

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 ervaring van die medewerker bij me op?



Wat denk ik?
Is deze ervaring herkenbaar voor mij? Welke opportuniteit biedt zich aan?



Hoe reageer ik? Wat is de drijfveer van mijn handeling?
Wil ik iets veranderen? Hoe zou ik dit doen?



Hoe reageert de werknemer & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit het perspectief van de medewerker:

Wat voelt de medewerker?
Welke emoties roept dit bij de medewerker op?



Wat denkt de medewerker?
Welke ervaringen spelen daarop in?



Hoe reageert de medewerker?
Wat is de drijfveer?
Welk tegenreactie verwacht de medewerker van jou?



Voorbeelden:

Emoties

- Leidinggevende: de zwaarte van de uitsluiting/rugzak onvoldoende of niet aanvoelen (onvoldoende empathie), van onverschilligheid tot grote empathie.
- Werknemer: gevoel van onmacht-eenzaamheid-hulpeloosheid-paniek dat de werksituatie in gevaar komt, niet au serieux genomen worden, zich aangevallen - verkeerd begrepen - gediscrimineerd voelen, niet op waarde geschat worden.

Gedachten

- Leidinggevende: geen uitzondering willen/kunnen maken, geen aanpassingen – geen of moeilijk inspraak dulden-appreciëren, 'dit zijn individuele ervaringen – geen collectieve oplossingen nodig', uitgaan van het individueel schuldmodel.
- Medewerker: individueel schuldmodel 'ik kan het niet, het ligt aan mij, ik ben te weinig sociaal' vs institutionele discriminatie 'deze witte omgeving wil me niet – discrimineert', collega/leidinggevende wil niet helpen, gelooft niet in mij, vindt me niet belangrijk genoeg, stelt zijn belangen boven de mijne, heeft geen aandacht voor de diversiteit onder de medewerkers en richt zich vooral tot ... '.

Drijfveren bij handelen

- Leidinggevende: autoriteit komt in gevaar, regelgeving, hoge lat aanhouden, werkdruk wordt te hoog, niet relevant voor àlle medewerkers, verantwoordelijkheid ligt bij anderen-niet bij de werkplek, geen inclusieve meerwaarde, kracht van gewoontes en tradities 'we hebben dit altijd zo gedaan-gezegd'.
- Medewerker: geen redelijke verklaring krijgen-vinden in reactie, racisme of discriminatie inroepen als verklaring voor gesteld gedrag, niet beoordeeld worden op inspanningen en competenties.





Aandacht voor welbevinden

CHECKLIST met 7 aandachtspunten



Ben ik de leidinggevende die de medewerker ziet en hoort?

☐

Ik start met een warm onthaal.

☐

Ik zie en ondersteun de veerkracht.

☐

Ik heb begrip voor de uitdagingen van medewerkers.

☐

Ik geef medewerkers tijd om te wennen aan de nieuwe functie, omgeving, taal.

☐

Ik organiseer verbindende activiteiten tussen collega's.

☐

Ik stimuleer verbinding tussen medewerkers met verschillende achtergronden.

☐

Ik ben me bewust van mijn machtspositie en privileges.



www.amal.gent/meet



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 aan een nieuwe functie, nieuwe werktaal.

☐

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





Aandacht voor welbevinden

To do's: positieve acties

Wat ik zelf kan doen

Opleiding
diversbewuste
communicatie.

WELKOM in de
talen van de
medewerkers

ZIE de
struggle!

CHECK als het
(niet) goed gaat.

VRAAG 'Hoe
voel je je
vandaag?'

Interactieve
on-line tool
voor
groepsgesprek.

1 op 1 gesprek
met 1 medewerker.





Aandacht voor welbevinden

To do's: positieve acties

Wat ik kan doen samen met mijn medewerkers

Fotocollage
overzicht
medewerkers aan
de ingang.

Welzinstip
van de week
lanceren.

Talent in de
kijker.

Babbel-plekken
installeren.

Affiche in de refter
over veerkracht.

Hulp in de kijker.

Stimuleren
Sterke
Schouders

Welzijnsbevraging
organiseren.

