

# Inclusief Leiderschap: hoe doe je dat?

## Toon oprechte betrokkenheid

- Koppel inclusie aan je eigen waarden.
- Spreek regelmatig over inclusie met je team, niet enkel bij speciale gelegenheden.
- Deel openlijk successen en leermomenten.

## Stel voorbeeldgedrag

- Toon actief bondgenootschap en spreek je uit tegen uitsluiting.
- Toon in je dagelijkse gedrag wat inclusie betekent.
- Beloon anderen die voorbeeldgedrag stellen.

## Wees moedig en kwetsbaar

- Durf lastige gesprekken aan te gaan over ongelijkheid of bias.
- Erken je eigen fouten en blinde vlekken.
- Durf toegeven dat je ook nog dingen moet bijleren en toon dit leerproces.

## Bewustzijn van bias

- Volg trainingen over (onbewuste) vooroordelen.
- Check beslissingen: wie krijgt kansen, wie niet?
- Vraag een collega om jouw keuzes kritisch te bekijken.

## Nieuwsgierigheid en empathie

- Stel open vragen en geef ruimte voor verschillende stemmen.
- Oefen met actief en empathisch luisteren. Meer weten hierover? Lees ook eens de pagina [vertrouwen opbouwen](#).
- Zoek actief naar perspectieven buiten je comfortzone.

## Leer omgaan met verschillen

- Leer over andere culturen, werkstijlen en communicatievormen.
- Vraag hoe mensen aangesproken willen worden en respecteer dit.
- Pas je leiderschapsstijl aan aan de context en het individu.



## **Schep een veilige omgeving**

- Nodig stille stemmen uit om te spreken.
- Zorg dat fouten maken niet afgestraft wordt maar gezien als leermoment.
- Maak ruimte voor eerlijke feedback, in twee richtingen, zodat vertrouwen groeit.

## **Veranker aandacht voor inclusie**

- Pas inclusief leiderschap toe in alle HR-taken (bv. selectie, onthaal, evaluatie,...) waarbij je betrokken bent.
- Bekijk de huidige HR-procedures kritisch, zodat ze eerlijk verlopen en vrij zijn van (onbedoelde) uitsluitingsmechanismen.
- Werk aan het verankeren van inclusie in het HR-beleid en in de cultuur van jouw team. Kijk daarom ook naar de pagina's [sterke teams](#) en [werken aan een duurzame relatie](#).

