ZESTOR
arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

HBO-INCLUSIETOOL

Ontwerpproces beleids- en medewerkersscan



RAPPORT

1. SAMENVATTING

Context

Dit rapport beschrijft de tweede fase van de Hbo-Inclusietool, een driejarig project dat in september 2025 is gestart en wordt uitgevoerd door NHL Stenden Hogeschool en Hogeschool Utrecht, in opdracht van Zestor. Het project heeft als doel een tool te ontwikkelen waarmee hogescholen inzicht krijgen in de inrichting en structurele inbedding van hun diversiteits-, gelijkwaardigheids- en inclusiebeleid (DGI) en in de ervaringen van medewerkers met inclusie en DGI-beleid. Deze rapportage beschrijft het ontwerpproces van twee samenhangende scans: een beleidsscan en een medewerkersscan.

Aanpak

Voor de ontwikkeling is een gecombineerd top-down en bottom-up ontwerpproces gevolgd. De top-down component bouwt voort op de eerdere Rapportage Verkenning Hbo-Inclusietool en vier daaruit afgeleide ontwerpprincipes: de inrichting en inbedding van beleid inzichtelijk maken, verschillen tussen groepen medewerkers zichtbaar maken, beleid verbinden aan medewerkerservaringen en vergelijking tussen hogescholen mogelijk maken. De bottom-up component bestond uit twee co-creatieve ontwerpsessies met praktijkprofessionals uit het hbo: op 2 februari 2026 voor de beleidsscan en op 16 april 2026 voor de medewerkersscan. Tijdens deze sessies zijn eerste versies van de scans besproken en aangevuld met praktijkinzichten over relevante thema's, mogelijke blinde vlekken en indicatoren. Vervolgens zijn aangepaste versies van beide scans voorgelegd aan critical friends en op basis van hun feedback verder aangescherpt. Dit heeft geleid tot de versies die in de volgende fase van het project worden toegepast.

Resultaat en stand van zaken

Het ontwerpproces heeft geleid tot twee complementaire scans. De beleidsscan brengt in kaart hoe het DGI-beleid binnen een hogeschool is ingericht en richt zich op vijf domeinen: visie, diagnose, plan van aanpak, interventies en communicatie. De medewerkersscan brengt kenmerken, ervaringen, percepties, attitudes en gedragingen van medewerkers in kaart, waaronder ervaren inclusie, inclusiviteitsklimaat, inclusief leiderschap, omgang met diversiteit in het onderwijs, communicatie en draagvlak voor DGI-beleid. De meerwaarde van de Hbo-Inclusietool ligt in de combinatie van beide perspectieven. Door beleidsinformatie en medewerkerservaringen naast elkaar te leggen, kunnen patronen van overeenstemming en mogelijke discrepanties zichtbaar worden. De scans zijn daarbij bedoeld als basis voor monitoring, interpretatie en verdere beleidsontwikkeling; op basis van de vergelijking alleen kunnen geen causale conclusies worden getrokken. De werving voor deelname is inmiddels gestart. Vier hogescholen hebben deelname toegezegd, drie zijn voornemens deel te nemen en tien hebben interesse getoond. De werving bij de overige hogescholen wordt voortgezet. In de volgende fase worden beide scans toegepast binnen de deelnemende hogescholen en worden de ervaringen met afname, analyse en terugkoppeling gebruikt om de Hbo-Inclusietool waar nodig verder aan te scherpen.

2. INHOUD

1.	**SAMENVATTING**	**2**
3.	**ONTWERPPROCES**	**4**
3.1	**Top-down benadering: literatuur en ontwerpprincipes**	**4**
3.2	**Bottom-up benadering: ontwerpsessies met praktijkprofessionals**	**5**
	3.2.1 Ontwerpsessie 1: Beleidsscan	5
	Ontwerpsessie 2: Medewerkersscan	6
3.3	**Feedbackronde**	**6**
3.4	**Resultaat: twee complementaire scans**	**6**
4.	**BELEIDSSCAN**	**7**
5.	**MEDEWERKERSSCAN**	**13**
6.	**STAND VAN ZAKEN EN VERVOLG**	**18**
7.	**REFERENTIES**	**19**
BIJLAGE 1 BELEIDSSCAN		**20**
BIJLAGE 2. MEDEWERKERSSCAN		**36**

3. ONTWERPPROCES

De beleids- en medewerkersscan zijn ontwikkeld via een gecombineerd top-down en bottom-up ontwerpproces. Het doel van dit proces was om te komen tot scans die enerzijds wetenschappelijk onderbouwd zijn en anderzijds goed aansluiten bij de praktijk van hogescholen. Door inzichten uit de wetenschappelijke literatuur te combineren met de kennis en ervaringen van praktijkprofessionals uit het hoger onderwijs, is toegewerkt naar twee samenhangende scans: een beleidsscan gericht op het in kaart brengen van de inrichting, samenhang en structurele inbedding van DGI-beleid binnen hogescholen, en een medewerkersscan gericht op kenmerken, ervaringen, percepties, attitudes en gedragingen van medewerkers die relevant zijn voor DGI binnen de hogeschool.

3.1 Top-down benadering: literatuur en ontwerpprincipes

Het top-down gedeelte van het ontwerpproces bestond uit een literatuur- en praktijkverkenning naar effectief DGI-beleid en effectieve monitoring van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie binnen het hoger beroepsonderwijs. Deze verkenning resulteerde in de rapportage *Rapportage Verkenning Hbo-Inclusietool*, waarin bestaande wetenschappelijke inzichten zijn samengebracht over de inrichting van effectief DGI-beleid en monitoring daarvan binnen hogescholen.

Op basis van deze verkenning zijn vier ontwerpprincipes geformuleerd voor effectieve DGI-monitoring binnen hogescholen. Deze ontwerpprincipes benadrukken dat effectieve monitoring:

1. de kwaliteit en inbedding van beleid expliciet maakt;
2. verschillen tussen groepen medewerkers zichtbaar maakt;
3. beleid koppelt aan medewerkerservaringen;
4. vergelijking tussen organisaties mogelijk maakt.

Deze ontwerpprincipes vormden gezamenlijk het inhoudelijke vertrekpunt voor de ontwikkeling van zowel de beleidsscan als de medewerkersscan. De beleidsscan richt zich hierbij primair op het monitoren van de kwaliteit, samenhang en structurele inbedding van DGI-beleid binnen hogescholen. De medewerkersscan richt zich juist op de ervaringen van medewerkers met inclusie, gelijkwaardigheid, sociale veiligheid en DGI-beleid binnen de organisatie. Gezamenlijk maken beide scans het mogelijk om beleid en medewerkerservaringen met elkaar te verbinden.

Daarnaast is op basis van wetenschappelijke literatuur en praktijkinzichten in kaart gebracht welke elementen bijdragen aan effectief DGI-beleid binnen organisaties en specifiek binnen hogescholen. Daarbij is onder andere gebruikgemaakt van onderzoek naar de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van diversiteitsbeleid en -interventies (Kalev et al., 2006; Leslie, 2019). Deze inzichten zijn gebruikt bij de verdere operationalisering van de beleidsscan.

Voor de medewerkersscan vormden bestaande wetenschappelijke inzichten rondom inclusie, inclusiviteitsklimaat, inclusief leiderschap, diversiteitscompetenties en sociale veiligheid het inhoudelijke vertrekpunt. Daarbij is aangesloten bij wetenschappelijke literatuur waarin inclusie wordt benaderd als zowel een persoonlijke ervaring van erbij horen en jezelf kunnen zijn (Jansen et al., 2014) als een kenmerk van de bredere werkomgeving (Nishii, 2013). Ook is nadrukkelijk aandacht besteed aan de relatie tussen medewerkerservaringen en de zichtbaarheid en ervaren legitimiteit van DGI-beleid binnen organisaties.

3.2 Bottom-up benadering: ontwerpsessies met praktijkprofessionals

Naast de top-down benadering is gekozen voor een bottom-up ontwerpproces, waarin praktijkprofessionals uit hogescholen actief werden betrokken bij de verdere ontwikkeling van beide scans. Hiervoor zijn twee ontwerpsessies georganiseerd: één gericht op de beleidsscan en één op de medewerkersscan. Tijdens deze sessies konden deelnemers reageren op de eerste opzet van de scans en meedenken over relevante thema's, mogelijke blinde vlekken en concrete indicatoren.

3.2.1 Ontwerpsessie 1: Beleidsscan

De ontwerpsessie voor de beleidsscan vond plaats op 2 februari 2026 tijdens een bijeenkomst van het Landelijk Netwerk Diversiteit & Inclusie in Deventer. Deze netwerkdag bracht praktijkprofessionals van hogescholen uit het hele land bijeen om kennis en ervaringen uit te wisselen rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie binnen het hoger onderwijs.

Tijdens het plenaire gedeelte van de dag verzorgde Wiebren Jansen een presentatie over inclusie op de werkplek, waarin inzichten uit wetenschappelijk onderzoek naar inclusie en DGI-beleid werden gedeeld. Deze presentatie vormde het inhoudelijke vertrekpunt voor de aansluitende workshop over de ontwikkeling van de beleidsscan.

De ontwerpsessie kende een interactieve en participatieve opzet. Eerst werd de globale structuur van de beleidsscan toegelicht. Vervolgens werden deelnemers verdeeld in kleine groepen, waarbij iedere groep werkte aan één specifiek thema binnen de beleidsscan. Binnen deze groepen werden deelnemers gevraagd individueel na te denken over wat binnen het betreffende thema belangrijk is, welke aspecten gemeten zouden moeten worden en welke indicatoren relevant zijn om de inrichting en structurele inbedding van DGI-beleid in kaart te brengen. Deelnemers noteerden hun ideeën op post-its, waarna deze gezamenlijk werden geclusterd, geordend en gekoppeld aan bestaande onderdelen van de beleidsscan. Tot slot formuleerde iedere groep gezamenlijke conclusies over de belangrijkste aandachtspunten binnen het thema en de implicaties hiervan voor de inhoud van de beleidsscan.

De sessie leverde aanvullende vragen, indicatoren en aandachtspunten op en maakte mogelijke blinde vlekken in de oorspronkelijke opzet zichtbaar. De praktijkinzichten zijn vervolgens gecombineerd met de opzet die op basis van de eerdere verkenning door de onderzoekers was ontwikkeld. Dit resulteerde in een verdere aanscherping van de beleidsscan rond vijf inhoudelijke domeinen: visie, diagnose, plan van aanpak, interventies en communicatie.

Ontwerpsessie 2: Medewerkersscan

De ontwerpsessie voor de medewerkersscan vond plaats op 16 april 2026 tijdens de bijeenkomst *Samen bouwen aan een inclusiever hbo*, georganiseerd door Zestor in Utrecht. Deze bijeenkomst bracht praktijkprofessionals van hogescholen uit het hele land bijeen om kennis en ervaringen uit te wisselen rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie binnen het hoger onderwijs.

De bijeenkomst werd geopend met een presentatie door Joep Hofhuis over inclusie op de werkplek, waarin inzichten uit wetenschappelijk onderzoek naar inclusie werden gedeeld. Deze aftrap vormde het inhoudelijke vertrekpunt voor de aansluitende workshop over de ontwikkeling van de medewerkersscan.

Ook deze ontwerpsessie kende een interactieve en participatieve opzet. Eerst werd de globale structuur van de medewerkersscan toegelicht. Vervolgens verkenden deelnemers gezamenlijk de vier bredere thema's en onderliggende constructen uit de eerste opzet van de scan. Daarna werden deelnemers gevraagd individueel na te denken over welke aspecten binnen deze thema's belangrijk zijn, welke ervaringen en percepties gemeten zouden moeten worden en welke indicatoren relevant zijn voor het in kaart brengen van inclusie binnen hogescholen. Deelnemers noteerden hun ideeën op post-its en plaatsten deze bij de betreffende thema's.

Vervolgens werden de verschillende bijdragen gezamenlijk besproken, aangevuld en geclusterd. Hierbij werden overeenkomsten gezocht tussen ideeën van deelnemers, nieuwe clusters gevormd en aanvullende aandachtspunten gekoppeld aan reeds bestaande onderdelen van de medewerkersscan. De praktijkinzichten zijn vervolgens gecombineerd met de op wetenschappelijke literatuur gebaseerde opzet van de onderzoekers. Mede op basis van deze opbrengsten zijn de oorspronkelijke thema's in de verdere uitwerking verfijnd tot de acht secties van de huidige medewerkersscan: achtergrondkenmerken, zich anders voelen, ervaren inclusie, inclusiviteitsklimaat, omgang met diversiteit in het onderwijs, inclusief leiderschap, communicatie en draagvlak voor DGI-beleid.

3.3 Feedbackronde

Na de twee ontwerpsessies zijn de aangepaste versies van de beleidsscan en medewerkersscan voorgelegd aan een aantal critical friends. Zij kregen de gelegenheid om vanuit hun inhoudelijke en praktijkgerichte expertise feedback te geven op de opzet, inhoud en formulering van beide scans. Daarbij is onder meer gekeken naar de relevantie en volledigheid van de opgenomen thema's, de begrijpelijkheid van de vragen en de toepasbaarheid binnen de context van hogescholen.

De ontvangen feedback is door de onderzoekers besproken en waar relevant verwerkt in beide scans. Op basis hiervan zijn de scans in de zomer van 2026 verder aangescherpt en is de versie tot stand gekomen die in de volgende fase van het project wordt toegepast.

3.4 Resultaat: twee complementaire scans

Het ontwerpproces heeft geleid tot twee scans met verschillende, maar complementaire perspectieven. De beleidsscan richt zich op het organisatieniveau. De scan brengt zowel feitelijke kenmerken van het DGI-beleid als beoordelingen van de mate waarin bepaalde beleidselementen aanwezig of ingebed zijn in kaart. De medewerkersscan richt zich op het perspectief van medewerkers. De scan brengt achtergrondkenmerken, persoonlijke ervaringen, percepties van de werkomgeving, ervaringen met leiderschap en onderwijs en attitudes en ervaringen rondom het DGI-beleid in kaart. De combinatie van beide scans maakt het mogelijk om beleidsinformatie en medewerkerservaringen naast elkaar te leggen. Daarmee kunnen patronen van overeenstemming en mogelijke discrepanties zichtbaar worden. De scans zijn niet ontworpen om op basis van

deze vergelijking causale conclusies te trekken; de koppeling biedt in eerste instantie een basis voor monitoring, interpretatie en verdere beleidsontwikkeling.

4. BELEIDSSCAN

De beleidsscan brengt in kaart hoe het DGI-beleid van een hogeschool is ingericht. De vragenlijst bestaat uit vijf inhoudelijke delen: visie, diagnose, plan van aanpak, interventies en communicatie. Daarnaast bevat de scan een introductie en toestemmingsprocedure, een vraag naar de hogeschool, informatie over de opzet van de vragenlijst en twee afsluitende open vragen.

De beleidsscan kan door één persoon worden ingevuld, maar het kan ook nodig zijn dat meerdere betrokkenen vanuit een hogeschool de vragen gezamenlijk beantwoorden. In de instructie wordt expliciet gevraagd om waar nodig gezamenlijk tot een zo goed mogelijke beantwoording te komen.

Binnen het analysekader van de beleidsscan wordt onderscheid gemaakt tussen beschrijvende en toetsende componenten. Beschrijvende componenten brengen feitelijke of inhoudelijke kenmerken van het beleid in kaart. Toetsende componenten vragen om een inschatting van de mate waarin bepaalde kenmerken van systematisch, doelgericht en structureel beleid aanwezig zijn.

Met *toetsend* wordt hier dus niet bedoeld dat de scan een onafhankelijke audit uitvoert of dat sprake is van vooraf gevalideerde kwaliteitsnormen. De beoordeling berust op de antwoorden van de betrokkenen die de beleidsscan invullen. Dit sluit aan bij de instructie in Qualtrics, waarin onderscheid wordt gemaakt tussen vragen naar feitelijke informatie en vragen naar een inschatting van de aanwezigheid of inbedding van beleidselementen.

Tabel 1 geeft een overzicht van de domeinen en componenten van de beleidsscan. De volledige vragenlijst is opgenomen in Bijlage 1.

Tabel 1. Overzicht van secties, componenten en typen componenten binnen de beleidsscan

Sectie	Component	Type	Wat de component behelst
1. Visie	**1.1 Aanwezigheid van een DGI-visie**	Beschrijvend	Of de hogeschool een expliciet geformuleerde DGI-visie heeft en, indien deze ontbreekt, waarom
	1.2 Kenmerken van de visie	Beschrijvend	De duur van de visie en een korte beschrijving ervan
	1.3 Redenen voor aandacht voor DGI	Beschrijvend	Welke redenen binnen de hogeschool belangrijk worden gevonden om aandacht te besteden aan DGI
	1.4 Focus	Beschrijvend	De groepen en vormen van diversiteit die expliciet aandacht krijgen in de visie
	1.5 Formele vastlegging	Beschrijvend	De documenten en beleidsdomeinen waarin de DGI-visie is vastgelegd
	1.6 Nut en noodzaak	**Toetsend**	De mate waarin de visie duidelijk maakt waarom DGI belangrijk is, welke waarden centraal staan en een gemeenschappelijk referentiekader biedt
	1.7 Richting	**Toetsend**	De mate waarin de visie leidende uitgangspunten, een toekomstbeeld en gewenste organisatorische veranderingen bevat

Sectie	Component	Type	Wat de component behelst
	1.8 Verankering	**Toetsend**	De strategische en organisatorische positionering van DGI binnen de hogeschool
	1.9 Co-creatie	**Toetsend**	De mate waarin verschillende groepen en perspectieven betrokken zijn bij de ontwikkeling en evaluatie van de visie
	1.10 Onderbouwing	**Toetsend**	Het gebruik van onderzoek, data, evaluaties en expertise bij de ontwikkeling en actualisering van de visie
	1.11 Maatschappelijke verankering	**Toetsend**	De verbinding van de visie met externe kaders, wetgeving en maatschappelijke ontwikkelingen en publieke verantwoording
2. Diagnose	**2.1 Reikwijdte van de diagnose**	Beschrijvend	Welke inhoudelijke aspecten van DGI binnen de hogeschool in kaart worden gebracht
	2.2 Gebruik van informatie en data	Beschrijvend	Welke databronnen en methoden worden gebruikt om DGI-vraagstukken in kaart te brengen
	2.3 Inzicht in vraagstukken	**Toetsend**	De mate waarin de hogeschool zicht heeft op welke DGI-vraagstukken spelen, bij welke groepen en binnen welke organisatieonderdelen
	2.4 Betrokkenheid vanuit de organisatie	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers en verschillende groepen binnen de organisatie worden betrokken bij het in kaart brengen van DGI-vraagstukken
	2.5 Aandacht voor verschillen tussen groepen	**Toetsend**	De mate waarin verschillen tussen groepen zichtbaar worden gemaakt in analyses
	2.6 Gebruik van inzichten voor beleid	**Toetsend**	De mate waarin diagnose-inzichten worden gebruikt voor beleidsontwikkeling, prioritering en de keuze van interventies
	2.7 Aandacht voor diversiteits-kenmerken	Beschrijvend	Welke diversiteitskenmerken aandacht krijgen wanneer ervaringen van medewerkers worden uitgevraagd
3. Plan van aanpak	**3.1 Aanwezigheid en vastlegging**	Beschrijvend	Of er een formeel vastgelegde aanpak voor de DGI-doelstellingen bestaat en waar deze is vastgelegd
	3.2 Doelen en prioriteiten	**Toetsend**	De mate waarin duidelijke prioriteiten, beoogde resultaten en concrete korte- en langetermijndoelen zijn geformuleerd
	3.3 Onderbouwing vanuit de diagnose	**Toetsend**	De mate waarin doelen en beleidsprioriteiten voortbouwen op analyses en geconstateerde knelpunten
	3.4 Verantwoordelijk-heid en eigenaarschap	**Toetsend**	De mate waarin verantwoordelijkheden voor uitvoering en monitoring duidelijk zijn verdeeld en vastgelegd
	3.5 Tijd en middelen	**Toetsend**	De beschikbaarheid en structurele inzet van tijd, capaciteit en middelen voor de uitvoering
4. Interventies	**4.1 Soorten interventies**	Beschrijvend	Welke typen interventies en activiteiten op het gebied van DGI worden ingezet
	4.2 Relevantie	**Toetsend**	De mate waarin interventies aansluiten bij vastgestelde DGI-vraagstukken en knelpunten
	4.3 Bereik	**Toetsend**	De mate waarin interventies verschillende groepen medewerkers en organisatieonderdelen bereiken
	4.4 Uitvoering	**Toetsend**	De mate waarin interventies worden uitgevoerd zoals beoogd en zichtbaar en gedragen zijn

Sectie	Component	Type	Wat de component behelst
	4.5 Evaluatie en doorontwikkeling	**Toetsend**	De mate waarin interventies systematisch worden geëvalueerd en evaluatie-uitkomsten worden gebruikt voor verbetering
5. Communicatie	**5.1 Kanalen**	Beschrijvend	Via welke kanalen binnen de hogeschool over DGI wordt gecommuniceerd
	5.2 Groepen	Beschrijvend	Op welke groepen de DGI-communicatie zich richt
	5.3 Onderwerpen	Beschrijvend	Welke onderwerpen in de communicatie over DGI aan bod komen
	5.4 Zichtbaarheid	**Toetsend**	De mate waarin DGI regelmatig en via verschillende kanalen en organisatieonderdelen zichtbaar is
	5.5 Transparantie	**Toetsend**	De mate waarin communicatie inzicht geeft in DGI-doelen, activiteiten en resultaten
	5.6 Openheid	**Toetsend**	De mate waarin communicatie zowel successen als uitdagingen en aandachtspunten laat zien
	5.7 Consistentie	**Toetsend**	De mate waarin communicatie aansluit bij de DGI-visie en activiteiten en verschillende uitingen samenhangend zijn
	5.8 Dialoog	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers vragen kunnen stellen, suggesties kunnen doen en input kunnen leveren

1 Visie

Het eerste inhoudelijke deel van de beleidsscan richt zich op de visie van de hogeschool op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Daarbij wordt niet verondersteld dat de DGI-visie noodzakelijk in één afzonderlijk document is vastgelegd. Elementen van de visie kunnen ook onderdeel zijn van andere strategische of beleidsdocumenten, bijvoorbeeld rond sociale veiligheid, studenten- en medewerkerswelzijn of HR-beleid. Respondenten wordt daarom gevraagd bij de beantwoording alle relevante visiedocumenten in gedachten te nemen.

De eerste vijf componenten zijn beschrijvend en brengen de inhoud en positionering van de visie in kaart.

1.1 Aanwezigheid van een DGI-visie. Allereerst wordt vastgesteld of de hogeschool een expliciet geformuleerde DGI-visie heeft. Wanneer een dergelijke visie ontbreekt, wordt gevraagd dit nader toe te lichten.

1.2 Kenmerken van de visie. Wanneer een expliciet geformuleerde visie aanwezig is, wordt in kaart gebracht hoe lang de hogeschool deze visie al heeft. Daarnaast wordt gevraagd de visie kort te beschrijven.

1.3 Redenen voor aandacht voor DGI. Deze component brengt in kaart welke redenen binnen de hogeschool belangrijk worden gevonden om aandacht aan DGI te besteden. Daarbij gaat het onder andere om het vergroten van diversiteit en gelijkwaardigheid, het versterken van inclusie en sociale veiligheid, het verminderen van uitsluiting en discriminatie, het benutten van verschillen en het bijdragen aan organisatiekwaliteit, studiesucces en medewerkerswelzijn.

1.4 Focus. Vervolgens wordt in kaart gebracht welke groepen binnen en rondom de hogeschool expliciet aandacht krijgen in de visie en op welke vormen van diversiteit de visie zich richt.

1.5 Formele vastlegging. Deze component brengt in kaart waar de DGI-visie binnen de hogeschool is vastgelegd, bijvoorbeeld in het Strategisch Instellingsplan, een afzonderlijk DGI-document, HR-, onderwijs- of onderzoeksbeleid of publieke communicatie.

Naast deze beschrijvende componenten bevat het onderdeel Visie zes toetsende componenten.

1.6 Nut en noodzaak. Deze component brengt in kaart in hoeverre de DGI-visie duidelijk maakt waarom DGI belangrijk is voor de hogeschool, welke waarden hieraan ten grondslag liggen en of de visie een gemeenschappelijk referentiekader voor DGI biedt.

1.7 Richting. Deze component richt zich op de mate waarin de visie richting geeft aan de gewenste ontwikkeling van de hogeschool. Daarbij wordt gekeken naar leidende uitgangspunten, het gewenste toekomstbeeld en de organisatorische veranderingen die volgens de visie nodig zijn om DGI-doelen te realiseren.

1.8 Verankering. Deze component brengt de strategische positionering van DGI binnen de hogeschool in kaart. Daarbij wordt onder andere gekeken naar de opname van DGI-doelstellingen in het Strategisch Instellingsplan, de verbinding met andere strategische thema's en het meewegen van DGI bij strategische besluitvorming.

1.9 Co-creatie. Deze component richt zich op de betrokkenheid van verschillende groepen en perspectieven bij de ontwikkeling van de DGI-visie. Daarbij wordt ook gekeken naar de mate waarin medewerkers en studenten op een terugkerende en georganiseerde manier bij de ontwikkeling en evaluatie van de visie worden betrokken.

1.10 Onderbouwing. Deze component brengt in kaart in hoeverre bij de ontwikkeling van de visie gebruik is gemaakt van wetenschappelijke inzichten, externe expertise, eerdere evaluaties of monitoring en gegevens uit de eigen organisatie. Daarnaast wordt gevraagd of de visie periodiek wordt geëvalueerd of geactualiseerd.

1.11 Maatschappelijke verankering. Ten slotte wordt gekeken naar de verbinding tussen de DGI-visie en de maatschappelijke en institutionele omgeving van de hogeschool. Dit betreft het gebruik van externe kaders en richtlijnen, het meenemen van wetgeving en maatschappelijke ontwikkelingen en publieke verantwoording over DGI-doelstellingen en externe afspraken.

2 Diagnose

Het tweede inhoudelijke deel richt zich op de manier waarop de hogeschool DGI-vraagstukken in kaart brengt. De diagnose vormt daarmee de informatiebasis voor het maken van keuzes binnen het DGI-beleid. In de vragenlijst wordt gekeken naar welke onderwerpen worden onderzocht, welke informatie wordt verzameld, hoe verschillen tussen groepen worden geanalyseerd, in hoeverre medewerkers en studenten hierbij worden betrokken en hoe de verkregen inzichten worden gebruikt in het beleid.

2.1 Reikwijdte van de diagnose. Deze beschrijvende component brengt in kaart welke DGI-aspecten door de hogeschool worden onderzocht. Daarbij gaat het onder andere om diversiteit in het personeelsbestand, ervaren inclusie en sociale veiligheid, discriminatie en uitsluiting, doorstroom en uitstroom, gelijke kansen en de inclusiviteit van de organisatiecultuur en werkomgeving.

2.2 Gebruik van informatie en data. Deze component brengt in kaart welke bronnen en methoden de hogeschool inzet om DGI-vraagstukken te onderzoeken. Het gaat zowel om kwantitatieve bronnen, zoals personeelsgegevens en medewerkeronderzoeken, als kwalitatieve methoden, zoals interviews, focusgroepen en dialoogsessies.

2.3 Inzicht in vraagstukken. Hier wordt onderzocht in hoeverre de hogeschool zicht heeft op de belangrijkste DGI-vraagstukken, op de groepen waarbij knelpunten voorkomen en op de organisatieonderdelen waarin deze vraagstukken spelen.

2.4 Betrokkenheid vanuit de organisatie. Deze component richt zich op de mate waarin ervaringen en perspectieven uit de organisatie actief worden betrokken bij de diagnose. Daarbij wordt onder andere gekeken naar de betrokkenheid van medewerkers, verschillende groepen medewerkers en ondervertegenwoordigde groepen.

2.5 Aandacht voor verschillen tussen groepen. Deze component brengt in kaart in hoeverre de hogeschool resultaten uitsplitst en verschillen tussen groepen medewerkers zichtbaar maakt en bij analyses rekening houdt met verschillende achtergronden en kenmerken.

2.6 Gebruik van inzichten voor beleid. Deze component richt zich op de koppeling tussen diagnose en beleid. Daarbij wordt onderzocht in hoeverre de verzamelde inzichten aanknopingspunten bieden voor beleidsontwikkeling, worden gebruikt om prioriteiten te stellen, bijdragen aan de keuze van interventies en daadwerkelijk worden meegenomen in beleidsbeslissingen.

2.7 Aandacht voor diversiteitskenmerken. Ten slotte wordt beschrijvend in kaart gebracht welke vormen van diversiteit aandacht krijgen wanneer ervaringen van medewerkers worden uitgevraagd.

3 Plan van aanpak

Het derde inhoudelijke deel richt zich op de wijze waarop de hogeschool de DGI-ambities en inzichten uit de diagnose vertaalt naar een concrete aanpak. Centraal staan de aanwezigheid van een formeel vastgelegde aanpak, de formulering van doelen en prioriteiten, de aansluiting op de diagnose, de verdeling van verantwoordelijkheden en de beschikbaarheid van tijd en middelen.

3.1 Aanwezigheid en vastlegging. Eerst wordt beschrijvend vastgesteld of binnen de hogeschool een formeel vastgelegde aanpak bestaat voor het realiseren van DGI-doelstellingen. Wanneer dit het geval is, wordt in kaart gebracht in welke documenten of beleidsdomeinen deze aanpak is vastgelegd.

3.2 Doelen en prioriteiten. Deze component brengt in kaart in hoeverre duidelijke prioriteiten en beoogde resultaten zijn vastgesteld, of zowel korte- als langetermijndoelen zijn geformuleerd en of DGI-doelen voldoende concreet zijn.

3.3 Onderbouwing vanuit de diagnose. Hierbij wordt onderzocht in hoeverre bij het formuleren van DGI-doelen gebruik wordt gemaakt van inzichten uit analyses en onderzoeken en of een duidelijke relatie bestaat tussen geconstateerde knelpunten en gekozen beleidsprioriteiten.

3.4 Verantwoordelijkheid en eigenaarschap. Deze component richt zich op de verdeling en vastlegging van verantwoordelijkheden voor DGI. Daarbij wordt gekeken naar verantwoordelijkheden voor uitvoering en monitoring, de betrokkenheid van verschillende organisatieniveaus en organisatieonderdelen en de rol van leidinggevenden.

3.5 Tijd en middelen. Deze component brengt in kaart in hoeverre voldoende tijd, capaciteit en middelen beschikbaar zijn voor de uitvoering van het DGI-beleid, of deze middelen aansluiten bij de ambities van het beleid en in hoeverre de hogeschool structureel in de uitvoering investeert.

4 Interventies

Het vierde inhoudelijke deel richt zich op de concrete activiteiten en interventies die een hogeschool inzet om DGI-doelstellingen te realiseren. Daarbij wordt zowel gekeken naar welke interventies worden ingezet als naar hun relevantie, bereik, uitvoering en evaluatie.

4.1 Soorten interventies. Eerst wordt beschrijvend in kaart gebracht in hoeverre verschillende typen DGI-interventies binnen de hogeschool worden ingezet. Voorbeelden zijn trainingen en workshops, inclusief

werving- en selectiebeleid, aanpassingen in HR-processen, coaching en mentoring, medewerkersnetwerken, activiteiten rond sociale veiligheid, leiderschapsontwikkeling en aanpassingen in organisatiebeleid en procedures.

4.2 Relevantie. Deze component richt zich op de mate waarin gekozen interventies aansluiten bij de belangrijkste DGI-vraagstukken en vastgestelde knelpunten en in hoeverre duidelijk is waarom bepaalde interventies worden ingezet.

4.3 Bereik. Hierbij wordt onderzocht in hoeverre DGI-activiteiten verschillende groepen medewerkers en verschillende organisatieonderdelen bereiken, toegankelijk zijn voor medewerkers met uiteenlopende achtergronden en in hoeverre de hogeschool inzicht heeft in welke groepen wel en niet worden bereikt.

4.4 Uitvoering. Deze component brengt in kaart in hoeverre interventies worden uitgevoerd zoals beoogd, medewerkers eraan deelnemen en de activiteiten zichtbaar en gedragen zijn binnen de organisatie.

4.5 Evaluatie en doorontwikkeling. Ten slotte wordt onderzocht in hoeverre wordt geëvalueerd of DGI-activiteiten bijdragen aan de DGI-doelen en gewenste resultaten en in hoeverre evaluatie-uitkomsten worden gebruikt om activiteiten verder te verbeteren.

5 Communicatie

Het vijfde inhoudelijke deel richt zich op de wijze waarop binnen de hogeschool over DGI wordt gecommuniceerd. Daarbij wordt eerst beschrijvend in kaart gebracht via welke kanalen, richting welke groepen en over welke onderwerpen wordt gecommuniceerd. Vervolgens wordt onderzocht hoe de DGI-communicatie is ingericht in termen van zichtbaarheid, transparantie, openheid, consistentie en dialoog.

5.1 Kanalen. Deze component brengt in kaart via welke communicatiekanalen aandacht wordt besteed aan DGI, bijvoorbeeld intranet, nieuwsbrieven, e-mail, teamoverleggen, managementcommunicatie, trainingen, bijeenkomsten, sociale media en onboarding.

5.2 Groepen. Hierbij wordt in kaart gebracht op welke groepen de communicatie zich richt, waaronder alle medewerkers, leidinggevenden, onderwijzend en ondersteunend personeel, onderzoekers, nieuwe medewerkers, studenten en externe partners.

5.3 Onderwerpen. Deze component brengt in kaart welke inhoud in de DGI-communicatie aan bod komt, bijvoorbeeld de DGI-visie en -doelstellingen, onderzoeksresultaten, activiteiten en interventies, voortgang, resultaten, successen, knelpunten en mogelijkheden voor medewerkers om bij te dragen.

5.4 Zichtbaarheid. Deze component richt zich op de mate waarin binnen de hogeschool regelmatig aandacht aan DGI wordt besteed en DGI via verschillende communicatiekanalen en vanuit verschillende organisatieonderdelen zichtbaar is.

5.5 Transparantie. Hierbij wordt onderzocht in hoeverre de communicatie inzichtelijk maakt welke DGI-doelen de hogeschool nastreeft, welke activiteiten worden uitgevoerd en welke resultaten worden bereikt.

5.6 Openheid. Deze component betreft de mate waarin in de communicatie zowel successen als aandachtspunten worden besproken, een realistisch beeld van de voortgang wordt gegeven en open wordt gecommuniceerd over uitdagingen.

5.7 Consistentie. Deze component richt zich op de samenhang tussen communicatie en beleid: in hoeverre de communicatie aansluit bij de DGI-visie en de activiteiten van de hogeschool en verschillende communicatie-uitingen een consistente boodschap uitdragen.

5.8 Dialoog. Ten slotte wordt gekeken naar de mate waarin communicatie tweerichtingsverkeer mogelijk maakt. Daarbij gaat het erom of medewerkers vragen kunnen stellen, suggesties kunnen doen en hun input wordt meegenomen in gesprekken over DGI.

Afsluitende reflectie

Na de vijf inhoudelijke delen bevat de beleidsscan twee open vragen. De eerste vraagt deelnemers welke inzichten voor het DGI-beleid van hun hogeschool zijn ontstaan door het invullen van de Hbo-Inclusietool. De tweede biedt ruimte voor andere opmerkingen over het onderwerp.

Deze vragen zijn niet opgenomen als afzonderlijke componenten in Tabel 1, omdat zij niet bedoeld zijn als onderdeel van het inhoudelijke analysekader. Zij bieden deelnemers ruimte voor reflectie en voor inzichten die niet volledig door de vooraf vastgelegde onderdelen van de scan worden afgedekt.

5. MEDEWERKERSSCAN

De medewerkersscan brengt kenmerken, ervaringen, percepties, attitudes en gedragingen van medewerkers in kaart die relevant zijn voor DGI binnen de hogeschool. De scan bestaat uit acht secties: achtergrondkenmerken, zich anders voelen, ervaren inclusie, ervaren inclusiviteitsklimaat, omgang met diversiteit in het onderwijs, inclusief leiderschap, communicatie en draagvlak voor beleid.

Binnen de scan wordt onderscheid gemaakt tussen beschrijvende en toetsende componenten. Beschrijvende componenten brengen kenmerken, ervaringen of context in kaart zonder dat daarbij een hogere score noodzakelijkerwijs als gunstiger wordt geïnterpreteerd. Toetsende componenten meten de mate waarin bepaalde ervaringen, percepties, attitudes of gedragingen aanwezig zijn. Tabel 2 geeft een overzicht van de verschillende componenten. De volledige vragenlijst is opgenomen in Bijlage 2.

Tabel 2. Overzicht van secties, componenten en typen componenten binnen de medewerkersscan

Delen	Sectie	Component	Type	Wat de component behelst
Deel 1: Kenmerken van jou	1. Achtergrond-kenmerken	1.1 Hogeschool	Beschrijvend	Bij welke hogeschool de respondent werkzaam is
		1.2 Afdeling	Beschrijvend	Bij welke afdeling de respondent werkzaam is
		1.3 Functie	Beschrijvend	Of de respondent lesgeeft aan studenten
		1.4 Leeftijd	Beschrijvend	De leeftijd van de respondent
		1.5 Gender	Beschrijvend	Het gender van de respondent
	2. Zich anders voelen	2.1 Anders voelen kenmerken	Beschrijvend	De mate waarin een medewerker zich, op een reeks achtergrondkenmerken, anders voelt dan de meeste collega's in de directe werkomgeving
Deel 2: Ervaringen op het werk	3. Ervaren inclusie (persoonlijk)	3.1 Sociale inclusie	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers zich geaccepteerd, gewaardeerd en betrokken voelen binnen de hogeschool, terwijl zij zichzelf kunnen zijn

Delen	Sectie	Component	Type	Wat de component behelst
	4. Ervaren inclusiviteits-klimaat (werkomgeving)	4.1 Rechtvaardige arbeidspraktijken	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers een eerlijke behandeling ervaren binnen de hogeschool
		4.2 Integratie van verschillen	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers waardering van verschillen ervaren binnen de hogeschool
		4.3 Inclusie in besluitvorming	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers betrokkenheid bij besluitvorming ervaren
	5. Omgang met diversiteit in het onderwijs	5.1 Belang van vormen van diversiteit	**Beschrijvend**	Welke vormen van diversiteit respondenten belangrijk vinden binnen hun onderwijsactiviteiten
		5.2 Toepassing van strategieën	**Toetsend**	In hoeverre respondenten concrete diversiteitsbevorderende gedragingen toepassen tijdens de les
	6.Inclusief leiderschap	6.1 Het ondersteunen van teamleden	**Toetsend**	De mate waarin de leidinggevende aandacht toont voor het welzijn en de behoeften van teamleden
		6.2 Het bevorderen van gelijkwaardigheid	**Toetsend**	De mate waarin de leidinggevende medewerkers gelijkwaardig en eerlijk behandelt
		6.3 Gedeelde besluitvorming	**Toetsend**	De mate waarin de leidinggevende medewerkers betrekt bij besluitvorming
		6.4 Het aanmoedigen van diverse bijdragen	**Toetsend**	De mate waarin de leidinggevende openstaat voor uiteenlopende input en ideeën
		6.5 Het helpen van teamleden	**Toetsend**	De mate waarin de leidinggevende teamleden ondersteunt bij het aandragen van nieuwe ideeën
Deel 3: Ervaringen met het beleid van de hogeschool	7. Communicatie	7.1 Communicatie-kanalen	Beschrijvend	Via welke kanalen binnen de hogeschool over DGI wordt gecommuniceerd
		7.2 Beoordeling van communicatie	**Toetsend**	Hoe medewerkers de communicatie over het DGI-beleid persoonlijk beoordelen, op zichtbaarheid, inzichtelijkheid, authenticiteit, consistentie en dialoog
	8. Draagvlak voor beleid	8.1 Beoordeling van het DGI-beleid	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers het DGI-beleid belangrijk, zinvol en geloofwaardig vinden
		8.2 Steun voor het beleid (attitude)	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers het DGI-beleid steunen en er vertrouwen in hebben
		8.3 Uitdragen van steun (gedrag)	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers actief bijdragen aan en steun uitdragen voor het DGI-beleid
		8.4 Verbeteringen signaleren	**Toetsend**	De mate waarin medewerkers ruimte voor verbetering signaleren in het DGI-beleid

1 Achtergrondkenmerken

In het eerste onderdeel van de medewerkersscan worden enkele achtergrondkenmerken van de respondent uitgevraagd. Deze vragen zijn bedoeld om de resultaten beter te kunnen interpreteren en om verschillen tussen groepen medewerkers en hogescholen te kunnen analyseren. Binnen dit onderdeel wordt gevraagd naar vijf kenmerken: de hogeschool en afdeling waar de respondent werkzaam is, of de respondent lesgeeft aan studenten, en de leeftijd en het gender van de respondent.

1.1 Hogeschool. Allereerst wordt vastgesteld aan welke hogeschool de respondent verbonden is, zodat resultaten op instellingsniveau kunnen worden onderscheiden en tussen hogescholen vergeleken.

1.2 Afdeling. Vervolgens wordt in kaart gebracht bij welke afdeling, één niveau onder de hogeschool, de respondent werkzaam is, wat vergelijking tussen organisatieonderdelen binnen dezelfde instelling mogelijk maakt.

1.3 Lesgevende taak. Deze component stelt vast of de respondent lesgeeft aan studenten. Dit bepaalt of de respondent later in de vragenlijst ook onderdeel 5, over de omgang met diversiteit in het onderwijs, beantwoordt.

1.4 Leeftijd. Deze component brengt de leeftijd van de respondent in kaart, uitgevraagd via een schuifregelaar met een bereik van 18 tot 90 jaar.

1.5 Gender. Deze component brengt het gender van de respondent in kaart, met als antwoordopties man, vrouw, anders en wil ik niet zeggen.

2 Anders voelen

Binnen dit onderdeel wordt het construct zich anders voelen onderzocht: de mate waarin een medewerker zich, op een reeks achtergrondkenmerken, anders voelt dan de meeste collega's in de directe werkomgeving. Deze vraag biedt inzicht in de mate waarin medewerkers zich onderscheiden van de meerderheid binnen hun instelling en maakt het mogelijk verschillen in inclusiebeleving tussen groepen medewerkers te analyseren.

2.1 Ervaren anders-zijn op diversiteitskenmerken. Deze component brengt in kaart in hoeverre de respondent zich anders voelt dan de meeste collega's in de directe werkomgeving.

3 Ervaren inclusie

Ervaren inclusie heeft betrekking op de vraag in hoeverre medewerkers zich geaccepteerd, gewaardeerd en betrokken voelen binnen de hogeschool, terwijl zij tegelijkertijd zichzelf kunnen zijn en hun unieke eigenschappen kunnen behouden. Dit onderdeel meet deze persoonlijke ervaring aan de hand van vier stellingen, over het gevoel erbij te horen, gewaardeerd te worden, zichzelf te mogen zijn en te kunnen laten zien wie men is.

3.1 Ervaren inclusie. Deze component meet de persoonlijke ervaring van inclusie aan de hand van stellingen die betrekking hebben op het gevoel ergens bij te horen, gewaardeerd te worden binnen de hogeschool, zichzelf te mogen zijn en in staat te zijn te laten zien wie men is.

4 Ervaren inclusiviteitsklimaat

Het inclusiviteitsklimaat verwijst naar de mate waarin medewerkers ervaren dat hun organisatie een werkomgeving creëert waarin verschillen worden gewaardeerd, iedereen gelijke kansen krijgt en medewerkers zich gerespecteerd en betrokken kunnen voelen. Waar ervaren inclusie betrekking heeft op de individuele ervaring van een medewerker, gaat het inclusiviteitsklimaat om de gedeelde percepties van

medewerkers over de normen, waarden en praktijken binnen de organisatie. Dit onderdeel wordt gemeten aan de hand van drie samenhangende dimensies: rechtvaardige arbeidspraktijken, integratie van verschillen, en inclusie in besluitvorming.

4.1 Rechtvaardige arbeidspraktijken. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers de hogeschool als eerlijk ervaren wat betreft promotie, beoordeling en beloning.

4.2 Integratie van verschillen. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers ervaren dat verschillen tussen collega's binnen de hogeschool worden gewaardeerd.

4.3 Inclusie in besluitvorming. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers ervaren dat hun inbreng actief wordt gezocht en gebruikt bij besluitvorming binnen de hogeschool.

5 Omgang met diversiteit in het onderwijs (voor lesgevend personeel)

Dit onderdeel richt zich op de onderwijspraktijk van respondenten en de mate waarin zij in hun lesgeven rekening houden met diversiteit onder studenten. Eerst wordt gevraagd welke vormen van diversiteit respondenten belangrijk vinden binnen onderwijsactiviteiten. Vervolgens geven respondenten voor zeven concrete gedragingen aan hoe vaak zij deze tijdens de les toepassen, zoals het rekening houden met uiteenlopende achtergronden van studenten, het bevorderen van actieve deelname en het aansluiten van het onderwijs op de behoeften van verschillende studenten.

5.1 Belang van diversiteitsvormen in het onderwijs. Deze beschrijvende component brengt in kaart welke vormen van diversiteit onder studenten respondenten belangrijk vinden binnen hun onderwijsactiviteiten.

5.2 Diversiteitsbewuste onderwijsstrategieën. Deze component brengt in kaart hoe vaak respondenten tijdens de les concrete, diversiteitsbewuste gedragingen toepassen.

6 Vragen inclusief leiderschap

Dit onderdeel meet in hoeverre medewerkers hun direct leidinggevende als inclusief ervaren. Respondenten geven aan in hoeverre zij een reeks stellingen over hun leidinggevende onderschrijven, verdeeld over vijf dimensies: het ondersteunen van teamleden, het bevorderen van gelijkwaardigheid, gedeelde besluitvorming, het aanmoedigen van diverse bijdragen, en het helpen van teamleden. De resultaten zijn niet te herleiden tot individuele leidinggevenden, maar zeggen iets over hoe inclusief de rol van leidinggevenden wordt ervaren in organisatie(onderdelen).

6.1 Het ondersteunen van teamleden. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers hun leidinggevende ervaren als iemand die oprecht om hun welzijn geeft, contact onderhoudt binnen het team en aandacht toont voor hun behoeften en gevoelens.

6.2 Het bevorderen van gelijkwaardigheid. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers hun leidinggevende ervaren als iemand die hen gelijkwaardig en zonder discriminatie behandelt en hen eerlijke en oprechte antwoorden geeft.

6.3 Gedeelde besluitvorming. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers hun leidinggevende ervaren als iemand die hen aanmoedigt deel te nemen aan constructieve discussies over de besluitvorming, mogelijkheden biedt om verschillende perspectieven te bespreken en ervoor zorgt dat de deelname aan besluitvorming daadwerkelijk gedeeld wordt.

6.4 Het aanmoedigen van diverse bijdragen. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers hun leidinggevende ervaren als iemand die openstaat voor nieuwe ideeën, actief om input van alle groepsleden vraagt en extra aandacht besteedt aan het ophalen van uiteenlopende standpunten en benaderingen.

6.5 Het helpen van teamleden. Deze component brengt aan de hand van twee stellingen in kaart in hoeverre medewerkers hun leidinggevende ervaren als iemand die hen ondersteunt wanneer zij een impopulair idee of een impopulaire oplossing aandragen, en die de aanmoediging en emotionele steun biedt die nodig zijn om nieuwe ideeën te blijven ontwikkelen en naar voren te brengen.

Ervaringen met DGI-beleid

Het derde deel van de medewerkersscan richt zich op de ervaringen en opvattingen van medewerkers rondom het DGI-beleid van hun hogeschool. Daarbij wordt enerzijds onderzocht via welke kanalen medewerkers over het beleid worden geïnformeerd en hoe zij deze communicatie ervaren. Anderzijds wordt in kaart gebracht hoe zij het DGI-beleid beoordelen en steunen, in hoeverre zij die steun actief uitdragen en welke mogelijkheden voor verdere ontwikkeling zij zien.

7 Communicatie

Dit onderdeel brengt in kaart via welke kanalen medewerkers geïnformeerd worden over DGI-beleid, en hoe zij de communicatie hierover ervaren. Waar de beleidsscan de communicatie-inspanningen van de hogeschool zelf in kaart brengt, meet dit onderdeel hoe medewerkers deze communicatie persoonlijk beoordelen: op zichtbaarheid, inzichtelijkheid, authenticiteit, consistentie en de mate waarin zij gebaseerd is op dialoog.

7.1 Communicatiekanalen. Deze beschrijvende component brengt in kaart via welke kanalen — onder andere intranet, nieuwsbrieven, e-mail, teamoverleggen, managementcommunicatie, workshops of trainingen, bijeenkomsten, sociale media, jaarverslagen en onboardingprogramma's — medewerkers naar eigen zeggen worden geïnformeerd over het DGI-beleid van hun hogeschool, waarbij meerdere antwoorden mogelijk zijn.

7.2 Beoordeling van communicatie. Deze toetsende component brengt in kaart hoe medewerkers de DGI-communicatie van hun hogeschool persoonlijk beoordelen op vijf aspecten: zichtbaarheid, inzichtelijkheid, authenticiteit, consistentie en de mate waarin de communicatie op dialoog gebaseerd is.

8 Draagvlak voor beleid

Draagvlak voor DGI-beleid meet in hoeverre medewerkers het beleid van hun hogeschool begrijpen, steunen en actief uitdragen. Dit onderdeel onderscheidt vier samenhangende dimensies: het begrijpen van het belang van het beleid, de steun ervoor, het actief uitdragen van die steun, en het signaleren van ruimte voor verbetering. Aanvullend wordt gevraagd op welke diversiteitskenmerken en DGI-doelen de hogeschool volgens medewerkers meer of minder aandacht zou moeten besteden.

8.1 Beoordeling van het DGI-beleid. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers het DGI-beleid van hun hogeschool goed, zinvol en geloofwaardig vinden.

8.2 Steun voor het beleid (attitude). Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers het DGI-beleid van hun hogeschool steunen.

8.3 Uitdragen van steun. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers hun steun voor het DGI-beleid actief uitdragen.

8.4 Verbeteringen signaleren. Deze component brengt in kaart in hoeverre medewerkers ruimte zien voor verdere ontwikkeling van het DGI-beleid van hun hogeschool: of zij vinden dat er meer beleid en aandacht voor DGI nodig is en of zij blinde vlekken op dit gebied ervaren, op welke diversiteitskenmerken naar hun mening meer of minder aandacht zouden moeten krijgen, en aan welke DGI-doelen meer prioriteit zou moeten worden gegeven.

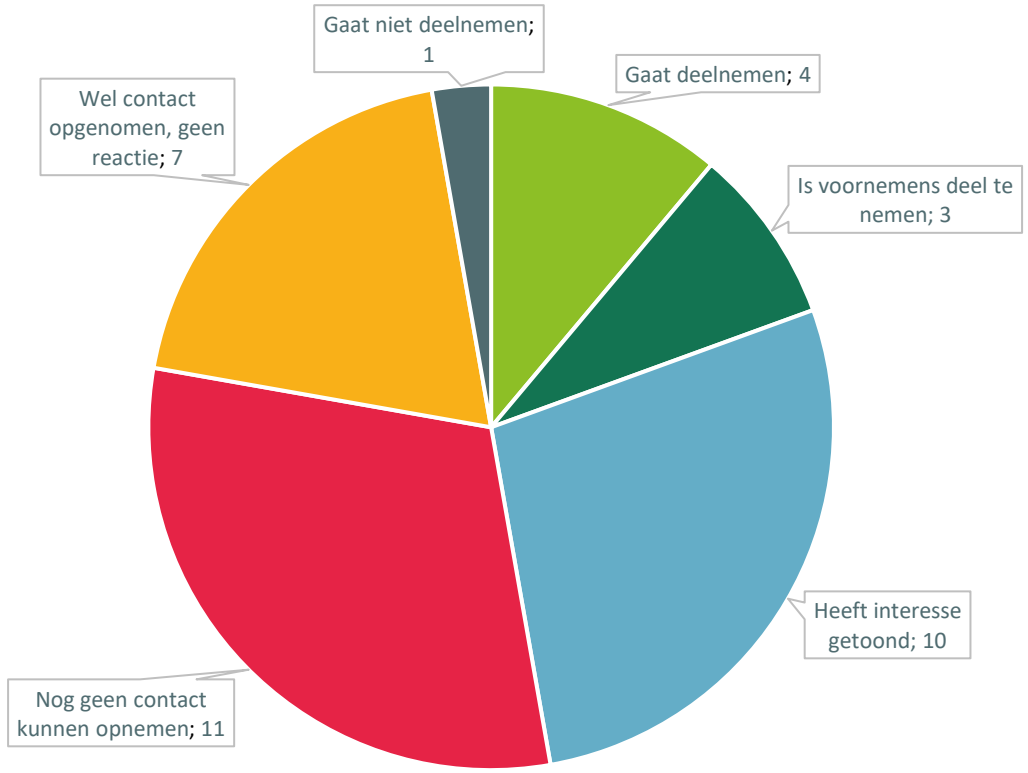
Afsluitende open vraag

Deze open vraag biedt medewerkers, analoog aan de afsluitende open vragen van de beleidsscan, de ruimte voor overige opmerkingen over DGI binnen hun hogeschool die niet door de voorgaande onderdelen van de medewerkersscan worden afgedekt.

6. STAND VAN ZAKEN EN VERVOLG

Naast het ontwerpproces is gestart met de werving van hogescholen voor deelname aan de Hbo-Inclusietool. Van de 36 hogescholen hebben vier hogescholen deelname definitief toegezegd en drie aangegeven voornemens te zijn deel te nemen. Daarnaast hebben tien hogescholen interesse getoond. Eén hogeschool heeft aangegeven niet deel te nemen. Bij zeven hogescholen is contact gelegd maar nog geen reactie ontvangen; met de resterende elf hogescholen moet nog contact worden opgenomen. **Figuur 1 geeft een overzicht van de huidige stand van zaken van de werving.**

Figuur 1. Stand van zaken werving hogescholen voor deelname aan de Hbo-Inclusietool



De werving wordt in de komende periode voortgezet. In de volgende fase worden de beleids- en medewerkersscan toegepast binnen de deelnemende hogescholen. De ervaringen met de afname, analyse en terugkoppeling worden gebruikt om de Hbo-Inclusietool waar nodig verder aan te scherpen.

7. REFERENTIES

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617.

Leslie, L. M. (2019). Diversity initiative effectiveness: A typological theory of unintended consequences. *Academy of Management Review*, 44(3), 538–563.

Jansen, W. S., Otten, S., Van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370–385.

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774.

BIJLAGE 1 BELEIDSSCAN

Toelichting. Deze tabel geeft de inhoud van de Qualtrics-beleidsscan compact weer. Technische exportelementen (survey flow, paginawissels, variabelenamen en antwoordcodes) zijn verwijderd. De vraagstelling en antwoordcategorieën zijn inhoudelijk behouden; alleen evidente export- en opmaakfouten zijn opgeschoond. Routing is vermeld wanneer die bepaalt welke vraag wordt getoond. De nummering van de inhoudelijke componenten correspondeert met Tabel 1 in het rapport.

Terugkerende antwoordschalen

Schaal A – mate: Helemaal niet; In beperkte mate; In enige mate; In sterke mate; In zeer sterke mate; Niet bekend.

Schaal B – van toepassing: Helemaal niet van toepassing; In beperkte mate van toepassing; In enige mate van toepassing; In sterke mate van toepassing; In zeer sterke mate van toepassing; Niet bekend.

Schaal C – focus: Geen focus; Beperkte focus; Enige focus; Sterke focus; Zeer sterke focus; Niet bekend.

Schaal D – belang: Helemaal niet belangrijk; Beperkt belangrijk; Enigszins belangrijk; Belangrijk; Zeer belangrijk; Niet bekend.

Schaal E – aandacht: Geen aandacht; Beperkte aandacht; Enige aandacht; Veel aandacht; Uitzonderlijk veel aandacht; Niet bekend.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
Voorafgaand aan de inhoudelijke scan (niet genummerd in Tabel 1)		
Consent	**Vraag:** Ik geef toestemming voor deelname aan deze beleidsscan.	Ja; Nee.
Hogeschool	**Vraag:** Bij welke hogeschool bent u werkzaam?	Dropdown met 36 hogescholen (Aeres Hogeschool t/m Zuyd Hogeschool).
1. Visie		
1.1 Aanwezigheid	**Vraag:** Heeft uw hogeschool een expliciet geformuleerde DGI-visie?	Ja; Nee.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
van een DGI-visie	**Vraag:** Kunt u toelichten waarom er momenteel geen expliciet geformuleerde DGI-visie aanwezig is? **Routing:** Alleen wanneer "Nee" is gekozen bij de vorige vraag.	Open antwoord.
1.2 Kenmerken van de visie	**Vraag:** Hoe lang heeft uw hogeschool al een expliciet geformuleerde visie op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI)? **Routing:** Alleen wanneer een DGI-visie aanwezig is. **Vraag:** Geef een korte beschrijving (max. 300 woorden) van de expliciet geformuleerde DGI-visie. **Routing:** Alleen wanneer een DGI-visie aanwezig is.	Minder dan 1 jaar; 1–2 jaar; 3–5 jaar; 6–10 jaar; Langer dan 10 jaar; Weet ik niet. Open antwoord (max. 300 woorden).
1.3 Redenen voor aandacht voor DGI	**Vraag:** In hoeverre worden onderstaande doelen binnen uw hogeschool beschouwd als belangrijke redenen om aandacht te besteden aan DGI? **Items:** • Vergroten van diversiteit binnen de hogeschool • Vergroten van gelijkwaardigheid • Versterken van inclusie • Verbeteren van sociale veiligheid • Verminderen van uitsluiting of discriminatie • Benutten van de meerwaarde van verschillen • Versterken van organisatiekwaliteit of innovatie • Voldoen aan wet- en regelgeving • Versterken van studiesucces • Versterken van medewerkerswelzijn	Schaal D – belang.
1.4 Focus	**Vraag:** In hoeverre krijgen de onderstaande groepen expliciet aandacht in de DGI-visie van uw hogeschool?	Schaal C – focus.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	Items: • Studenten • Onderwijzend personeel • Onderzoekers • Ondersteunend personeel • Leidinggevenden en management • Externe samenwerkingspartners **Vraag:** In hoeverre besteedt uw hogeschool aandacht aan de onderstaande vormen van diversiteit in de DGI-visie? **Items:** • Sociaal-culturele achtergrond • Uiterlijke kenmerken • Seksuele oriëntatie • Sociale status • Financiële situatie • Opleidingsniveau • Leeftijd • Gezondheid • Gender en sekse • Taal en geletterdheid • (Arbeids)participatie • Religie en levensbeschouwing	Schaal C – focus.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Intersectionaliteit	
1.5 Formele vastlegging	**Vraag:** Hoe is de DGI-visie vastgelegd? (meerdere antwoorden mogelijk) **Items:** • In het Strategisch Instellingsplan • In een zelfstandig DGI-visiedocument • In een DGI-beleidsplan • In het HR-beleid of de HR-strategie • In het onderwijsbeleid • In het onderzoeksbeleid • Op de website of in publieke communicatie • Niet formeel vastgelegd	Meerdere antwoorden mogelijk; zie opties in de middelste kolom.
1.6 Nut en noodzaak	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op het nut en de noodzaak van DGI zoals verwoord in de DGI-visie van uw hogeschool? **Items:** • De DGI-visie maakt duidelijk waarom DGI belangrijk is voor de hogeschool. • De DGI-visie maakt duidelijk welke waarden de hogeschool belangrijk vindt op het gebied van DGI. • De DGI-visie biedt een gemeenschappelijk referentiekader voor DGI binnen de hogeschool.	Schaal A – mate.
1.7 Richting	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op de richting die de DGI-visie van uw hogeschool biedt? **Items:** • De DGI-visie maakt duidelijk welke uitgangspunten leidend zijn voor het handelen van de hogeschool.	Schaal A – mate.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• De DGI-visie geeft een duidelijk toekomstbeeld op het gebied van DGI. • In de DGI-visie wordt beschreven welke organisatorische veranderingen nodig zijn om de DGI-doelen te realiseren.	
1.8 Verankering	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op de strategische positionering van de DGI-visie? **Items:** • In het Strategisch Instellingsplan zijn DGI-doelstellingen opgenomen. • DGI is expliciet verbonden aan andere strategische thema's binnen de hogeschool. • Bij strategische besluitvorming binnen de hogeschool worden overwegingen op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI) expliciet meegewogen.	Schaal A – mate.
1.9 Co-creatie	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op de totstandkoming van de DGI-visie? **Items:** • Bij de ontwikkeling van de DGI-visie zijn verschillende groepen binnen en buiten de hogeschool actief betrokken. • Bij de ontwikkeling van de DGI-visie zijn mensen met verschillende identiteiten en achtergronden actief betrokken. • Medewerkers en studenten worden op een terugkerende en georganiseerde manier betrokken bij de ontwikkeling en evaluatie van de DGI-visie.	Schaal A – mate.
1.10 Onderbouwing	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op de inhoudelijke onderbouwing van de DGI-visie? **Items:** • Bij de ontwikkeling van de DGI-visie is gebruik gemaakt van wetenschappelijke inzichten of onderzoek. • Bij de ontwikkeling van de DGI-visie is gebruik gemaakt van externe expertise. • Bij de ontwikkeling van de DGI-visie is gebruik gemaakt van inzichten uit eerdere evaluaties, onderzoeken of monitoring. • Bij de ontwikkeling van de DGI-visie is gebruik gemaakt van gegevens of inzichten uit de eigen organisatie. • De DGI-visie wordt periodiek geëvalueerd of geactualiseerd.	Schaal A – mate.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
1.11 Maatschappelijke verankering	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op de maatschappelijke verankering van de DGI-visie binnen uw hogeschool? **Items:** • De DGI-visie verwijst expliciet naar externe kaders en richtlijnen op het gebied van DGI. • Externe ontwikkelingen, wetgeving en maatschappelijke discussies rondom DGI worden actief meegenomen in de ontwikkeling van DGI-beleid. • De hogeschool legt publiekelijk verantwoording af over hoe zij werkt aan DGI-doelstellingen of externe afspraken rondom DGI.	Schaal A – mate.
2. Diagnose		
2.1 Reikwijdte van de diagnose	**Vraag:** In hoeverre brengt de hogeschool onderstaande aspecten van DGI in kaart? **Items:** • Diversiteit binnen het personeelsbestand • Ervaringen van inclusie onder medewerkers • Ervaringen van sociale veiligheid • Ervaringen van discriminatie of uitsluiting • Doorstroom en promotiekansen van medewerkers • Uitstroom van medewerkers • Ervaringen met gelijke kansen binnen de organisatie • Inclusiviteit van organisatiecultuur en werkomgeving	Schaal A – mate.
2.2 Gebruik van informatie en data	**Vraag:** In hoeverre maakt de hogeschool gebruik van onderstaande databronnen of methoden om DGI-vraagstukken in kaart te brengen? **Items:** • Werkbelevingsonderzoeken of medewerkerstevredenheidsonderzoeken	Schaal A – mate.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• HR-registraties en personeelsdata • Verzuim- of uitstroomgegevens • Meldingen of signalen rondom sociale veiligheid • Interviews met medewerkers • Focusgroepen of dialoogsessies • Aanvullende vragenlijsten over DGI • Evaluaties van bestaand DGI-beleid • Externe benchmarks of landelijke monitoren	
2.3 Inzicht in vraagstukken	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over de mate van inzicht in de DGI-vraagstukken van toepassing binnen uw hogeschool? **Items:** • Onze hogeschool heeft goed in beeld welke DGI-vraagstukken spelen. • Het is duidelijk bij welke groepen medewerkers DGI-knelpunten voorkomen. • De hogeschool heeft zicht op binnen welke organisatieonderdelen DGI-vraagstukken spelen. • Binnen de organisatie bestaat een gedeeld beeld van de belangrijkste DGI-uitdagingen.	Schaal A – mate.
2.4 Betrokkenheid vanuit de organisatie	**Vraag:** Vraag: In hoeverre zijn onderstaande stellingen over het betrekken van medewerkers en verschillende perspectieven uit de organisatie bij de diagnose van DGI-vraagstukken van toepassing binnen uw hogeschool? **Items:** • Medewerkers worden betrokken bij het in kaart brengen van DGI-vraagstukken. • Verschillende groepen medewerkers binnen de organisatie krijgen de mogelijkheid om ervaringen te delen. • Bij het in kaart brengen van DGI-vraagstukken wordt actief input opgehaald uit de organisatie.	Schaal A – mate.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Ondervertegenwoordigde groepen worden betrokken bij gesprekken over DGI-beleid.	
2.5 Aandacht voor verschillen tussen groepen	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over de aandacht voor verschillen tussen groepen van toepassing op de diagnose van DGI-vraagstukken binnen uw hogeschool? **Items:** • De hogeschool kijkt naar verschillen in ervaringen tussen groepen medewerkers. • Resultaten worden uitgesplitst naar verschillende groepen medewerkers binnen de organisatie. • Bij analyses wordt rekening gehouden met verschillende achtergronden en kenmerken.	Schaal A – mate.
2.6 Gebruik van inzichten voor beleid	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over de bruikbaarheid van inzichten over DGI-vraagstukken van toepassing binnen uw hogeschool? **Items:** • De verzamelde inzichten bieden voldoende aanknopingspunten voor beleidsontwikkeling. • De verzamelde inzichten helpen bij het stellen van prioriteiten binnen het DGI-beleid. • De verzamelde inzichten ondersteunen de keuze voor passende interventies. • Inzichten over DGI-vraagstukken worden gebruikt bij beleidsbeslissingen.	Schaal A – mate.
2.7 Aandacht voor diversiteitskenmerken	**Vraag:** In hoeverre wordt er aandacht gegeven aan onderstaande kenmerken van diversiteit wanneer ervaringen van medewerkers worden uitgevraagd? **Items:** • Sociaal-culturele achtergrond • Uiterlijke kenmerken • Seksuele oriëntatie • Sociale status	Schaal E – aandacht.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Financiële situatie • Opleidingsniveau • Leeftijd • Gezondheid • Gender en sekse • Taal en geletterdheid • (Arbeids)participatie • Religie en levensbeschouwing • Intersectionaliteit	
3. Plan van aanpak		
3.1 Aanwezigheid en vastlegging	**Vraag:** Is er binnen uw hogeschool een formeel vastgelegde aanpak voor het realiseren van de DGI-doelstellingen? **Vraag:** In welke documenten of beleidsdomeinen is deze aanpak vastgelegd? (meerdere antwoorden mogelijk) **Routing:** Alleen wanneer "Ja" is gekozen bij de vorige vraag. **Items:** • Strategisch Instellingsplan • Zelfstandig DGI-beleidsplan • HR-beleid of HR-strategie • Jaarplan of activiteitenplan • Onderwijsbeleid • Onderzoeksbeleid	Nee; Ja; Niet bekend. Meerdere antwoorden mogelijk; zie opties in de middelste kolom.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Anders	
3.2 Doelen en prioriteiten	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over doelen en prioriteiten van toepassing op het DGI-beleid van uw hogeschool? **Items:** • Binnen onze hogeschool zijn duidelijke prioriteiten vastgesteld voor DGI. • Het is duidelijk welke resultaten de hogeschool wil bereiken op het gebied van DGI. • Er zijn zowel korte- als langetermijndoelen geformuleerd voor DGI. • DGI-doelen zijn voldoende concreet geformuleerd.	Schaal B – van toepassing.
3.3 Onderbouwing vanuit de diagnose	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over de onderbouwing van toepassing op het DGI-beleid van uw hogeschool? **Items:** • Bij het formuleren van DGI-doelen wordt gebruikgemaakt van inzichten uit analyses of onderzoeken. • Er is een duidelijke relatie tussen geconstateerde knelpunten en de gekozen beleidsprioriteiten.	Schaal B – van toepassing.
3.4 Verantwoordelijkheid en eigenaarschap	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op de verantwoordelijkheden voor het DGI-beleid binnen uw hogeschool? **Items:** • Het is duidelijk wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van het DGI-beleid. • Het is duidelijk wie verantwoordelijk is voor het monitoren van de voortgang op DGI-doelen. • Verantwoordelijkheden voor DGI zijn expliciet vastgelegd binnen de organisatie. • Op verschillende organisatieniveaus zijn personen verantwoordelijk voor het realiseren van DGI-doelen. • Leidinggevenden spelen een actieve rol bij het realiseren van DGI-doelen. • Binnen de hogeschool dragen meerdere organisatieonderdelen verantwoordelijkheid voor DGI-beleid en -uitvoering.	Schaal B – van toepassing.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
3.5 Tijd en middelen	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op de beschikbare tijd en middelen voor het DGI-beleid van uw hogeschool? **Items:** • Er zijn voldoende tijd en middelen beschikbaar voor de uitvoering van het DGI-beleid. • Medewerkers die betrokken zijn bij DGI beschikken over voldoende capaciteit om hun rol uit te voeren. • De beschikbare middelen sluiten aan bij de ambities van het DGI-beleid. • De hogeschool investeert structureel in de uitvoering van DGI-beleid.	Schaal B – van toepassing.
4. Interventies		
4.1 Soorten interventies	**Vraag:** In hoeverre zet de hogeschool onderstaande interventies in op het gebied van DGI voor medewerkers? **Items:** • Trainingen of workshops over DGI • Inclusief werving- en selectiebeleid • Aanpassingen in HR-beleid of HR-processen • Coaching- of mentorprogramma's • Netwerken of communities voor medewerkers • Activiteiten gericht op sociale veiligheid • Meldstructuren of vertrouwenspersonen • Leiderschapsontwikkeling rondom DGI • Monitoring van diversiteitsgegevens • Communicatiecampagnes of bewustwordingsactiviteiten • Aanpassingen in organisatiebeleid of procedures	Schaal A – mate.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Samenwerking met externe DGI-deskundigen	
4.2 Relevantie	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over relevantie van toepassing op de DGI-interventies? **Items:** • De gekozen interventies sluiten aan op de belangrijkste DGI-vraagstukken binnen de hogeschool. • De gekozen interventies zijn gericht op knelpunten die binnen de hogeschool zijn vastgesteld. • Het is duidelijk waarom bepaalde interventies worden ingezet.	Schaal B – van toepassing.
4.3 Bereik	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over het bereik van toepassing op DGI-interventies? **Items:** • DGI-activiteiten bereiken verschillende groepen medewerkers binnen de hogeschool. • DGI-activiteiten zijn toegankelijk voor medewerkers met verschillende achtergronden. • DGI-activiteiten bereiken medewerkers uit verschillende organisatieonderdelen. • Deelnemers aan DGI-activiteiten vormen een diverse afspiegeling van de organisatie. • De hogeschool heeft inzicht in welke groepen wel en niet worden bereikt door DGI-activiteiten.	Schaal B – van toepassing.
4.4 Uitvoering	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over de uitvoering van toepassing op de DGI-interventies? **Items:** • DGI-activiteiten worden uitgevoerd zoals beoogd. • Medewerkers nemen actief deel aan DGI-activiteiten. • DGI-activiteiten zijn zichtbaar binnen de organisatie. • DGI-activiteiten worden breed gedragen binnen de organisatie.	Schaal B – van toepassing.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
4.5 Evaluatie en doorontwikkeling	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over de evaluatie van toepassing op de DGI-interventies? **Items:** • Er wordt geëvalueerd of DGI-activiteiten bijdragen aan de DGI-doelen van de hogeschool. • Er wordt systematisch onderzocht in hoeverre DGI-activiteiten de gewenste resultaten opleveren. • Resultaten van evaluaties worden gebruikt om DGI-activiteiten te verbeteren.	Schaal B – van toepassing.
5. Communicatie		
5.1 Kanalen	**Vraag:** Via welke kanalen wordt binnen uw hogeschool gecommuniceerd over DGI? (meerdere antwoorden mogelijk) **Items:** • Intranet • Nieuwsbrieven • E-mail • Teamoverleggen • Managementcommunicatie • Workshops of trainingen • Bijeenkomsten of evenementen • Sociale media • Jaarverslagen of rapportages • Onboardingprogramma's voor nieuwe medewerkers	Meerdere antwoorden mogelijk; zie opties in de middelste kolom.
5.2 Groepen	**Vraag:** Op welke groepen richt de DGI-communicatie zich? (meerdere antwoorden mogelijk)	Meerdere antwoorden mogelijk; zie opties in de middelste kolom.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	Items: • Alle medewerkers • Leidinggevenden • Onderwijzend personeel • Ondersteunend personeel • Onderzoekers • Nieuwe medewerkers • Studenten • Medezeggenschapsraadleden • Externe partners	
5.3 Onderwerpen	**Vraag:** Over welke onderwerpen wordt binnen uw hogeschool gecommuniceerd in relatie tot DGI? (meerdere antwoorden mogelijk) **Items:** • De visie op DGI • DGI-doelstellingen • Resultaten van onderzoeken en analyses • Lopende activiteiten en interventies • Voortgang van DGI-doelen • Resultaten van interventies • Goede voorbeelden of successen • Uitdagingen of knelpunten	Meerdere antwoorden mogelijk; zie opties in de middelste kolom.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Veranderingen in beleid of procedures • Mogelijkheden voor medewerkers om bij te dragen	
5.4 Zichtbaarheid	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over zichtbaarheid van toepassing op de DGI-communicatie? **Items:** • Binnen de hogeschool wordt regelmatig aandacht besteed aan DGI in de communicatie. • DGI komt terug in verschillende communicatiekanalen binnen de hogeschool. • DGI is zichtbaar aanwezig in communicatie vanuit verschillende organisatieonderdelen.	Schaal B – van toepassing.
5.5 Transparantie	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over inzichtelijkheid van toepassing op de DGI-communicatie? **Items:** • De communicatie over DGI maakt inzichtelijk welke doelen de hogeschool nastreeft. • De communicatie over DGI maakt inzichtelijk welke activiteiten de hogeschool uitvoert. • De communicatie over DGI maakt inzichtelijk welke resultaten worden bereikt.	Schaal B – van toepassing.
5.6 Openheid	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over openheid van toepassing op de DGI-communicatie? **Items:** • In de communicatie over DGI wordt aandacht besteed aan zowel successen als aandachtspunten. • De communicatie over DGI geeft een realistisch beeld van de voortgang die wordt geboekt. • In de communicatie over DGI wordt open gesproken over uitdagingen op het gebied van DGI.	Schaal B – van toepassing.
5.7 Consistentie	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over consistentie van toepassing op de DGI-communicatie? **Items:**	Schaal B – van toepassing.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• De communicatie over DGI sluit aan bij de DGI-visie van de hogeschool. • De communicatie over DGI sluit aan bij de activiteiten die de hogeschool uitvoert. • Verschillende communicatie-uitingen dragen een consistente boodschap over DGI uit.	
5.8 Dialoog	**Vraag:** In hoeverre zijn onderstaande stellingen over dialoog van toepassing op de DGI-communicatie? **Items:** • Medewerkers krijgen de mogelijkheid om vragen te stellen over DGI. • Medewerkers kunnen suggesties doen voor verbetering van het DGI-beleid. • Input van medewerkers wordt meegenomen in gesprekken over DGI.	Schaal B – van toepassing.
Afsluitende reflectie (niet genummerd in Tabel 1)		
Inzichten	**Vraag:** Welke inzichten zijn ontstaan voor het DGI-beleid van uw hogeschool door het invullen van de Hbo-Inclusietool?	Open antwoord.
Laatste vraag	**Vraag:** Wat zou u nog kwijt willen over dit onderwerp?	Open antwoord.

BIJLAGE 2. MEDEWERKERSSCAN

Toelichting. Deze tabel geeft de inhoud van de Qualtrics-medewerkersscan compact weer. Technische exportelementen (survey flow, paginawissels, variabelenamen en antwoordcodes) zijn verwijderd. De vragen, items en antwoordcategorieën zijn inhoudelijk behouden; evidente export- en opmaakfouten zijn opgeschoond. Routing is vermeld wanneer die bepaalt welke vraag wordt getoond. De nummering correspondeert met Tabel 2 in het rapport.

Terugkerende antwoordschalen

Schaal A – overeenstemming: Helemaal mee oneens; Mee oneens; Neutraal; Mee eens; Helemaal mee eens.

Schaal B – anders voelen: Helemaal niet anders; Een beetje anders; Redelijk anders; Erg anders; Volledig anders.

Schaal C – belang in onderwijs: Helemaal niet; Een beetje; Gemiddeld; Belangrijk; Heel erg belangrijk.

Schaal D – frequentie: Nooit; Zelden; Soms; Vaak; Altijd.

Schaal E – gewenste aandacht: Veel minder aandacht; Minder aandacht; Ongeveer evenveel aandacht als nu; Meer aandacht; Veel meer aandacht.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
Voorafgaand aan de inhoudelijke scan (niet genummerd in Tabel 2)		
Consent	**Vraag:** Ik geef toestemming voor deelname.	Ja; Nee.
1. Achtergrondkenmerken		
1.1 Hogeschool	**Vraag:** Bij welke hogeschool bent u werkzaam?	Dropdown met 36 hogescholen (Aeres Hogeschool t/m Zuyd Hogeschool).
1.2 Afdeling	**Vraag:** Bij welke afdeling bent u werkzaam?	Open antwoord.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
1.3 Functie	**Vraag:** Geeft u les aan studenten?	Ja; Nee.
1.4 Leeftijd	**Vraag:** Wat is uw leeftijd?	Dropdown: 18 t/m 90 jaar.
1.5 Gender	**Vraag:** Wat is uw gender?	Man; Vrouw; Anders; Wil ik niet zeggen.
2. Zich anders voelen		
2.1 Anders voelen kenmerken	**Vraag:** In hoeverre voelt u zich op de onderstaande kenmerken anders dan de meeste collega's in uw directe werkomgeving? Geef per kenmerk aan in welke mate dit voor u geldt. **Items:** • Gender • Leeftijd • Persoonlijkheid • Opleidingsniveau • Werkervaring • Etniciteit • Religie • Seksuele geaardheid • Fysieke beperking • Nationaliteit • Accent • Politieke ideeën	Schaal B – anders voelen. Open antwoord.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Ouderschap • Burgerlijke staat • Op een andere manier **Vraag:** U gaf aan dat u zich meer dan 'helemaal niet' anders voelt dan collega's op een andere manier. Op welk gebied voelt u zich anders dan de meeste collega's in uw directe werkomgeving? **Routing:** Alleen wanneer bij "Op een andere manier" meer dan "Helemaal niet anders" is gekozen.	
3. Ervaren inclusie (persoonlijk)		
3.1 Sociale inclusie	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen? **Items:** • Binnen mijn hogeschool heb ik het gevoel erbij te horen. • Binnen mijn hogeschool word ik gewaardeerd. • Binnen mijn hogeschool mag ik mezelf zijn. • Binnen mijn hogeschool kan ik laten zien wie ik ben.	Schaal A – overeenstemming.
4. Ervaren inclusiviteitsklimaat (werkomgeving)		
4.1 Rechtvaardige arbeidspraktijken	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen? **Items:** • Mijn hogeschool heeft een eerlijk promotieproces. • Het beoordelingsproces is eerlijk in mijn hogeschool. • Werknemers in mijn hogeschool ontvangen 'gelijk loon voor gelijk werk'.	Schaal A – overeenstemming.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
4.2 Integratie van verschillen	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen? **Items:** • Mijn hogeschool is een werkomgeving waarin mensen zichzelf kunnen zijn. • Medewerkers van mijn hogeschool worden gewaardeerd om wie ze zijn als mensen, niet alleen om de banen die ze invullen. • Mijn hogeschool heeft een cultuur waarin verschillen tussen medewerkers gewaardeerd worden.	Schaal A – overeenstemming.
4.3 Inclusie in besluitvorming	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen? **Items:** • In mijn hogeschool wordt actief gezocht naar de inbreng van medewerkers. • In mijn hogeschool worden ieders ideeën over hoe dingen beter te doen serieus genomen. • In mijn hogeschool worden de inzichten van medewerkers gebruikt om het werk te verbeteren.	Schaal A – overeenstemming.
5. Omgang met diversiteit in het onderwijs (alleen medewerkers die lesgeven)		
5.1 Belang van vormen van diversiteit	**Vraag:** Welke vormen van diversiteit zijn volgens u belangrijk in onderwijsactiviteiten? **Routing:** Alleen wanneer bij 1.3 “Ja” is gekozen. **Items:** • Gender • Leeftijd • Persoonlijkheid • Opleidingsniveau • Werkervaring	Schaal C – belang in onderwijs. Open antwoord.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Etniciteit • Religie • Seksuele geaardheid • Fysieke beperking • Nationaliteit • Accent • Politieke ideeën • Ouderschap • Burgerlijke staat • Een andere vorm **Vraag:** Welke andere vorm van diversiteit is volgens u belangrijk in onderwijsactiviteiten? **Routing:** Alleen wanneer bij “Een andere vorm” meer dan “Helemaal niet” is gekozen.	
5.2 Toepassing van strategieën	**Vraag:** Kunt u voor elk van de volgende strategieën aangeven in hoeverre u deze hebt uitgevoerd tijdens de les? **Routing:** Alleen wanneer bij 1.3 “Ja” is gekozen. **Items:** • Ik zorg ervoor dat studenten zich veilig en welkom voelen. • Ik houd bij opdrachten rekening met de verschillende achtergronden van studenten. • Ik let erop dat alle studenten actief deelnemen. • Ik waardeer het wanneer studenten samenwerken met medestudenten die anders zijn dan zijzelf. • Ik laat zien waarom diversiteit relevant is voor mijn vakgebied.	Schaal D – frequentie.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Ik pas mijn onderwijs aan op de behoeften van verschillende studenten. • Ik gebruik ervaringen uit de klas om mijn onderwijs inclusiever te maken.	
6. Inclusief leiderschap		
6.1 Het ondersteunen van teamleden	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen over het ondersteunen van teamleden? Mijn leidinggevende… **Items:** • …geeft echt om mijn welzijn. • …houdt contact met mij binnen mijn team. • …toont aandacht voor mijn behoeften en gevoelens.	Schaal A – overeenstemming.
6.2 Het bevorderen van gelijkwaardigheid	**Vraag:** De volgende stellingen gaan over het bevorderen van gelijkwaardigheid. Mijn leidinggevende… **Items:** • …behandelt mij gelijkwaardig aan anderen, zonder discriminatie. • …geeft mij eerlijke en oprechte antwoorden.	Schaal A – overeenstemming.
6.3 Gedeelde besluitvorming	**Vraag:** De volgende stellingen gaan over gedeelde besluitvorming. Mijn leidinggevende… **Items:** • …moedigt mij aan om deel te nemen aan constructieve discussies om de besluitvorming te verbeteren. • …biedt mij mogelijkheden om te bespreken hoe verschillende perspectieven geïntegreerd kunnen worden. • …zorgt ervoor dat de deelname van groepsleden aan de besluitvorming daadwerkelijk gedeeld wordt.	Schaal A – overeenstemming.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
6.4 Het aanmoedigen van diverse bijdragen	**Vraag:** De volgende stellingen gaan over het aanmoedigen van diverse bijdragen. Mijn leidinggevende… **Items:** • …staat open voor het horen van nieuwe ideeën. • …vraagt om input van alle groepsleden. • …besteedt extra aandacht aan het actief ophalen van verschillende standpunten en benaderingen.	Schaal A – overeenstemming.
6.5 Het helpen van teamleden	**Vraag:** Geef antwoord op de onderstaande stellingen over het helpen van teamleden. Mijn leidinggevende… **Items:** • …is altijd bereid mij te ondersteunen als ik een impopulair idee of oplossing aandraag. • …biedt de aanmoediging en emotionele steun die nodig is zodat ik nieuwe ideeën blijf aandragen.	Schaal A – overeenstemming.
7. Communicatie		
7.1 Communicatiekanalen	**Vraag:** Via welke kanalen wordt binnen uw hogeschool gecommuniceerd over DGI? (meerdere antwoorden mogelijk) **Items:** • Intranet • Nieuwsbrieven • E-mail • Teamoverleggen • Managementcommunicatie • Workshops of trainingen • Bijeenkomsten of evenementen	Meerdere antwoorden mogelijk; zie opties in de middelste kolom.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Sociale media • Jaarverslagen of rapportages • Onboardingprogramma's voor nieuwe medewerkers	
7.2 Beoordeling van communicatie	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen over de communicatie over het DGI-beleid van uw hogeschool? **Items:** • Ik vind de communicatie over het DGI-beleid van mijn hogeschool zichtbaar. • Ik vind de communicatie over het DGI-beleid van mijn hogeschool inzichtelijk. • Ik vind de communicatie over het DGI-beleid van mijn hogeschool authentiek. • Ik vind de communicatie over het DGI-beleid van mijn hogeschool consistent. • Ik vind de communicatie over het DGI-beleid van mijn hogeschool gebaseerd op dialoog.	Schaal A – overeenstemming.
8. Draagvlak voor beleid		
8.1 Belang begrijpen (attitude)	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen over het belang van het DGI-beleid van uw hogeschool? **Items:** • Ik vind het DGI-beleid van mijn hogeschool goed. • Ik vind het DGI-beleid van mijn hogeschool zinvol. • Ik vind het DGI-beleid van mijn hogeschool geloofwaardig.	Schaal A – overeenstemming.
8.2 Steun voor het beleid (attitude)	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen over uw steun voor het DGI-beleid van uw hogeschool? **Items:** • Ik steun het DGI-beleid van mijn hogeschool.	Schaal A – overeenstemming.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Ik heb vertrouwen in het DGI-beleid van mijn hogeschool. • Ik ondersteun veranderingen van mijn hogeschoolbeleid ten behoeve van DGI. • Ik vind dat de maatregelen t.a.v. DGI te ver gaan.	
8.3 Uitdragen van steun (gedrag)	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen over uw actieve bijdrage aan DGI-beleid van uw hogeschool? **Items:** • Ik draag bij aan het succes van het DGI-beleid van mijn hogeschool. • Ik laat aan anderen zien dat ik het DGI-beleid van mijn hogeschool zinvol vind. • Ik speel een actieve rol in het slagen van het DGI-beleid van mijn hogeschool. • Ik spreek publiekelijk uit dat ik het DGI-beleid van mijn hogeschool steun.	Schaal A – overeenstemming.
8.4 Verbeteringen signaleren	**Vraag:** In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen over de verdere ontwikkeling van het DGI-beleid binnen uw hogeschool? **Items:** • Ik vind dat mijn hogeschool meer DGI-beleid moet opstellen. • Ik vind dat mijn hogeschool meer bezig moet zijn met DGI. • Ik vind dat mijn hogeschool blinde vlekken heeft op het gebied van DGI. **Vraag:** In hoeverre vindt u dat uw hogeschool aandacht zou moeten besteden aan de volgende kenmerken van diversiteit? **Items:** • Gender • Leeftijd • Persoonlijkheid • Opleidingsniveau	Schaal A – overeenstemming. Schaal E – gewenste aandacht. Open antwoord. Meerdere antwoorden mogelijk; zie opties in de middelste kolom. Open antwoord. Open antwoord.

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Werkervaring • Etniciteit • Religie • Seksuele geaardheid • Fysieke beperking • Nationaliteit • Accent • Politieke ideeën • Ouderschap • Burgerlijke staat • Anders, namelijk **Vraag:** Aan welke andere kenmerken van diversiteit zou uw hogeschool meer of minder aandacht moeten besteden? **Routing:** Wordt getoond wanneer “Anders, namelijk” is beoordeeld. **Vraag:** Ik vind dat mijn hogeschool meer aandacht moet hebben voor DGI-doelen in de vorm van: **Items:** • Vergroten van diversiteit binnen de hogeschool • Vergroten van gelijkwaardigheid • Versterken van inclusie • Verbeteren van sociale veiligheid • Verminderen van uitsluiting of discriminatie • Benutten van de meerwaarde van verschillen	

Nr. en component	Vraag en items	Antwoordcategorieën / opties
	• Versterken van organisatiekwaliteit of innovatie • Voldoen aan wet- en regelgeving • Versterken van studiesucces • Versterken van medewerkerwelzijn • Anders, namelijk • Ik vind niet dat mijn hogeschool meer aandacht moet hebben voor bepaalde DGI-doelen **Vraag:** Welke andere DGI-doelen zijn volgens u belangrijk? **Vraag:** Wat zou u nog willen vertellen over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie op uw hogeschool?	

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:

Vereniging Hogescholen

FNV Overheid

AOb·Algemene Onderwijsbond

CNV ONDERWIJS