

# Erbij horen en jezelf kunnen zijn op het werk

---

Sofie Vandebroeck

Nationale dagen, 23 november 2023



**idewe**  
OPTIMISING WORK ENVIRONMENTS

**KU LEUVEN**

A low-angle photograph of a woman and a man dancing on a wooden floor. The woman is wearing a white, flowing dress and gold high-heeled sandals. The man is wearing dark pants and brown sneakers. The text is overlaid on a semi-transparent grey box in the center of the image.

**DIVERSITY IS BEING INVITED TO THE PARTY,  
INCLUSION IS BEING ASKED TO DANCE.**



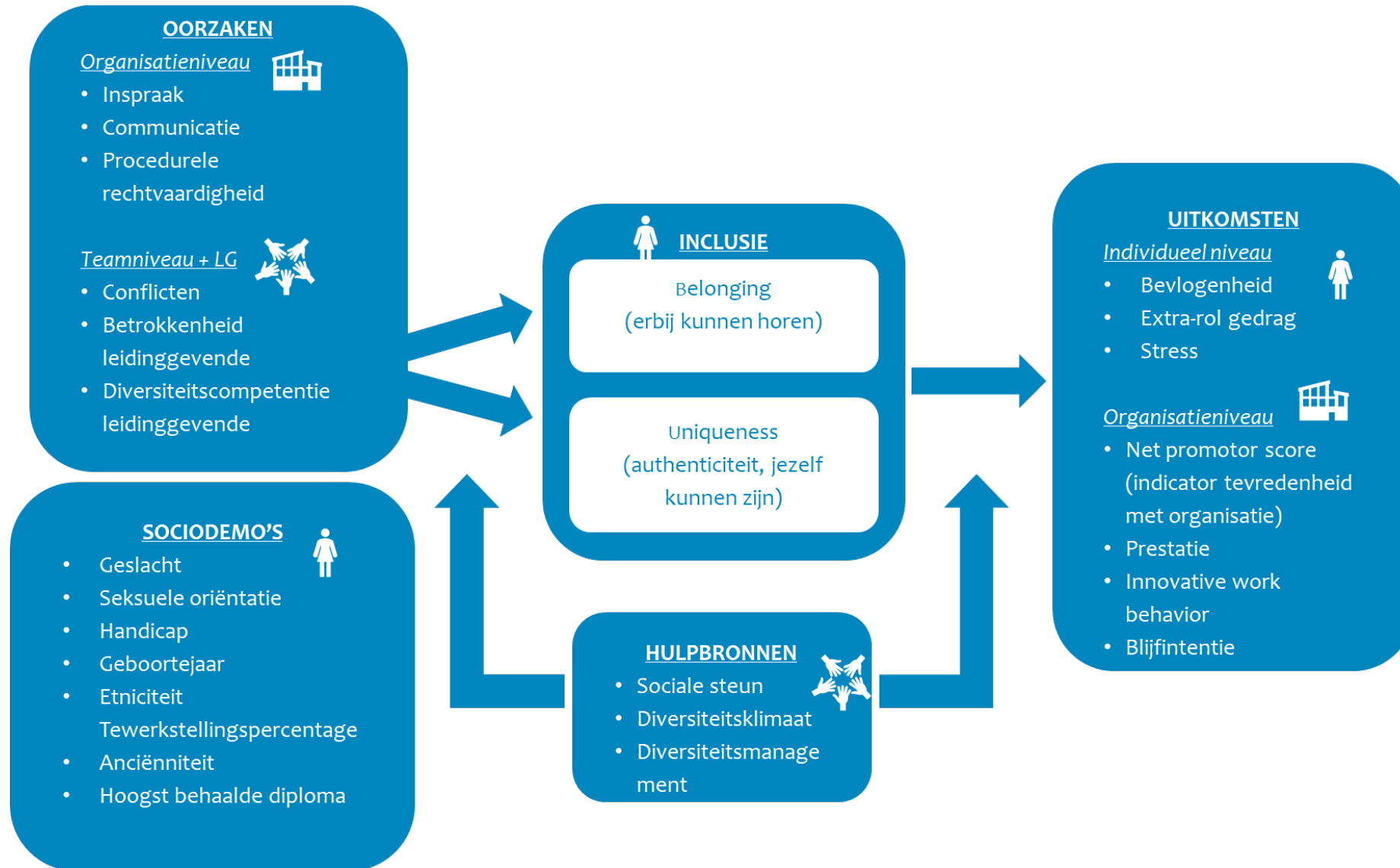
**VERBONDENHEID**

**AUTHENTICITEIT**



**Welke mate van inclusie ervaren  
Belgische werknemers?  
Wat is de impact van inclusie op  
welzijn?**

# Onderzoeksmodel



# Hoofdconcept

## Inclusie

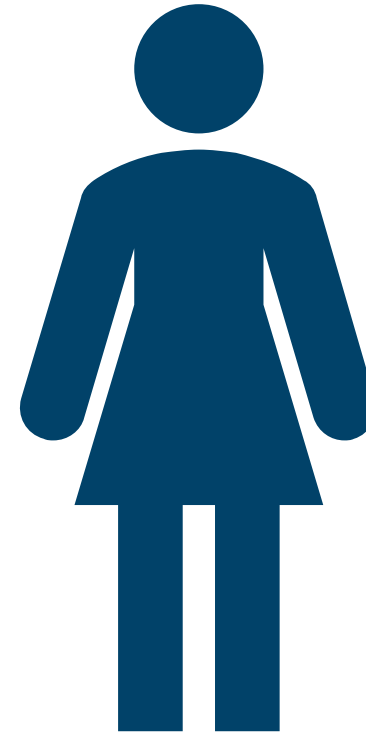
### Items

This group...

1. Gives me the feeling that I belong
2. Gives me the feeling that I am part of this group
3. Likes me
4. Appreciates me
5. Allows me to be authentic
6. Allows me to express my authentic self
7. Encourages me to express my authentic self
8. Encourages me to present myself the way I am

### Referentie

- Jansen, W. S., Otten, S., Van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology, 44*, 370-385. doi: 10.1002/ejsp.2011



# Impact van inclusie op de werkplek op het psychosociaal welzijn van werknemers

Mei 2022

1342  
werknemers

Sectoren

(zorg (30%), overheid (15%),  
kantoor (14%), onderwijs  
(13%))

95% NL

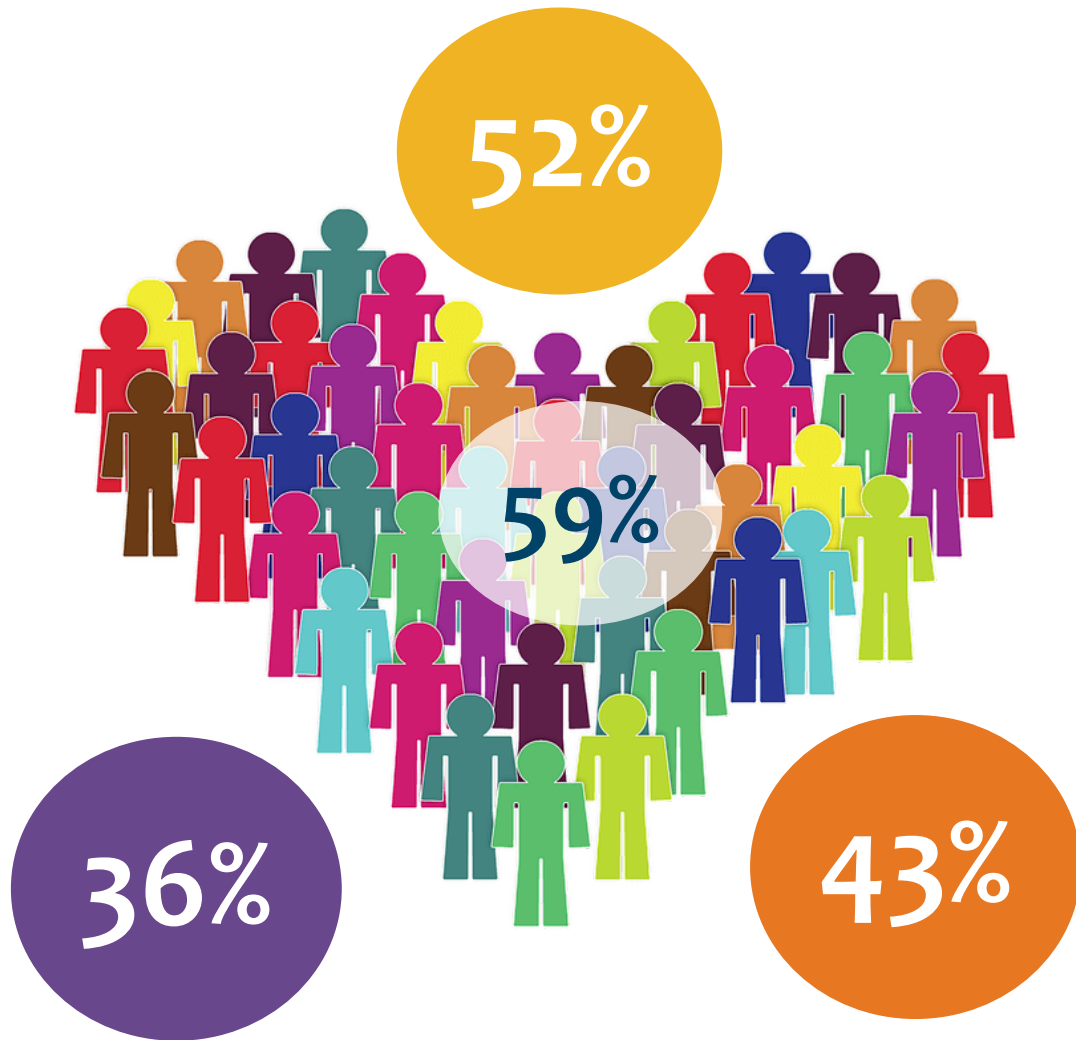
68% ♀

49 jaar

77%  
bachelor

I N C L U S I E

# Wie ervaart inclusie op de werkvloer?



- Werknemers met een handicap: 36%
- Werknemers met andere etnische achtergrond: 43%
- Werknemers die korter opgeleid zijn: 52%



### EIGEN ORGANISATIE AANRADEN ALS WERKGEVER

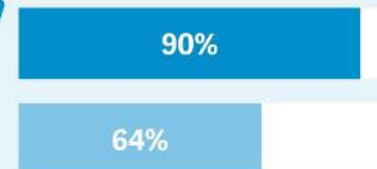


- + Van alle respondenten die hoge inclusie ervaren, raadt 84% de eigen organisatie aan als werkgever.
- Bij lage inclusie is dit slechts 48%.

### GEVOLGEN VAN INCLUSIE OP DE WERKVLOER



### BEVLOGENHEID OP HET WERK



- + Van alle respondenten die hoge inclusie ervaren, voelt 90% een hoge bevoegenheid op het werk.
- Bij lage inclusie is dit slechts 64%.

### EXTRA COLLEGIALE TAKEN



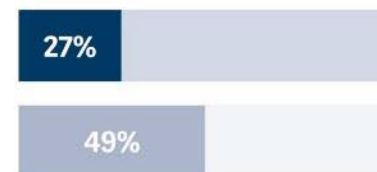
- + Van alle respondenten die hoge inclusie ervaren, voert 91% van de respondenten extra collegiale taken uit.
- Bij lage inclusie is dit slechts 71%.

### RETENTIE



- + Van alle respondenten die hoge inclusie ervaren, is 73% van plan bij de werkgever te blijven.
- Bij lage inclusie is dit slechts 37%.

### STRESS



- + Van alle respondenten die hoge inclusie ervaren, ervaart slechts 27% hoge stress.
- Bij lage inclusie is dit een stuk hoger, 49%.



Studie Groep IDEWE 2022, n = 1.342



# BEDRIJFSCULTURELE ASPECTEN KUNNEN INCLUSIEGEVOEL VERHOGEN OP DE WERKVLOER

## INSPRAAK



84%

+ 84% van de respondenten met veel inspraak ervaart hoge mate van inclusie.

46%

- Bij de respondenten met weinig inspraak is dit slechts 46%.

## BETROKKENHEID VAN DE LEIDINGGEVENDE



84%

+ 84% van de respondenten met een betrokken leidinggevende ervaart hoge mate van inclusie.

44%

- Bij de respondenten zonder betrokken leidinggevende is dit slechts 44%.

## INTERNE COMMUNICATIE



82%

+ In bedrijven waarin goed gecommuniceerd wordt, ervaart 82% van de respondenten hoge inclusie.

47%

- In bedrijven waarin dat niet goed gebeurt, is dit slechts 47%.

## CORRECTE & CONSISTENTE PROCEDURES



81%

+ In bedrijven met correcte en consistente procedures ervaart 81% van de respondenten hoge inclusie.

40%

- In bedrijven zonder correcte en consistente procedures is dat slechts 40%.



# Aanbevelingen obv resultaten



Geef iedereen **een stem** in de organisatie. Laat leidinggevenden openstaan voor feedback van werknemers, en neem feedback van leidinggevenden naar het hoger management serieus. Werknemers die meer inspraak ervaren, ervaren ook meer inclusie op de werkplek.



Maak werk van een positief diversiteitsklimaat waarin elke werknemer **zich thuis voelt**. Organisaties die aandacht aan besteden aan inclusie en hier concrete acties aan koppelen, hebben werknemers die zich meer op hun plek voelen.



Leidinggevenden spelen een centrale rol in het creëren van een inclusief klimaat. Leid hen op. Geef hen de ruimte om **mensgericht leiding** te **geven** met aandacht voor alle werknemers. Formuleer ook hierrond KPI's.





# STUDIE INCLUSIE

GEVOLGEN



BOOSTERS



# Groep IDEWE

Optimising your work environment



## Hoofdkantoor

Interleuvenlaan 58  
3001 Heverlee  
Tel. +32 16 39 04 11



## Website

[www.idewe.be](http://www.idewe.be)  
[www.ibeve.be](http://www.ibeve.be)



## E-mail

[info@idewe.be](mailto:info@idewe.be)  
[info@ibeve.be](mailto:info@ibeve.be)



## Sofie Vandebroeck



Verantwoordelijke Kennis, Informatie &  
Onderzoek



Interleuvenlaan 58, 3001 Heverlee



[Sofie.vandenbroeck@idewe.be](mailto:Sofie.vandenbroeck@idewe.be)



016 390 513