

## Hoe inclusief is uw organisatie? De quickscan

Onderzoekers beschrijven 4 fases om tot een interculturele organisatie te komen. Organisaties in de weerstands- of conformiteitsfase zien de eigen cultuur als enige of 'betere' cultuur. Organisaties in de inclusieve of proactiviteitsfase zien de eigen cultuur als gelijkwaardig ten opzichte van andere culturen.

Toets de vragenlijst af bij je werkgever, zodat je jouw coaching hierop kan afstemmen.

- 1) vul onderstaande vragenlijst in met het bedrijf of het team.
- 2) Tel de scores per kleur op. De hoogste score per kleur geeft aan in welke fase de organisatie zit.

	1 Helemaal niet akkoord	2 Niet akkoord	3 Neutraal	4 Akkoord	5 Helemaal akkoord
Diverse managers worden ervaren als een bedreiging.					
Het bedrijf doet niets om diverse werknemers aan te trekken.					
Het bedrijf richt zich op het wettelijk minimum qua diversiteit.					
Diversiteit wordt in eerste instantie gezien als barrière .					
Het bedrijf is een voorbeeldbedrijf qua diversiteitsbeleid.					
Het bedrijf zoekt actief kanalen om diverse werknemers aan te trekken.					
Het management ziet diversiteit als een voordeel / meerwaarde					
De organisatiestructuur is aangepast aan de noden van verschillende culturen					

*Questionnaire adapted from Dass & Parker (1999)*

(paars: weerstandsfase, oranje: conformiteitsfase, blauw: inclusiefase, groen: proactiviteitsfase)

Organisaties in de weerstandsfases zien geen voordeel in diversiteit. Focus hier op bewustwording rond diversiteit via readiness-processen.

De meeste organisaties zitten in de conformiteitsfase: ze volgen maatschappelijke ontwikkelingen en doen wat wettelijk verplicht is.

Organisaties in inclusiefase geloven in de voordelen van diversiteit.

Organisaties in de proactieve geloven dat diversiteit in personeel cruciaal is voor groei op lange termijn en bedden dit in de organisatiestructuur in.

Bron: [Nimap](#), The toolkit for companies & training toolkit, tool 2, p.13-15