

INHOUD

1	VERSNELLERS EN VEELGEBRUIKTE CONCEPTEN	13
	Semiha Denktas & Gwen de Bruin	
1.1	Versnellers	14
1.2	Veelgebruikte concepten	22
1.2.1	Diversiteit	22
1.2.2	Intersectionaliteit	26
1.2.3	Minderheid of 'minoritized'?	29
1.2.4	Gelijke kansen, rechtvaardigheid en toegankelijkheid	31
1.2.5	Stereotypen, vooroordelen en discriminatie	37
1.2.6	Inclusie	42
1.2.7	Woke	43
2	ONZE INTEGRALE AANPAK VOOR INCLUSIE, DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN TOEGANKELIJKHEID	49
	Gwen de Bruin & Semiha Denktas	
2.1	Waarom een inclusieve organisatie?	50
2.1.1	Motivatie	51
2.1.2	Minder vooroordelen en discriminatie	51
2.1.3	Passend bij de huidige samenleving	53
2.2	Welke uitgangspunten zijn belangrijk voor een integrale aanpak?	54
2.3	Wie gaat het doen?	66
3	VERBINDING EN BETROKKENHEID	73
	Jacqueline Onyenze & Anne Wijtzes	
3.1	Bouwstenen van outreach	74
3.1.1	Oprechte interesse tonen en investeren in vertrouwen	75

3.1.2	Inclusieve communicatie	75
3.1.3	Representatie	77
3.1.4	Bottom-up & vraaggericht proces	78
3.2	Inspraak organiseren	79
3.3	Outreach programma 'Onze Toekomst Verbinden'	81
3.3.1	Early Outreach	83
3.3.2	Student Centered Support	84
3.3.3	Faciliteren van outreach en engagement op onze eigen instelling	85

4 INCLUSIEVE ORGANISATIECULTUUR EN COMMUNICATIE **87**

Yumna Asaf & Joris van den Ring-Bax

4.1	Stel je voor	88
4.2	Bouwstenen voor een inclusieve organisatiecultuur	91
4.3	Werken aan het individu door kritische zelfreflectie te verbeteren	91
4.3.1	Grappig of niet?	92
4.3.2	Identiteitswielen	94
4.3.3	Peer review: elkaars prestaties beoordelen	95
4.4	Werken aan interpersoonlijke processen door communicatie te verbeteren	96
4.4.1	Constructieve communicatie	96
4.4.2	Open en actief luisteren	97
4.4.3	Interculturele communicatie	99
4.5	Werken aan een gemeenschap	103
4.5.1	Inclusieve onboarding programma's	103
4.5.2	Succesfactoren van een inwerkprogramma	104
4.5.3	Het 4C-kader voor een doeltreffend inwerkprogramma	105
4.5.4	Samenwerking en dialoog verbeteren	106
4.6	Communicatie op institutioneel niveau	107
4.6.1	Definitie en voordelen van inclusieve communicatie	108
4.6.2	Inclusieve content	109
4.6.3	Inclusieve taal	110
4.6.4	Inclusief beeldmateriaal	113
4.6.5	Toegankelijkheid	115

5 INCLUSIEF HR-BELEID 117

Katarina Putnik

5.1	Diverse motivaties	118
5.2	Verschillende interventies, op verschillende niveaus	119
5.2.1	De systeembenadering	119
5.2.2	Individuele benadering	119
5.2.3	Systeem én individu	120
5.3	Samen interventies ontwikkelen	121
5.4	Inclusieve werving en selectie	123
5.4.1	Werven en selecteren van de beste kandidaat voor je team	124
5.4.2	Bereik een grote vijver van geschikte kandidaten	126
5.4.3	Objectieve (voor)selectie	129
5.5	Verschillende medewerkers weten te binden en te promoten	133
5.5.1	Welkom	134
5.5.2	Succesfactoren om binding van verschillende medewerkers te vergroten	135
5.5.3	Transparante en onbevooroordeelde promotie	137
5.6	Exit	139
5.6.1	HR-gegevens over vertrekkende medewerkers	140
5.6.2	Exit-enquêtes	141
5.6.3	Exit-interviews	141

6 MONITORING EN ONDERZOEK 145

Helen Tibboel

6.1	Waarom onderzoek doen?	147
6.2	Aan welke eisen voldoet een goed monitorings- en onderzoekssysteem?	149
6.2.1	Een consistent monitorings- en onderzoekssysteem	149
6.2.2	Rekening houden met (onbewuste) vooroordelen	153
6.2.3	Integrale monitoring en onderzoek	156
6.2.4	Respectvolle en ethische gegevensverzameling	160
6.2.5	Kritisch en reflectief zijn bij monitoring en onderzoek	163
6.2.6	Toegankelijkheid van onderzoek	165
6.2.7	Een systeem dat groeit en evolueert	168
6.3	Doe het samen	172

7 INCLUSIEF LEIDERSCHAP	175
Rutger Engels & Semiha Denктаş	
7.1 Vertragers	175
7.2 Gebrek aan divers leiderschap	177
7.3 Richtinggevende principes	178
7.4 Hoe werkt inclusief leiderschap in de praktijk?	180
7.5 De rol van de Chief Diversity Officer	187
7.6 Tot slot	188
BIJLAGEN	190
OVER DE AUTEURS	205
REGISTER	209