

De inclusieroute

Madhu Mathoera

De inclusieroute

Duurzame verandering binnen organisaties



De inclusieroute: duurzame verandering binnen organisaties

Madhu Mathoera

Eerste druk, november 2025

© Berghauser Pont Publishing, Amsterdam, 2025

Pont.media

ISBN: 9789493376380

NUR: 740



Berghauser Pont
PUBLISHING

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No parts of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

Voorwoord

‘Wat wil je later worden?’ vroeg ik aan mijn 4-jarige dochter (2011).

‘Ik wil blond haar en blauwe ogen, mama’, antwoordt ze terwijl ze me aankijkt met haar lichtbruine ogen en lang zwart golvend haar.

Mijn hart brak op dat moment. Er gingen zoveel verschillende emoties door me heen. Ik was geschrokken en begreep niet waarom ze dat antwoord gaf. Het deed pijn en het was vooral confronterend. Het zette me als moeder, als vrouw en als mens aan het denken.

Als kind ben ik niet veel bezig geweest met mijn huidskleur. Wel heeft mijn vader vaker gezegd dat ik harder moest werken dan anderen om kansen te krijgen, en dat ik ervoor moest zorgen dat ik niet ‘te veel wind zou vangen’. Ook ik speelde met Barbies en zag op tv vooral mensen die niet op mij leken. Toen ik vijf werd kreeg ik een speciale Barbie op mijn verjaardag, met glitterkleding en een tasje waarin ik haar kon meenemen. Deze Barbie was blond, had blauwe ogen en had een slank lijf met rondingen. Wat vond ik haar mooi en ook ik wilde als Barbie zijn.

Mijn dochter en ik schelen 25 jaar. Haar antwoord deed me beseffen dat er eigenlijk niet veel veranderd is in deze tijd. Het zette me aan het denken over hoe zij de wereld ziet, maar zich ook spiegelt aan de beelden die zij om zich heen ziet. Voor mij betekende dit dat ik bewuste keuzes zou moeten maken om te laten zien dat ze mooi is zoals ze is. Ik keek rond in haar boekenkast, in haar bak met speelgoed en in haar schoolboeken. Dit moest anders. Ze kreeg een beeld voorgespiegeld waar weinig of geen rolmodellen waren. Ik heb haar boekenkast aangevuld met verhalen waarin ze zichzelf kon zien, ze kreeg voor haar verjaardag een bruine Baby Born en zo veranderde langzaam haar wereld. Een wereld waar dromen en ambities verder gaan dan het veranderen van je identiteit om erbij te kunnen horen.

Wie heeft de macht om de realiteit te bepalen?

De wereld om ons heen is grotendeels al voor ons ingericht. Denk aan hoe de maatschappij werkt, welke regels en gewoontes er zijn, en wie beslist wat er wel of niet verandert. Deze structuren hebben ook invloed op hoe we denken en op ons perspectief. Sta eens stil bij de volgende vragen:

- › Wie bepaalt wat schoonheid is?
- › Wie bepaalt of diversiteit ruimte krijgt in een organisatie?
- › Wie bepaalt of iemand mee mag beslissen?

- › Wie beslist of medewerkers gelijk(waardig)e kansen krijgen?
- › Wie beslist of een kandidaat wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek?
- › Wie bepaalt of er geld wordt vrijgemaakt om een organisatie toegankelijk te maken?

En precies hierover gaat het bij inclusie binnen organisaties. Het gaat over hoe een organisatie inclusie in processen, systemen en werkwijzen inricht om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen. Inclusie is nog vaak een keuze van een persoon en niet een manier van werken, denken en doen van de organisatie als geheel. Als inclusie niet de norm is, dan is er ruimte voor exclusie; uitsluiting. Dit is voor mij de motivatie geweest om na *De inclusieve organisatie* (2022) een tweede boek te schrijven over dit thema. Door een inclusieroute voor de organisatie in te richten, ontstaat een norm waarbij er actief ruimte wordt gemaakt voor diversiteit, om zo op een gelijkwaardige manier te werken aan inclusie.

De perfecte allochtoon

Als Nederlander met een rijke biculturele achtergrond ben ik lange tijd zoekend geweest wat een Nederlander zijn voor mij betekent. Toen ik startte met mijn eerste fulltime baan merkte ik dat ik weg wilde uit de hokjes waar ik in werd geplaatst. Die hokjes werden voelbaar wanneer er wéér een klant was die geen adviesgesprek met mij wilde, maar met iemand die ‘Nederlander’ is en dus een Nederlands klinkende achternaam heeft. Maar ook als ik een zogenaamd compliment kreeg dat ik zo goed Nederlands spreek, terwijl ik in Nederland geboren en getogen ben. Of wat denk je van het label krijgen dat je ‘de perfecte allochtoon’ bent. Bijvoorbeeld als er tijdens een gesprek het woord allochtoon ter sprake kwam en ik aangaf dat ik ook allochtoon ben. ***Ja, maar jou bedoelen we niet, jij bent niet zoals zij***. Deze reacties vond ik altijd bijzonder kortzichtig.

Als ik vroeg waarom ik niet ben zoals de anderen, bleef een antwoord uit of werd de situatie ineens ongemakkelijk voor de persoon die de opmerking maakte. Het ongemak dat iemand bij mij creëert geef ik dan ook graag terug in de vorm van een vraag. Kreeg ik wel een antwoord, dan was dat: ‘jij bent het voorbeeld van een goede allochtoon’. Ik weet nog dat ik op een dag, licht geïrriteerd, terugvroeg: ‘kun je mij dan ook een voorbeeld geven van een perfecte witte Nederlander?’ Tot op de dag van vandaag heeft niemand dit voorbeeld kunnen geven.

Wanneer we de lat hoger leggen voor iemand die niet tot de geldende norm behoort, ontstaat er ongelijkwaardigheid. Die persoon moet dan méér bewijzen of extra voldoen aan verwachtingen waar anderen niet mee opgezadeld worden. Dat is niet alleen oneerlijk, maar heeft ook een uitsluitend effect als gevolg, doordat het impact heeft op de

identiteit en het leven van een persoon. De toeslagenaffaire en etnisch profileren zijn voorbeelden hiervan.

De erfenis voor mijn dochter

Nederland heeft een erfenis ontvangen die bestaat uit racisme, discriminatie en andere vormen van uitsluiting. Deze erfenis is afkomstig uit ons gedeelde verleden. Een verleden van slavernij, migratie, ongelijke rechten en ongelijkwaardigheid in gemarginaliseerde groepen werkt door in het heden. Deze erfenis heeft vorm gegeven aan hedendaagse systemen, structuren en processen. Die bepalen wie drempels ervaart en wie actief wordt ingesloten.

Als mens, moeder, partner en ondernemer ben ik me ervan bewust dat ik werk aan doelen, waarvan ik in veel gevallen niet het eindresultaat zal zien. Zo verwacht ik niet mee te maken dat er geen (intersectionele) loonkloof meer is in Nederland, dat echte inclusie de norm wordt in alle organisaties, dat leiders verantwoordelijk worden gehouden voor de keuzes die ze maken of dat eerlijke kansen de norm zijn bij werving en selectie van nieuwe medewerkers. Dit weerhoudt mij er echter niet van om me in te zetten voor inclusieve organisaties. Met de kleine stappen die ik kan zetten, en de vele kleine stappen die anderen zetten, kunnen we samen het verschil maken en een meer gelijkwaardige erfenis achterlaten aan de volgende generatie.

Mensen zijn de oplossing, niet het probleem

Wat ga jij doen met onze gedeelde erfenis? Kies je ervoor om geen actie te ondernemen omdat je er zelf geen last van ondervindt? Of maak je de bewuste keuze om racisme, discriminatie en andere vormen van uitsluiting actief tegen te gaan?

In de ruim 22 jaar dat ik werk aan DGI (diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie) zie ik keer op keer dat mensen de oplossing zijn, niet het probleem. Het probleem is dat de verantwoordelijkheid vaak bij degene ligt die buitengesloten wordt. Van deze mensen of groepen wordt verwacht dat ze zich uitspreken, uitleggen waarom een opmerking racistisch is of waarom bepaalde denkbeelden vol vooroordelen zitten. Ze moeten aangeven dat hun grenzen continu worden overschreden doordat er grapjes worden gemaakt of waarom 'geen kleur zien' racisme in stand houdt.

Jij en ik hebben invloed op de erfenis die we doorgeven. Bouwen aan een gelijkwaardige en inclusieve erfenis, is realiseren en accepteren dat we zelf de volledige impact niet zullen meemaken, maar de generaties na ons zullen profiteren van de stappen die we

nu zetten en deze verder kunnen uitbouwen. Impact maken gaat niet alleen met zeven-mijlslaarzen. Kleine veranderingen kunnen uiteindelijk ook een grote impact hebben.

De grote, middelgrote en kleine stappen die gezet kunnen worden heb ik vertaald naar een route. Deze route helpt individuen, interacties en organisaties om aan inclusie te werken, van de mindset tot in het DNA van de organisatie. Het is tijd om op individueel niveau de oude patronen en overtuigingen te herijken aan de huidige diverse wereld. Om interacties in te richten op basis van het aanwezige talent en om de structuren van organisaties aan te passen zodat er daadwerkelijk gewerkt kan worden aan inclusie.

Inhoudsopgave

Voorwoord	V
Inleiding	XI
Leeswijzer	XV

DEEL 1: DE ROUTE NAAR INCLUSIE

1	Wegversperringen op de inclusieroute	3
2	Veranderen vanuit verbinding	13
3	Van uitdaging naar aanpak	21
4	Van model naar de inclusieroute	33

DEEL 2: PERSOON/ROL

5	Wat betekent DGI voor mij?	41
6	Wat houdt mij tegen om inclusief gedrag te laten zien?	51
7	Werken aan inclusieve vaardigheden en competenties	57
8	Inclusie als nieuwe standaard	63
	Routekaart persoon/rol	71

DEEL 3: INTERACTIE

9	Hoe past het ik in het wij?	75
10	Interactie als spiegel van inclusie	79
11	Inclusief gedrag in de samenwerking	87
12	Vaardigheden voor inclusieve samenwerking	91
13	Inclusie als nieuwe gewoonte	97
	Routekaart interactie	103

DEEL 4: ORGANISATIE

14	Een hiërarchie die ruimte maakt voor inclusie	107
15	Drijfveren voor inclusie binnen de organisatie	115
16	Collectieve gedragsverandering via nudging en boosting	123
17	De benodigde vaardigheden voor een inclusieve organisatie	129
18	Inclusie als onderdeel van het DNA van de organisatie	137
	Routekaart organisatie	140

DEEL 5: ACTIE!

19	Van symptoombestrijding naar een duurzame aanpak	143
20	De inclusieroute in praktijk	145
	Nawoord	151
	Dankwoord	153
	Bronnen	155
	Begrippenlijst	159
	Bijlage I: privileges	161
	Bijlage II: inclusiedialoog	165

Inleiding

Waarom moeten we het nog steeds over inclusie op de werkvloer hebben? Omdat de acties die ondernomen worden niet of onvoldoende leiden tot een duurzame verandering.

In de afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor DGI binnen organisaties. Er zijn positieve ontwikkelingen te zien, zoals CAO's die inclusiever geworden zijn. Onder andere door de toevoeging van transitieverlof en van rouwverlof. Ook is te zien dat systemen en processen inclusiever ingericht worden. Zo wordt het werving- en selectieproces inclusiever ingericht, leidinggevenden worden soms aangenomen op basis van inclusieve vaardigheden en speciale meldprocedures worden ingericht voor medewerkers die te maken hebben met racisme. Ook kleinere, maar belangrijke, stappen worden gezet; zoals het gesprek met elkaar aangaan over inclusie, stilstaan bij verschillende soorten feestdagen, kennis delen over DGI op intranet en nog veel meer.

Grote verandering is in de praktijk vaker de uitzondering dan de regel. Niet alleen vraagt verandering om moed, het vraagt om tijd, ruimte, budget en expertise om te realiseren. Daarom wordt er sneller gekozen voor de snelle en kleinere acties die bepalen hoe inclusie in een organisatie wordt vormgegeven. Binnen organisaties worden deze acties ook wel quick wins genoemd of laaghangend fruit. Ze zijn belangrijk om inclusie te bevorderen, maar zonder grote organisatorische veranderingen blijft inclusie optioneel. Wanneer quick wins niet samenhangen met doelstellingen die op lange termijn behaald moeten worden, zijn het enkel quick wins om te kunnen tonen dat de organisatie aan inclusie werkt en niet aan een inclusieve organisatie.

Werken aan een inclusieve organisatie gaat namelijk verder dan enkel een post op LinkedIn of een inclusief statement op de 'werken bij'-pagina. Het vraagt om een strategische én systemische aanpak waarbij gekeken wordt naar het grotere geheel: hoe worden mensen bewust of onbewust uitgesloten, en hoe sluiten we mensen bewust in. Werken aan een inclusieve organisatie vraagt om een radicale aanpak. Een aanpak waarbij niet het ego van een individu centraal staat, maar een hoger doel.

Deze duurzame aanpak vraagt om een andere manier van denken, gerichte acties die bijdragen aan het grotere geheel, verantwoordelijkheid pakken, verder durven kijken dan het individu, gedrag ter discussie stellen, systemen en processen herinrichten, leiderschap dat kan verbinden vanuit verschillen en een route om te werken aan inclusie.

Dit boek gaat veel verder dan woke

Exclusie is geen probleem dat één persoon kan oplossen, maar een systeem dat we samen moeten veranderen. Een medewerker die racisme ervaart is niet de oorzaak en hoeft het probleem niet zelf te dragen. Toch wordt de last veelal bij diegene gelegd: om te bewijzen dat er sprake is van racisme, uit te leggen wat het betekent of te begrijpen dat de intentie goed was en het 'onbewust' gebeurde. De verantwoordelijkheid ligt bij de organisatie om het systeem aan te passen en iedereen hierbij te betrekken.

Wanneer het lastig of spannend wordt, kan iemand die bijdraagt aan uitsluiting zich ongemakkelijk voelen. Als er geen verantwoordelijkheid wordt genomen, of iemand zich niet wil verdiepen omdat het probleem diegene niet persoonlijk raakt, ontstaat vaak weerstand. Het gesprek over inclusie stopt dan. Deze obstakels noem ik wegversperringen. In hoofdstuk 1 ga ik hier dieper op in.

Weerstand tegen inclusie komt niet alleen binnen organisaties voor, maar ook in de bredere maatschappij. Geopolitieke ontwikkelingen beïnvloeden hoe bedrijven werken en zich positioneren. Binnen organisaties zien we vaak de tegenkracht dat inclusie wordt weggezet als 'woke'. Dit label fungeert als afleidingsmanoeuvre: het voorkomt dat er inhoudelijk aan inclusie wordt gewerkt en versterkt juist systemen die de al ingesloten groep meer macht geven.

Wat is woke?

De term *woke* werd al een eeuw geleden geïntroduceerd door de Afro-Amerikaanse gemeenschap, als waarschuwing voor racistisch geweld. De term kreeg brede bekendheid tijdens de burgerrechtenbeweging en later opnieuw in de Black Lives Matter-beweging.

Woke gaat om een bewustzijn van racisme en sociaal onrecht tegen minderheden in de samenleving, en dus ook op de werkvloer. Tegenwoordig wordt het woord misbruikt, veelal binnen onze eigen politiek en in de media. Woke mensen zouden volgens veel tegenstanders vooral bezig zijn anderen de les te lezen welke taal zij wel of niet zouden moeten gebruiken. Het lijkt inmiddels een politiek codewoord om discussie over institutioneel onrecht in Nederland de kop in te drukken.¹

In dit boek staat intersectionaliteit centraal, waar huidskleur, etniciteit en geloofsovertuiging onderdeel van zijn. Het gaat over bewustzijn van uitsluiting, bijvoorbeeld in de vorm van discriminatie en racisme, en sociaal onrecht tegen minderheden in de

¹ Verhoeven, C., & Boersema, J. (2022, 13 september). Wat 'woke' écht betekent (en hoe het misbruikt wordt). *OneWorld*. oneworld.nl/mensenrechten/woke-ooit-een-waarschuwing-voor-racisme-nu-een-conservatief-hondenfluitje.

organisatie. Over het tegengaan van exclusie en inclusie verankeren in het DNA van de organisatie.

Wat laat jij achter voor de volgende generatie?

Duurzame inclusie vraagt om kathedraaldenken. Deze term verwijst naar de bouw van de grote Europese kathedralen in de middeleeuwen, een proces dat vaak decennia of zelfs eeuwen duurde. De bouwers wisten dat zij het eindresultaat niet zouden meemaken, maar waren zich ervan bewust dat hun werk een waardevolle bijdrage leverde aan een groter geheel.

In de hedendaagse context betekent kathedraaldenken vooruitkijken en plannen met een langetermijnvisie. Het gaat om het bedenken, uitwerken en uitvoeren van ideeën, zelfs als de voltooiing pas veel later plaatsvindt en je het eindresultaat van je acties niet meer meemaakt. Elke generatie bouwt weer verder om het uiteindelijke doel te bereiken.

Dit concept is overgenomen door leiders en veranderaars die pleiten voor een langetermijnvisie op het oplossen van grote wereldproblemen. Je kunt hierbij denken aan uitdagingen en problemen op het gebied van klimaatverandering, armoedebestrijding en grote maatschappelijke uitdagingen die een langetermijnperspectief vereisen. Racisme is hier een voorbeeld van.

Kathedraaldenken sluit goed aan bij het werken aan een inclusieve organisatie. Het gaat niet om snelle of eenmalige oplossingen, maar om het maken van duurzame keuzes. Het vraagt tijd, lef, doorzettingsvermogen, en het besef dat binnen jouw loopbaan bij een organisatie grotere verandering misschien niet zal plaatsvinden. De veranderingen waar we aan werken, geven we door aan de volgende generatie.

Werken aan een duurzame aanpak voor inclusieve impact

Met dit besef in het achterhoofd is het de vraag wat er wel gedaan kan worden in de tijd die je hebt, en hiermee toch iets achter te laten aan de volgende generatie. Duurzame verandering, die verder gaat dan oppervlakkige, eenmalige acties. Om hier antwoord op te geven heb ik *De inclusieroute* geschreven.

De huidige aanpak om te werken aan inclusie binnen organisaties zorgt voor onvoldoende of oppervlakkige impact. Er is een aanpak nodig die niet alleen concreet is, maar ook direct ingezet kan worden in organisaties en waarbij inclusie niet het doel is, maar het middel om tot resultaten te komen. Deze aanpak vormt voor organisaties een route om op een toekomstbestendige en gelijkwaardige wijze te bouwen aan inclusie, zodanig dat

de volgende generaties hierop kunnen doorbouwen. Met dit doel voor ogen heb ik dit boek geschreven.

Mijn kennis, expertise en de ervaring die ik heb opgedaan, onder andere door het ondersteunen van vele organisaties, deel ik in dit boek met jou. Hiermee wil ik bijdragen aan het opbouwen van een stevig fundament voor inclusieve organisaties, waar zowel bestaande als toekomstige medewerkers op kunnen voortbouwen.

De inclusieroute is de routekaart om te werken aan inclusieve organisaties. De route is opgedeeld in verschillende niveaus en fasen, zodat er stap voor stap gewerkt kan worden aan acties, verantwoordelijkheid, groei in expertise en hiermee verandering. Na het lezen van dit boek weet je welke stappen je kunt zetten om te werken aan een duurzame inclusieve organisatie.

Inclusie is een proces zonder eind waarbij we voortdurend te maken hebben met een diversiteit van perspectieven, medewerkers en klanten. Daarnaast verandert de omgeving om ons heen, en hebben organisaties te maken met invloeden van buitenaf. Alleen wanneer we bereid zijn om verbinding te maken vanuit de verschillen in perspectieven en mensen, kunnen we effectief inspelen op deze veranderingen.

We hebben allemaal invloed om onze erfenis inclusiever te maken en door te geven. Welke invloed pak jij? Mag ik je vragen om tijdens het lezen van dit boek steeds één vraag in gedachten te houden: **welke actie kan ik ondernemen om inclusie in mijn organisatie te versterken?**

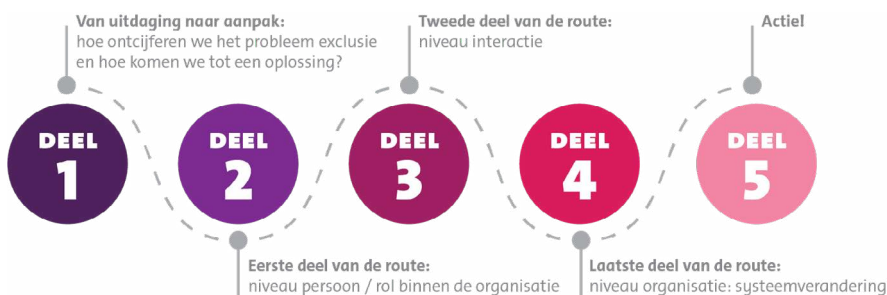
Leeswijzer

De inclusieroute is geschreven voor iedereen die meer wil leren en ontdekken over **hoe** je diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI) kan doorvertalen in je rol, binnen interacties en op organisatieniveau. Dit boek is een vervolg op mijn eerste boek *De inclusieve organisatie* (2022) waarin ik uitleg wat diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI) betekenen, waarom dit belangrijk is voor een organisatie én hoe je als organisatie DGI onderdeel kunt maken van onder andere communicatie, werving & selectie en leiderschap.

Is het onderwerp DGI nog vrij nieuw voor je en wil je eerst basiskennis opdoen? Dan raad ik je aan eerst *De inclusieve organisatie* te lezen.

Hoe is dit boek opgebouwd?

Dit boek is opgebouwd uit vijf delen. Deze delen bestaan uit theorie, praktijkvoorbeelden, opdrachten en handvatten en helpen om inclusie onderdeel te maken van het DNA van de organisatie.



Je kunt dit boek van begin tot eind lezen, maar dat hoeft niet. Inclusie heeft geen vast start- of eindpunt, dus je kunt ook beginnen bij wat past bij het deel dat aansluit bij jouw nieuwsgierigheid, leerbehoefte of de uitdagingen van de organisatie. Waar je ook start, houd in gedachte dat alle delen met elkaar verweven zijn. Zo kun je niet aan inclusie werken zonder te begrijpen hoe we onbewust of bewust mensen uitsluiten. Of kun je niet werken aan een aanpak, als onduidelijk is welk probleem je wil aanpakken met inclusie. Inclusie is een samenhangend proces waarin medewerkers, teams en organisaties elkaar beïnvloeden en kunnen versterken. Waar je ook start op de inclusieroute, het is belangrijk om het geheel te blijven zien en stap voor stap te werken aan een duurzame, inclusieve verandering.

Ook jij bent een leider

De rol van leiderschap wordt in dit boek meermaals aangehaald. Zo neem ik je mee in de voorbeeldrol die een leider heeft, vaardigheden en competenties. Graag wil ik meegeven dat je geen formele leider hoeft te zijn om inclusief te kunnen handelen. Leiderschap komt in verschillende vormen en rollen in de organisatie voor, zoals een manager, leidinggevende, een directielid of een coördinator. Maar ook persoonlijk leiderschap is hier een voorbeeld van. Iedereen, ook jij, kunt een rol spelen in het bevorderen van inclusie, ongeacht wat je functietitel is of wat jouw hiërarchische positie in de organisatie is. Werken aan een inclusieve organisatie gaat om bewustwording vergroten, verantwoordelijkheid nemen en actief bijdragen aan een diverse, gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving.

Dit betekent dat je in jouw dagelijkse werk, in de keuzes die je maakt en in je gedragingen het verschil kan maken. Dit staat los van jouw functietitel in een organisatie.

Uit de praktijk

De praktijkverhalen die je tegenkomt zijn gebaseerd op situaties die ik tegenkom binnen organisaties. In een aantal praktijkvoorbeelden zijn meerdere ervaringen samengevoegd tot één voorbeeld om een breder beeld te schetsen. De namen in de verhalen zijn gefingeerd om de privacy van betrokkenen te beschermen.

Daarnaast zijn verschillende voornaamwoorden gebruikt om inclusie te waarborgen en diversiteit in perspectieven te laten zien. Deze verhalen helpen om de theorie tastbaar te maken en laten zien hoe DGI in de praktijk werkt. Ze bieden herkenning, nieuwe inzichten en inspiratie om zelf met inclusie aan de slag te gaan binnen jouw organisatie.

Er is geen 'one size fits all'-formule

Elke organisatie is uniek, met een eigen geschiedenis, cultuur, producten en/of diensten, medewerkers en een manier van werken. Daarom is er geen aanpak of standaardroute om te werken aan inclusie, dit kan verschillen per land, branche, organisatie en zelfs per team.

Na het lezen van dit boek kun je de route van jouw organisatie bepalen. Omdat elke organisatie verschilt, en hiermee de uitdagingen die er zijn op DGI-gebied, kan het betekenen dat jouw organisatie onderdelen van de route al heeft vormgegeven of zelfs uitgevoerd. Ook kan het zijn dat je als organisatie moet vertragen op de route omdat er weerstand is, ook wel wegversperringen. De inzichten, voorbeelden en strategieën uit dit boek gaan je helpen om inclusie uiteindelijk onderdeel te maken én te borgen in het

DNA van de organisatie. Maar neem de voorbeelden niet een op een over, stem dit af op jouw organisatie.

Inclusief taalgebruik

De woorden in dit boek heb ik zorgvuldig afgewogen, waarbij ik rekening heb gehouden met gelijkwaardige en inclusieve taal. Het kan voorkomen dat je woorden of uitdrukkingen tegenkomt waarvan je denkt, dat kan inclusiever. Laat het me vooral weten, dan kunnen we het meenemen in een volgende druk. Zo blijven we leren.

Begrippenlijst

Het is mogelijk dat je in dit boek woorden tegenkomt die nieuw voor je zijn. Achterin vind je een begrippenlijst waarin belangrijke termen worden uitgelegd. Deze lijst is niet compleet, omdat taal en inzichten rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie voortdurend in ontwikkeling zijn. In toekomstige edities zal ik de begrippenlijst waar nodig aanvullen en uitbreiden.

Ik wens je veel leesplezier en inclusieve inzichten toe!