

Verder op weg naar een inclusieve organisatie

Wij zijn een organisatie voor iedereen waar we de grootste variatie van mensen omarmen. Sinds het najaar van 2017 zijn we door middel van de projecten Van Gogh Verbindt en Inclusief werkgeverschap op weg naar een inclusieve organisatie. In het voorjaar van 2018 heeft daarom een eerste meting van de Inclusie Enquête plaatsgevonden. Deze is eind 2019 herhaald. Maar liefst 237 collega's hebben de enquête ingevuld. De meest relevante resultaten en vergelijkingen zijn weergegeven. Hiermee gaan we verder onderweg naar een inclusieve organisatie.

1. Aantrekken van divers talent



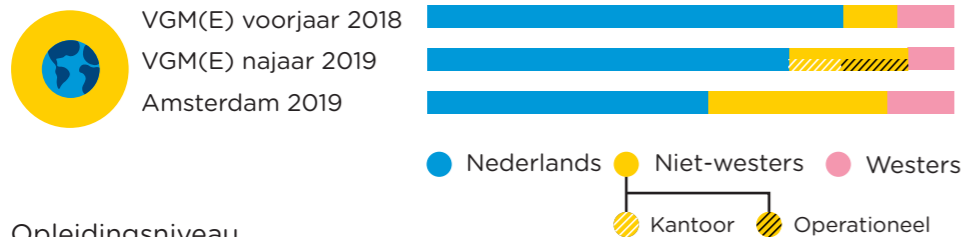
Van Gogh Werkt campagne
Zichtbaar volgens 60%



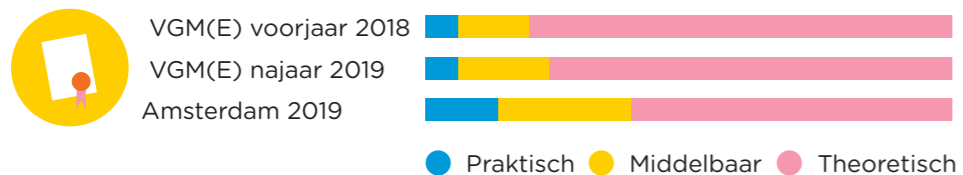
Ontmoetingen met scholen
Effectief volgens 80%

Hoe divers is onze organisatie ten opzichte van Amsterdam en ten opzichte van 1,5 jaar geleden?

Bi-culturele achtergrond



Opleidingsniveau



Gender



2. Benutten en behouden van divers talent



HR zomermarkten
Zichtbaar volgens 73%



Workshops rondom open cultuur
Effectief volgens 67%



83% voelt zich thuis in het museum



55% voelt zich als een 'deel van de familie' in het Van Gogh Museum



59% is emotioneel gehecht aan de organisatie

+ Mensen die de initiatieven gericht op het benutten en behouden van divers talent nuttiger vinden, voelen zich ook meer betrokken bij het Van Gogh Museum.

- Er is een significante daling in het ervaren van de integratie van ieders inbreng ten opzichte van 2018.

3. Integreren van inclusie door de organisatie heen



Training inclusief leiderschap
Zichtbaar volgens 50%



Beeldbrekers
Effectief volgens 63%

Verbinders
Effectief volgens 61%

+ Er is een significante stijging in het ervaren van een inclusiviteitsklimaat:
2018 ██████████
2019 ██████████

+ Openheid van leidinggevende leidt tot inclusiever denken en handelen van de medewerker.

+ Er is een positief versterkend effect tussen de ervaren zichtbaarheid van activiteiten en de perceptie dat het Van Gogh Museum inclusiviteit duurzaam integreert.

- Er is een significante daling in het ervaren van een personeelsbeleid dat bijdraagt aan een inclusief klimaat ten opzichte van 2018.

Hier gaan we samen mee verder:



Zichtbaar zijn voor divers talent

Inzetten, ontwikkelen en behouden van divers talent

Integreren van inclusie door de organisatie heen