MODULEBESCHRIJVING

Van diversiteit naar inclusie: iedereen draagt echt bij

Adaptieve module | ~20 min

Veel teams zijn op papier al divers (leeftijden, achtergronden, herkomst), zonder dat die verscheidenheid tot uiting komt: het zijn altijd dezelfden die praten. Geen quota of charters: deze module maakt een duidelijk onderscheid tussen diversiteit, de foto van wie er is, en inclusie, wat er echt in de ruimte gebeurt. De module brengt de onzichtbare diversiteit aan het licht, vaak de waardevolste, en maakt inclusie een zaak van iedereen, niet alleen van de HR-afdeling.

LEERDOELEN

01 Diversiteit (wie er aanwezig is) onderscheiden van inclusie (de kans voor iedereen om echt bij te dragen).

02 De onzichtbare en vaak nuttigste diversiteit van een team (achtergronden, ervaringen, denkwijzen) opsporen.

03 De vier gevoelens van inclusie herkennen: zich welkom voelen, op zijn plek, gewaardeerd en verbonden met anderen.

04 Inclusie elke dag in praktijk brengen met concrete stappen die iedereen zelf kan zetten, verder dan wat de wet vraagt.

DOELGROEP

Leidinggevenden en teamleden met uiteenlopende achtergronden die willen dat elk standpunt meeweegt in beslissingen.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Piotr, technicus, leidt de vergadering van drie collega's die de baliediensten van de afdeling moeten organiseren. Twee collega's willen die om beurten draaien; Priya heeft nog niets gezegd. Over tien minuten eindigt de vergadering en staat de groep op het punt dat idee over te nemen. Wat moet Piotr doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- De 4 aspecten achter het gevoel van inclusie (welkom, op mijn plek, gewaardeerd, verbonden) – Afthonios-methode, verwant aan de belonging-kaders (Coqual, BetterUp)
- Onderscheid diversiteit/inclusie, bekend geworden door Verna Myers (metafoor van het feest en de dans)
- Inclusie versus integratie/assimilatie, geïnspireerd op het model van Shore et al., 2011 (erbij horen + eigenheid)
- Zichtbare en onzichtbare diversiteit, geïnspireerd op de diversiteitsdimensies van Loden & Rosener, 1990

BRONNEN & REFERENTIES

- BetterUp, "The Value of Belonging at Work" (Harvard Business Review): een sterk gevoel erbij te horen gaat samen met 56% betere prestaties en een 50% lager risico op vertrek
- Salesforce: in totaal meer dan 22 miljoen dollar geïnvesteerd in gelijke beloning, met een jaarlijkse audit sinds 2015
- Verna Myers: "Diversiteit is uitgenodigd worden voor het feest; inclusie is gevraagd worden om te dansen"
- Shore et al. (2011) – inclusie, erbij horen en eigenheid binnen teams

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 15 november 2026