



DIVERSITEIT EN INCLUSIE ALS SUCCESSFACITOR

Checklist voor een
Inclusie Scan



ONTDEK WAT JOU TE DOEN STAAT >>>



WELKE KANSEN ZIJN ER BINNEN JOUW ORGANISATIE?

Er zijn vier perspectieven te onderscheiden die richting geven aan de waarde van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Onderstaande checklist helpt deze perspectieven en meerwaarde scherper te krijgen.



Geef hieronder aan welke uitspraken het meest van toepassing zijn op het bedrijf waar jij werkt.

Iedereen is gelijk, dus moet ook op de werkvloer gelijk behandeld worden	A	
Aansluiting vinden bij onze eindgebruiker/klant/cliënt is essentieel voor de kwaliteit van ons werk	B	
Ons bedrijf staat bekend om innovatie	C	
Ons bedrijf dan wel branche kampt in de toekomst mogelijk met personeelstekorten	D	
Onze organisatiestructuur is informeel en niet hiërarchisch	A	
Onze organisatie heeft een social return verplichting of PSO-keurmerk	B	
We zijn een kennisintensieve organisatie	C	
Werken binnen ons bedrijf behoeft zeer specifieke kennis en vaardigheden	D	
Talentontwikkeling staat bij ons hoog in het vaandel	A	
Onze organisatie onderschrijft de Banen Afspraak (Participatiewet)	B	
Innovatie en creativiteit zijn belangrijke factoren voor de producten/diensten die wij leveren	C	
Onze organisatie investeert veel tijd en aandacht in opleiden van personeel	D	
We staan bekend als een organisatie met een divers personeelsbestand	A	
Onze organisatie zet zichzelf in de markt als een sociale, inclusieve organisatie	B	
Onze organisatie kent zelfsturende teams	C	
Ons bedrijf staat bekend als inclusieve werkgever	D	



Meeste A gekozen?

Het gelijk behandelen van mensen is een belangrijke drive bij jullie op de werkvloer. Dit zorgt voor **gemotiveerde en betrokken medewerkers** die hun unieke talenten kunnen inzetten ("gelijkheidsperspectief").

Meeste B gekozen?

Diversiteit en inclusie zorgen voor legitimiteit zijn en daarmee onmisbaar, zowel in de ogen van jullie de klanten als stakeholders. Door hierop in te zetten, ontwikkelt jouw bedrijf een **sterke propositie** ("Legitimiteitsperspectief").

Meeste C gekozen?

Innovatie essentieel voor jullie bedrijf(stak). Diverse teams zorgen voor diverse visies en dit draagt aanzienlijk bij aan de creativiteit en hiermee **concurrentievoordeel** ("creativiteitsperspectief").

Meeste D gekozen?

Het benutten van **arbeidsmarktpotentieel** door meer diversiteit en inclusie, biedt voor jullie bedrijf(stak) een enorme kans om ook in de toekomst voldoende en vaardig personeel te behouden. ("arbeidsmarktperspectief").

WELKE UITDAGINGEN KOM JE TEGEN?

Tip! Gebruik de markeerfunctie en markeer in de tabel wat voor jou van toepassing is



Voor het realiseren van de meerwaarde, is kritisch durven kijken naar de eigen organisatiestructuur en -cultuur nodig. Past onze werkwijze nog bij onze doelen? Het vroegtijdig (h)erkennen van de uitdagingen helpt om beleid en praktijk te verenigen.

Geef hieronder aan in hoeverre er binnen het bedrijf waar jij werkt sprake is van randvoorwaarden om dit te bereiken.

Onze organisatie heeft vastgelegde visies, ambities en kernwaarden op het gebied van diversiteit en inclusie (diversiteitsbeleid) Zo ja, de inhoud hiervan is mij bekend en ik handel hiernaar Zo nee, ik ben bekend met de andere kernwaarden van onze organisatie en handel hiernaar.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Het hoger management heeft zichtbaar een voorbeeldrol in het uitdragen van het diversiteitsbeleid dan wel de kernwaarden van onze organisatie (denk aan culturele en gender diversiteit in de top, ruimte voor uiting diverse religies, werknemersnetwerken)	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Het hoger management vertaalt het diversiteitsbeleid dan wel de kernwaarden in concrete doelen en toetsbare eindresultaten, waarover periodiek verantwoording wordt afgelegd door het middenmanagement	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Het (top of midden) management stelt voldoende geld en tijd beschikbaar voor de implementatie van het diversiteitsbeleid dan wel de kernwaarden	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Het (midden) management van de organisatieonderdelen/ afdelingen is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, uitvoering en toetsing van het diversiteitsbeleid dan wel de kernwaarden	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Binnen ons team/afdeling worden afwijkende meningen gehonoreerd en spreekt onze direct (operationeel) leidinggevende mensen aan op opmerkingen die kunnen leiden tot uitsluiting. Ook als is het bedoeld als grapje.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Ik ervaar een werksfeer waarin collega's open staan voor verschillen (een positieve inclusiecultuur)	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Ik ervaar de vrijheid om met collega's te spreken over gevoelige onderwerpen (zoals psychische aandoeningen, seksuele/geslachts oriëntatie, racisme etc.)	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Ik ervaar binnen ons team/mijn afdeling weinig weerstand tegen (menings)verschil en verandering	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet
Onze organisatie draagt het belang van diversiteit en inclusie uit door externe als interne campagnes, evenementen, marketingstrategieën etc. (denk aan divers beeldmateriaal op bedrijfswebsite, deelname diversity day, mededingen awards, voeren keurmerken)	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Weet ik niet

WAT STAAT JOU TE DOEN?

Kijk nog eens naar de perspectieven, meerwaarde en randvoorwaarden.
Wat staat je binnen het bedrijf waar jij werkt te doen om van diversiteit en inclusie een succesfactor te maken?

Welke stappen kunnen daar concreet in gezet worden op de volgende gebieden....

Beleid

Organisatie

Cultuur

Personeelsbeleid

Aanbod en marketing

Overig



TAMARA DE GRAAF



06 - 12 82 90 17



www.sowhatprojecten.nl



info@sowhatprojecten.nl



sociaal &
ondernemend