



Maak werk
van inclusie



Inclusiescan: vliegende start naar meer inclusie

Je organisatie wil diversiteit beter benutten en werk maken van inclusie. Maar waar begin je? De inclusiescan van eelloo biedt een eenduidig, enthousiasmerend en laagdrempelig startpunt om met elkaar aan de slag te gaan. Je start met zelfreflectie: alle individuele medewerkers – ook de leiders – kijken eerst naar zichzelf. Vervolgens leg je verbinding met elkaar en kom je tot de juiste interventies.

HOE INCLUSIEF BEN IK?

De inclusiescan meet niet hoe divers een organisatie is of welke unconscious biases er zijn, maar brengt in kaart welke vaardigheden mensen in huis hebben om inclusie tot een succes te maken, meer ruimte te bieden voor verschillen, en ieders talent beter te benutten. Hoe kijk ik aan tegen diversiteit? Hoe ga ik om met verschillen? Hoe verhoud ik me tot anderen? Hoe inclusief zijn mijn perspectief en mijn gedrag? De rapportage bevat tips en adviezen en vergroot het inzicht in jezelf.

De inclusiescan bestrijkt vijf terreinen: managen van verschillen, open voor diversiteit, ruimte voor inclusie, samenwerken, en open voor verandering. Die worden in kaart gebracht met onderliggende schalen. Denk bijvoorbeeld aan inclusief leiderschap, besluitvorming, sociale inclusie, open-minded zijn en vertrouwen.

De scan is ontwikkeld door dr. Saniye Çelik, lector diversiteit en inclusie in Leiden, en eelloo. De scan is geschikt voor iedere organisatie.



Rapport inclusiescan

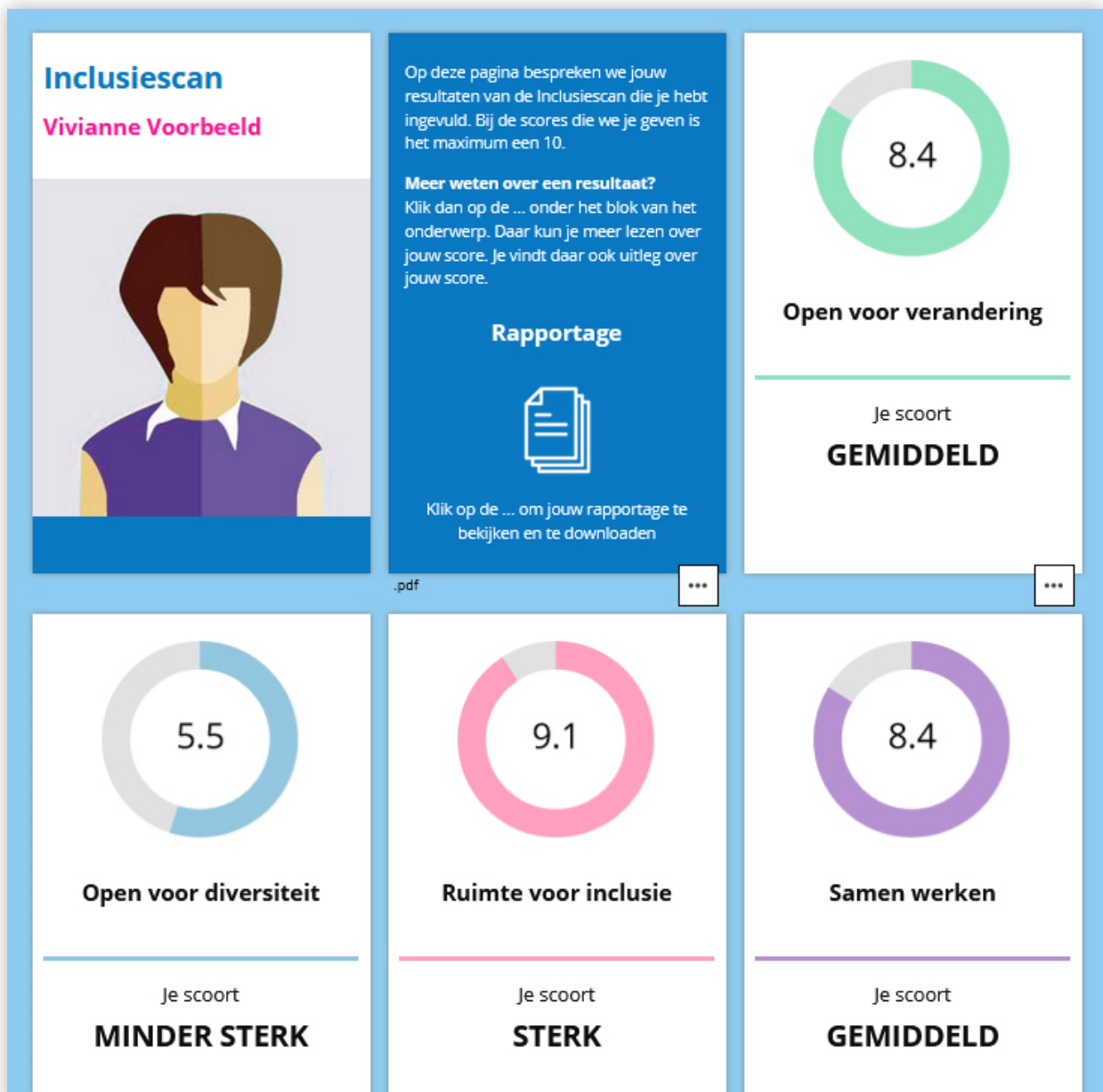
MEET OP INDIVIDUEEL NIVEAU, EN WISSEL MET ELKAAR VAN GEDACHTEN

De inclusiescan bevat circa negentig vragen die je in een kwartier kunt beantwoorden. De rapportage nodigt uit tot zelfreflectie en gesprekken met collega's. Medewerkers kunnen de resultaten eventueel online publiceren op een persoonlijke overzichtspagina.

Uniek aan de inclusiescan:

- Wetenschappelijk onderbouwd
- Laagdrempelig en snel in te vullen
- Een sterke basis voor interventies voor inclusie

Ook op organisatie- of teamniveau kun je rapportages opvragen. Dat gebeurt uiteraard op basis van geanonimiseerde gegevens. Teams, het MT of kleine projectgroepen kunnen onderling uitwisselen wie wat in huis heeft, zodat iedereen elkaar optimaal aanvult.



Presentatiepagina inclusiescan

AAN DE SLAG MET DE INCLUSIESCAN

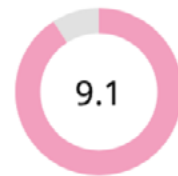
1. Laat iedereen reflecteren op zichzelf. In een kwartier tijd is de scan in te vullen.
2. Leer van de positieve rapportage met ontwikkeltips. De inclusiescan heeft meer het karakter van een interventie dan van een meting: dankzij concrete tips kan iedereen direct werk maken van meer inclusie.
3. Maak organisatie- of teamrapporten op basis van anonieme gegevens. Krijg inzicht in het geheel van aanwezige vaardigheden en ontwikkelpunten voor inclusie, zodat de organisatie gerichte interventies kan toepassen.

De vijf terreinen van de inclusiescan:

- **Managen van verschillen:** ervoor zorgen dat iedereen gelijkwaardig wordt behandeld.
- **Open voor diversiteit:** verschillen toelaten in je denken en handelen.
- **Ruimte voor inclusie:** verschillen tussen mensen de ruimte geven.
- **Samenwerken:** bereid en in staat zijn samen te werken.
- **Open voor verandering:** bereid en in staat zijn te veranderen.

Ruimte voor inclusie

'Ruimte voor inclusie' gaat over hoe jij je inzet om ruimte te geven aan verschillen tussen mensen. Wat kun jij doen om dit te versterken? Op basis van jouw scores hebben wij een paar goede tips voor je, waar je meteen mee aan de slag kunt!



Tips die jou op weg helpen

Jij denkt inclusief - hou dit vol en hou zicht op je vooroordelen

Jij bent goed bezig. Je geeft comfort en plezier aan mensen om zichzelf te zijn. Maar het is altijd goed om er regelmatig over na te denken. De meeste mensen hebben vaak niet door dat ze anderen buitensluiten. Sociale inclusie gaat over erbij horen, jezelf zijn en je aanpassen aan de omgeving waarin je werkt. Iedereen wil graag zichzelf kunnen zijn en worden geaccepteerd door anderen. Luister dus met nieuwsgierigheid naar verhalen en belangen van anderen en vertel wat je aan ze waardeert. Stel je nieuwsgierigheid voorop in gesprekken met anderen en parkeer je eigen mening. Let ook op de woorden die je gebruikt en of je daarmee niet onbewust de ruimte van de ander beperkt. Je zult merken dat de ander meer het gevoel krijgt gehoord en belangrijk gevonden te worden, de basis voor een prettige relatie.

Tips in het rapport

Vijf effecten van meer inclusie:

- Een kanteling: diversiteit heeft voortaan meer positieve dan negatieve gevolgen
- Een meer open houding naar elkaar en meer samenwerking
- Meer gelijkwaardigheid en gelijke (groei)kansen
- Meer werkgeluk voor ieder individu
- Meer oog voor elkaars talenten, en daardoor meer creatiekracht en innovatie



© Rob Lamping

Saniye Çelik, lector diversiteit en inclusie in Leiden:

"Diversiteit verwijst naar alle zichtbare en onzichtbare kenmerken waarin mensen van elkaar verschillen zoals geslacht of etniciteit, maar ook persoonlijke waarden en behoeften. Inclusie is het insluiten van alle verschillende individuen. Iedereen hoort erbij, iedereen doet ertoe. In hoeverre ben je in staat om daar ruimte aan te bieden? Met die vraag ga je aan de slag als je de inclusiescan invult. Je krijgt zicht op hoe je omgaat met mensen én hun talenten die in veel opzichten van elkaar verschillen."

Bij diversiteit en inclusie denken we snel aan het stimuleren van vrouwen of mensen met een andere culturele achtergrond, maar het gaat bij inclusie juist om elk individu. "Alle mensen willen gehoord, gezien en erkend worden voor wie ze zijn", zegt Saniye Çelik. "Jong of oud, man of vrouw, theoretisch of praktisch opgeleid, met of zonder getinte huid: inclusie en diversiteit gaan iedereen aan."

Vraag [hier](#) een demo aan en lees het hele interview.

Meer weten over de inclusiescan?

Bel ons op 088-100 47 77 of mail naar support@eelloo.nl.



Fort bij 't Hemeltje
Fortweg 9
3992 LX Houten

T 088 100 47 00
support@eelloo.nl
www.eelloo.nl

Postbus 24111
3502 MC Utrecht

KVK 30 13 67 88
BTW NL8049 13 328 B01
Bank NL82 RABO03692 64 290