

InclusieVerkenner

De InclusieVerkenner helpt je om een lastige ervaring met diversiteit, inclusie of uitsluiting met elkaar te bespreken. Met een open houding, oprechte nieuwsgierigheid en structuur kom je samen tot een goed gesprek.



De methode

De InclusieVerkenner bestaat uit drie stappen. De eerste stap is het **ervaren** van de situatie. Vervolgens gaat het om **reageren**. Ten slotte is het van belang om **af te wegen** wat voor iedereen belangrijk is en wat op basis daarvan mogelijke vervolgstappen zijn.

Bij de drie onderdelen van deze methode zijn concrete vragen geformuleerd die je helpen het gesprek te structureren. Hierdoor leer je jezelf en de elkaar beter kennen en begrijpen en ondersteun je de inbrenger bij het omgaan met de situatie. Daarnaast vind je in de InclusieVerkenner nog belangrijke gespreksvoorwaarden en praktische tips voor het voeren van een goed gesprek.

Met deze gespreksvoorwaarden maak je een fijn en open gesprek mogelijk. Maak vooraf afspraken met de gespreksdeelnemers, bijvoorbeeld over het creëren van een veilige gespreksomgeving. Zorg dat het gesprek aan alle voorwaarden voldoet.

Stappenplan

Stap 1 - Ervaren

- › **Wat is de situatie?** (Inbrenger)
 - Stel alleen feitelijke vragen. (Gespreksdeelnemers)
- › **Wat zijn je gevoelens daarbij?** Wat maakt de situatie lastig voor jou? (Inbrenger)
- › **Wat is je morele vraag** die je wilt onderzoeken? (Inbrenger)



Stap 2 - Reageren

- › **Wat voelen alle gespreksdeelnemers?** Hoe beïnvloed je achtergrond en voorgeschiedenis je gevoel? Neem 1 minuut in stilte de tijd om na te denken over wat je voelt en dit op te schrijven. Geef dan ruimte aan iedereen om hun gevoelens te delen. Ga vervolgens samen in dialoog. (Gespreksdeelnemers)
 - Ga ook in gesprek over (onderliggende) oordelen die je gevoel beïnvloeden. Wat zijn de eerste oordelen? Welke (voor)oordelen herken je bij elkaar en bij jezelf? Waar komen die oordelen vandaan?
- › **Wat vond je van de reacties** van de gespreksdeelnemers? (Inbrenger)



Stap 3 - Afwegen

- › **Wat vind je belangrijk en wat zou jij op basis hiervan doen?** Neem 1 minuut in stilte de tijd om hierover na te denken of dit op te schrijven. Maak dan een rondje en ga vervolgens in gesprek. (Gespreksdeelnemers)
 - Vraag voor meer verdieping door: welke waarden spelen voor jou een belangrijke rol?
 - Optioneel: wat zou voor andere betrokkenen aan de situatie (als deze niet aanwezig zijn) belangrijk kunnen zijn?
- › **Wat vind je zelf belangrijk** en wat ga je op basis daarvan doen? Hoe beïnvloedt jouw achtergrond en geschiedenis je hierbij? (Inbrenger)
- › **Wat leer je van dit gesprek?**

Reflectie

Bespreek na afloop met elkaar hoe je het gesprek vanuit je eigen rol hebt ervaren en of je nog feedback hebt voor een volgend gesprek.

Hoe was het voor je om inbrenger te zijn? Hoe was het voor de gespreksleider en voor de deelnemers?

Gespreksvoorwaarden

Soms durf je niet in gesprek te gaan over diversiteit en inclusie uit angst voor negatieve gevolgen en reacties, gebrek aan steun of omdat je je onvoldoende deskundig voelt. Deze voorwaarden helpen je op weg.

Een goed gesprek staat of valt met de houding van de gespreksdeelnemers. Oprechte nieuwsgierigheid naar elkaar is essentieel. Ook is het belangrijk dat de gespreksvoorwaarden met alle deelnemers zijn afgestemd. Zo creëer je een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Er ontstaat diepgang door jezelf kwetsbaar op te stellen, je open te stellen voor feedback en te delen wat je belangrijk vindt. Ook het bespreken van hoe je achtergrond en voorgeschiedenis hiermee te maken heeft, draagt hieraan bij?

Deze gespreksvoorwaarden richten zich op een goede houding en relevante vragen om jezelf, anderen en de situatie beter te begrijpen.

1. Besteed aandacht aan je gevoelens

Verschillen kunnen gevoelens oproepen, zoals ongemak of verdriet. Durf het bespreekbaar te maken als je merkt dat er tijdens het gesprek gevoelens opkomen. Vraag: Wat voel je? Wat zegt je gevoel over wat je belangrijk vindt?

2. Begin bij jezelf. Herken en toets oordelen

Goed omgaan met diversiteit begint bij zelfreflectie, zelfonderzoek en leergierigheid. Wees je bewust dat ook jij (voor)oordelen hebt en wees bereid om samen te onderzoeken waar deze vandaan komen. Vraag: Wat voor oordeel heb ik hierover? Waar komt dit vandaan?

3. Wees oprecht nieuwsgierig

Vermijd generalisaties en toon echte nieuwsgierigheid. Stel vooral open vragen aan elkaar (zoals wat, hoe, waar, waarom).

4. Respecteer elkaar en elkaars grenzen

Iedereen is gelijkwaardig. Toon respect door je manier van communiceren, je lichaamstaal en het stellen van oprechte vragen. Let ook op je eigen en elkaars grenzen. Dit is belangrijk om te voorkomen dat het gesprek onveilig wordt.



5. Ga in gesprek, niet in discussie!

Het doel van een goed gesprek over diversiteit is niet om de ander te overtuigen, maar om jezelf en de ander beter te begrijpen. Sta open voor elkaars perspectieven, accepteer verschillen en probeer je in elkaar te verplaatsen.

6. Steun elkaar

Steun krijgen en bieden is waardevol bij het voeren van lastige gesprekken over diversiteit. Je hebt elkaar nodig.



7. Maak machtsrelaties en dynamieken bespreekbaar

Maak machtsrelaties bespreekbaar, ook al is dat soms moeilijk. Vraag vooraf: op welke manier is hier sprake van machtsverhoudingen? En hoe gaan we hiermee om?

8. Zorg met elkaar voor veiligheid en vertrouwen

Veiligheid en vertrouwen zijn belangrijke uitgangspunten. Maak de gespreksituatie zo veilig mogelijk. Bijvoorbeeld door vooraf de randvoorwaarden met elkaar af te stemmen en door op een geschikt moment het gesprek in te plannen.

Meer informatie over diversiteit en inclusie bij het Amsterdam UMC en de volledige InclusieVerkenner vind je op de D&I-themapagina op TulpIntranet.

Op internet,
scan de QR-code:

