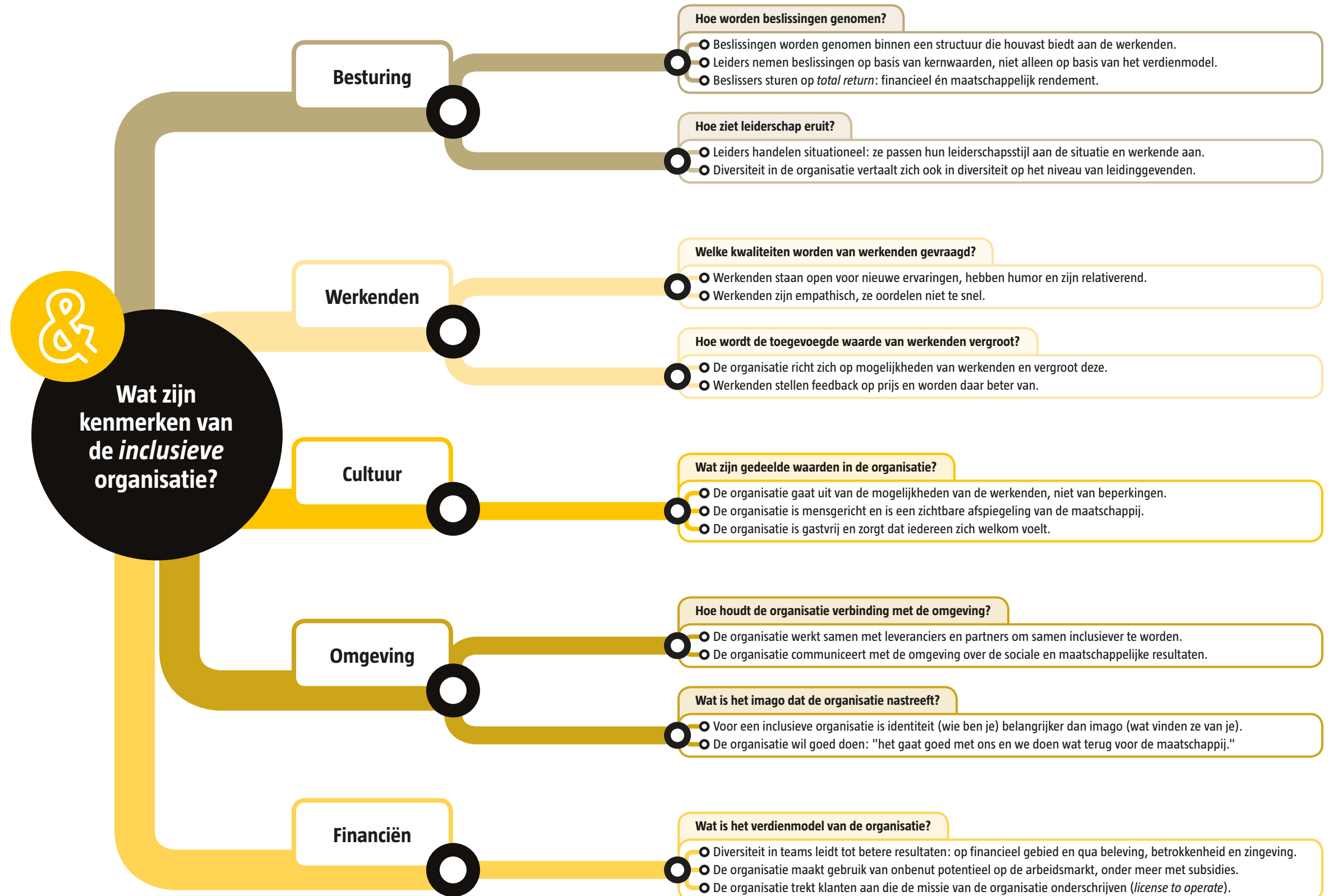


De inclusieve organisatie

Werkgevers willen een inclusieve organisatie omdat inclusiviteit en diversiteit leiden tot betere resultaten en vanwege haar krachtige maatschappelijke imago. De inclusieve organisatie neemt afstand van het klassieke 'talentendenken': de werkgever selecteert niet de beste kandidaat voor een vaststaande functie maar maakt gebruik van het potentieel van de werkende en past het werk hierop aan. De inclusieve organisatie schept een werkklimaat waarin iedereen zich thuis voelt en gerespecteerd wordt. Het is een gastvrije organisatie.

Werkenden bloeien op in een inclusieve organisatie omdat de werkgever ze aanspreekt op hun kwaliteiten en niet op hun beperkingen. Het combineren van mogelijkheden van werkenden, van verschillende culturen en achtergronden leidt tot innovatieve producten en diensten. De structuur in een inclusieve organisatie staat niet vast, de werkgever past deze aan aan de eisen van het primaire proces en aan de behoeften van werkenden.

Werkgevers combineren het ondernemen vanuit maatschappelijke waarden met de zorg voor de financiële continuïteit, zij kennen hun business-case. Maatschappelijk rendement is immers net zo belangrijk als financiële resultaten. De eigenaren of aandeelhouders sturen hier ook op. Deze missie en identiteit van de organisatie leveren specifieke klanten en opdrachtgevers op die de missie onderschrijven. De inclusieve organisatie is een zichtbare afspiegeling van de maatschappij.



Over deze kaart

Deze kaart maakt samen met kaarten van de toekomstbeelden 'De wendbare organisatie', 'De lerende organisatie' en 'De verbonden organisatie' en een kaart met gedeelde kenmerken van de vier toekomstbeelden deel uit van het boekje 'Werkgeverschap in vier toekomstbeelden'. Het boekje is gemaakt voor het jaarcongres 2017 van AWWN.