

# Deelname aan en invloed op besluitvorming

## Het belang van deelname aan en invloed op besluitvorming voor inclusie

In welke mate hebben medewerkers het gevoel dat er in hun organisatie op zoek wordt gegaan naar verschillende invalshoeken en zienswijzen? En in welke mate vinden deze ook ingang in de dagelijkse werking van het team of de organisatie? In inclusieve organisaties zijn medewerkers ervan overtuigd dat hun ideeën en perspectieven belangrijk zijn – zelfs als deze de status quo uitdagen – en dat er naar hen wordt geluisterd. Het is dan ook essentieel voor een organisatie om het uitdagen van heersende opvattingen en veronderstellingen als iets positiefs te omarmen.

Deelname aan en invloed op besluitvorming gaat over de mate waarin alle teamleden het gevoel hebben een plaats te hebben in zowel de formele als informele beslissingsprocessen binnen de organisatie. Het gaat dus om toegang tot zowel officiële informatie- en besluitvormingskanalen als deelname aan informele momenten zoals 'koffiemachinemomenten' en lunchbijeenkomsten. Wanneer alle groepsleden veel kansen krijgen om deel te nemen aan verschillende interacties, komen ze ook meer in contact met leden van minder vertrouwde groepen. Dit kan bijdragen aan een meer gedifferentieerd en gepersonaliseerd begrip van anderen, wat op zijn beurt kan helpen bij het verminderen van stereotypen en vooroordelen binnen de organisatie.

## Deelname aan en invloed op besluitvorming meten

Om deelname aan en invloed op besluitvorming te meten, kan gekozen worden tussen een korte of lange versie van de schaal. Hoe meer items, hoe 'robuuster' je meting. Voor gewoon gebruik zal de korte schaal meestal volstaan.

**Belangrijk:** de stellingen hieronder worden weergegeven op teamniveau. Ga na of dit ook voor jouw situatie geldt. Zo niet, pas 'team' aan naar het niveau of de eenheid die je wil bevragen (bv. 'de organisatie', 'de afdeling', 'de unit').

De stellingen worden beantwoord op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord).

### Korte versie

	1	2	3	4	5
In dit team wordt actief gezocht naar input van alle medewerkers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team wordt ieder idee over hoe dingen beter kunnen grondig overwogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team worden de inzichten van medewerkers gebruikt om bestaande werkwijzen te herzien of te verbeteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het hoogste management handelt naar de overtuiging dat problemen beter kunnen worden opgelost door rekening te houden met input vanuit verschillende rollen, rangen en functies.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De vertaling van de schalen naar het Nederlands werd niet gevalideerd

Lange versie:

	1	2	3	4	5
In dit team wordt actief gezocht naar input van alle medewerkers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is duidelijk dat dit team de input van medewerkers als essentieel voor succes beschouwt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers van dit team hebben het mandaat om zelfstandig werkgerelateerde beslissingen te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team worden ideeën beoordeeld op basis van hun kwaliteit, ongeacht wie ze aandraagt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team heerst een klimaat waarin gezond debat wordt aangemoedigd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team wordt ieder idee over hoe dingen beter kunnen grondig in overweging genomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers in dit team worden aangemoedigd om ideeën in te brengen over hoe de werking ook buiten hun eigen domein kan worden verbeterd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team worden de inzichten van medewerkers gebruikt om bestaande werkwijzen te herzien of te verbeteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het hoogste management handelt naar de overtuiging dat problemen beter kunnen worden opgelost door rekening te houden met input vanuit verschillende rollen, rangen en functies.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers in dit team gaan actief het debat aan om de besluitvorming te verbeteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit is een team waarin medewerkers hun eigen kennis gebruiken om hun werk te verbeteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De vertaling van de schalen naar het Nederlands werd niet gevalideerd



## Interpretatie

Om de **gemiddelde deelname aan en invloed op besluitvorming** te berekenen, begin je met het berekenen van de score per individu. Dit doe je door de score op ieder item op te tellen en deze totaalscore te delen door vijf. Vervolgens kunnen al deze individuele scores worden opgeteld en gedeeld door het aantal personen die de vragen hebben ingevuld. Zo kom je aan een gemiddelde score voor de organisatie op het vlak van de deelname aan en invloed op besluitvorming. Hoe hoger de score, hoe meer medewerkers gemiddeld het gevoel hebben te kunnen deelnemen aan de besluitvorming en er invloed op hebben.

Het is ook mogelijk om naar de **score van verschillende subgroepen** te kijken (bv. naar geslacht, leeftijd, anciënniteit, positie in de organisatie) in plaats van het gemiddelde van de volledige organisatie. Wanneer je geïnteresseerd bent in het gemiddelde van een subgroep, tel je de gemiddelde individuele scores binnen deze subgroep op en deel je deze totaalscore door het aantal leden van de subgroep.

Let op. Wanneer je werkt met gemiddelde scores, verberg je ook de diversiteit binnen je data. Bekijk dus zeker ook goed hoeveel mensen in je organisatie (eerder) lage scores hebben, en hoeveel er (eerder) hoge scores hebben. Wie een beetje bekend is met statistiek, kan ook bijvoorbeeld de standaardafwijking bekijken, om zicht te krijgen op de spreiding binnen de data.



Originele schaal:

Bron: Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.

De stellingen worden bevraagd op een 5-puntenschaal, gaande van 1 (strongly disagree) tot 5 (strongly agree).

Korte versie

	1	2	3	4	5
In this [unit], employee input is actively sought.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In this [unit], everyone's ideas for how to do things better are given serious consideration.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In this [unit], employees' insights are used to rethink or redefine work practices.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Top management exercises the belief that problem-solving is improved when input from different roles, ranks, and functions is considered	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lange versie:

	1	2	3	4	5
In this [unit], employee input is actively sought.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It is clear that this [unit] perceives employee input as a key to its success.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Employees in this [unit] are empowered to make work-related decisions on their own.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In this [unit], people's ideas are judged based on their quality, and not based on who expresses them.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This [unit] has a climate for healthy debate.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In this [unit], everyone's ideas for how to do things better are given serious consideration.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Employees in this [unit] are encouraged to offer ideas on how to improve operations outside of their own areas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In this [unit], employees' insights are used to rethink or redefine work practices.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Top management exercises the belief that problem-solving is improved when input from different roles, ranks, and functions is considered	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Employees in this [unit] engage in productive debates in an effort to improve decision making.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This is an [unit] in which employees make use of their own knowledge to enhance their work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>