HET EXCLUSIE KNOOPPUNT

MODEL ONDERDEEL VAN HET BOEK
DE INCLUSIEROUTE VAN MADHU MATHOERA

GEVOLGEN

- Ontbreken representatie en rolmodellen
- Macht van de meerderheid
- Niet inclusieve diensten en producten
- Continuïteit van de organisatie onder druk door missen talent
- Lagere klanttevredenheid en loyaliteit
- Innovatie blijft uit
- Reputatieschade door publieke kritiek
- Verlies marktaandeel of concurrentievoordelen
- Minder loyale en productieve medewerkers
- Hoge verloop- en verzuimcijfers
- Verlaagde diversiteit
- Inclusie van processen is en blijft afhankelijk van mensen
- Klachten en negatieve reputatie
- Reactieve houding t.o.v. DGI
- Geen actieve insluiting
- Bagataliseren en geen prioriteit geven aan DGI
- DGI sabotage
- Niet inclusieve organisaties rituelen

SECUNDAIRE OORZAKEN

- Onvoldoende representatie en inclusie in externe communicatie
- Onaantrekkelijk werkgeversimago
- Besluitvorming is niet objectief en / of transparant
- Homogene denkpatronen
- Inclusie gezien als kostenpost
- Niet inclusieve besluitvorming
- Bevooroordeelde criteria
- Meerderheidsvoordeel
- Geen inclusieve richtlijnen en processen
- Niet alle perspectieven worden meegenomen
- Geen meldplekken of procedures voor misstanden
- Verouderde systemen en gebouwen
- Angst voor verlies eigen privilèges
- Groepsnorm stimuleert uitsluitend gedrag
- Niet bewust van eigen privileges of vooroordelen
- Onbewuste uitsluiting
- Niet inclusieve besluit-vorming & governance
- Macht van de meerderheid
- Structurele niet-inclusieve organisatie cultuur
- Onbewuste vooroordelen of meningen wegen teveel mee
- Ruimte voor micro-aggressie
- Ruimte voor uitsluitende grappen
- Niet inclusieve gespreksvormen, teammeettings of vergaderstructuren

PRIMAIRE OORZAKEN

- Werving en selectie processen zijn niet gelijkwaardig en inclusief
- Inclusie geen onderdeel van onboarding en interne processen
- Ontwikkelteam niet divers
- Wet en regelgeving missend
- Gebrek aan onderzoek naar gebruikersinzichten
- Ongelijkwaardige verloning en promotie processen
- Niet inclusieve interne communicatie
- Niet inclusieve en uitsluitende omgeving en faciliteiten
- Psychologische veiligheid niet ervaren
- Geen gedragscode inclusief handelen
- Onvoldoende bewustwording, kennis en vaardigheden
- Misbruik machtspositie
- Onvoldoende diversiteit in leiderschap
- Onvoldoende DGI kennis en competentie opbouw
- Geen consequenties
- Leiderschap neemt geen voorbeeldfunctie
- Geen commitment leiderschap
- Geen middelen voor DGI
- Onvoldoende inzicht DGI status
- Achterhaald beleid
- Onvoldoende DGI draagvlak
- Medewerkers voelen zich niet verantwoordelijk
- Schijn-inclusie
- DGI willekeur in uitvoer en acties
- DGI voelt als een keuze
- Reactieve houding - alleen actie bij DGI problemen
- Niet luisteren naar signalen van medewerkers
- DGI als uiterlijk vertoon
- Geen urgentie op DGI
- Inclusie is niet doorvertaald naar individuele verantwoordelijkheid
- Geen doorvertaling naar uitvoering en/of leercyclus
- Onvoldoende bewustwording en kennisopbouw
- DGI losstaand onderwerp

KENMERKEN & UITDAGINGEN

Ontbreken diversiteit in perspectieven en mensen
De samenstelling van het personeelsbestand weerspiegelt niet de diversiteit van de samenleving en/ of de doelgroep die de organisatie bedient. Daardoor ontstaat een monocultuur met gebrek aan perspectieven en mensen.

Niet inclusieve diensten en producten
De producten en diensten van de organisatie sluiten niet (goed) aan bij verschillende personen en groepen, en kunnen zelfs leiden tot uitsluiting of kwetsing.

Structurele ongelijkheden in meedoen en kansen krijgen
Medewerkers van ondervertegenwoordigde groepen kunnen niet gelijkwaardig meedoen. Tevens worden ze veelal verschillend beloond en gepromoot voor gelijkwaardig werk, vaak gebaseerd op gender, etniciteit of andere factoren.

Organisatiecultuur is niet inclusief
De organisatiecultuur, normen en gedragingen zijn niet inclusief, waardoor interacties met ondergerepresenteerde groepen kleinerend, beledigend of zelfs uitsluitend kunnen zijn.

Ongelijkwaardige besluitvorming & bestuur
De sturing en besluitvormings-processen van de organisatie laten weinig ruimte voor inclusie en het actief betrekken van verschillende perspectieven.

Onvoldoende concreet DGI beleid en uitvoering
De organisatie heeft een onvoldoende concrete visie opgesteld over DGI en de doelstellingen. Ook kan het DGI-beleid onvoldoende of niet doorvertaald zijn in de organisatiestructuur en uitvoering, waardoor actie en verandering uitblijft.

HOE HERKEN JE EEN NIET INCLUSIEVE ORGANISATIE?

We kijken graag hoe het knooppunt binnen jullie organisatie werkt en bieden daarna een duidelijke aanpak. Contact ons!

Comuun
comuun.com

DE INCLUSIEVE ORGANISATIE
deinclusieveorganisatie.nl

Copyright 2025: De Inclusieve Organisatie. Dit model is uitsluitend voor persoonlijk gebruik. Delen, reproduceren of commercieel inzetten is niet toegestaan. Voor gebruik is toestemming van De Inclusieve Organisatie vereist.