

Rechtvaardigheid

Het belang van rechtvaardigheid voor inclusie

Om over rechtvaardigheid te spreken, wordt ook in het Nederlands vaak de Engelse term 'Equity' gebruikt.

In een rechtvaardige organisatie worden eerlijke processen en procedures geïmplementeerd om ervoor te zorgen dat individuen op een gepaste manier worden behandeld en kunnen groeien binnen de organisatie, ongeacht hun startpositie¹. Deze processen omvatten bijvoorbeeld de verdeling van middelen en de besluitvormingsprocessen. Rechtvaardigheid is dan de perceptie van medewerkers dat processen in de organisatie eerlijk zijn, ongeacht individuele eigenschappen².

Het is belangrijk op te merken dat rechtvaardigheid een essentiële, maar niet voldoende voorwaarde is voor een inclusieve werkplek. De aanwezigheid van organisatorisch eerlijke praktijken – zoals een "zero tolerancebeleid tegen discriminatie" – kan zelfs een negatief effect hebben als er kloof bestaat tussen formeel beleid enerzijds en informele praktijken en percepties van werknemers.²

Rechtvaardigheid meten

Om rechtvaardigheid te meten, kan worden gekozen 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 onderstaande stellingen 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 bestaat er een eerlijk promotietraject.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het functioneringsproces verloopt eerlijk in dit team.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit team investeert in de ontwikkeling van alle medewerkers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers van dit team rijgen gelijk loon voor gelijk werk'.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit team biedt veilige manieren voor medewerkers om hun ongenoegen te uiten.	<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

¹ Park, S., Park, S., & Shryack, J. (2023). Measures of climate for inclusion and diversity: Review and summary. *Human Resource Development Quarterly*, 34(4), 463-480.

² Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.

Lange versie:

	1	2	3	4	5
Dit team zet in zich voor een organisatie waarin diverse werknemers gelijkmatig verdeeld zijn over de gehele organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De arbeidsvoorwaarden en HR-processen zijn in dit team eerlijk uitgewerkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team bestaat er een eerlijk promotietraject.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het functioneringsproces verloopt eerlijk in dit team.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dit team wordt een flexibel beloningssysteem gehanteerd dat tegemoetkomt aan de unieke behoeften van de medewerkers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit team investeert in de ontwikkeling van al haar leden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werknemers in dit team krijgen 'gelijk loon voor gelijk werk'.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit team biedt veilige manieren voor medewerkers om hun ongenoegen te uiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leden van dit team kunnen rekenen op een eerlijke prestatiebeoordeling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De vertaling van de schaal naar het Nederlands is niet gevalideerd



Interpretatie

Om de **gemiddelde ervaring van rechtvaardigheid** 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 ervaring van rechtvaardigheid. Hoe hoger de score, hoe meer medewerkers gemiddeld het gevoel hebben in een rechtvaardige organisatie te vertoeven.

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 items:

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 beantwoord op een schaal van 1 (strongly disagree) tot 5 (strongly agree).

Korte versie:

	1	2	3	4	5
This [unit] has a fair promotion process.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The performance review process is fair in this [unit].	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This [unit] invests in the development of all of its employees.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Employees in this [unit] receive "equal pay for equal work."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This [unit] provides safe ways for employees to voice their grievances.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lange versie:

	1	2	3	4	5
This [unit] is committed to having diverse employees well-distributed throughout the organization.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The employment/HR practices of this [unit] are fairly implemented.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This [unit] has a fair promotion process.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The performance review process is fair in this [unit].	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In this [unit], the unique needs of employees are met by flexible benefit programs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This [unit] invests in the development of all of its employees.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Employees in this [unit] receive "equal pay for equal work."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This [unit] provides safe ways for employees to voice their grievances.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People in this [unit] can count on receiving a fair performance review.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>