



INCLUSIETRACKER

Een reflectiespel voor teams en leidinggevenden
i.f.v. een inclusieve cultuur, praktijk en beleid.

INCLUSIETRACKER

Welkom bij de Inclusietracker!

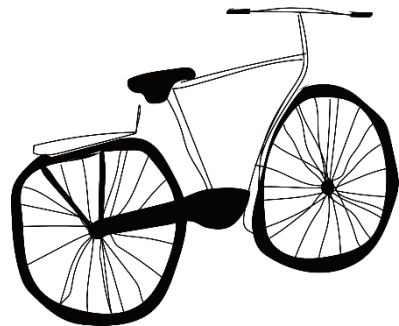
De inclusietracker is een **reflectie-instrument** waar je samen met je team mee aan de slag kan. Vergeet niet dat je je team ook kan uitbreiden met vrijwilligers, bestuurders, mensen van je doelpubliek, partners uit je netwerk, ... Elke stem heeft een andere klank en is verrijkend.

De inclusietracker geeft je als organisatie **een eerste beeld** van waar je staat op het vlak van een inclusieve cultuur, beleid en praktijk. De denkoefening gaat enerzijds over de mate waarin je als organisatie een inclusieve werking realiseert, maar ook hoezeer je inzet op de sociale inclusie van je doelpubliek.

De kracht van dit instrument zit hem in het samen reflecteren, samen krachten en uitdagingen in kaart brengen en nadenken over een actieplan 'sociale inclusie'. Na een eerst **nulmeting**, kan je de vooruitgang binnen je organisatie ook **verder blijven monitoren**.

WAT HEB JE NODIG?

- Afgedrukte [handleiding](#)
- Afgedrukt [spelbord](#) + dobbelsteen + pion
- Afgedrukt [score-blad](#)
- Afgedrukt [interpretatie scores](#)
- Afgedrukte [stellingen](#) (en eventueel [de uitbreiding](#))
- Afgedrukt sjabloon [SWOT-analyse](#)
- Afgedrukt sjabloon [Actieplan](#)



DUUR

Een doorsnee Inclusietracker vraagt toch een **halve dag** de tijd, maar eigenlijk is de duurtijd afhankelijk van welk(e) domeinen je wilt bespreken en hoe lang je bij de verschillende stellingen blijft stilstaan. Je kan de reflectieoefening ook op verschillende momenten in de **tijd spreiden** en bijvoorbeeld op een teamvergadering **telkens één domein** behandelen. Of je kan je team ook **opdelen in subteams**, die elk een domein voor hun rekening nemen. Kortom, varianten op het spel kunnen naar ieders wens of mogelijkheden gekneed worden.

VERLOOP



- Lees om te beginnen de **inleiding** van deze handleiding. Deze inleiding geeft je meer zicht op de inhoudelijke domeinen en begrippen die aan bod komen.
- Voorzie een goede **moderator** die zorgt voor de voorbereiding, en het overzicht houdt op de voortgang van het gesprek. De moderator kan iemand uit het team zijn of een neutrale derde.
- Een **tijdsbewaker** aanduiden, die ervoor zorgt dat je niet oeverloos bij één stelling blijft hangen, maar aanstuurt op het doorhakken van knopen, kan helpend zijn.
- Duid ook een **verslaggever** aan die de discussie en vooral de conclusies capteert, want het scoren van de stellingen is één (evalueren), maar de bijhorende discussie (reflecteren) is zeker zo belangrijk. Op dat moment bouw je tenslotte samen met je team aan een mindset, een richting en goesting voor verandering. Het verslag zal helpen om na verloop van tijd de voortgang van jullie proces te kunnen opvolgen.
- Plaats de **pion** op de startpositie van het spelbord. Gooi met de **dobbelsteen** en zet de pion hetzelfde aantal vakjes vooruit als het aantal ogen, lees de **stelling** voor die overeenkomt met hetzelfde nummer en dezelfde kleur waarop je pion staat. De stellingen vind je terug in de [bijlage 'stellingen'](#).
- **Reflecteer** over de stelling met je team.
- Ben je klaar met een stelling, trek dan een **kruisje over het hokje** waar je net opstond. Op dit hokje kan je dus niet meer komen. Je gaat net zolang door tot de tijd op is of je alle hokjes | stellingen besproken hebt.
- **Evalueer** jezelf als team | organisatie en geef elke stelling een **score** die overeenkomt met hoezeer je binnen de organisatie en het team al bezig bent met deze stelling. Je kan een score geven met een cijfer tussen 0 en 4, op deze **schaal**:

0 = daar zijn we helemaal niet mee bezig | we hebben hier nog niet over nagedacht

1 = de wens om hiermee bezig te zijn is er, maar de tijd en/of know how om dit te concretiseren, ontbreekt ons

2 = daar zijn we mee bezig, maar we zijn hier nog erg zoekende in

3 = daar zijn we mee bezig, we ervaren al een zekere inbedding in de organisatie, we evalueren en sturen bij waar nodig

4 = we werken hier op een structurele manier aan, het is een deel van onze dagelijkse werking
- Vul de score in op de [bijlage 'scoreblad'](#), bij het overeenkomstig domein.
- Vul vanuit je reflectie-oefening en score de **SWOT-analyse** aan. Een handige template en wat meer houvast voor deze SWOT-analyse vind je terug in de [bijlage 'Sjabloon SWOT-analyse'](#). Na het toekennen van de score per stelling bekijk je dus telkens of je benoemde zaken | conclusies kan toevoegen op de SWOT-analyse.

- Als alle stellingen gescoord zijn, tel je de scores per domein op. De som leg je per domein naast de [bijlage 'Interpretatie Scores'](#). Zo kom je te weten waar jouw organisatie met betrekking tot het gekozen domein staat op het vlak van sociale inclusie. Hier kan je nog extra input uithalen om toe te voegen aan de SWOT-analyse.
- Stel op basis van de SWOT-analyse je **actieplan** op. Een handige template en wat meer houvast voor dit actieplan vind je terug in de [bijlage 'Sjabloon actieplan'](#).

UITBREIDING

Heb je het gevoel als organisatie meer baat te hebben bij een open gesprek, zonder scores, SWOT-analyse of actieplan? Benader je de domeinen liever vanuit een reeks stellingen of open vragen waar je zelf een selectie in kan maken op maat van je organisatie? Dan kan de [uitbreidingsset van stellingen](#) en vragen misschien een aangename werkwijze zijn. Je kan vragen selecteren per domein | werkzame factor, die voor jouw werking relevant zijn op dit moment.

Nood aan ondersteuning?

Heb je als leidinggevende nood aan ondersteuning van een externe, neutrale moderator om de inclusietracker met je team of netwerk te spelen? Neem contact op met de Resokitploeg: resokit@odisee.be

We horen graag wat je van de inclusietracker vindt!

De inclusietracker is een nieuwe tool. Wat vond je werkbaar, wat moet anders? Laat het ons weten nadat je hem gespeeld hebt. Dan kunnen wij onze tool verder op punt stellen.

Zo, je bent klaar om er samen tegenaan te gaan en volop in te zetten op sociale inclusie! Vergeet niet dat blijvend en geregeld reflecteren | evalueren de basis vormt voor een dynamisch sociaal inclusief proces. Bespreek hoe je dit thema structureel kan binnen brengen in de dagelijkse werking van de organisatie.

Veel succes!

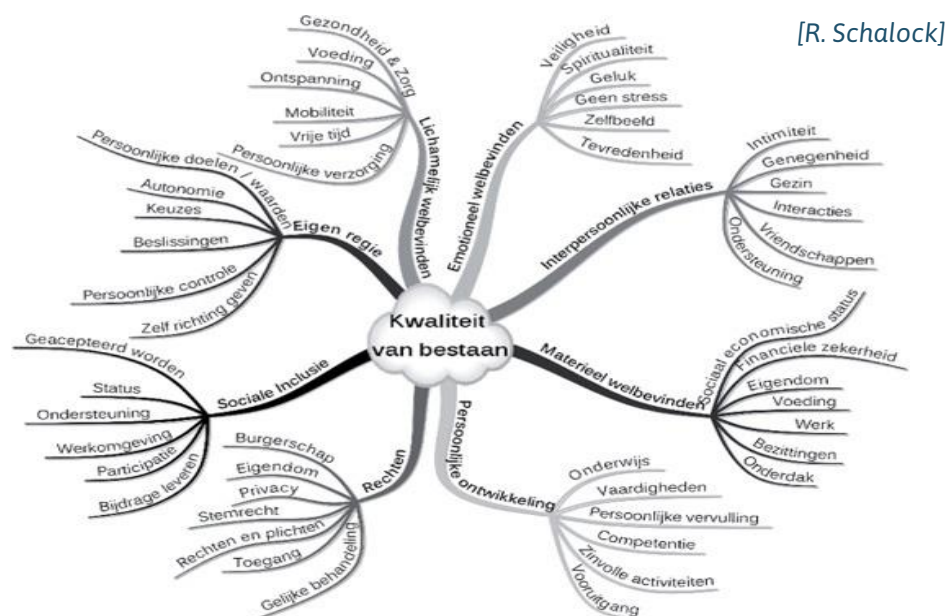
INLEIDING TOT SOCIALE INCLUSIE IN JE ORGANISATIE

Met inclusie doelen we op **erbij horen**, als **actieve burger** kunnen meedoen en bijdragen aan het samenleven, **ingesloten** worden in je volle zijn, zonder dat je jezelf moet gaan aanpassen om te fitten in het hokje van de ander.

Inclusie gaat erom dat de omgeving en regelgeving zo ontworpen zijn dat je met je mogelijkheden en beperkingen kan meedoen aan het maatschappelijk leven, en je rechten kan uitoefenen, zonder dat je drempels ervaart die anderen niet ervaren. Het gaat over **gelijke kansen en rechten**, of je nu een andere herkomst hebt, een hogere leeftijd, kortgeschoold bent, een functiebeperking hebt, in armoede leeft, of een psychische kwetsbaarheid ervaart.

Sociale inclusie maakt dat we deelnemen aan het samen leven en daardoor kunnen investeren in netwerken, in **sociaal kapitaal** dat rijk en heterogeen is, en dat ons ervaringen, status en waardering oplevert. Het hebben van een netwerk is tenslotte een basisbehoefte van ieder mens. Wanneer dit niet lukt, kunnen mensen **vereenzamen**. Wanneer er bovendien grondrechten geschonden worden, en het sociaal netwerk verder afbrokkelt, kunnen mensen zelfs **sociaal geïsoleerd** raken en dan wordt het moeilijk om de situatie weer recht te trekken. Preventief werken is hier dus zeker aan de orde.

In dit verhaal zien we een belangrijke rol weg gelegd in de samenwerking van de organisatie met actoren in de buurt en de lokale omgeving. We zijn ervan overtuigd dat de buurt een belangrijke hefboom is voor sociale inclusie. Een **goede buurtvervlochtening** van de organisatie draagt bij aan de sociale inclusie van je doelpubliek. Het maakt hun netwerken rijker, wat effect heeft op de ervaren kwaliteit van leven. Niet alleen op niveau van sociale inclusie en interpersoonlijke relaties, maar ook op vlak van lichamelijk, emotioneel en materieel welbevinden, rechten, de eigen regie en persoonlijke ontwikkeling.



Drie dimensies van sociale inclusie

Aandacht hebben voor sociale inclusie, via het versterken van netwerken en via buurtvervlechting is nooit eendimensionaal. Meer nog, het is een verwevenheid tussen **de cultuur, de praktijk en het beleid** van je organisatie en de omgeving. Je bewust zijn van deze drie niveaus en daar doelgericht op inspelen, zal intenties en acties meer kans op groei en slagen geven.

Deze driehoeksverhouding is een continue dynamiek die onderbewust speelt en bij voorkeur bewust bewaakt en gehanteerd wordt. Deze dynamiek vraagt tijd, dialoog, doorzetting en voldoende partners in crime.

1. Cultuur

Inclusie maakt idealiter deel uit van het DNA van je organisatie. Dat wil zeggen dat het geen dode letter is op papier, in missie en visie, maar dat die ook doordrongen is in de mindset van medewerkers op alle niveaus, de mindset van je doelpubliek en je netwerkpartners. Dat wil zeggen dat je de cultuur kan opsnuiven in de inrichting en uitstraling van de organisatie, de communicatie, het aanbod, het vrijwilligersbeleid, participatiebeleid, personeelsbeleid, ... Uitspraken of acties die niet stroken met de cultuur worden opgemerkt, besproken en omgebogen.

2. Praktijk

In alles wat je doet, in elke keuze die je maakt als organisatie, weeg je de praktijk af aan die mindset van inclusie. Je praktijk is onlosmakelijk verbonden aan je cultuur. De cultuur is de toetssteen en kwaliteitsnorm voor je praktijk. Je cultuur en beleid worden ook gevoed door de praktijk. Positieve ervaringen zorgen ervoor dat de mindset van mensen in beweging komt, mensen overtuigd geraken en het beleid meer geneigd is om hier ook in te investeren. Een inclusieve praktijk is een praktijk waar alles wat je zegt en doet inclusie ademt.

3. Beleid

Ook het beleid van de organisatie moet volgen, of is beter gezegd de laag van de organisatie die aan zet is, het voortouw neemt, het goede voorbeeld stelt, de cultuur en praktijk voedt, inspireert en faciliteert. Als het beleid niet overtuigd is en niet mee wil, geen middelen en mensen vrijmaakt om hier actief op in te zetten, zullen cultuur en praktijk veel moeilijker volgen. Neemt niet weg dat processen ook van onderuit kunnen groeien en geïnitieerd worden. Het beleid kan ook overtuigd raken door de overtuigingskracht van medewerkers, doelpubliek, partners en goede praktijken. In deze is een goed participatiebeleid een belangrijke hefboom. Maar in een duurzaam verhaal faciliteert het beleid een inclusieve werking.

Vier domeinen die inwerken op sociale inclusie

Het werken aan sociale inclusie op de dimensie van cultuur, beleid en praktijk, gebeurt vanuit vier verschillende invalshoeken of domeinen. Elke van die domeinen kent werkzame factoren die een invloed hebben op het welslagen van sociale inclusie. Als organisatie zicht hebben op die verschillende spanningsvelden is belangrijk om hier bewust op in te kunnen spelen tijdens processen van sociale inclusie.

We omschrijven volgende **vier domeinen**:

1. Organisatie

Met de organisatie doelen we op de entiteit waar je voor werkt. Haar missie en visie, haar stakeholders, structuur, cultuur, beleid, historiek, infrastructuur en administratieve processen. Het gaat hier dus vooral over het beleidsniveau, de uitbouw en de inrichting van de organisatie.

2. Medewerkers

Onder medewerkers verstaan we het menselijk kapitaal die de visie van de organisatie draagt en de missie van de organisatie mogelijk maakt. Medewerkers zien we daarbij breed. Gaande van bestuur, over staf, naar basiswerkers, logistiek personeel en vrijwilligers.

3. Doelpubliek

Met het doelpubliek van de organisatie doelen we op de groep van mensen die bestaansrecht geven aan de organisatie. De mensen voor wie de werking is uitgebouwd en waartoe men financiële middelen, een structuur, werking en personeel | vrijwilligers genereert.

4. Politiek-sociale omgeving

Met de politiek-sociale omgeving doelen we op de buurt waar de organisatie gevestigd is. Die buurt omvat lokale (formele en informele) spelers waarmee kan worden samengewerkt, de publieke ruimte die kans geeft op ontmoeting, en de buurtbewoners | -gebruikers. Daarnaast gaat het ook over het lokale beleid, maar evenzeer het bovenlokale beleid dat een invloed heeft op de sociale inclusie van het doelpubliek van je organisatie. Zie het als de taak van je organisatie om ook hierop invloed uit te oefenen en de belangen van je doelpubliek in de politiek-sociale omgeving te behartigen.

Werkzame factoren per domein

Onder de vier bovenvermelde domeinen brachten we een aantal werkzame factoren samen, die een invloed hebben op inclusieprocessen. We zetten ze hier alvast even op een rijtje. Je zal zien dat we hier geen opsplitsing meer maken over de drie dimensies van sociale inclusie (cultuur, beleid en praktijk), omdat die drie dimensies in de realiteit sterk met mekaar verweven zijn en een opdeling hier afbreuk aan zou doen. Specifieke vragen per werkzame factor vind je in de [uitbreiding met vragen en stellingen](#).



CULTUUR - BELEID - PRAKTIJK VAN SOCIALE INCLUSIE

Domein 1: Organisatie

- Visie
- Cultuur
- Structuur
- Leiderschap
- Historiek
- Infrastructuur
- Administratieve processen
- Aanbod

Domein 2: Medewerkers

- Visie
- Toerusting
- Voordelen
- Werkwijze

Domein 3: Doelpubliek

- Beeldvorming en zelfbeeld
- Actief burgerschap en participatie
- Sociaal Gewaardeerde Rollen
- Voordelen
- Informatie
- Vitaliteit van het netwerk

Domein 4: Politiek-sociale omgeving

- Wet -en regelgeving
- Stakeholder
- Inspirerende praktijken
- Inrichting van de lokale omgeving | buurt
- Aanwezige pleitbezorgers | brug- en sleutelfiguren

Bronnen

We hebben ons voor de inclusietracker laten inspireren door:

- Agentschap Integratie en Inburgering & BON; Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg (2020). *Meetladder diversiteit: reflectietool voor diverssensitieve projecten en acties*. Brussel, Kenniscentrum WWZ.
- Agentschap Opgroeien (2021). [*Participatiekompas Jeugdhulp*](#). UCCL in opdracht van Agentschap Opgroeien.
- Arnstein, S.R. (1969). *A ladder of citizen participation*. Journal of the American Institute of Planners, 35, 216-224.
- Barometers intercultureel werken - School Zonder Racisme
- Booth, T., & Ainscow, M. (2015). *Index voor inclusie, werken aan leren en participeren op school*. (vertaling) Leuven, België: Centre for studies on inclusive education.
- Claes, C. & Maes, B. (2016). *Inclusietoetsen. Wegwijzers naar meer inclusie*. Brussel, Vlaamse Welzijnsverbond.
- Gielens, Z., Onkelinx, E. & Nyarko, L. (2019). *Inclusietracker. Een wegwijzer doorheen het inclusielandschap voor welzijnsorganisaties*. Bachelorproef. Dilbeek: Odisee Hogeschool, Bachelor Orthopedagogie.
- Kröber, H., & Van Dongen, H. (2011). *Sociale inclusie: succes- en faalfactoren*. Soest, Nederland: Nelissen.
- SAM en Samenlevingsopbouw Vlaanderen (2019). [*De Stek: sterke zet voor sociale bescherming*](#).
- Verhaegen, I. & Vos, E. (2018). *Verdieping sociale inclusie. Methodiek Bruggenbouwer*. Onuitgegeven cursus. Brussel, Bachelor Orthopedagogie, Odisee.

Referentie

Wil je refereren naar deze tool? Gebruik dan volgende referentie:

Verhaegen, I., Claeys, J. Deleu, H., Meys, F., Vos, E., Taamouti, M. (2021). *Resokit: methodiek en tools voor sociale professionals om netwerken te versterken en te connecteren met de buurt*. Brussel: Odisee Hogeschool (www.resokit.be).

