



Hoe inclusief zijn wij? Vul in voor jouw team, afdeling of organisatie

1 Onderscheid - Kloont niet <i>Over onze neiging tot klonen en lusten en lasten van stereotypen</i>	Cijfer tussen 1 - 10
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij waarderen zichtbare verschillen (kleding, leeftijd, m/v, huidskleur, haardracht) tussen mijn collega's en klanten. Vinden we leuk en moedigen we aan. 2. Wij waarderen onzichtbare verschillen (meningen, standpunten, religie, karakters, opleidingsniveau) tussen mijn collega's en klanten. Vinden we leuk en moedigen we aan. 3. Wij begrijpen hoe bij iedereen voorkomen en voorkeuren besluiten en manier van kijken beïnvloeden. 4. Wij werken bewust met mensen die anders zijn dan wij. 5. Wij beoordelen een idee, niet een persoon. 6. Wij onderzoeken onze oordelen en mindbugs bewust en actief. 7. Wij leren regelmatig over andere culturen en religies door erover te lezen, musea te bezoeken, te praten met mensen, te reizen. 8. Wij handelen vanuit de gedachte 'alle mensen zijn welkom, maar niet elk gedrag'. Wij zijn ons ervan bewust dat die grens voor iedereen persoonlijk en cultureel anders is, daarom staan wij open voor gesprek over deze grens. 	
2 Macht - Zie de macht van macht <i>Over apenrotsen en wie het voor het zeggen heeft</i>	Cijfer tussen 1 - 10
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij gaan bewust om met de vraag wie er bepaalt wat normaal is. 2. Wij zetten onze privileges en plek in de rangorde in voor het grotere geheel. 3. Wij zoeken actief momenten om onze privileges te delen met anderen (bijvoorbeeld: anderen uitnodigen voor presentaties en congressen, netwerken openstellen, geldelijke steun geven, aandacht geven, vakantiehuisje voor een weekend aanbieden). 4. Wij respecteren collega's in een hogere rankingpositie en blijven hen als mens zien; wij verketteren en verheerlijken ze niet. 5. Wij respecteren collega's in een lagere rankingpositie en blijven hen als mens zien; wij kleineren ze niet. 6. Wij kunnen zien hoe ranking relif heeft, en dat ieder van ons op verschillende items hoog of laag in de ranking kan zitten. 7. Wij zeggen er wat van als er mensen worden buitengesloten, gekleineerd, uitgelachen of gepest. 8. Wij kunnen hier op respectvolle wijze zeggen wat er gezegd moet worden, zonder angst voor afwijzing of onze eigen positie. 9. Wij herkennen sabotagegedrag bij onszelf en anderen. 10. Zodra wij sabotagegedrag merken in ons team, gaan we in gesprek, ook als dat spannend is. 	
3 Waarheid - Daag de waarheid uit en zoek naar en-en <i>Over hoe we met meerdere waarheden om kunnen gaan</i>	Cijfer tussen 1 - 10
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij accepteren volledig dat er meerdere waarheden zijn. 2. Wij durven onze eigen mening en de groepsnorm ter discussie te stellen. 3. Wij voeren eerlijke gesprekken over verschillen en overeenkomsten. 4. Wij gaan regelmatig actief op zoek naar ons eigen ongelijk. 5. Wij zien een andere mening niet als een obstakel en diversiteit als een gegeven. 6. Wij zoeken altijd actief naar de 'nee', de andere mening. Vragen regelmatig: heeft er iemand nog een ander idee? En: wat heb jij nodig om hierin mee te gaan? 7. Wij handelen soms vanuit of-of, maar zoeken zoveel mogelijk naar en-en. 8. Wij betrekken mensen die impact ondervinden van onze besluiten daar persoonlijk bij. 9. Wij worden zelf door anderen en leiders persoonlijk betrokken bij besluiten die impact hebben op ons werk en/of onze dagelijkse realiteit. 10. Wij hebben vaak meer vragen dan antwoorden en durven te twijfelen aan onze oordelen en keuzes. 	
4 Vertrouwen - Geniet van het onbekende <i>Over de creatie-energie die ontstaat door ongemak</i>	Cijfer tussen 1 - 10
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij doorbreken met regelmaat vaste patronen en routines en proberen nieuwe dingen uit. Dat vinden we leuk. 2. Wij creëren veiligheid voor onszelf door ons lerend op te stellen. 3. Wij erkennen en herkennen spanning en onzekerheid bij onszelf en anderen. Wij praten daarover als dat nodig is. 4. Wij creëren actief een safe space voor de verschillende teamleden en voor ons team als geheel om verschillen en onzekerheden toe te laten. 5. Wij kunnen goed blijven handelen als er onzekerheden zijn. 6. Wij zijn niet bang voor een pittig debat of een conflict. Dat hoort erbij. 7. Wij beheersen goede gesprekstechnieken en vaardigheden om conflicten uit te spreken met anderen. En gebruiken ze ook. Zowel 1-op-1 als in het team. 8. Wij zijn ons ervan bewust wanneer pusher, joiner, bruggenbouwer of het stille midden actief zijn in ons team bij een gepolariseerd thema. Wij weten hoe we de brandstof toevoer kunnen stoppen. 	
5 Lef - Jammen met uitersten <i>Over jammen met ritme en flow</i>	Cijfer tussen 1 - 10
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij zetten ons in voor verbinding en wij steunen inclusieve initiatieven openlijk. 2. Wij maken ruimte voor informeel, menselijk contact. 3. Wij hebben voldoende morele moed om in te gaan tegen een heersende norm. 4. Wij snappen de flow van de jamcirkel en we maken tijd vrij om met elkaar te leren jammen en uit te wisselen wat we daarvoor van elkaar nodig hebben. 5. Onze teamleden kunnen hun behoeften in communicatie en samenwerking goed verwoorden en daar luisteren we als groep naar. 6. Wij vragen aan anderen wat zij nodig hebben in de samenwerking en luisteren daar ook echt naar. 7. Wij stemmen onze communicatie en ons gedrag af op elkaar, de doelen en de situatie. Wij passen de werkwijze aan, niet de mensen. 8. Wij nemen het risico om onszelf bloot te geven. 9. Wanneer iemand passie voor iets voelt in zijn of haar werk, durven wij diegene daar 100% voor te laten gaan. 10. Wij streven naar zinvolle ontmoetingen met anderen en zijn bereid daar risico's in te nemen. 	