

Nulmeting - uitleg en introductie

Waar is de nulmeting (niet) voor bedoeld?

Deze nulmeting is een lijst met vragen over inclusie, toegespitst op inclusie op de werkvloer van de eigen organisatie. Met inclusie wordt bedoeld: "De mate waarin voorwaarden voor individuen en groepen om (aan de samenleving) deel te nemen aanwezig zijn". (*vrij gebaseerd op VN-verdrag rechten van de mens)

Inclusie kan niet objectief gemeten worden. Het is een subjectieve beleving, net zoals "veiligheid". Toch zijn er, ten behoeve van deze vragenlijst, indicatoren van inclusie opgesteld die zijn verwerkt in de vragen. Deze indicatoren zijn gebaseerd op subjectieve aannames van de professionals van VAB, gestaafd op hun ervaring met het werken met psychisch kwetsbare werknemers.

Bij de vragenlijst wordt de invuller gevraagd naar regelingen en beleid in de organisatie waar hij/zij niet altijd kennis van heeft. Hoewel de mogelijkheid bestaat om vragen niet in te vullen, zal in veel van de antwoorden persoonlijke interpretatie en beleving een grote rol spelen. Dit is echter geen bezwaar gezien interpretatie en beleving van de werknemer juist hetgeen is dat in de vragenlijst gemeten wordt.

De uitkomsten van de 0-meting bieden dan ook géén objectieve vaststelling van de mate waarin het beleid en de werkwijze van de organisatie inclusief is maar geven wel een heldere indicatie van de beleving onder de werknemers. De uitkomsten van de vragenlijst zijn gekoppeld aan het volwassenheidsmodel, dat in de powerpoint van trainingsdag 1 (slides 26 t/m 36) beschreven wordt. Dit model geeft een duiding: in welke ontwikkelingsfase, t.a.v. inclusie, zit de organisatie op basis van de antwoorden. De 0-meting biedt hiermee wél inzicht waar de organisatie (in de beleving van de medewerker) al staat en voor welke uitdaging de organisatie nog staat om nog inclusiever te worden. Hierdoor maak je het spreken over prestaties en ambities t.a.v. inclusie, tastbaar en concreet.

Een gemiddelde van uitkomsten van meerdere werknemers biedt niet per definitie een beter of completer beeld. De uitkomsten van een diversiteitsmanager die het beleid en de regelingen goed kent, dient anders geïnterpreteerd te worden dan de uitkomsten van een medewerker met een psychische kwetsbaarheid die ambassadeur wil worden. Het kan juist tot nieuwe inzichten leiden om dergelijk uitkomsten naast elkaar te leggen om zo een goed beeld te krijgen van de huidige situatie.

De vragenlijst kan ook tot inzichten leiden door te kijken naar de verschillende domeinen waar de vragen over gaan. Deze zijn:

- Kwaliteit van functioneren en verzuimbeleid
- Loopbaanontwikkeling
- Toegankelijkheid en aanpassingen
- Werving en selectie
- Organisatiecultuur
- (Diversiteits)beleid

Wanneer één of meer domeinen duidelijk beter of slechter scoren dan de anderen, kan dit richting geven aan mogelijke vervolgstappen in de organisatie.

Wanneer en hoe neem je deze af?

Aanbevolen wordt om voorafgaand aan de eerste trainingsdag deze nulmeting af te nemen bij alle kandidaat-ambassadeurs. Daarnaast wordt aanbevolen om de vragenlijst af te nemen bij één of meer leidinggevenden en/of diversiteitsmedewerkers die het HR- en diversiteitsbeleid van de organisatie goed kennen.

De uitkomsten kunnen vervolgens, tijdens de trainingsdagen, worden gebruikt om een meer onderbouwde discussie over inclusie te voeren en om aandachtspunten voor de toekomst te formuleren.

De nulmeting kan ook op zichzelf staand worden gebruikt. De uitkomsten kunnen in dat geval dienen als vertrekpunt voor bijvoorbeeld een beleidsoverleg over inclusie, of over toekomst wensen met betrekking tot een Ambassade.

Hoe gebruik je de bijlage 'nulmeting'?

1. Download de excel nulmeting

Name

Nulmeting

Document

[5. nulmeting_0.xlsx](#)

2. **Nulmeting uitzetten:** Stuur het tabblad "VRAGENLIJST voor respondenten" naar de medewerkers die de vragenlijst gaan invullen
3. **Verwerking van de antwoorden:** Kopieer de volledige lichtblauwe kolom (kolom C) met antwoorden uit de geretourneerde vragenlijst en plak deze in het tabblad "INVOER antwoorden" in één van de grijze kolommen.
4. **Resultaten gebruiken:** Lees de uitkomsten af in het tabblad "RESULTATEN". Je kunt de staafdiagrammen met uitkomsten hier kopiëren, of er een screenshot maken. Deze kun je vervolgens toevoegen aan slide 38 & 39 van de powerpoint "Slides trainingsdag 1 (link)" om deze te delen en kunnen bespreken tijdens trainingsdag 1.