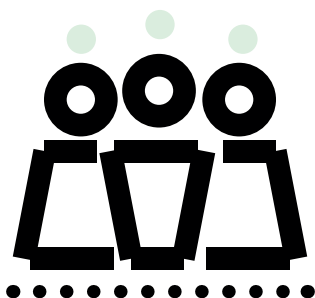


3. DOE DE CHECK!

Met behulp van onderstaande checklist kan je nagaan in welke mate in jouw organisatie vandaag al rekening wordt gehouden met de verschillende aspecten van levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer.



PIJLER I – CREËER EEN INCLUSIEF KLIMAAT

MP 1 — INCLUSIE WORDT GEMETEN EN GEMONITORD.

- | | | |
|---|----|-----|
| · De organisatie brengt in kaart hoe er wordt gescoord op vlak van diversiteit en/of inclusie (bv. via een scan). | JA | NEE |
| · Inclusie wordt gemonitord op het niveau van praktijken (bv. via enquêtes of in functioneringsgesprekken of exitgesprekken). | JA | NEE |

MP 2 — ER WORDT INCLUSIEF GEREKRUTEERD, GESELECTEERD EN ONTHAALD.

- | | | |
|--|----|-----|
| · De rekrutering vindt plaats via diverse kanalen. | JA | NEE |
| · De vacatureteksten bevatten enkel de essentiële functievereisten. | JA | NEE |
| · De selectiecriteria zijn taak- en functiegericht. | JA | NEE |
| · De selectiecommissie is divers samengesteld. | JA | NEE |
| · Het onthaal van nieuwe medewerkers is goed voorbereid met aandacht voor voldoende persoonlijk contact. (bv. onthaalbrochure opgesteld en/of peter/ meter aangesteld) | JA | NEE |

MP 3 — ER WORDT INCLUSIEF GECOMMUNICEERD.

- | | | |
|--|----|-----|
| · De organisatie communiceert vanuit gedeelde doelen in klare, heldere taal. | JA | NEE |
| · De (levensbeschouwelijke) diversiteit in de organisatie wordt visueel geuit (bv. op de website, in nieuwsbrieven, brochures, presentaties ...). | JA | NEE |

MP 4 — INCLUSIEVE COMPETENTIES WORDEN VERSTERKT EN KENNIS WORDT VERBREED.

- | | | |
|---|----|-----|
| · De organisatie biedt competentieversterkende en kennisverbredende opleidingen en/of trainingen over inclusiegerelateerde topics aan (bv. workshops rond het verkrijgen van inzichten in vooroordelen of opleidingen rond het versterken van inclusieve leiderschapsvaardigheden). | JA | NEE |
|---|----|-----|

PIJLER II – HANTEER EEN INCLUSIEVE LEIDERSCHAPSSTIJL

MP 5 — ER IS EEN VEILIGE WERKOMGEVING.

- | | | |
|--|----|-----|
| · Leidinggevenden polsen regelmatig naar persoonlijke ervaringen en inzichten van medewerkers. | JA | NEE |
| · Leidinggevenden pikken hierbij in op zaken die opvallen en verband (kunnen) houden met levensbeschouwing. | JA | NEE |
| · Stereotypering wordt te allen tijde vermeden. | JA | NEE |
| · Er is aandacht voor het fenomeen ‘covering’, waarbij werknemers (menen) delen van hun identiteit verborgen (te moeten) houden op de werkvloer. | JA | NEE |
| · Er wordt ruimte gecreëerd voor de stem van de minderheid. | JA | NEE |

	JA	NEE
MP 6 — DRAAGVLAK WORDT GECREËERD.		
· Leidinggevenden betrekken medewerkers bij beslissingen die verband (kunnen) houden met inclusie en levensbeschouwelijke diversiteit (bv. door werkgroepen op te zetten).	JA	NEE
· Leidinggevenden informeren medewerkers via diverse kanalen over acties die kaderen binnen inclusie en levensbeschouwelijke diversiteit.		
	JA	NEE
MP 7 — INCLUSIEF DENKEN EN DOEN WORDT BEVORDERD.		
· Leidinggevenden hebben oog voor verschillen én overeenkomsten tussen werknemers.	JA	NEE
	JA	NEE
· Leidinggevenden geven zelf het goede voorbeeld in gedrag.		
· Leidinggevenden reageren onmiddellijk op niet-inclusief gedrag.		

PIJLER III - ZET INCLUSIEVE PRAKTIJKEN OP

	JA	NEE
MP 8 — VOORZIENINGEN WORDEN AFGESTEMD OP PERSOONLIJKE NODEN EN WENSEN.		
· De organisatie voorziet een ruimte die kan gebruikt worden voor stille activiteiten.	JA	NEE
	JA	NEE
· Het is mogelijk om zich te wassen op de werkvloer.		
· Ook is er bij een drink, lunch of diner een ingrediëntenlijst en/of een ruim aanbod aan gerechten en dranken.		
MP 9 — TAKEN, UURROOSTERS EN VERLOFREGELINGEN ZIJN ZO PERSOONSGERICHT MOGELIJK.	JA	NEE
· Aanpassingen in het takenpakket en/of uurroosters zijn mogelijk voor een bepaalde periode of verlofwensen worden snel besproken zodat zoveel mogelijk aan ieders wensen kan voldoen.		
MP 10 — VERBONDENHEID OP EN NAAST DE WERKVLOER WORDT GESTIMULEERD.	JA	NEE
· De organisatie voorziet in een aangename plek waar werknemers samen kunnen eten.	JA	NEE
· Er is eventueel een spelelement op kantoor en/of er worden activiteiten buiten de werkuren georganiseerd.		

Merk je dat jouw organisatie op veel van deze vragen JA kan antwoorden? Dan ben je op de goede weg naar een succesvol management van levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer.

Is dat niet het geval? Dan is er ruimte voor verbetering. Je kan een beroep doen op de expertise en ondersteuning van het expertisecentrum Publieke Impact en hun uitgebreid netwerk van experts.