

D&I Scan

Ezafun

Know Better | Do Better | D&I Scan

8-Jul-25



Diversiteit & Inclusie

Word ook een 'Better Company' waar diversiteit duurzaam kan bestaan in een inclusieve werkomgeving

The Better Company

”

Als je diversiteit duurzaam wilt verbeteren, richt je dan niet op de quota, maar op de psychologie áchter de quota – op inclusie dus.

Onze manier van werken

Meten is weten:

20+ jaar gedragswetenschap
in de management- en
organisatiediscipline
samengebracht in één
integraal diagnose-
instrument

Praktisch

handelingsperspectief:

resultaten van het
instrument bieden direct
uitzicht op een evidence-
based interventieaanpak



Basisidee meetinstrument

Uitkomsten:

Wat is de actuele staat van inclusie in de zichtbare bovenstroom van de organisatie? Meten van ***uitkomst indicatoren***.

Drijfveren:

Wat bepaalt deze uitkomst in de minder zichtbare onderstroom van de organisatie? Identificeren van ***kritieke 'drivers'*** (systemisch effect).



6 Uitkomst indicatoren

gedragsindicatoren:

team
performance

Goed
presteren

Een stem
hebben

employee
voice

team
creativity

Creatieve
ruimte hebben

gevoelsindicatoren:

psychological
safety

Je veilig
voelen

organizational
belonging

Willen
blijven

turnover
intention

Je thuis
voelen

Culturele
achtergrond

Sociaal-
economische
status

Gender
(cis/trans)

Beperkingen

Neuro-
divergentie

LGBTQIA+

Religieuze
oriëntatie

Opleidings-
niveau

Leeftijd

Senioriteit

Etc.

11 Systemische drijfveren

organisatiecultuur:



leiderschapsgedrag:

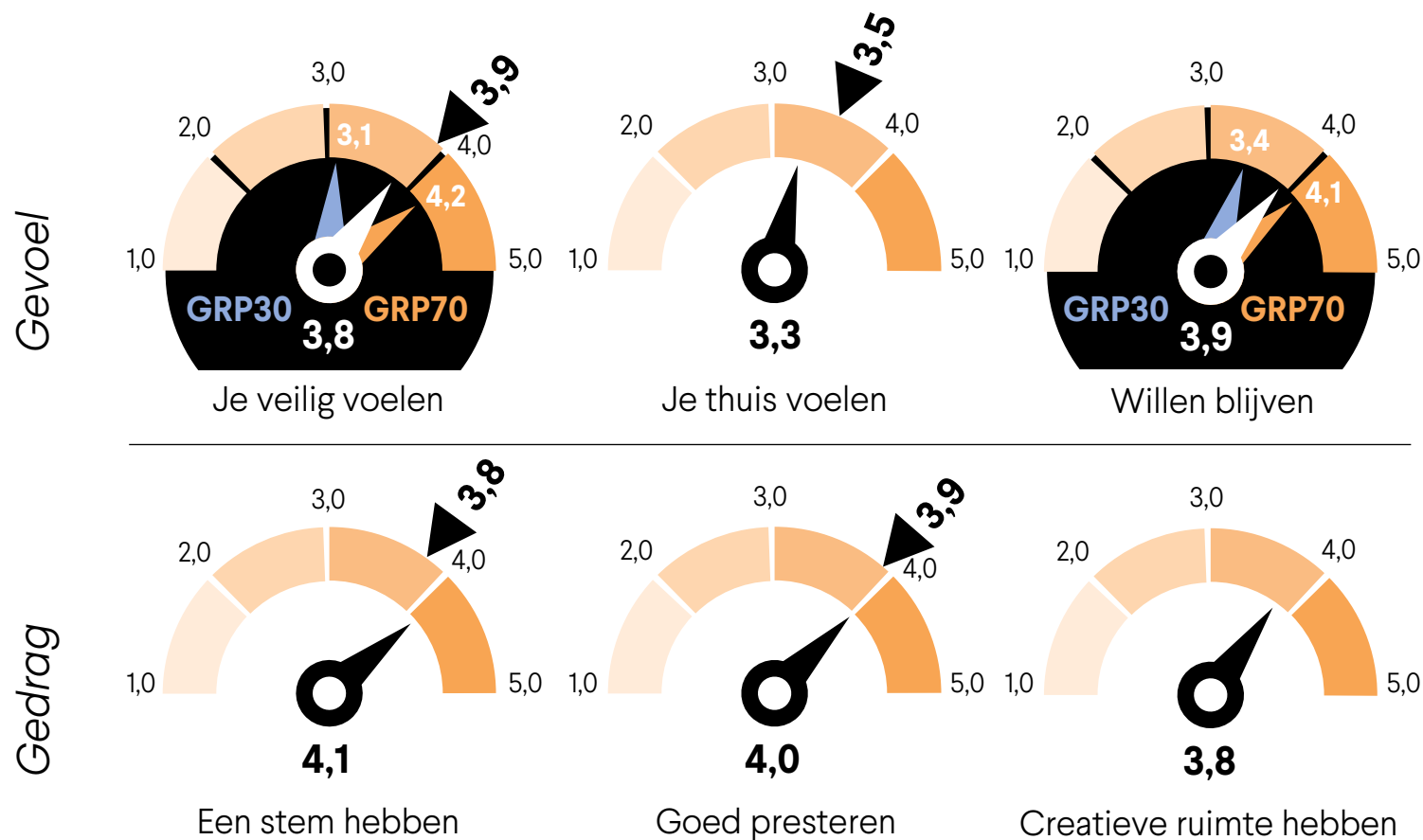


teamdynamiek:



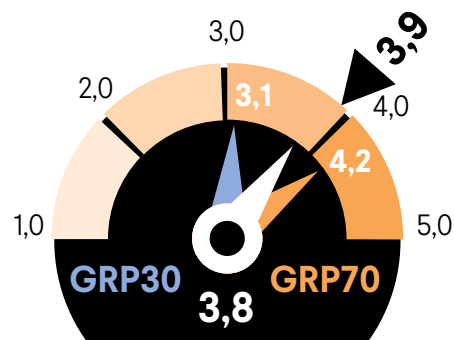
Inzicht in uitkomsten

We vinden op 2 van de 6 uitkomstindicatoren een **significant verschil** tussen de meerderheid (GRP70) en minderheid (GRP30)

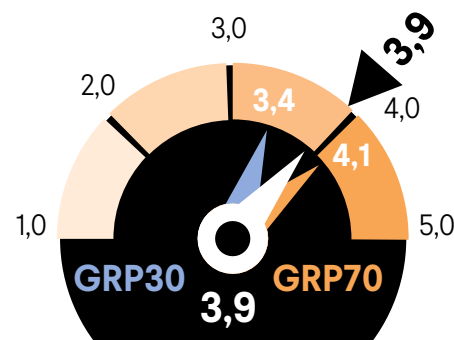


Identificeren van groepen

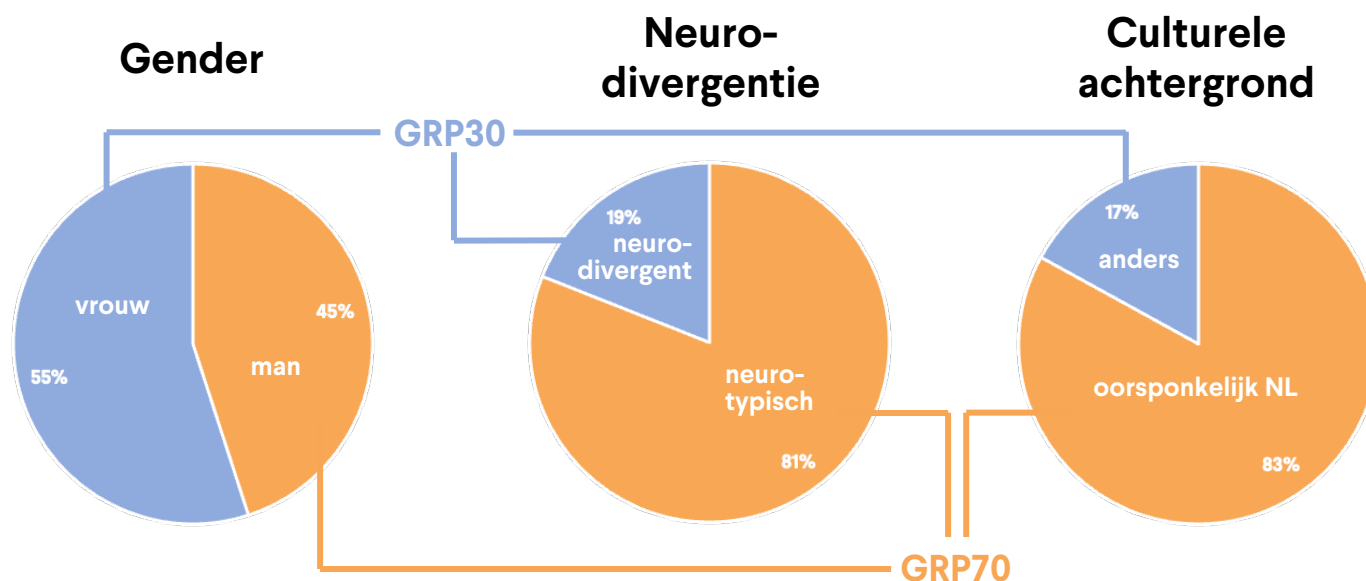
We geven beide groepen een 'gezicht' dmv diversiteitsdata, hier lukt dat met data over gender, neurodivergentie en culturele achtergrond



Je veilig voelen

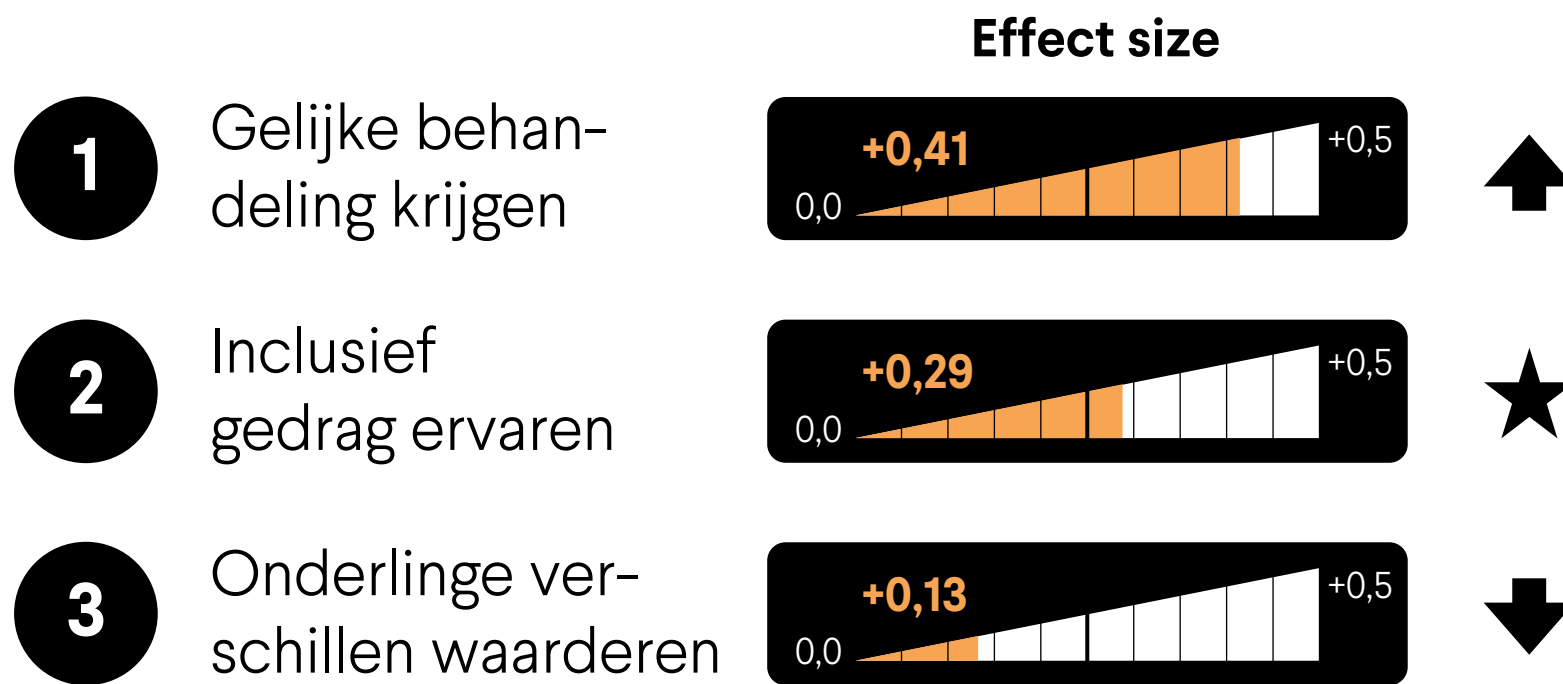


Willen blijven



Significante effecten

We vinden drie kritieke drijfveren die een **significant effect** vertonen op de gemeten uitkomsten:



Do Better Dashboards

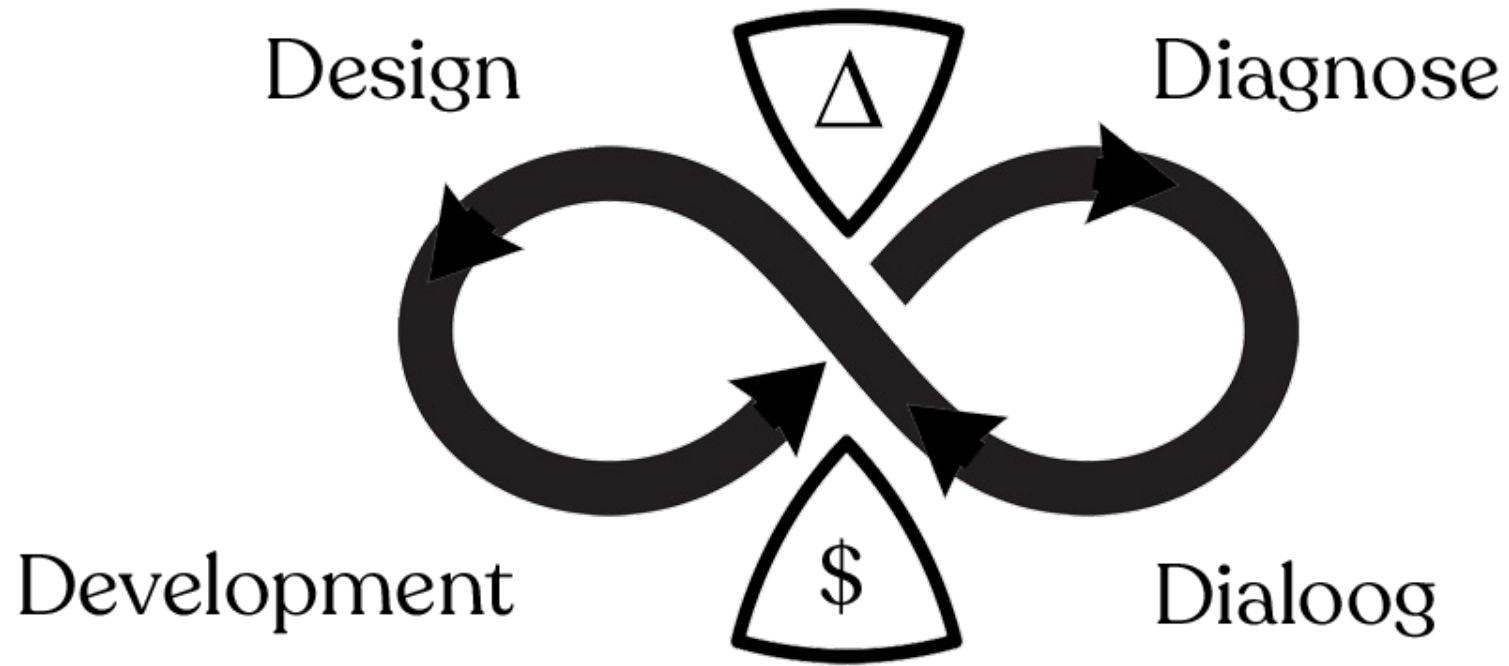
Compact inzicht in en overzicht van belangrijkste bevindingen:
integraal (totale organisatie) en lokaal (individuele teams)

Erasmus



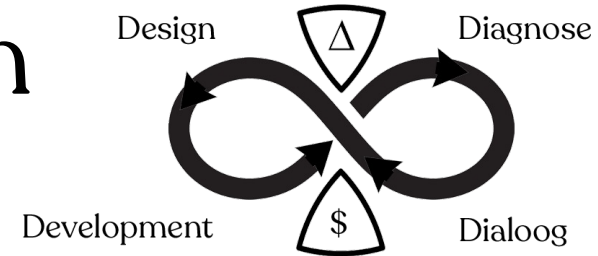
Op weg naar impact:

Do Better Roadmap



*“Duurzaam beter: een **keus** die je zelf maakt,
niet iets waar je wellicht **kans** op maakt.”*

Design: Van kritieke drijfveren naar gedragsankers



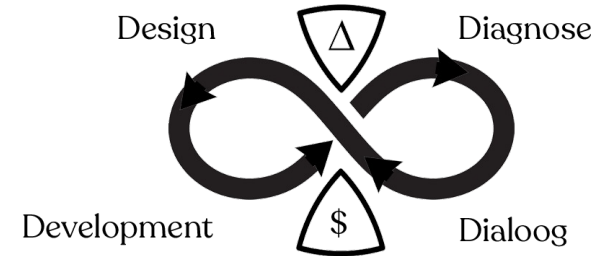
Gelijke behandeling krijgen: hoe ziet dat eruit in observeerbaar gedrag?

1 van 3 Gedragsankers:

- "Ik monitor of bepaalde groepen altijd dezelfde mensen betrekken bij hun projecten of werktaken. Als dat gebeurt, spreek ik de betrokkenen erop aan door te zeggen: Hoe kunnen we anderen meer betrekken in deze samenwerking?."*



Design: Van gedragsankers naar “tiny habits”



Andersdenkenden betrekken: hoe brengen we dit gewenste gedrag in de praktijk?

2 van 3 Tiny Habits:

- 1. Trigger:** Tijdens een teamoverleg.
Actie: Vraag één keer: "Hebben we overwogen iemand met een ander perspectief te betrekken?"
- 2. Trigger:** Na het ontvangen van een projectupdate.
Actie: Noteer één naam van een collega die nog niet betrokken is, maar waarde kan toevoegen.



Het hele idee

**Meet,
Leer & Focus**



**Ontwikkel, Change
& Maak Impact**

