie** en veel minder op **doorstroom** en **uitstroom**.

Hoe wetenschappelijk gefundeerd is het D&I-beleid?

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

Organisaties voeren vaak geen of minder actief D&I-beleid op het domein uitstroom. Waarom is aandacht voor uitstroom ook belangrijk?

1. Inzicht krijgen in vertrekredenen

Het is belangrijk om in kaart te brengen of er bepaalde groepen medewerkers zijn die de organisatie vaker en/of eerder (on)vrijwillig verlaten dan andere groepen.

2. Voorkomen van draaideureffect

Door dit inzicht kunnen meer gerichte interventies ontwikkeld worden op de andere HR-domeinen. Zo kunt u voorkomen dat medewerkers die met veel moeite zijn binnengehaald de organisatie vroegtijdig verlaten.

NIM Beleidscan[©] Scores op uitstroom



Visie formuleren Score 14%

De meerderheid van de organisaties heeft zich niet als doel gesteld om onevenredige uitstroom van medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen te verminderen. Slechts enkelen hebben hun visie op uitstroom formeel vastgelegd.



Doelen stellen Score 12%

De meeste organisaties hebben niet vastgesteld of en in welke mate bepaalde groepen medewerkers de organisatie relatief vaker of eerder verlaten. Verder worden de doelen op uitstroom niet SMART geformuleerd.



Draagvlak creëren Score 10%

Bij slechts bij 21% van de organisaties staat de top achter de D&I-initiatieven op uitstroom. Een paar organisaties onderneemt acties om het draagvlak op uitstroom van medewerkers te vergroten. Slechts een enkele organisatie brengt het draagvlak in kaart.



Acties ondernemen Score 29%

51% van de organisaties voert exitgesprekken en houdt vertrekredenen bij. 28% legt de informatie uit de exitgesprekken formeel vast. Slechts enkelen brengen die vertrekredenen van bepaalde groepen medewerkers in kaart.



Metten en evalueren Score 3%

Organisaties meten de effectiviteit van de D&I-initiatieven op uitstroom vrijwel nooit. Er zijn een paar organisaties die iemand verantwoordelijk hebben gesteld om de voortgang van de doelen op uitstroom bij te houden.

Wat zien we?

Wat adviseren we?

Neem het domein uitstroom specifiek op in het D&I-beleid aan de hand van de beleidsstappen. Formuleer eerst een duidelijke visie en leg deze formeel vast. Vermeld daarbij *dat* u de onevenredige uitstroom van diverse groepen wilt verminderen of voorkomen en benoem *waarom* uw organisatie dit belangrijk vindt.

Breng in kaart of, welke en in welke mate bepaalde groepen in uw organisatie relatief vaker of sneller uitstromen. Implementeer de D&I-visie op uitstroom door doelen [SMART te formuleren](#) die passen bij uw visie.

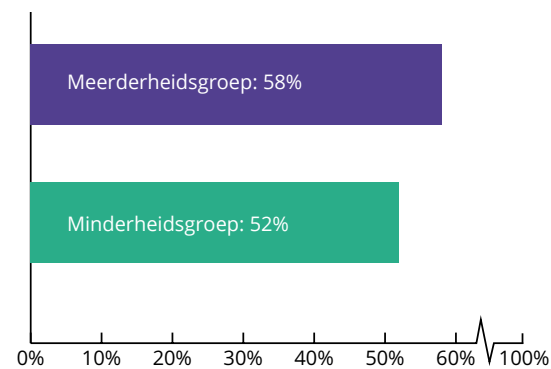
Betrek medewerkers bij de ontwikkeling van de D&I-initiatieven op uitstroom en communiceer aan hen de redenen hiervoor. Breng vervolgens het draagvlak in kaart zodat u specifieke acties kunt ondernemen om steun van medewerkers te krijgen.

Gebruik de exitgesprekken en vertrekredenen van medewerkers als basis om uw D&I-beleid verder vorm te geven. Onderzoek of groepen medewerkers verschillen in hun vertrekredenen door op vrijwillige basis achtergrondgegevens van medewerkers uit te vragen.

[Meet regelmatig de effectiviteit](#) van uw D&I-initiatieven op uitstroom. Zo krijgt u zicht op het effect van uw inspanningen. Stel daarnaast iemand verantwoordelijk voor het monitoren van de voortgang.

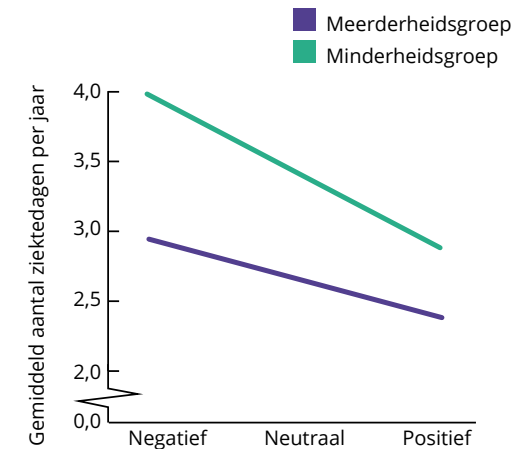
Hoe ervaren medewerkers het inclusiviteitsklimaat?

Medewerkers die zich anders voelen dan de meesten (*minderheidsgroep*) beoordelen het inclusiviteitsklimaat minder positief dan de rest van de medewerkers (*meerderheidsgroep*).



Wat is de impact hiervan op ziekteverzuim?

Medewerkers die het inclusiviteitsklimaat negatief beoordelen zijn meer ziek dan medewerkers die het inclusiviteitsklimaat positief beoordelen. Dit geldt voor alle medewerkers, maar het verband is het sterkst voor medewerkers die zich anders voelen dan de meesten (*minderheidsgroep*).



Wat betekent dit voor de praktijk?

1. Een positief inclusiviteitsklimaat hangt samen met minder verzuim voor zowel de minderheidsgroep als de meerderheidsgroep. Een inclusief werkklimaat heeft dus voordelen voor alle medewerkers.

2. Zorg ervoor dat een inclusief werkklimaat niet alleen onderdeel is van het D&I-beleid. Voer gerichte acties om het inclusiebeleid te integreren met het ziekteverzuimbeleid van de organisatie.

