



EVEN KENNISMAKEN



Radboud Universiteit



Sinaasappel oefening

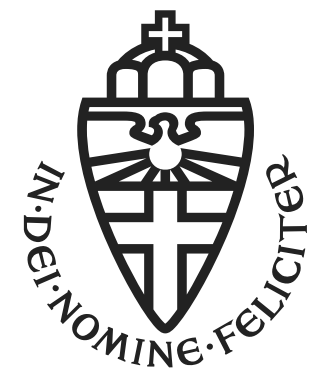
- Hoeveel procent van jullie vindt de eigen sinaasappel terug?
- Take-away:
 - Een minuut aandachtige observatie maakt dat je je de unieke kenmerken kent herinneren
 - Stel je voor waar een dialoog of gesprek toe kan leiden!



Inclusief leiderschap



Radboud Universiteit

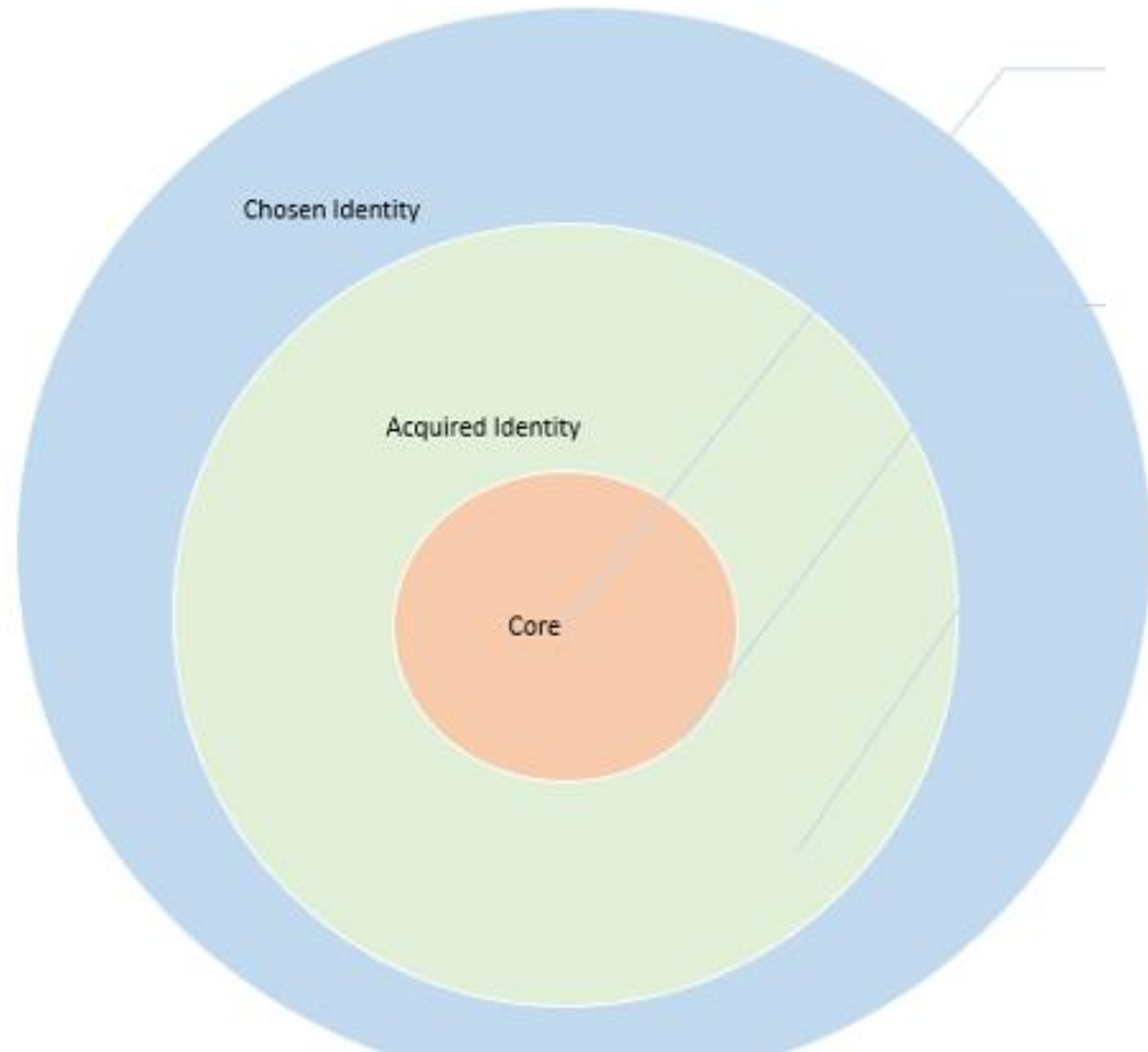




Agenda

- ✓ Even kennismaken met ons
- ✓ 'Wie ben jij' oefening
- ✓ Wat is inclusief leiderschap?
- ✓ Wanneer geïncludeerd?
- ✓ Paradoxen binnen Inclusief Leiderschap

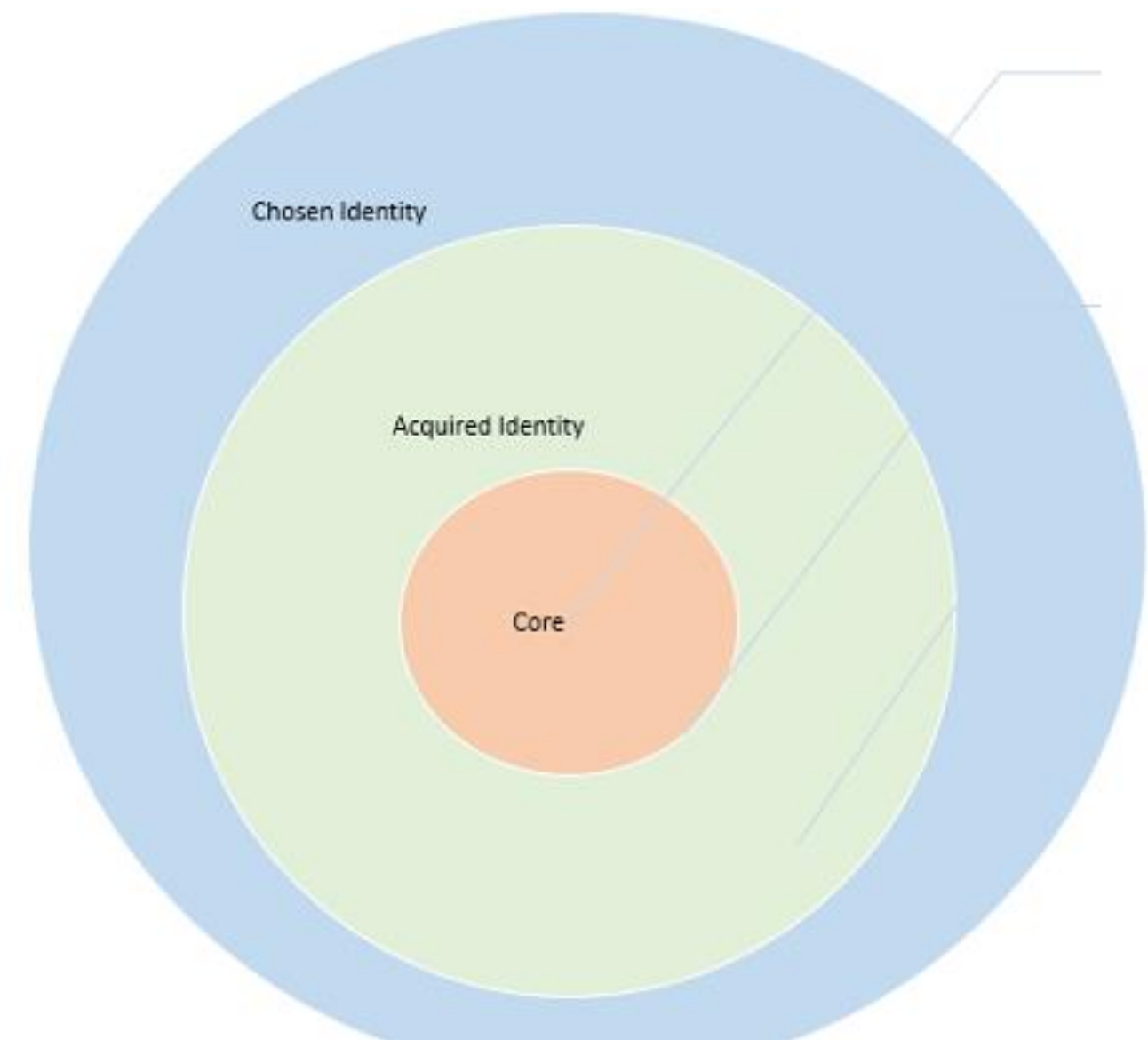
MIND-MAP MAKEN



- **Core, bijvoorbeeld:**
 - Persoonlijkheid
 - Waarden
 - Werkstijl
- **Acquired identity, bijvoorbeeld:**
 - Functionele achtergrond
 - Opleiding
 - (Werk)Ervaring
- **Chosen identity, bijvoorbeeld:**
 - Sport/hobby
 - Ouderschap
 - Religie

MIND-MAP MAKEN

- Wat voor ons minder belangrijk of zichtbaar is, kan voor anderen heel belangrijk zijn (en andersom)
- “Je gevolgtrekkingsladder aflopen”
 - Bewust zijn van je aanvankelijke vooroordelen in perceptie en/of in gedrag
 - Bewustzijn van veranderlijkheid
 - We maken hier allemaal fouten
- Voor leiderschap betekent dit:
 - Op sterktes gebaseerde taaktoewijzing
 - Op sterktes gebaseerd leiderschap
 - een rolmodel waarbij we bereid zijn van fouten te leren



INCLUSIE, WANNER VOEL JE DAT?

En wat is de rol van de leider?

- 1** Denk terug aan een moment waarop jij je geïnccludeerd voelde
- 2** Schrijf deze momenten op, wat maakte dat?
- 3** Wat was de rol van jouw leidinggevende hierin? En wat is jouw rol hierin?
- 4** Bespreek dit samen met je tafelgenoot. Wat neem je hieruit mee?

INCLUSIEF LEIDERSCHAP



Een leiderschapsstijl die diversiteit waardeert, ieders individuele bijdragen uitnodigt en verwelkomt, en volledige betrokkenheid aanmoedigt.

INCLUSIEF LEIDERSCHAP

MEER DAN 'UNIQUENESS' EN 'BELONGINGNESS'

- 1 **Uniqueness: individueel niveau**
- 2 **Belongingness: teamniveau**
- 3 **Waarderen: individueel- en teamniveau**
- 4 **Organisatieniveau**



INCLUSIEF LEIDERSCHAP

ELEMENTEN II IN DE DAGELIJKE PRAKTIJK

You can foster uniqueness by

Supporting your employees as individuals

- Creating an environment where your team members can bring their whole self to work
- Actively listening to your team members needs and concerns
- Being aware, where appropriate, of private life conditions which require flexibility, or additional support, in work schedules

Promoting diversity in your team

- Being aware of your unconscious bias
- Adopting inclusive hiring practices
- Consciously celebrating diversity
- Encouraging radical ideas during problem-solving situations based on their unique experience (background)
- Highlighting how an individual uniquely contributes to the team goal (diverse strengths)

Empowering your employees

- Bringing coaching practices into your everyday conversations so you can empower & encourage your team members to take ownership and accountability
- Being aware of micro-management behaviors you may have and adjusting
- Giving autonomy to your team members to schedule their own working day where possible

Contributing to your employees' learning and development

- Having regular and effective development conversations
- Identifying and building upon an individual's strengths
- Suggesting development opportunities

You can strengthen belongingness by

Ensuring equity

- Reflecting upon how you are leading in a hybrid work environment – are those who are working remotely treated equally to those who are in the office ?
- Being aware of any "proximity bias"
- Ensuring rewards are distributed fairly – according to output and effort

Building relationships

- Using part of your regular one-to-one conversations to "check-in" and make time for some personal discussion
- Arranging team social events
- Encouraging & recognizing knowledge sharing within the team

Sharing decision making

- Making decisions together whenever possible within your team (e.g., task distribution for a project, planning team social events)
- Being transparent and openly sharing why certain decisions were taken
- Regularly acknowledging and recognizing when good team decisions were made and the positive impacts of this

You can show appreciation by

- **Recognizing employees' efforts and contribution**
- Giving regular and effective feedback praising achievements, contributions, and noticing efforts so that recognition becomes embed in your team culture
- Regularly celebrating individual and team successes in team meetings.
- Celebrating traditions and cultural events
- Ensuring recognition is authentic and personalized
- Offering flexibility

You can support organizational efforts by

Being open to organizational change

- Leading yourself and your team through change effectively
- Communicating the benefits of the change
- Encouraging your team members to make process improvement suggestions, supporting the implementation of these, and recognizing the achievements or impacts of the changes made

Promoting the organizational mission

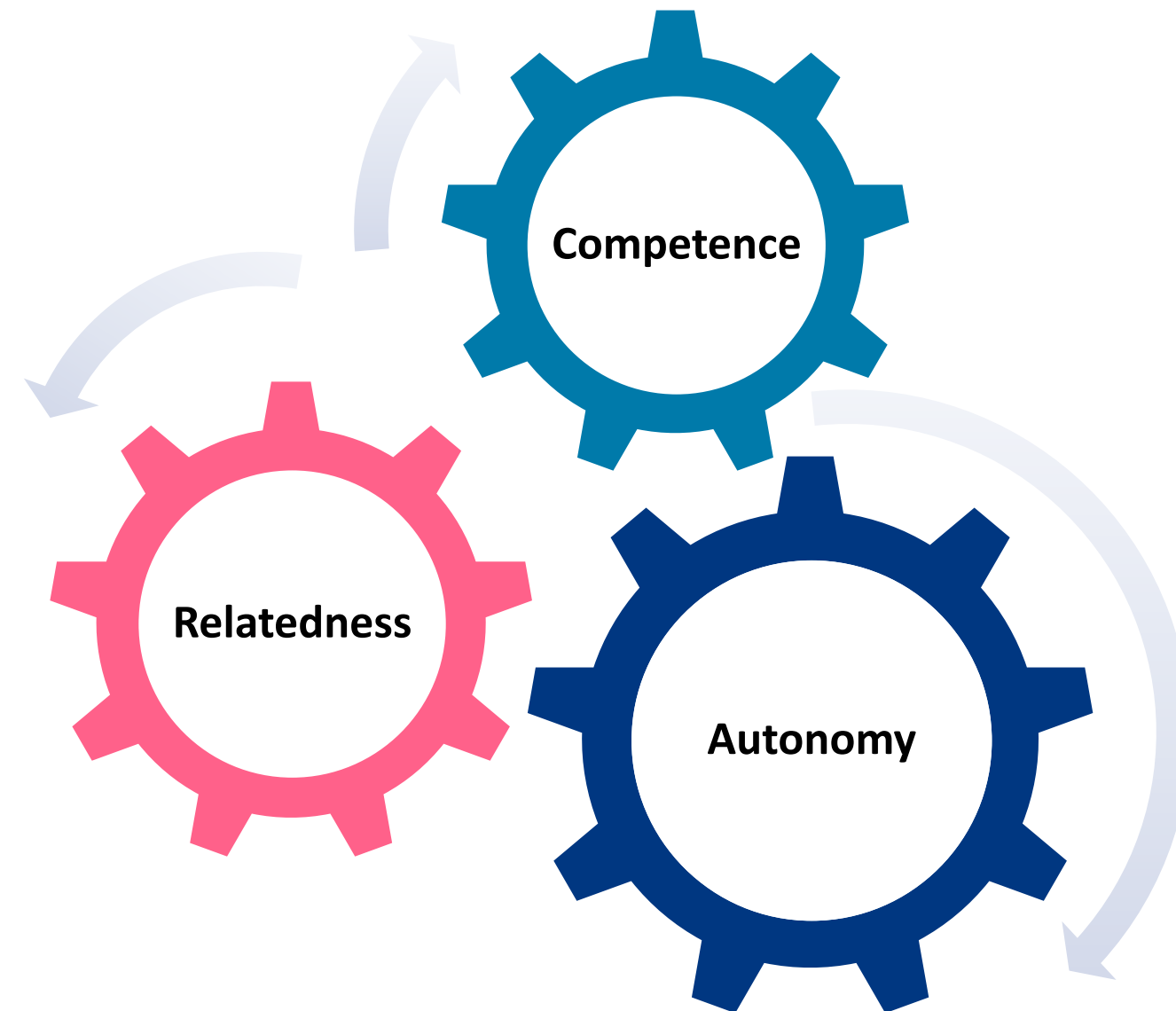
- Translating & communicating the organizations purpose & strategy to your team members
- Communicating the organizations inclusion efforts (e.g., D&I Networks)

Holistische bril welzijn van medewerkers:



Cultiveren van welzijn

- Zelfdeterminatie theorie



INCLUSIEF LEIDERSCHAP

GEBASEERD OP VIER DEMENSIES

Autonomy

Relatedness

Fostering
employee's
uniqueness

Strengthening
belongingness
in a team

Supporting
organizational
efforts

Showing
appreciation

Relatedness Autonomy

Competence



DIVERSITEIT IS DYNAMISCH

SPANNINGEN/PARADOXEN

Wat als mensen niet geïncordeerd willen zijn?

Team-activiteiten kosten zoveel tijd...



Ik geloof niet in dit (top-down) beleid

Mensen worden betaald om hun werk te doen, waarom moet ik de hele tijd complimenten geven?

PARADOXEN

“Benaderingen die zich slechts op één kant van de polariteiten van inclusie concentreren, zijn vaak van korte duur of problematisch, en geven doorgaans aanleiding tot de tegenovergestelde behoefte, perspectief of kracht”

- Erbij horen en absorptie <-> Uniciteit en onderscheidend vermogen
- Stabiel en goed gedefinieerd <-> Verschuivend en open
- Comfort: “Mijn manier” <-> Ongemak: Openheid voor verandering

- We hebben allemaal meerdere identiteiten en worden niet door één identiteit gedefinieerd
- Zorg voor veelzijdige verhalen over de collectieve identiteit zonder de specifieke geschiedenis en behoeften uit het oog te verliezen
- Creëer normen en maak ruimte voor afwijkende meningen
- Comfortzones uitrekken – leer ongemakkelijk te zijn

Bedankt!

Nieuwsgierig geworden naar hoe we inclusive leiderschap kunnen meten?
Doe mee aan het afstudeeronderzoek van Siri, Nathalie , Lianne , Loes & Julie,
onder begeleiding van Marloes van Engen:

Click op de link:

https://psychru.qualtrics.com/jfe/form/SV_0wA9cN6OGL3FJtA

Of scan de QR code:



Training Program

Pre-work Self-paced	Session 1 ~90 minutes	Self-practice 4 weeks, ~10 mins each day	Session 2 ~90 minutes
<ul style="list-style-type: none">• Recap of learnings from #lead Experience• Pre-survey• Reflection on assessment results	<ul style="list-style-type: none">• Plenary discussions and break-out discussions• Inclusive Leadership theory• Presenting inclusive behaviors• Self-work and break-out discussions to identify one inclusive behavior per dimension to practice• Introduction to the practice period	<ul style="list-style-type: none">• Daily practice of four inclusive behaviors• Daily reminders including inspirational quotes and reading and listening materials• Reflection moments on experiences• Post-survey	<ul style="list-style-type: none">• Recap of session 1• Focusing on leaders' self-practice period experiences• Discussing inclusive leadership paradoxes

Interesse in het aanbieden van deze training, op maat gemaakt voor uw organisatie?

*Neem contact op met Marloes van Engen
(Marloes.vanengen@ru.nl)*