



Organisaties willen vaak snel werk met diversiteitsbeleid. Daarom pakken zij concrete activiteiten op, zoals het opzetten van een diversiteitsnetwerk of het veranderen van een selectieprocedure. Uit gesprekken met het Jongeren-netwerk Medezeggenschap van de Universiteit van Amsterdam is gebleken dat de meest effectieve aanpak is om stapsgewijs te werken en regelmatig het succes te evalueren. De Nederlandse Inclusiviteitsmonitor heeft een stappenplan gemaakt om organisaties te helpen.



## 1 : formuleer een visie

Iedere organisatie heeft een eigen reden om met diversiteitsbeleid te starten. Met een visie weet je waar je aan begint en kies je een aanpak die bij jouw organisatie past. Bovendien zorgt een visie ervoor dat je makkelijker kunt evalueren of jouw inspanning voor diversiteitsbeleid het gewenste resultaat oplevert. Jouw visie op diversiteitsbeleid breng je onder woorden met deze vragen: Wat wil jouw organisatie bereiken met diversiteitsbeleid? Waarom gaat jouw organisatie aan de slag met diversiteitsbeleid?

## 2 : stel SMART-doelen

Focus is belangrijk wanneer je start met diversiteitsbeleid. Stel daarom doelen die je specifiek maakt met SMART-criteria en zorg ervoor dat de doelen passen bij de visie van jouw organisatie. Stel bijvoorbeeld de volgende vraag: Welke concrete stappen zijn nodig om verder te komen met het diversiteitsbeleid in mijn organisatie?

## 3 : zorg voor draagvlak

Diversiteitsbeleid heeft alleen kans van slagen als je de steun hebt van de juiste mensen in jouw organisatie. Zorg dan ook voor voldoende draagvlak. Dat begint met het organiseren van steun in de top van je organisatie. Diversiteitsbeleid blijft namelijk urgent als de verantwoordelijkheid hiervoor hoog wordt belegd. Natuurlijk helpt het als ook andere leidinggevenden een voorbeeldrol laten zien op diversiteitsbeleid en de meerwaarde ervan uitdragen.

## 4 : uitvoeren

In de uitvoering beantwoord je je de volgende vragen: Welke activiteiten zijn van belang? Wat is ervoor nodig om ze uit te voeren?

## 5 : meten en evalueren

Experts raden aan regelmatig de voortgang van je inspanning op het gebied van diversiteitsbeleid te meten. Tegelijkertijd vinden organisaties dat lastig, blijkt uit gesprekken van het SER Jongeren netwerk Medezeggenschap. Sommige aspecten van diversiteit mogen namelijk niet zomaar worden geregistreerd. Andere zijn juist lastig te meten. Besteed daarom aandacht aan hoe je de resultaten van je inspanning in kaart brengt. Meten is overigens meer dan het aanleggen van databestanden: ook een exitgesprek kan een manier zijn om het effect van beleid in kaart te brengen.

Werkgevers maken zich vaak zorgen dat het registreren van gegevens over diversiteit de privacy van medewerkers schaadt. Toch geeft de privacywetgeving hier mogelijkheden voor. Allereerst kan de werkgever het personeel vragen om aspecten van diversiteit vrijwillig vast te leggen. De tweede mogelijkheid is het koppelen van gegevensbestanden. Een voorbeeld hiervan is de *barometer culturele diversiteit*, die grotere organisaties inzicht geeft in de culturele achtergronden van medewerkers.

Meten zorgt ervoor dat je weet of je op koers zit. Op basis van je meting beslis je of en hoe je het diversiteitsbeleid aanpast.



Terug naar hoofdmenu

