

Factsheet

De ontwikkeling van de beeldvorming rondom culturele diversiteit bij de Rijksoverheid in de periode 2008-2018

Aanleiding

De manier waarop medewerkers van de Rijksoverheid tegen culturele diversiteit aankijken, speelt een belangrijke rol in het succes van diversiteitsbeleid. In 2008 werd deze beeldvorming al eens Rijksbreed in kaart gebracht. Het hoofddoel van het huidige onderzoek was om te zien in hoeverre de beeldvorming zich in de afgelopen tien jaar heeft ontwikkeld.

Daarnaast werd onderzocht of het organisatieklimaat en de leiderschapsstijl van de leidinggevende een rol spelen in de ontwikkeling van de beeldvorming.

Onderzoekopzet

Het onderzoek werd uitgevoerd d.m.v. een digitale vragenlijst. Respondenten werd gevraagd welke voor- en nadelen van diversiteit zij ervaren op de werkvloer.

Er werd een vergelijking gemaakt tussen twee willekeurige steekproeven onder Rijksambtenaren in 2008 (1617 respondenten in 7 kerndepartementen) en 2018 (2024 respondenten in 10 kerndepartementen en 4 uitvoeringsorganisaties).

Resultaten

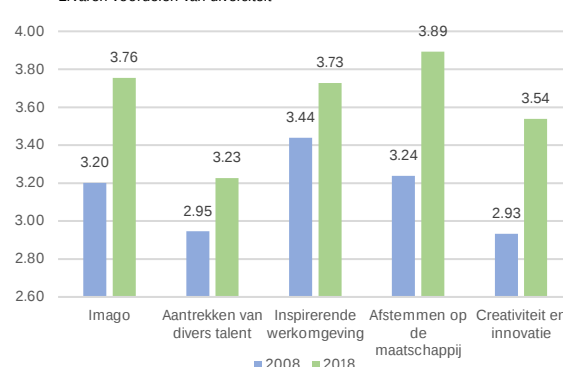
Rijksambtenaren kijken in 2018 positiever aan tegen culturele diversiteit op de werkvloer dan in 2008. Met name de voordelen voor productiviteit (de business case) worden meer erkend dan voorheen.

Werknemers van de Rijksoverheid ervaren vaker dat diversiteit bijdraagt aan het probleemoplossend vermogen, en dat het helpt om beleid af te stemmen op verschillende groepen in de maatschappij.

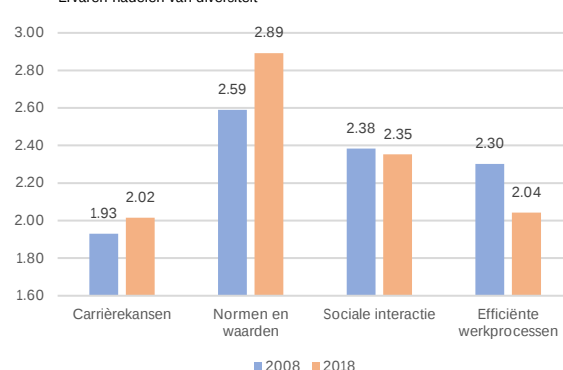
Ten opzichte van 2008 ervaren zij ook vaker dat diversiteit leidt tot verandering van bestaande normen en waarden op de werkvloer.

Hoewel er kleine verschillen zijn tussen functiegroepen en departementen, zien we deze trends terug bij nagenoeg alle deelnemende organisaties.

Ervaren voordelen van diversiteit



Ervaren nadelen van diversiteit



Aanbevelingen

Het bevorderen van een sterk diversiteitsklimaat – een organisatieklimaat dat wordt gekenmerkt door openheid en waardering

voor diversiteit – lijkt een manier om de beeldvorming rondom diversiteit te verbeteren.

Transformationeel leiderschap – een leiderschapsstijl die is gericht op het inspireren en uitdagen van werknemers – is een manier om de ervaren weerstand tegen diversiteit in teams te verminderen.

Het huidige draagvlak voor de productieve voordelen van diversiteit maakt het mogelijk om de richting die is geformuleerd in het strategisch personeelsbeleid te continueren of zelfs intensiveren.