

OUD- MEDEWERKERS & INCLUSIVITEIT

OEFENING INCLUSIEF DENKEN

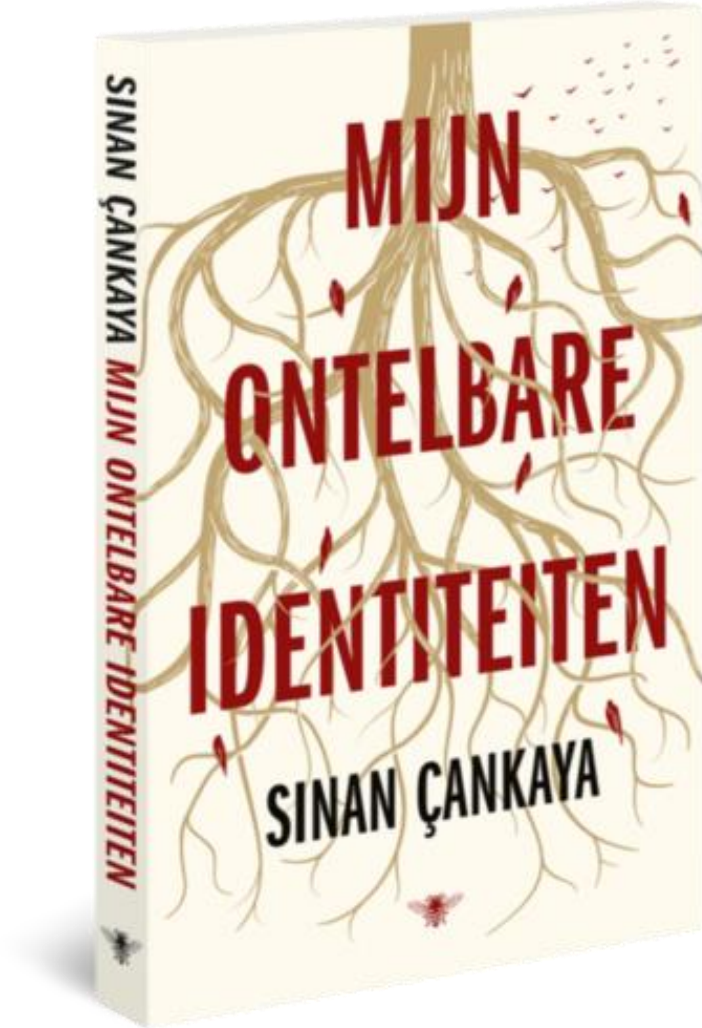
1. **assumpties vs nieuwsgierigheid**
 - *Gedachte:* "Niet actief in arbeidsproces, wat doen ze met kennis?"
 - *Assumptie:* "Alleen in arbeidsproces wordt waarde toegevoegd."
2. **toegevoegde waarde jullie voor mij?**
3. **toegevoegde waarde van mijn verhaal voor jullie?**



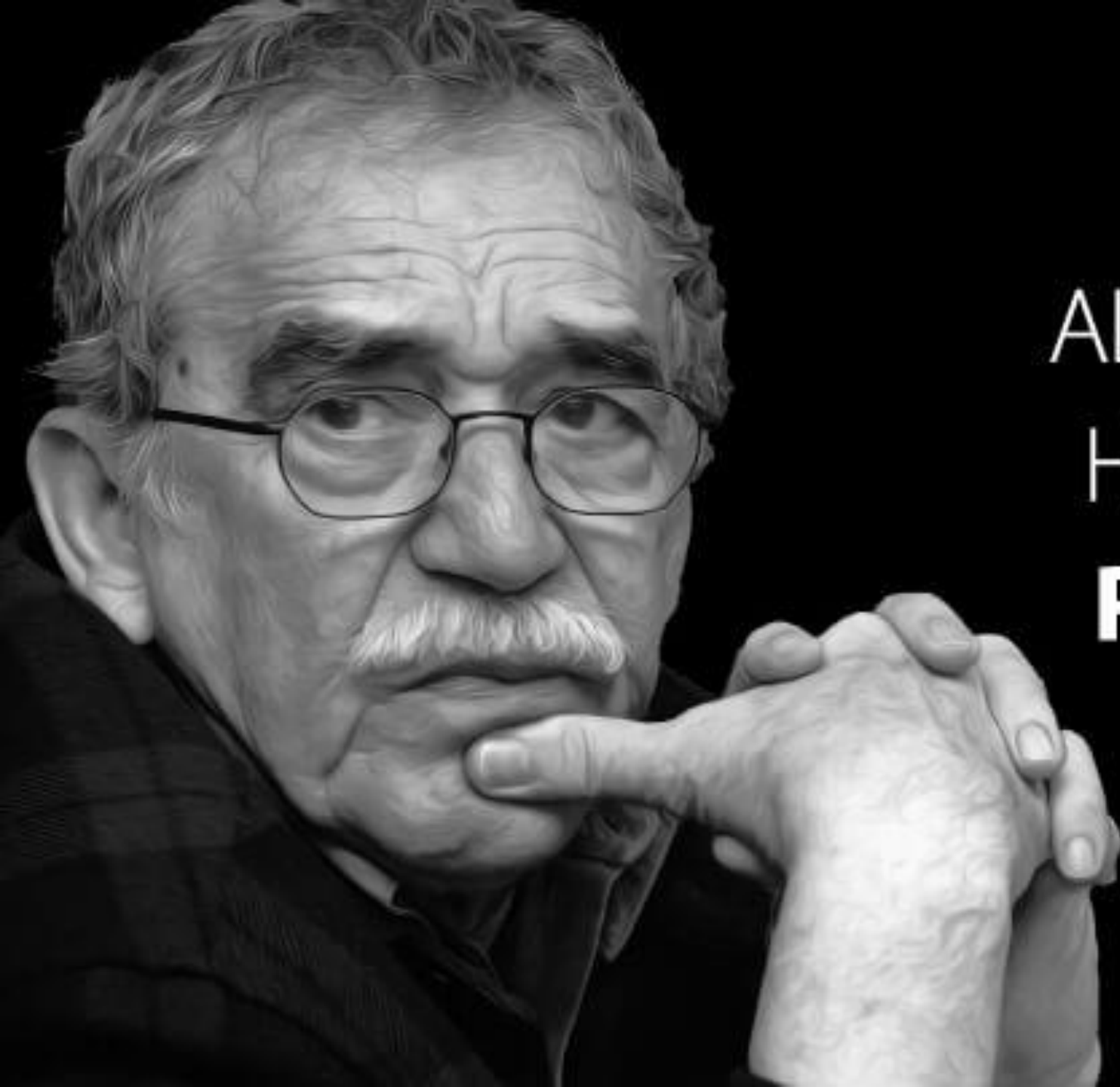
Even voorstellen...

Jiwan Does

- Sinds 2017 actief als leidinggevende in het onderwijs
 - ...en uitvoerder huishoudschema van partner
- Geboren in Utrecht
 - 'waar kom je oorspronkelijk vandaan?' meest gestelde kennismakingsvraag op universiteit
- Scoorde altijd goed op Nederlandse lees-, spreek- en schrijfvaardigheid
 - Gevoelens uit ik meestal in een mix van Sranantongo & Papiaments
- Heb een dubbele migratie-achtergrond, beide ouders in Paramaribo geboren.
 - Geen armoede. Geen strafblad. Geprivilegieerde jeugd. Geen multicultureel probleem
- Ik moet erg m'n best doen om privé overal op tijd te zijn
 - En daar kunnen sommige van mijn Surinaamse vrienden best geïrriteerd door raken



Holistisch Ontmoeten



ALL **HUMAN** BEINGS
HAVE THREE **LIVES**:
PUBLIC, PRIVATE,
AND SECRET.

WWW.MAGICALQUOTE.COM

GABRIEL GARCÍA MÁRQUEZ

Nieuwsgierig...

- i. Wat vond u fijn en kenmerkend aan het werken voor de HR?
- ii. Moest u ergens aan wennen toen u als nieuwkomer op de HR begon?

Inclusief Leiderschap in Onderwijscontext

Wat is er te winnen?

1. **Sociale veiligheid**
2. **Onderwijskwaliteit**
3. **Maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling, gezien als minisamenleving**

"Education is not preparation for life; education is life itself."

~John Dewey



QuoteDiaries.com

Enkele inclusiviteitsbegrippen

- Groepsdenken: *Wij en zij*
- Dominante groepen en niet-dominante groepen
- Meerderheidsgroepen en minderheidsgroepen
- Insluiten en buitensluiten
- *Sense-of-belonging*

Waarom is sociale veiligheid belangrijk?



- Welzijn van medewerkers

Meta-Analysis

88 studies, 93 samples
73,877 working women
Correcting for job stress

Impact on:

- Commitment
- Work satisfaction
- Physical health
- Mental health

Intense, infrequent workplace experiences
sexual coercion, unwanted sexual attention

SIMILAR EFFECTS

Less intense, frequent workplace experiences
sexist organizational climate, gender harassment

Sojo, Wood & Genat (2016)

Prof. dr. Sandra Groeneveld (Publiek Management), *Webinar (2022)*

- Leiderschap & Sociale Veiligheid

FACTOREN BIJ SOCIALE ONVEILIGHEID

- Machtsongelijkheid
- Diversiteit
- Werkdruk & Competitie
- Online relaties



Prof. dr. Sandra Groeneveld (Publiek Management), *Webinar (2022)*

- Leiderschap & Sociale Veiligheid

Waarom is sociale veiligheid belangrijk?



- Leren en presteren



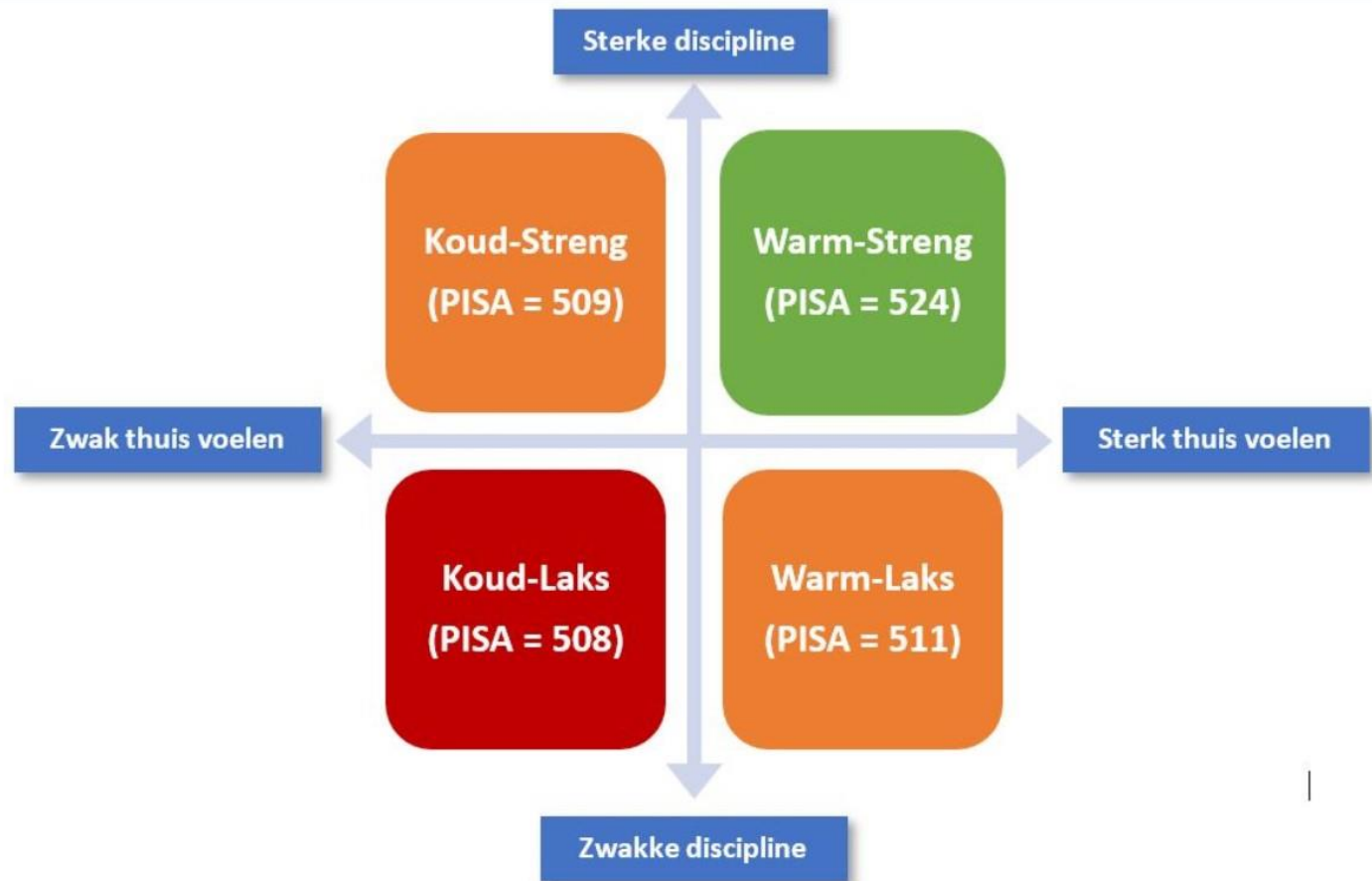
Prof. dr. Sandra Groeneveld (Publiek Management), *Webinar (2022)*

- Leiderschap & Sociale Veiligheid

ONDERWIJSKWALITEIT & SOCIALE VEILIGHEID

Nieuwsgierig...

- i. Had u binnen uw team een aanspreekcultuur?
- ii. Waar plaatst u uw oude team binnen het model?



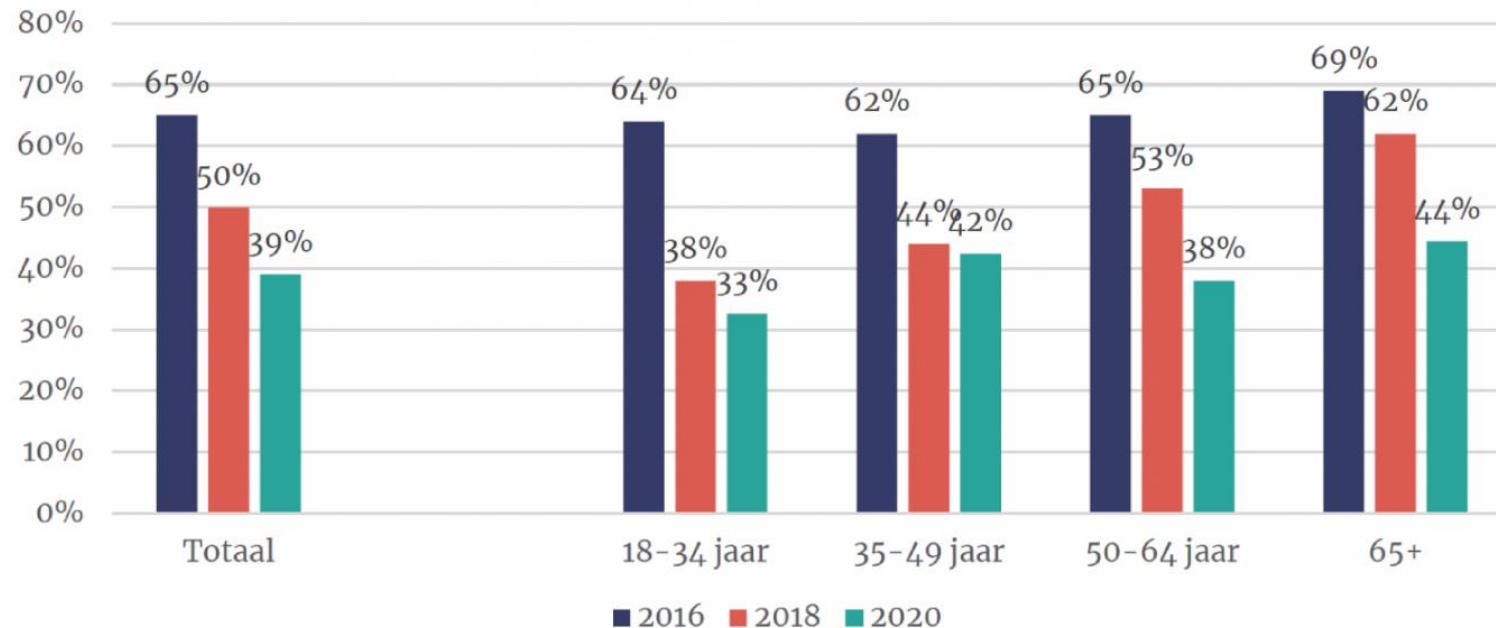
* PISA 2018, Vlaanderen Begrijpend Lezen (N= 4458)

Onderwijskwaliteit:
waarderen van *zijn* en sturen op *doen*

Een Verandering in Maatschappelijke Verantwoordelijkheid



HOOP EN VERTROUWEN DOOR WAARDIGE SCHURING?



**Transformative engagement
tussen dominant & non –
dominant**

*Dr. Amina Cairo
(Holding Space, 2021)*

Figuur B – “Het uiterlijk van Zwarte Piet moet blijven zoals het was (met zwarte huidskleur)” (% naar leeftijd)



Inclusief Leiderschap, *makkie?*

- Wat betekent het?
- Wat vraagt het van een leider?
- Ervaringen: *best practices?*

Gevolgen voor leiderschap

- Inclusief leiderschap is een essentieel en integraal onderdeel van leiderschapskwaliteit en -verantwoordelijkheid
- Dilemma's als experimentele leercontext
- Kwetsbaar in persoonlijke leercurve
- Je eigen vanzelfsprekendheden bespreekbaar durven te maken
- Wie evalueert de kwaliteit van je inclusief leiderschap?

Inclusiviteitsvragen voor leiders

Wat zijn de heersende (lees: dominante) normen en waarden binnen een organisatie?

Welke ruimte bestaat er om deze kritisch te bevragen door nieuwkomers en/of medewerkers die ogenschijnlijk niet aan de (ongeschreven) normen voldoen?

Bestaat er een niet-oordelende nieuwsgierigheid naar iemand die 'anders' denkt, handelt en/of eruitziet?

Wordt 'anders' denken, handelen of ogen gewaardeerd?

Zijn er ook waarden en normen die de organisatie als *non-negotiable* ziet? En weet iedereen dat?

Wat is mijn rol en verantwoordelijkheid bij het versterken van een *sense-of-belonging* voor al mijn medewerkers en het beschermen van de sociale veiligheid?

Dilemma's als *experimentele* leercontext

- Wel of geen gebedsruimte?
- “Ik hoor collega's opmerkingen maken over mensen met een migratieachtergrond!”
- Moeten we het verbieden een andere taal dan Nederlands te spreken op school?
- “Ik voel me onveilig als student. Racisme.”
- “Ik voel me onveilig als student, ik mag niets over Israël zeggen.”
- “Ik voel me onveilig als docent.”
- “Ik voel me onveilig als leidinggevende.”
- “Stagediscriminatie, hoe gaan we ermee om?”
- “Gender, racisme, religie..... ik zie mensen gewoon als mensen, en volgens mij doen de meesten dat.”
- “Diversiteit? Het gaat om kwaliteit.”
- “Feminisme? Het gaat met mannen veel slechter dan met vrouwen.”



Polaris

Poolster bij dilemma's

Everyday, human dignity

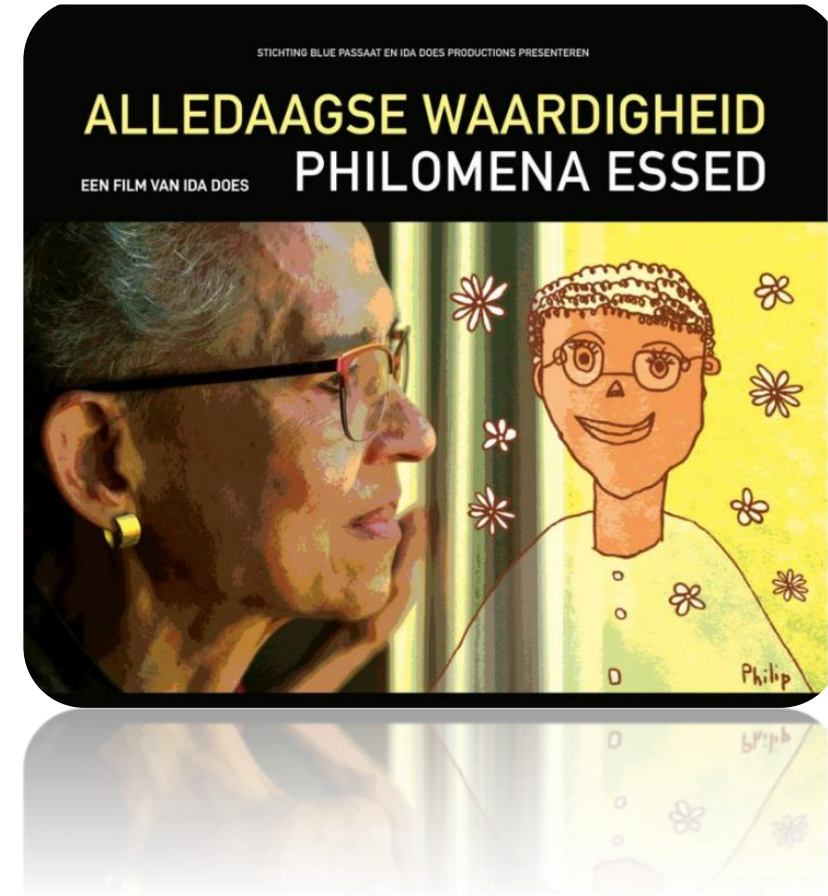
→ *Binnen en buiten het arbeidsproces*

Het waarom van Inclusief Leiderschap

*“Towards a culture of care in higher education”
(Prof. Philomena Essed, Spinoza-lezing 2022)*

[Alledaagse waardigheid - 2Doc.nl](https://www.2doc.nl/alleedaagse-waardigheid)

34:10 – 40:22



TV UITZENDING: 19 oktober NTR-2Doc NPO2 om 22:19



I've learned that people
will forget what you
said, people will forget
what you did, but
people will never forget
how you made them
feel.

Maya Angelou

