Wat fijn dat je de **DiversIT scan** erbij neemt. Deze scan helpt organisaties in IT & tech om een eerste beeld te krijgen van waar ze staan op vlak van **diversiteit en inclusie**. De scan is bedoeld voor kmo's tot 250 medewerkers die willen verkennen waar **kansen liggen in instroom, doorstroom en in het creëren van een inclusieve cultuur.**

De scan bestaat uit **drie thema's met voor vijf relevante topics,** één doelgerichte vraag. Voor elke vraag geef je aan of dit voor **jouw organisatie van toepassing** is door als volgt de vraag te scoren: 1 = ja, 0 = nee, 0,5 = occasioneel.

De DiversIT-scan geeft **geen score of eindadvies**, maar wil vooral aanzetten tot reflectie. Je hoeft niet alles perfect te weten, het invullen alleen al levert waardevolle inzichten op. Deze tool biedt dus geen pasklare oplossingen, maar kan wel **inspireren en richting geven**.

INSTROOM	1: ja 0: nee 0,5: occasioneel
Doen we vandaag al iets om bewust meer diverse mensen aan te trekken, zoals trainingen rond onbewuste vooroordelen, representatieve selectiecommissies of aangepaste (zij-)instroomtrajecten? *Wervingsstrategieën*	
Letten we bij het schrijven en verspreiden van vacatures op inclusieve taal en een brede verspreiding via diverse kanalen die verschillende doelgroepen bereikt? *Inclusieve vacatureteksten*	
Zoeken we actief contact met organisaties of netwerken die divers talent vertegenwoordigen of aantrekken? *Samenwerking met diverse netwerken*	
Is onze onboarding afgestemd op verschillende achtergronden en ervaringen, inclusief in aanpak en materiaal, en passen we die aan op basis van feedback? *Onthaal – onboarding*	
Kijken we naar cijfers over wie bij ons start, en gebruiken we die om onze aanpak te inclusiever te maken? *Instroomdata*	
Score op vijf	0 /5

DOORSTROOM	1: ja 0: nee 0,5: occasioneel
Geven we iedereen gelijke kansen om door te groeien, met oog voor verschillende noden, situaties en werk-privébalans? *Loopbaanontwikkeling*	
Bieden we toegang tot mentoren, sponsors of netwerken die divers talent ondersteunen en versterken?	

Mentorschap en netwerk	
Zetten we zichtbaar in op het erkennen en waarderen van diverse teams en hun bijdragen? *Inclusieve HR en organisatiebeleid*	
Volgen we, met cijfers, op of iedereen gelijke kansen krijgen om door te groeien, en grijpen we in als dat niet zo is? *Doorstroomdata*	
Beoordelen en belonen we medewerkers op een eerlijke en inclusieve manier, los van achtergrond of identiteit? *Prestatiemanagement*	
Score op vijf	0 .../5

UITSTROOM & INCLUSIEVE CULTUUR	1: ja 0: nee 0,5: occasioneel
Geven we vertrekkende medewerkers voldoende ondersteuning, en leren we uit hun feedback over inclusie? *Ondersteuning bij vertrek*	
Doen we iets om de impact van vertrek op het team of de cultuur op te vangen, zeker bij ondervertegenwoordigde groepen? *Interne nazorg*	
Is er een veilige sfeer waarin mensen grensoverschrijdend gedrag durven melden en we er ook iets mee doen? *Psychologische veiligheid en micro-agressies*	
Blijven we in contact met voormalige medewerkers, bijvoorbeeld via alumni- of netwerken die diversiteit en inclusie versterken? *Netwerken*	
Kijken we naar wie vertrekt en waarom, en gebruiken we die cijfers en inzichten om onze organisatie inclusiever te maken? *Uitstroomdata*	
Score op vijf	0 .../5

Deze scan is tot stand gekomen in het kader van het DiversIT project, toegewezen aan Arteveldehogeschool, met steun van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie.

economie

FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie