

Management van diversiteit

Quickscan

Hans Bellaart Forum
Renée de Reuver Universiteit van Tilburg
Murat Can Kompas zorg en welzijn
Ab van de Wakker het PON

Quickscan Management van diversiteit in Jeugdvoorzieningen	Omcirkel het cijfer dat van toepassing is					Weet niet
1. De toegang tot de organisatie is laagdrempelig voor de verschillende etnisch culturele groepen.	Ja	Gedeeltelijk	Nee			
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>	1	2	3	4	5	
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
2. Migranten in een achterstandssituatie worden tijdig bereikt.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>	1	2	3	4	5	
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
3. Wij hebben cijfers waaruit valt af te lezen of het cliëntenbestand qua afkomst representatief is voor de bevolking in het werkgebied.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>	1	2	3	4	5	
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
4. Er is een goede samenwerking met migrantenzelforganisaties gericht op het optimaliseren van toegankelijkheid.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>	1	2	3	4	5	
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	

5. Het hulpverlenings- / diensverleningsaanbod goed is toegesneden op de etnisch culturele diversiteit onder de cliënten.	Ja	Gedeeltelijk	Nee		
	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5
6. De werkwijze is goed toegesneden op de etnisch culturele diversiteit onder de cliënten.	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5
7. Er zijn voldoende voorzieningen gericht op de etnisch culturele diversiteit bij cliënten zoals vertaalde informatie, tolkentelefoon etc.	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5
8. Bij het meten van cliënttevredenheid wordt het resultaat gedifferentieerd naar afkomst in kaart gebracht.	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5

9. Medewerkers hebben een open, onbevooroordeelde houding naar cliënten met een andere etnisch-culturele achtergrond.	Ja	Gedeeltelijk			Nee	
	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
10. De medewerkers hebben voldoende kennis om etnisch-culturele verschillen te overbruggen.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
11. Medewerkers hebben voldoende vaardigheden om etnisch-culturele verschillen te overbruggen.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
12. Bij de beoordeling van medewerkers wordt meegewogen of de medewerker met etnisch culturele diversiteit om kan gaan.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	

13. De etnisch culturele samenstelling van het personeelsbestand vormt een afspiegeling van de beroepsbevolking in het werkgebied.	Ja	Gedeeltelijk			Nee	
	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
14. De kennis en expertise van onze etnische medewerkers wordt goed benut.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
15. De in- door- en uitstroom van medewerkers wordt gedifferentieerd naar afkomst in kaart gebracht.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	
16. Bij het meten van personeelstevredenheid wordt het resultaat gedifferentieerd naar afkomst in kaart gebracht.	1	2	3	4	5	
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>						
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5	
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5	
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5	
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5	

17. Het management heeft als visie dat de kwaliteit van de organisatie verbetert door expliciet rekening te houden met diversiteit.	Ja	Gedeeltelijk	Nee		
	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5
18. Leidinggevenden geven sturing aan de diversiteit in de hulpverlening/dienstverlening.	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5
19. In de stijl van leidinggeven wordt rekening gehouden met etnisch culturele diversiteit onder het personeel.	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5
20. Vertegenwoordigers van diverse bevolkingsgroepen participeren bij de vormgeving van beleid, bijvoorbeeld in cliëntenpanels of een cliëntenraad.	1	2	3	4	5
<i>Bij een andere score dan score 1, beantwoord de volgende vragen:</i>					
• Wordt dit in de organisatie belangrijk gevonden?	1	2	3	4	5
• Zijn er concrete plannen om dit te realiseren?	1	2	3	4	5
• Is de organisatie hier actief mee bezig?	1	2	3	4	5
• Heeft de organisatie hiervoor beleid verankerd?	1	2	3	4	5