De Nederlandse Inclusiviteitsmonitor

De NIM monitor is ontwikkeld op basis van de best practices uit de wetenschap en bestaat uit **twee** basisinstrumenten: de Beleidsscan en de Medewerkersscan. Beide instrumenten zijn ontwikkeld op basis van inzichten uit tientallen wetenschappelijke onderzoeken en zijn op wetenschappelijke wijze gevalideerd.

De NIM is ondergebracht in een stichting en wordt uitgevoerd door universiteitshoogleraar Naomi Ellemers. De volgende organisaties doen o.a. mee: De Nederlandse Bank, Manpowergroup, USG People, de gemeenten Amsterdam, Utrecht, Den Haag, Ede, Haarlem & Rotterdam, HeyDay Facility Management, de Universiteit van Utrecht, EndemolShine Group, RTL Nederland, KRO-NCRV, de Koninklijke Luchtmacht, het Openbaar Ministerie, de Rechtbanken Amsterdam, Den Haag en Midden-Nederland , het Kadaster, Autoriteit Consument en Markt, ENGIE, Waternet en het Amsterdam Fashion Institute.

Ellemers en haar team stellen dat, om effectief te zijn, diversiteitsbeleid zich niet alleen dient te richten op het vergroten van de diversiteit van het werknemersbestand (focus op aantallen), maar ook op het creëren van een inclusief werkklimaat (focus op cultuur). Daarnaast beargumenteren zij dat een succesvol diversiteitsbeleid zich niet alleen richt op het creëren en managen van **zichtbare verschillen** (bijv. gender, leeftijd en etniciteit), maar ook op het omgaan met **onzichtbare verschillen** (bijv. persoonlijkheid, werkervaringen en seksuele oriëntatie).

De **beleidsscan** brengt bij deelnemende organisaties jaarlijks in kaart of het beleid van een organisatie volgens wetenschappelijke maatstaven effectief is ingericht.
De **medewerkersscan** (een korte vragenlijst met 6 vragen) meet hoe inclusief de organisatiecultuur is en daarmee of het diversiteitsbeleid het beoogde effect heeft op de werkvloer.

Met deze beleidsscan en medewerkersscan wordt een **nulmeting** uitgevoerd en wordt er vastgesteld wat de stand van zaken is op het gebied van Diversiteit en Inclusiviteit. Het voordeel van zo'n nulmeting is dat de **effecten gemeten** kunnen worden en inzicht wordt verkregen in wat er al is en wat de organisatie kan veranderen om het beoogde doel te bereiken.

Voorbeeldrapport Nederlandse InclusiviteitsMonitor
https://nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl/wp-content/uploads/2017/11/Nederlandse_InclusiviteitsMonitor_voorbeeldrapport.pdf