BIJLAGE II

VAN INTERVENTIE NAAR EVALUATIE ACTIE PLAN

Stapsgewijze handleiding en checklist

Stap 1: Afstemming van de visie op de DEI-interventie[1]

1.a Verduidelijk de DEI-visie of -reden vóór de interventie

Alvorens in te zoomen op een DEI-interventie, moet duidelijk worden gemaakt wat de organisatie wil bereiken in haar algemene DEI-missie, -beleid en -doelstellingen.

- Controleer of uw organisatie op dit moment een DEI-visie heeft. **Maakt het deel uit van de hoofdvisie, of een aparte verklaring?**
- **Als de organisatie een duidelijke DEI-visie heeft** en er al een interventie is geselecteerd, formuleer dan in een korte paragraaf hoe de interventie binnen die visie past – wat wil zij veranderen en waarom? Is de verbinding duidelijk? Zo niet, dan kan het evaluatieproces een gelegenheid zijn om deze afstemming opnieuw te bekijken of te verfijnen.
- **Als uw organisatie geen formele DEI-visie heeft** en er al een interventie is geselecteerd, denk dan na over de volgende vragen en schrijf dienovereenkomstig een korte verklaring:
    - Wat was de aanleiding voor deze interventie? (bv. feedback, controlebevindingen, leiderschapsinitiatief)
    - Wat is het DEI-probleem of de behoefte die het probeert aan te pakken?
    - Nagaan of dit doel in overeenstemming is met bestaande strategische documenten of beleidsmaatregelen (bv. HR-strategie, gelijkheidsplan).

[1] In deze Nederlandse vertaling van de deliverable wordt de Engelse acroniem DEI (diversity, equity and inclusion) gebruikt in plaats van de Nederlandse DIG (diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid).

Als er niets is, zal deze verklaring dienen als een tijdelijke "werkvisie" voor evaluatiedoeleinden.

1.b Identificeer en selecteer de DEI-behoefte

Als u dit proces **start voordat** u de DEI-behoefte hebt geïdentificeerd die u wilt aanpakken, vraag uzelf dan af en bespreek met collega's:

- Wat is het specifieke probleem of de ongelijkheid die we willen aanpakken?
- Wie wordt erdoor getroffen? Wie profiteert van de status quo?
- Is het een eenmalige kwestie of onderdeel van een breder patroon?

Voor hulp kunt u gebruik maken van het evaluatie-instrument voor de mainstreamingcapaciteit voor diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie in gemeenten: https://diginproject.eu/assessment-tool/

Als de interventie al van tevoren is geselecteerd, is het belangrijk om de geldigheid ervan te controleren:

- Controleer of het nog steeds aansluit bij de huidige behoeften en past binnen de DEI-visie van de organisatie.
- Controleer of de doelstellingen van de interventie in overeenstemming zijn met de vastgestelde DEI-behoeften. Identificeer eventuele gaten tussen hen. Beslis op basis daarvan of je de interventie moet aanpassen of wijzigen.

1.c Belangrijke ontwerpoverwegingen

Zodra de interventie is geselecteerd, reflecteert u op deze ontwerpaspecten om ervoor te zorgen dat deze is opgezet voor succes. Voor elke geselecteerde interventie moeten de volgende vragen worden beantwoord:

Afstemming op de DEI-visie

- Hoe draagt de interventie bij aan de DEI-visie van de organisatie?
- Als er geen formele visie is, beantwoordt deze dan aan de in stap 1a vastgestelde werkreden.

Praktische haalbaarheid

- Welke middelen zijn nodig (budget, tijd, vaardigheden)?
- Is de interventie realistisch binnen de capaciteit van het team?
- Zijn er externe bondgenoten (bijv. afdelingen, partners) die kunnen ondersteunen?

SMART-formulering

De SMART-methode voor het formuleren van interventiedoelen wordt veel gebruikt in monitoring- en evaluatieprocessen en in projectmanagement op grotere schaal.

Formuleer je interventie op een manier dat het voldoet aan de volgende punten:

- Specifiek – Wat zal worden bereikt? Welke acties gaat u ondernemen?
- Meetbaar – Hoe weet u dat het is gebeurd? Welke gegevens meten het doel? Hoeveel? Hoe goed?
- Haalbaar – Kun je het doen met wat je hebt? Beschikt u over de nodige vaardigheden en middelen?
- Relevant – Hoe sluit de doelstelling aan bij bredere doelstellingen? Maakt het uit voor uw DEI-doelstellingen?
- Tijdgebonden – Wat is het tijdsbestek voor het bereiken van het doel?

Inclusieve werkomgeving en ondersteuningsbasis

- In hoeverre is er een inclusieve werkomgeving en een ondersteunende basis voor een dergelijke interventie?
- Zijn degenen die betrokken zijn bij de interventie betrokken bij het vormgeven ervan?
- Kun je anticiperen op weerstand en er plannen voor maken?

Stap 2: De Verandertheorie in kaart brengen

Hoe een Verandertheorie te formuleren

Formuleer de Verandertheorie die de basis vormt van de interventie, door de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat is de gewenste DEI-impact die u met de interventie wilt bereiken? (Doel op langere termijn).
- Wat zijn de gewenste resultaten? (Veranderingen in gedrag, relaties, acties en activiteiten van de betrokkenen).
- Wat zijn de verwachte outputs? (De tastbare producten als gevolg van de activiteiten).
- Wat zijn de eigenlijke activiteiten, als onderdeel van de interventie, die zullen worden uitgevoerd?

Stap 3: Een evaluatieactieplan opstellen

3.a Bepaal wat u wilt meten (indicatoren)

Om te beginnen, stel jezelf twee belangrijke vragen:

- **Wat** willen we weten? (controlevraag)
- **Hoe** weten we of we dat hebben bereikt? (indicator)

U moet indicatoren formuleren voor:

- **Outputs** – de directe resultaten van uw activiteiten (bv. aantal opgeleide personeelsleden)
- **Resultaten** – veranderingen in gedrag, attitudes of systemen (bv. toegenomen melding van discriminatie)

3.b Kies hoe te meten (methoden en hulpmiddelen)

Zodra u uw indicatoren hebt gedefinieerd, beslist u **hoe u de gegevens zult verzamelen**. Uw methode moet overeenkomen met het type informatie dat u nodig hebt.

Overweeg ethische overwegingen, zoals het waarborgen van de privacy en anonimiteit van deelnemers en het waarborgen van geïnformeerde toestemming bij het houden van interviews, enquêtes of het gebruik van HR-gegevens.

Hier zijn voorbeelden van veelvoorkomende opties voor gegevensverzameling:

- **HR-maatstaven** – Gebruik bestaande HR-gegevens (bv. diversiteit in leiderschap, retentiepercentages)
- **Enquêtes** – Gebruik voor-/na- of polsonderzoeken om attitudes en ervaringen bij te houden
- **Interviews** – Ideaal voor dieper inzicht in hoe mensen de interventie ervaren
- **Focusgroepdiscussies** – Geweldig voor collectieve reflectie en opkomende groepsdynamiek
- **Observaties** – Nuttig wanneer gedragingen in realtime kunnen worden gevolgd (bv. spreektijd in vergaderingen)
- **Experimenten** – Vergelijk groepen die de interventie hebben ontvangen met groepen die dat niet hebben gedaan (nuttig, maar vaak veel middelen)

Kies 1–2 methoden die u realistisch kunt uitvoeren en richt u op het verkrijgen van zinvolle gegevens in plaats van perfecte gegevens.

3.c Wijs toe wie zal meten (verantwoordelijkheden), inclusief het tijdsbestek

- **Wie** verzamelt en analyseert elk type gegevens?
- **Wanneer** worden de gegevens verzameld (begin, tijdens, einde interventie)?
- **Waar** worden de resultaten opgeslagen en gerapporteerd?

Tip: Gebruik het evaluatieactieplan sjabloon van bijlage 1 om stap 3 te voltooien.

Vergeet niet! Pas je onderweg aan. Een evaluatieplan is een levend document. Als de interventie evolueert of onverwachte uitdagingen ontstaan, kunt u uw indicatoren of methoden aanpassen.

Wat komt hierna? Tips en advies

Gebruik het evaluatieactieplan als monitoringdocument om de uitvoering van de interventie in te vullen, erover na te denken en aan te passen. Zorg ervoor dat u aan het einde van de interventie de meeste gegevens voor de indicatoren hebt verzameld.

Wanneer het eindigt:

1. Schrijf een evaluatiesamenvatting of rapport.
2. Beleg een korte reflectiebijeenkomst met de belangrijkste belanghebbenden.
3. Reflecteren en vragen:
    - Wat werkte?
    - Wat niet? Waarom?
    - Wat hebben we geleerd?
    - Welk bewijs hebben we van impact?
    - Wat moeten we de volgende keer anders doen?
    - Hoe heeft deze interventie bijgedragen aan culturele verandering?
    - Hoe kunnen we onze bevindingen delen met (in) de organisatie?

Beslis op basis van deze inzichten of je:

- Ga door met de interventie zoals die is.
- Wijzig het voor het behalen van betere resultaten.
- Schaal het op, om meer belanghebbenden te bereiken of meer activiteiten op te nemen.
- Ontwerp een nieuwe interventie die voortbouwt op de resultaten.
- Beslis hoe u de verschillende belanghebbenden betrekt bij het delen van de resultaten en bij toekomstige DEI-stappen en -projecten.

Succes met het maken van uw organisatie tot een inclusieve, rechtvaardige en diverse werkplek! Succes met het maken van uw organisatie tot een inclusieve, rechtvaardige en diverse werkplek!