



SANA SELLAMI

Expert strategie en inclusie

[Untitled Workers Club](#)



Dr. Sana Sellami bouwde expertise op binnen het domein diversiteit en inclusie, waarbij inclusieve organisatiecultuur en communicatie belangrijke topics zijn. Ze is diversiteit- en inclusie-expert en maakt deel uit van de Untitled Workers Club, een bureau dat gespecialiseerd is in cultural branding.

Volgens deze expert is het belangrijk om na te gaan hoe je als organisatie scoort op het vlak van inclusie en de omgang met levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer. Zo weet je als manager waar je nu al staat als kmo en welke stappen je in de toekomst dient te zetten.

BEVRAAG HOE MENSEN ZICH VOELEN

“Inclusie monitor je niet door het aantal medewerkers met een andere achtergrond te tellen, maar wel door **op regelmatige tijdstippen je medewerkers te bevragen**. Dit kan zowel face to face als via een enquête, afhankelijk van de samenstelling en wensen van je team. Laat in deze bevraging zeker volgende zaken aan bod komen: Hoe voel je je op de werkvloer? Kan je jezelf zijn tijdens de werkuren? Heb je het gevoel dat je erbij hoort? Dat je erkend wordt? Op die manier krijg je een duidelijk beeld van de perceptie van inclusie op de werkvloer en kan je gericht acties opzetten.”

VOLG OOK ENKELE HARDE CIJFERS OP

“Daarnaast is het zeker ook **nuttig om een aantal harde cijfers te meten en op te volgen**. Denk bijvoorbeeld aan cijfers omtrent het personeelsverloop. Hoewel je geen rechtstreeks verband kan leggen tussen deze cijfers en inclusie, kunnen ze onrechtstreeks wel een indicatie geven over hoe goed iemand zich op de werkvloer voelt. Daarnaast is de exitfase ook essentieel. Door systematisch bij te houden waarom mensen vertrekken, verkrijg je veel informatie.”

BEHANDEL LEVENSBESCHOUWELIJKE VRAGEN OP DEZELFDE MANIER ALS ALLE ANDERE VRAGEN

“Tot slot is het van belang om komaf te maken met de vaak negatieve connotatie of het negatief beladen gevoel rond levensbeschouwelijke vraagstukken. “Mag ik gaan bidden?” of “Mag ik gaan roken?” Beide vragen peilen eenvoudigweg naar een korte onderbreking van het werk voor persoonlijke noden. Behandel ze dus op dezelfde manier. Onderzoek wat organisatorisch mogelijk is en ga met elkaar in dialoog tijdens je zoektocht naar een mogelijke oplossing.”