



(h)Erkennen van vooroordelen en stereotypen

Zelfreflectie-oefening bij ontmoeting & gesprek

Deze zelfreflectievragen stimuleren je om vanuit twee perspectieven te reflecteren over een situatie: vanuit jezelf en vanuit de medewerker. Doorheen deze reflectie sta je stil van waaruit je reageert en welke onbewuste vooroordelen of stereotypen schuilgaan of aan de basis liggen van jouw handelen en deze van de ander.

Hoe reageer ik & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit mijn perspectief:

Wat voel ik?

Welke emoties roept de handeling of het gedrag van die medewerker bij me op?



Wat denk ik?

Welk vooroordeel of stereotype gedachte-uitspraak detecteer ik bij mezelf?



Hoe reageer ik? Wat is de drijfveer van mijn handeling?

Wil ik mijn reactie bijsturen? Hoe zou ik dit doen?



Hoe reageert de werknemer & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit het perspectief van de medewerker:

Wat voelt de medewerker?

Welke emoties roept datgene wat ik zeg of doe op bij die medewerker op?



Wat denkt de medewerker?

Welk vooroordeel of stereotype gedachte-uitspraak detecteer ik bij die medewerker?



Hoe reageert de medewerker?

Wat is de drijfveer van deze reactie? Wil de medewerker de reactie bijsturen?

Welk tegenreactie verwacht de medewerker van mij?



Voorbeelden:

- Emoties: zich aangevallen, verkeerd begrepen, onheus beoordeeld, gediscrimineerd, uitgesloten, niet gewaardeerd voelen of op waarde geschat
- Manieren van reageren: in verdediging gaan, verwachten dat er excuses komen, de bal terugkaatsen, aanvallen, zich terugtrekken, apathisch worden, tolereren, negeren, gehoorzamen, advies-opmerking opvolgen,...
- Drijfveren
 - Leidinggevende-verantwoordelijke of mede-collega: regels respecteren, gezag afdwingen, al dan niet willen confronteren, onwennigheid omwille van niet-kennen of niet-begrijpen, comfortabel of behorende tot de meerderheidsgroep (taal, leeftijd, anciënniteit), respecteren van privacy of invullen vrije momenten, veronderstellen dat er geen gelijkaardige interesses zijn
 - Medewerker met migratieachtergrond: onrechtvaardig behandeld worden, geïsoleerd worden, herkennen van vroegere of steeds terugkerende ervaringen met microagressies, geen andere verklaring vinden dan migratieachtergrond - uiterlijke kenmerken - religie - naam - anderstaligheid, vermijden van confrontatie, ...





CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de leidinggevende die het verschil maakt?



Ik schat medewerkers met een migratieachtergrond naar waarde, opdat (taal)achtergrond de aanwezige competenties niet in de weg staan. Ik blijf inspireren en aanmoedigen om door te zetten. Ik maak van taal geen uitsluitingsmechanisme.



Ik geef het voordeel van de twijfel waardoor medewerkers zich begrepen voelen en ambitieus blijven.



Ik merk discriminerende situaties en [micro-kwetsuren](#) op – tijdens en na het werk – en geef erkenning aan diegene waartegen die gericht zijn. Ik durf mijn eigen [blinde vlekken](#) te zien en te benoemen, ook bij collega's. Ik blijf waakzaam voor en reageer bij [discriminerende opmerkingen](#) van medewerkers of andere leidinggevenden.



Ik geef ruimte om gevoelige onderwerpen over samenleven, culturele achtergrond, religie en identiteit met zorg te bespreken tijdens de teamvergaderingen en functioneringsgesprekken.



Ik luister naar signalen en neemt deze ernstig. Ik weet dat deze niet bedoeld zijn om aan te vallen. Ze duiden op wat een medewerker dwars zit of boos maakt. Ik zorg dat ze bij mij of bij iemand op de werkplek terecht kunnen met vragen. Ik volg de signalen op.



Ik stimuleer verbinding tussen medewerkers met verschillende achtergronden.



Ik ben me bewust van mijn eigen machtspositie en [privileges](#) en hoe deze impact hebben op mijn perspectief en handelen.





(h)Erkennen van vooroordelen en stereotypen

CHECKLIST met 7 aandachtspunten



Ben ik de leidinggevende die het verschil maakt?



Ik schat medewerkers met een migratieachtergrond naar waarde.



Ik geef het voordeel van de twijfel bij aanwerving en evaluaties.



Ik merk discriminerende situaties op en reageer – tijdens en na het werk.



Ik geef ruimte om gevoelige onderwerpen over samenleven te bespreken.



Ik luister naar signalen, neem deze ernstig en volg ze op.



Ik stimuleer verbinding tussen medewerkers met verschillende achtergronden.



Ik ben me bewust van mijn machtspositie en privileges.





(h)Erkennen van vooroordelen en stereotypen

CHECKLIST met 7 aandachtspunten



Ben ik de collega die het verschil maakt?

☐

Ik schat mijn collega's naar waarde.

☐

Ik geef het voordeel van de twijfel.

☐

Ik merk discriminerende situaties op en reageer – tijdens en na het werk.

☐

Ik geef ruimte voor gesprek over samenleven en samenwerken te bespreken.

☐

Ik luister naar signalen, neem deze ernstig en volg ze op.

☐

Ik sta open voor verbinding tussen collega's met verschillende achtergronden.

☐

Ik ben me bewust van mijn positie en privileges.





(h)Erkennen van vooroordelen en stereotypen

CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de HR-medewerker die het verschil maakt bij aanwerving?



Ik schat kandidaten met een migratieachtergrond naar waarde, opdat (taal)achtergrond de aanwezige competenties niet in de weg staan. Ik maak van taal geen uitsluitingsmechanisme.



Ik geef het voordeel van de twijfel en stel realistische verwachtingen conform de uitdagingen van de job. Ik geloof in groei- en leermogelijkheden van het Nederlands en andere kennis en vaardigheden tijdens de uitvoering van de job,



Ik merk discriminerende situaties en [micro-kwetsuren](#) op – in de sollicitatieprocedure, vacature en de gesprekken. Ik durf mijn eigen [blinde vlekken](#) te zien en te benoemen, ook bij collega's.



Ik kijk erop toe dat gevoelige onderwerpen over samenleven, culturele achtergrond, religie en identiteit al dan niet gespreksonderwerpen moeten zijn of bevraagd moeten worden tijdens de aanwerving. Ik toets deze af aan de relevantie voor de job. Zo ja, geef ik ruimte om deze met zorg te bespreken.



Ik licht kandidaat-werknemers toe wat de policy is van de organisatie bij signalen van uitsluiting, discriminatie of racisme op de werkvloer.



Ik stimuleer verbinding met de sollicitant. Ik zorg dat gesprekken en testen in een sfeer van veiligheid en gastvrijheid kunnen doorgaan.



Ik ben me bewust van mijn eigen machtspositie en [privileges](#) en hoe deze impact hebben op mijn perspectief en handelen tijdens de aanwervingsprocedure.





(h)Erkennen van vooroordelen en stereotypen

To do's: positieve acties

'Blinde' werving -
persoonlijke gegevens
van kandidaten blokkeren
op cv's - Software?
Welke?

CV's: teamlid
aanspreken > handmatig
persoonlijke informatie uit
cv's verwijderen > doorgeven
aanwervingsteam.

1ste indruk? Klopt
dit? **BEWIJS!!!!**
(CV, interactie)

Anoniem stemmen of
anonieme enquêtes
Feedback zonder zorgen
dat er voorkeur is van
anderen

Divers wervingspanel
samenstellen -
vermijden
affiniteitsvooordeel

Standaardiseren
sollicitatievragen! off-
topic of scherpe vragen
ANDERS overtuigingen
over kandidaat
bevestigen.

Collega X uitnodigen
middaglunch, informele
babbel!

Eens advies vragen
bij een collega
waar ik dat anders
minder doe

Interviewteam
veranderen team
(geen samenwerking
met kandidaat)
vermijden van
"haloen"



Uitspraken **JIJST?**
bepaalde groep te
beschrjven 'alle',
'altjd' en 'nooit'.
AFSTAND nemen. klopt
de beschrjving?

MIJN EMOTIES???
AFSTAND nemen en
logischer evalueren

Niet invullen voor de
ander. jij kent enkel
jouw perspectief

Lijst met
diversiteitsdoelstellin
gen voor divers-
evenwichtige team

Uitwisseling oudere &
jongere collega's, nieuwe
collega's & collega's met
veel ancienniteit

Outside-the-box-
omgeving met creativiteit
en innovatie

Oplijsten meningen (vóór de
vergadering) apart met elk
teamlid mening vragen: tijd
om na te denken, gedachten
uiten zonder de druk van
andere collega's

De optie aanbieden om
iedere collega een inbreng
te laten hebben door op
voorhand vergaderpuntes
te laten opschrjven

Neem de tijd om na te
denken

Veronderstellingen op de
proef: 'Hoe goed ken ik die
persoon of de groep
waartoe hij behoort
eigenlijk?'

Elke collega aan het
woord laten
> tijd om te antwoorden
> veilige omgeving



MEET! Taalkrachtige werkomgeving

Werkplekken

Zelfreflectie-oefening bij taalfaciliteiten

Deze zelfreflectievragen stimuleren je om vanuit twee perspectieven te reflecteren in begeleiding of op werkvloer vanuit de werknemer(en) of jezelf. Doorheen deze reflectie sta je stil van bij onbewuste percepties over taal-leren en meertaligheid en mogelijke weerstanden bij verandering.

Hoe reageer ik & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit mijn perspectief:

Wat voel ik?

Welke emoties roept de vraag van die medewerk bij me op?



Wat denk ik? Welke regels en praktische bezwaren staan in de weg?

Welke opportuniteit biedt zich aan?



Hoe reageer ik? Wat is de drijfveer van mijn handeling?

Wat heb ik nodig om aan de vraag tegemoet te komen?



Hoe reageert de werknemer & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit het perspectief van de medewerker:

Wat voelt de medewerker?

Welke emoties gaan gepaard bij de vraag van de medewerker ?



Wat denkt de medewerker?

Welke gedachten roept jouw reactie op bij die medewerker?



Hoe reageert de medewerker?

Wat is de drijfveer van deze reactie? Wil de medewerker de reactie bijsturen?

Welk tegenreactie verwacht de medewerker van mij?





CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de leidinggevende die 'de werktaal' inclusief maakt en meertaligheid benut?



Ik zie de competenties van medewerkers met een migratieachtergrond. Ik onderschat hen niet omdat hun thuistaal niet het Nederlands is. Ik noem de medewerkers meertalig en gebruik 'anderstalig' enkel waar relevant.



Ik erken de positieve kracht van alle thuistalen. Ik weet dat de thuistaal onlosmakelijk verbonden is met identiteit en ontwikkeling. Ik respecteer de keuze van thuistaal bij medewerkers en hun families.



Ik maak van taal, welke dan ook, geen uitsluitingsmechanisme. Ik hou rekening met de extra inspanning die werken in het Nederlands van niet- moedertaalsprekers vraagt. Ik waak erover dat iedereen voldoende aansluiting vindt bij (informele) gesprekken, taken en opdrachten.



Ik geef instructies en voer gesprekken in heldere taal, zowel bij mondelinge als schriftelijke instructies, (voorbereiding op) taken en functionering-evaluaties. Ik zorg voor voldoende ondersteuning, herhaling en verduidelijking.



Ik pleit voor het invoeren van structurele taalfaciliteiten op de werkvloer en in het team zodat iedereen kan volgen en aansluiten. Zoals extra tijd en mondelinge instructies voorzien tijdens taken, het gebruik van hulpmiddelen tijdens de job zoals vertaalapps, opnames, woordenboeken,...



Ik benut de meertaligheid van de medewerkers. Ik weet dat dit versterkend werkt tijdens de job, voor het zelfvertrouwen en welbevinden, voor een open en leerrijke beeldvorming onder collega's.



Ik stimuleer verbinding tussen medewerkers met verschillende thuistalen en taalniveaus. Ik werk gedifferentieerd bij teamwerk en -opdrachten.



CHECKLIST met 7 aandachtspunten



Ben ik de leidinggevende die 'de werktal' inclusief maakt en meertaligheid benut?

☐

Ik zie de competenties van medewerkers, los van taalachtergrond.

☐

Ik erken de positieve kracht van alle thuishalen.

☐

Ik maak van taal geen uitsluitingsmechanisme en waak over aansluiting.

☐

Ik voer gesprekken in heldere taal, met ondersteuning en herhaling.

☐

Ik pleit voor structurele taalfaciliteiten op de werkvloer en in het team.

☐

Ik benut de meertaligheid van de medewerkers.

☐

Ik stimuleer verbinding tussen collega's en differentieer bij teamwerk.



CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de leidinggevende die de medewerker ziet en hoort?



Ik zorg voor een warm onthaal bij de start van de job en tijdens de eerste werkervaring.



Ik pols regelmatig hoe medewerkers zich voelen in de job, in de functie, in het team. Ik zie en ondersteun hun veerkracht.



Ik vind het belangrijk om de context te kennen waarin werknemers leven en toon begrip voor hun uitdagingen.
Ik pleit voor toegankelijke administratieve en financiële ondersteuning.



Ik organiseer verbindende activiteiten en doorbreek vastgeroeste of vanzelfsprekende groepsvorming.
Ik zorg voor uitwisseling onder medewerkers met verschillende achtergronden.



Ik pleit voor faciliteiten en rustige, prikkelarme ruimtes tijdens de job, om te verdiepen, om te ontspannen.



Ik geef medewerkers de tijd om te wennen aan een nieuwe functie-job, een nieuwe werkomgeving, een nieuwe taal. Ik pleit voor ondersteunende maatregelen tijdens de job en opdrachten en bij evaluaties of doorgroei.



Ik zorg voor een veilig en warm klimaat op de werkvloer, zonder racisme, discriminatie of pesterijen.



CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de leidinggevende die de medewerker ziet en hoort?

☐

Ik zorg voor een warm onthaal bij de start van de job, bij een eerste werkervaring.

☐

Ik pols regelmatig hoe medewerkers zich voelen in de job, in de functie, in het team.

☐

Ik ken de context waarin medewerkers leven en toon begrip voor hun uitdagingen.

☐

Ik organiseer verbindende activiteiten tussen collega's.

☐

Ik zorg dat er faciliteiten en rustige ruimtes zijn om te werken of te chillen.

☐

Ik geef medewerkers de tijd om te wennen en pleit voor ondersteunende maatregelen.

☐

Ik zorg voor een veilig en hartelijke omgeving op de werkvloer zonder uitsluiting.





Aandacht voor welbevinden

CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de medewerker die collega's ziet en hoort?



Ik help mee aan een warm onthaal bij de start van de job, bij een eerste werkervaring.



Ik pols regelmatig hoe collega's zich voelen in de job, in de functie, in het team.



Ik toon begrip voor de context waarin collega's leven en hun uitdagingen.



Ik doe mee aan verbindende activiteiten tussen collega's.



Ik respecteer faciliteiten en rustige ruimtes om te werken of te chillen.



Ik geef collega's de tijd om te wennen en pleit mee voor ondersteunende maatregelen.



Ik draag bij aan een veilige en hartelijke omgeving op de werkvloer zonder uitsluiting.

