

# 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



Universiteit Utrecht



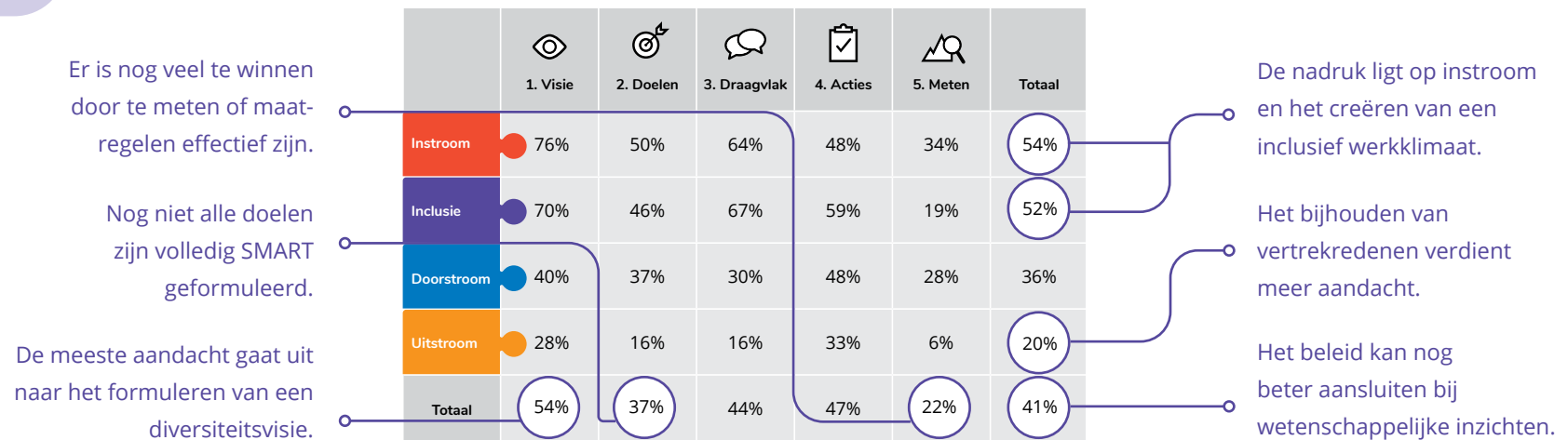
Deze factsheet is gecreëerd door onderzoekers van de Universiteit Utrecht en mede mogelijk gemaakt door Start Foundation en de Goldschmeding Foundation. Voor meer informatie, zie: [www.NederlandseInclusiviteitsMonitor.nl](http://www.NederlandseInclusiviteitsMonitor.nl)

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



# NIM Beleidsscan<sup>©</sup>: 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.

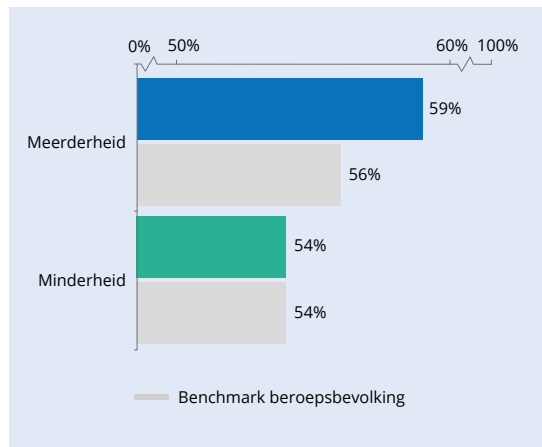
### 2. Werk systematisch

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<sup>©</sup>: Resultaten en Adviezen

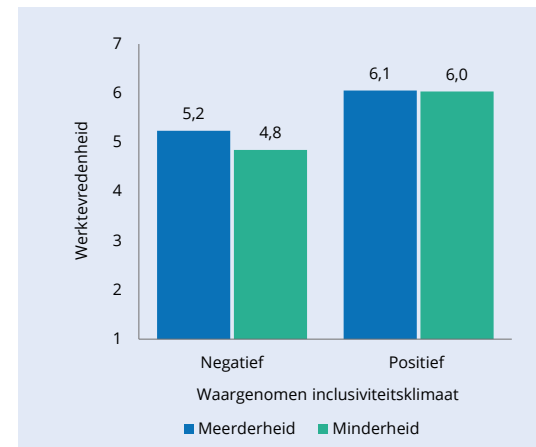
## Resultaten

### 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.

