ZELFEVALUATIE VAN INCLUSIEF GEDRAG

VOOR WIE?

Voor iedereen op het werk : medewerkers, HR, management.

WAT?

Heb je al eens stil gestaan bij hoe je zelf functioneert? Soms ben je je niet altijd bewust van hoe je de zaken aanpakt. Deze tool helpt je je eigen gedrag te evalueren aan de hand van acht verschillende situaties.

HOE TE GEBRUIKEN?

Lees onderstaande vragen en beantwoord ze eerlijk – dit is enkel voor jou bestemd. Probeer je een reële situatie in te beelden die zich in je werkomgeving heeft voorgedaan. Oordeel niet over je resultaten, observeer ze enkel.

Denk na hoe je zelf te werk gaat en baseer je op de stellingen omschreven in de tool. Geef jezelf bij elke stelling een score van 1 tot en met 5. Je eindscore vertelt je meer over hoe inclusief je functioneert.

HOE INCLUSIEF BEN IK ZELF?

BIJNA NOOIT	NIET DIKWIJLS	SOMS	DIKWIJLS	HEEL DIKWIJLS
1	2	3	4	5

	FREQUENTIE
Collega's vertrouwen die anders zijn dan ik	
Heb ik advies nodig, dan vraag ik het collega's die qua generatie, gender, afkomst en taal verschillen van mij.	
Authentieke feedback vragen	
Ik vraag collega's regelmatig feedback na presentaties of events die ik heb georganiseerd. Ik sta open voor elke feedback over mijn prestaties, ook negatieve commentaar. Samen weten we meer.	
Aandacht voor humor, microagressie vermijden	
Ik tolereer geen seksistische, homofobe of ongepaste grappen/woorden die anderen kunnen kwetsen. Ik ga na hoe mensen zich door dit soort humor gekwetst voelen en laat de betrokkene weten dat ik dit niet apprecieer.	
Respectvolle nieuwsgierigheid tonen	
Ik leer mijn collega's graag beter kennen, ik deel graag mijn eigen (culinaire, muzikale, religieuze ...) tradities en ben benieuwd naar die van hen. Ik neem wanneer het kan deel aan bedrijfsevents die verband houden met diversiteit.	
Nieuwe teamleden verwelkomen	
Wanneer mijn team een nieuw teamlid verwelkomt of wanneer iemand terugkeert uit een lange vakantie, dan let ik op hun inclusie.	
Risico's van onbewuste vooroordelen	
Ik denk dat onbewuste vooroordelen van een meerderheid een minderheid kunnen discrimineren. Ik ben me bewust van dit risico en let altijd extra op wanneer er slechts één persoon van andere afkomst/ gender/taal/generatie in een vergadering zit - om ervoor te zorgen dat ze zich zelfverzekerd voelen om hun ideeën te uiten.	
Mezelf zijn op het werk	
Ik begrijp dat ik door authentiek te zijn op het werk een grotere bijdrage lever en me ook beter voel. Ik ben niet bang om mijn ware aard te tonen aan mijn collega's.	
Anderen de kans geven zichzelf te zijn op het werk	
Roddels zijn nefast voor inclusie. Als ik hoor roddelen over de religie, seksuele geaardheid, handicap of andere aspecten van een collega, doe ik niet mee en moedig ik mijn collega's aan om te stoppen met het verspreiden van die roddels.	

Check nu je scores en maak een totaal tussen 8 en 40.

Is jouw score lager dan 24?

- Misschien voel je je ongemakkelijk om anderen te benaderen of om te vertellen hoe je je voelt op het werk. Een eerste stap zetten naar collega's die anders zijn dan jij, of reageren op microagressie of roddels, is niet makkelijk en vergt moed. Probeer enkele kleine stappen te zetten.
- Respectvolle nieuwsgierigheid is een kwaliteit die je kunt aanmoedigen. Dit betekent: begrijpen dat sommige collega's in een andere realiteit leven dan jij. Dat doe je door meer met hen om te gaan en daar de tijd voor te nemen.

Ligt jouw score tussen 24 en 40?

- Je draagt elke dag bij tot een cultuur van inclusie op je werk. Je kunt in de goede richting blijven evolueren.
- Door opleiding, door meer te lezen en door te leren over onbewuste vooroordelen en inclusie, maar vooral door je kring van mensen die je vertrouwt uit te breiden en meer divers te maken, kun je je eigen inclusieve gedrag verbeteren.

GRAAG MEER INFO?

InclusionInFinance@febelfin.be