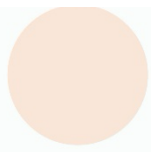


WP2:

Leermiddelen



CPD Programma

Self-Directed Learning

Onbewuste vooroordelen



Onbewuste vooroordelen

Inleiding

In deze module leren we over onbewuste vooroordelen en aanverwante zaken als stereotypen en vooringenomenheid. We leren over de invloed ervan op interacties en communicatie op de werkplek. We bespreken hoe onbewuste vooroordelen HR-praktijken zoals wervingsprocessen en talentmanagement beïnvloeden. We leren welke acties ondernomen kunnen worden om de ongewenste effecten te minimaliseren en hoe MKB-bedrijven kunnen omgaan met de emotionele impact van een divers personeelsbestand.

Nadat je het theoretische gedeelte hebt doorgenomen, kun je je begrip van het moduleonderwerp testen met een zelfbeoordelingsquiz. Voor een nog beter begrip van het onderwerp is er een casestudy met reflectievragen. Om meer te leren over je eigen onbewuste vooroordelen, zijn er twee activiteiten die je kunt doen. Als je nog dieper in het onderwerp wilt duiken, bieden we een link naar aanvullende leermiddelen.

Leerresultaten van de module

- De belangrijkste termen met betrekking tot onbewuste vooroordelen definiëren, waaronder stereotypen, heuristiek en affiniteitsvooroordelen.
- Het effect van onbewuste vooroordelen op de communicatie en samenwerking tussen collega's begrijpen.
- Voorbeelden herkennen van onbewuste vooroordelen binnen HR op de werkplek die bestreden kunnen worden met strategieën om kalm en professioneel te blijven tijdens moeilijke gesprekken.
- De emotionele impact van onbewuste vooroordelen op individuen en teams begrijpen, waaronder gevoelens van uitsluiting, frustratie en stress.
- Emoties op de werkplek herkennen en beheersen en strategieën implementeren die inclusie en diversiteit bevorderen.
- Begrijpen hoe onbewuste vooroordelen en emotionele gevolgen zich kunnen manifesteren op de werkplek en leren hoe effectief te reageren op deze situaties.





Theoretisch deel

1.1 De achtergrond van vooroordelen

Een vooroordeel vertegenwoordigt een systematische fout in het denken, die de manier beïnvloedt waarop individuen informatie in hun omgeving verwerken en interpreteren, en vervolgens de beslissingen en oordelen die ze maken beïnvloedt (Cherry, 2022). Ondanks de indrukwekkende mogelijkheden van het menselijk brein, is het niet ongevoelig voor beperkingen. Cognitieve vooroordelen ontstaan vaak wanneer de hersenen het complexe proces van informatieverwerking proberen te vereenvoudigen. In wezen functioneren vooroordelen als mentale snelkoppelingen of vuistregels, die snelle besluitvorming en begrip van de wereld vergemakkelijken.

Deze vooroordelen kunnen op verschillende manieren tot uiting komen, sommige houden verband met het geheugen. De herinnering aan gebeurtenissen kan door een veelheid aan factoren vertekend zijn, wat leidt tot vertekend denken en vertekende beslissingen. Daarnaast kunnen cognitieve vertekeningen voortkomen uit uitdagingen bij het verdelen van aandacht. Aangezien aandacht een eindige hulpbron is, moeten mensen kritisch zijn over waar ze zich in hun omgeving op richten. Deze selectiviteit kan leiden tot subtiele vooroordelen die geleidelijk iemands perceptie en cognitieve processen infiltreren en beïnvloeden.

Onbewust vooroordeel

Onbewust vooroordeel verwijst naar de menselijke neiging om meningen over anderen te vormen op basis van aangeleerde veronderstellingen, overtuigingen of houdingen waarvan we ons meestal niet bewust zijn. Dit is een volkomen normaal fenomeen, omdat onze hersenen graag kleine cognitieve snelkoppelingen gebruiken om efficiënt te navigeren door de enorme hoeveelheid informatie waarmee we voortdurend worden geconfronteerd. Deze sneltoetsen weerspiegelen de patronen die we hebben aangeleerd toen we opgroeiden en weerspiegelen vaak de stereotypen in onze samenleving en cultuur.

Stereotypen zijn algemene overtuigingen die we hebben over groepen mensen en die meestal overgegeneraliseerd, onnauwkeurig en hardnekkig zijn, zelfs als er bewijs is voor hun onjuistheid. Ze kunnen ons helpen om snel beslissingen te nemen over





een groep mensen, maar ze zijn meestal verkeerd als ze worden toegepast op specifieke mensen en kunnen ons leiden tot bevooroordeelde houdingen.

Heuristiek is een benadering voor het oplossen van problemen die gebruik maakt van een praktische methode die niet gegarandeerd optimaal, perfect of rationeel is, maar toch volstaat om een kortetermijndoel te bereiken. Het zijn eenvoudige strategieën die we gebruiken om snel oordelen te vormen, beslissingen te nemen en oplossingen te vinden voor complexe problemen. Hoewel heuristieken de last van de besluitvorming kunnen verlichten en beperkte cognitieve middelen kunnen vrijmaken, kunnen ze ook duur zijn als ze ervoor zorgen dat mensen kritieke informatie over het hoofd zien of handelen op basis van oneerlijke vooroordelen. Het kan uiteindelijk leiden tot systematische fouten.

Een vorm van systemische fouten die wij mensen vaak maken, zijn vooroordelen die we hebben tegen mensen die we niet eens kennen. Zo'n vooroordeel (*prejudice*) tegen een raciale of etnische groep is een vorm van afkeer die gepaard gaat met een foute generalisatie. Het kan worden gevoeld of geuit. Het kan gericht zijn tegen een groep of tegen een individu omdat hij of zij lid is van die groep.

Soorten onbewuste vooroordelen

Er zijn verschillende soorten onbewuste vooroordelen:

Bevestigingsbias is een onbewuste vooringenomenheid die ervoor zorgt dat mensen meer aandacht besteden aan informatie die hun bestaande overtuigingsstelsel bevestigt en informatie die tegenstrijdig is negeren.

Attributiebias zorgt ervoor dat mensen gedragingen en omstandigheden gunstiger beoordelen voor mensen in hun "in groep" (door tweede kansen en het voordeel van de twijfel te geven) en mensen in hun "uit groep" beoordelen op basis van minder gunstige groepsstereotypen.

Beschikbaarheidsbias zorgt ervoor dat mensen standaard kiezen voor "top of mind" informatie.

Affiniteitsbias is de neiging om de voorkeur te geven aan en relaties aan te gaan met mensen die meer op ons lijken en dezelfde interesses en achtergronden hebben. Dit





leidt ertoe dat mensen meer energie en middelen investeren in mensen die tot hun voorkeursgroep behoren, terwijl ze anderen onbedoeld links laten liggen.

1.2 Onbewuste vooroordelen op het werk

Op diverse werkplekken waar werknemers verschillen in leeftijd, geslacht, etniciteit, religie, handicap, seksuele geaardheid, opleiding en nationale afkomst, kunnen onbewuste vooroordelen ertoe leiden dat gemarginaliseerde groepen minder gunstig worden behandeld. Werknemers met verschillende etnische en sociale achtergronden voelen zich vaak buitengesloten en niet helemaal "thuis" in de kantooromgeving. Alledaagse kleine situaties, zoals koffiepauzes, kunnen ertoe leiden dat sommige werknemers zich vervreemd voelen van de dominante groep, omdat koffie-"geintjes", stereotypen en flauwe grappen nog steeds veel voorkomen in veel kantooromgevingen.

Als het niet lukt om een sociale en emotionele band op te bouwen met collega's, kan dit leiden tot een vroegtijdig vertrek uit het bedrijf. Degenen die vertrekken, rechtvaardigen dit vaak met het gebrek aan netwerkmogelijkheden en kansen op meer verantwoordelijkheid. Ze hebben het gevoel dat niemand over hen praat als er kansen zijn op extra verantwoordelijkheid of promotie.

Werknemers die vooroordelen ervaren, trekken zich actief terug en verminderen hun bijdragen, ze voelen zich vervreemd en houden hun ideeën en oplossingen achter. Telkens wanneer werknemers zich gediscrimineerd voelen of onbewuste vooroordelen ervaren, ervaren ze stress, wat kan leiden tot weinig of geen emotionele betrokkenheid, meer stress-gerelateerde ziekten en meer ongevallen en ziekteverzuim op het werk. Als gevolg daarvan zijn werknemers niet in staat om hun beste werk te doen.

Veel vrouwen voelen zich bijvoorbeeld buitengesloten, niet vanwege individuele voorbeelden of situaties, maar vanwege een hardnekkig patroon van mannelijk gedrag. Of het nu onbedoeld is of niet, mannelijk gedrag heeft de neiging vrouwen uit te sluiten van informele netwerken, hun mogelijkheden voor mentorschap en sponsoring te beperken of ernstig te beperken, en hun ideeën en vragen tijdens vergaderingen over het hoofd te zien.





LHBTIQ-werknemers verbergen hun seksuele geaardheid vaak voor collega's en leidinggevenden. Of het nu is uit een verlangen om "erbij te horen" of om niet "op te vallen", voor velen is hun werkplek een plek waar ze niet het gevoel hebben te kunnen zijn wie ze zijn..

1.2.1 Hoe onbewuste vooroordelen op het werk aan te pakken

Hoewel onbewuste vooroordelen normaal zijn en alle mensen ermee te maken hebben, betekent dit niet dat ze aanvaardbaar zijn en dat er niets aan gedaan kan worden. Integendeel, er zijn veel manieren waarop we grip kunnen krijgen op onze vooroordelen en ons gedrag kunnen veranderen. De hersenen zijn flexibel en staan open voor verbetering. Hieronder staan enkele manieren waarop je de impact van je vooroordelen kunt verminderen.

1. Word je bewust van je vooroordelen

Neem de tijd om je overtuigingen en veronderstellingen te onderzoeken over verschillende sociale groepen van mensen die je in je werk tegenkomt. Wees eerlijk tegen jezelf. Denk na over hoe je reageert op mensen met verschillende achtergronden en vraag jezelf af of je stereotypen over hen hebt..

2. Sta open voor feedback

Het kan helpen onszelf beter te leren kennen als we toestaan dat onze lang gekoesterde overtuigingen en waarden door anderen worden uitgedaagd. Maar het kan moeilijk zijn om over onszelf te leren van anderen. In plaats van in de verdediging te schieten, let op je eerste reactie en probeer de situatie met een open en nieuwsgierige houding te benaderen. Als je je realiseert dat je je oneerlijk hebt gedragen, bied dan je excuses aan. Op die manier zullen anderen je vertrouwen en naar je luisteren als je hen op hun vooroordelen wijst.

3. Vertrouw niet op je instinct, neem een weloverwogen beslissing

We zijn het meest vatbaar voor onbewuste vooroordelen wanneer we snelle, onbewuste beslissingen nemen en onze 'buikgevoelens' zijn vaak gebaseerd op stereotypen. Neem de tijd om beslissingen te nemen en een oordeel te vormen over mensen. Probeer kalm en professioneel te blijven in moeilijke situaties.





4. Breid je sociale kring uit

Hoe meer we weten over mensen die anders zijn dan wij, hoe beter we hen kunnen begrijpen en in hen een persoon kunnen zien. Neem de tijd om de wereld vanuit hun perspectief te leren kennen, op een respectvolle manier. Nieuwe informatie zal je oude aannames op de proef stellen, je verwachtingen van verschillende sociale groepen verbreden en het gemakkelijker maken om je onbewuste vooroordelen te vermijden.

1.3 Onbewuste vooroordelen in HR

Onbewuste vooroordelen spelen vaak een belangrijke rol in talentmanagement en de HR-praktijk. Het kan een sterke invloed hebben op het besluitvormingsproces bij de selectie van sollicitanten. Recruiters, die vaak weinig tijd hebben om sollicitaties te beoordelen, kunnen onterecht beïnvloed worden door niet-kwalitatieve factoren zoals de naam, foto of woonplaats van een sollicitant. Het voor de hand liggende probleem is dat je op deze manier kandidaten over het hoofd kunt zien die kwaliteiten hebben die belangrijk zijn voor de baan. Als gevolg van affiniteitsvooroordelen worden vaak homogene werkgroepen gevormd, die volgens onderzoek minder effectief zijn dan heterogene groepen.

Anderzijds kunnen onbewuste vooroordelen zich ook manifesteren binnen diverse werkgroepen, en ons gedrag beïnvloeden ten opzichte van personen die anders zijn dan wij op basis van factoren zoals ras, geslacht, nationaliteit, religie of seksuele geaardheid. Dergelijke vooroordelen kunnen ertoe leiden dat we ons gedragen volgens stereotypen en niet volgens de echte persoon met wie we omgaan. Op deze manier halen we geen voordeel uit de voordelen die diverse werkgroepen bieden en creëren we in plaats daarvan een omgeving die de expressie van de kwaliteiten van het individu belemmert.

Onbewuste vooroordelen kunnen ook van invloed zijn op beslissingen over de toewijzing van projecten en promoties, waardoor we mogelijk de talenten die al in de organisatie aanwezig zijn over het hoofd zien. Dit benadrukt het belang van het actief omgaan met onbewuste vooroordelen in professionele omgevingen om eerlijke en effectieve besluitvorming te garanderen.





1.3.1 Onbewuste vooroordelen in een team aanpakken

Met de volgende strategieën kun je onbewuste vooroordelen in een team beperken en het volledige potentieel van het team ontsluiten:

- Ontdek welke soorten onbewuste vooroordelen er in je team bestaan, hoe sterk ze zijn en ontdek welke vooroordelen de meeste impact hebben;
- Moedig je team aan om de vooroordelen te erkennen en motiveer ze om ze aan te vechten.
- Moedig je medewerkers aan om elkaar beter te leren kennen.
- Stel basisregels op voor gedrag, neem verantwoordelijkheid en stel anderen verantwoordelijk.
- Verander de manier waarop het team werkt zodat iedereen evenveel werk heeft en de kans krijgt om deel te nemen (je kunt voor sommige taken rolatieschema's gebruiken).

1.3.2 Onbewuste vooroordelen aanpakken in het wervingsproces

Hieronder staan enkele maatregelen die je in je bedrijf kunt implementeren om de ongewenste effecten van onbewuste vooroordelen tijdens het wervingsproces te voorkomen:

- Gebruik gestructureerde interviews: Maak een gestandaardiseerde set vragen om aan alle kandidaten te stellen tijdens het interview, zodat alle kandidaten op dezelfde criteria worden beoordeeld.
- Gebruik blinde cv-reviews: Verwijder identificerende informatie zoals naam, geslacht, leeftijd en opleidingsachtergrond uit cv's voordat ze worden beoordeeld door de recruiter.
- Vergroot de diversiteit in het wervingsteam: Zorg voor een breed scala aan perspectieven door sollicitaties te laten beoordelen door een team dat de diversiteit van sollicitanten weerspiegelt.
- De wervingspraktijken controleren en evalueren: Dit kan het analyseren van gegevens over de demografische gegevens van sollicitanten en aanstellingsresultaten inhouden om ervoor te zorgen dat het proces eerlijk en rechtvaardig verloopt.





1.3.2 Hoe onbewuste vooroordelen aanpakken in talentmanagement

Er zijn ook enkele eenvoudige stappen in talentmanagement die de impact van onbewuste vooroordelen kunnen helpen verkleinen:

- Stel duidelijke, objectieve prestatiecriteria op om de prestaties en het potentieel van je werknemers te evalueren.
- Zorg voor opleidings- en ontwikkelingsprogramma's die werknemers de vaardigheden en kennis geven die ze nodig hebben om verder te komen in hun carrière.
- Wees transparant over de manier waarop beslissingen over promoties en projectopdrachten worden genomen.
- Zorg ervoor dat leiderschapsposities ontstaan voor een verscheidenheid aan werknemers, zodat er een scala aan perspectieven en ervaringen beschikbaar is op de hoogste niveaus van de organisatie.
- Wees bereid om je aannames over wat een geschikte kandidaat voor promotie is in twijfel te trekken.

Zelf-evaluatie Quiz





Bronnen

- Acton, C. (2022, March 4). Are you aware of your biases?. Harvard Business Review. Retrieved May 11, 2023, from <https://hbr.org/2022/02/are-you-aware-of-your-biases>
- Callister, L. (2023, February 23). 10 tips to reduce unconscious bias at work. skillcast. Retrieved May 11, 2023, from <https://www.skillcast.com/blog/reduce-workplace-unconscious-bias>
- MSEd, K. C. (2022, November 7). What is cognitive bias? Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-a-cognitive-bias-2794963>
- Gino, F., Coffman, K. (n.d.). Unconscious bias training that works. Harvard Business Review, September-October 2021. Retrieved May 11, 2023 from [Unconscious Bias Training That Works \(hbr.org\)](https://hbr.org/2021/09/unconscious-bias-training-that-works)
- IMPACT Group. (2022, November 22). Unconscious bias at work: How it's affecting your workplace. IMPACT Group. Retrieved May 11, 2023, from <https://impactgrouphr.com/businesspost/unconscious-bias-at-work/>
- Learnlight. (2022, November 29). 5 reasons why workplace diversity & inclusion is essential. Learnlight. Retrieved May 11, 2023 from <https://www.learnlight.com/en/articles/5-reasons-why-diversity-and-inclusion-is-everybodys-business/>
- Natly, K. (2016) Strategies for Confronting Unconscious Bias. The Colorado Lawyer, 45, 45 – 52.
- Pettigrew, T. F., Knobel, D. T., Fredrickson, G. M., Glazer, N., & Ueda, R. (1982). Prejudice. Belknap Press.
- S., S. (2022, December 12). 15 group activities for unconscious bias in 2023. Activities for groups. <https://activitiesforgroups.com/group-activities-unconscious-bias/>
- Sussex Publishers. (n.d.). Heuristics. Psychology Today. Retrieved May 11, 2023, from <https://www.psychologytoday.com/intl/basics/heuristics>





Case Study

Case Study Titel	Onbewuste vooroordelen overwinnen
Beeld	 <p>Foto: krakenimages op Unsplash</p>
Leerresultaat	De impact herkennen die onbewuste vooroordelen kunnen hebben op het algemene klimaat en de prestaties van een team. Bedenk welke onbewuste vooroordelen je hebt ten opzichte van anderen en van anderen hebt ervaren.
Doel van de activiteit	Door het verhaal in deze casestudy te lezen en erover na te denken, krijg je een beter idee van hoe onbewuste vooroordelen er in de werkomgeving uitzien. Met behulp van het verhaal zul je gemakkelijker kunnen nadenken over je eigen vooroordelen en misschien situaties herkennen waarin jij of iemand in je team ongelijk is behandeld.
Inleiding	De volgende casestudy is een kort verhaal over een situatie in een MKB-bedrijf waarin de leider van een team een collega slecht behandelt vanwege zijn onbewuste vooroordelen tegen vrouwen.





Uitdaging

John was dolblij toen hij werd aangenomen als nieuwe teamleider voor de marketingafdeling van een kleine startende techonderneming. Hij was ervan overtuigd dat zijn jarenlange marketingervaring hem zou helpen uit te blinken in zijn nieuwe rol. Hij realiseerde zich echter al snel dat zijn team een diverse samenstelling had die enkele aanpassingen zou vragen. Samantha, een hardwerkende marketeer die dol was op haar werk, was een van Johns teamleden. Ze was enthousiast over de kans om samen met Johns team aan een nieuw project te werken.

John vond Samantha een talent, maar raakte al snel gefrustreerd door haar werk. Het viel hem op dat ze vaak aarzelde tijdens presentaties en niet zo assertief was als de andere teamleden. John begon Samantha te onderbreken tijdens vergaderingen, negeerde haar ideeën en bekritiseerde haar werk in het openbaar. Hij dacht dat hij haar hielp door haar uit haar comfortzone te duwen, maar hij realiseerde zich niet welke impact zijn gedrag op haar had. Ze merkte al snel dat John haar anders behandelde dan de andere teamleden. Samantha probeerde John te confronteren met zijn gedrag, maar hij wees haar zorgen van de hand en beschuldigde haar ervan dat ze te emotioneel was. Samantha voelde zich gefrustreerd en gedemotiveerd, en dat begon haar werk te beïnvloeden. Naarmate het gedrag van John voortduurde, begon het team te merken dat Samantha geen eerlijke kans kreeg om bij te dragen. Ze zagen dat John bevooroordeeld was tegenover Samantha en begonnen zich af te vragen of hij ook bevooroordeeld was tegenover hen. Het moreel van het team begon te dalen en ze werden minder productief.

Pas toen Samantha met de CEO over de situatie sprak, realiseerde John zich dat zijn gedrag onbewust partijdig was. Hij had nog nooit eerder met een vrouw gewerkt in een leidinggevende functie en hij had moeite om zich aan te passen aan de dynamiek van het team. John schaamde zich toen hij hoorde welke impact zijn gedrag had op Samantha en het team. Hij verontschuldigde zich bij haar en regelde een training over onbewuste vooroordelen voor alle leidinggevendenden.

Na verloop van tijd ging het beter, John begon Samantha's talenten en sterke punten te zien en hij werd een voorstander van haar ideeën en Samantha voelde zich meer opgenomen in het team. Ze begon zich beter te voelen op haar werk. Naarmate het gedrag van John veranderde, begon ook het team een positieve verandering op te merken. Ze zagen dat John iedereen probeerde te betrekken in beslisprocessen en ze voelden zich meer gewaardeerd en gerespecteerd. Het moreel van het team begon te verbeteren en ze werden productiever.

Uiteindelijk heeft de situatie iedereen geleerd hoe belangrijk het is om onbewuste vooroordelen te herkennen en aan te pakken. Het was een moeilijke reis, maar het bracht het team dicht bij elkaar en hielp hen





	<p>een meer inclusieve en ondersteunende werkomgeving te creëren. Ze leerden dat diversiteit en inclusie essentieel zijn voor het opbouwen van een succesvol team waarin ieders ideeën worden gewaardeerd en gerespecteerd. Ze leerden dat door vooroordelen te herkennen en aan te pakken, ze sterkere, hechte teams konden ontwikkelen die beter toegerust waren om succesvol te zijn..</p>
Opdracht	<p>Neem na het lezen van het verhaal de tijd om na te denken over de volgende vragen. Het kan helpen om je antwoorden op te schrijven. Probeer zo eerlijk mogelijk tegen jezelf te zijn.</p> <p>Reflectievragen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Wat zijn mijn primaire overtuigingen over werkomgevingen en collega's? Hoe kunnen deze overtuigingen mij en mijn collega's beperken of versterken op het werk?2. Hoe reageer ik op mensen met verschillende achtergronden? Heb ik stereotypen of aannames over een bepaalde sociale groep? Ben ik me daarvan bewust?3. Zijn mijn woorden en gedrag een afspiegeling van mijn bedoelingen?4. Kan ik in de huid kruipen van een collega en me inleven in hun situatie, zelfs als ik me er niet in kan vinden?5. Herken en waardeer ik als leider de verschillen in mijn team? Heb ik het gevoel dat ik kan laten zien waarin ik verschil van mijn team? Wat zou mijn team over mij zeggen?6. Heb ik als teamlid het gevoel dat ik kan zijn wie ik ben en mezelf kan laten zien? Waardeer ik alle collega's of ga ik vooral om met degenen die op mij lijken? Wat vind ik van diversiteit in mijn team?





Activiteit 1

Activiteit Titel	Ken je vooroordelen
Duur	30 minuten
Leerresultaat	Via deze activiteit zal je inzicht krijgen in overtuigingen, stereotypen en (aangeleerde) vooroordelen die je <i>onbewuste</i> vooroordelen beïnvloeden.
Doel van de activiteit	Het doel van deze activiteit is om je onbewuste overtuigingen en veronderstellingen over een bepaalde groep te onderzoeken en meer begrip en empathie te ontwikkelen voor de mensen in die groep. Door je vooroordelen te kennen, kun je beter voorkomen dat je ernaar handelt.
Benodigde materialen	2 vellen papier en een pen
Sta-voor-stap instructies	<p>Dit is een reflectieve activiteit waarbij je wordt gevraagd om eerlijk na te denken over overtuigingen die je hebt over een bepaalde groep mensen.</p> <p>Stap 1: Think of a particular ethnicity, gender, sexual orientation, social background, etc. that you feel you do not belong to and know the least about. Now take 10 minutes and write on a piece of paper what are your beliefs about this group of people. Be as honest as you can with yourself and write down as many things as you can. When you have finished, put the piece of paper aside.</p> <p>Stap 2: Denk nu aan een specifieke persoon die behoort tot de groep die je in stap 1 van deze activiteit hebt gekozen. Kies indien mogelijk iemand uit deze groep die je het beste kent. Het kan ook een beroemd persoon zijn die je volgt. Neem nu een nieuw vel papier en neem 10 minuten de tijd om zoveel mogelijk kenmerken van deze persoon op te schrijven. Je kunt ook de dingen opschrijven die je zijn opgevallen en die je nog niet weet over deze persoon..</p> <p>Stap 3: Vergelijk nu de twee lijsten die je hebt gemaakt en beantwoord de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zijn er verschillen tussen de twee lijsten die je in stap 1 en stap 2 hebt gemaakt? Zo ja, welke?• Hoeveel van de eerste lijst heb je ook op de tweede lijst gezet?










- Was het moeilijk om na te denken over een groep en over een individu?
- Had je genoeg informatie over de persoon toen je de tweede lijst maakte, of vond je dat je eigenlijk niet genoeg over hem of haar wist? Zo ja, wat denk je dat de reden is dat je zo weinig over deze persoon weet. Ben je geïnteresseerd om de persoon beter te leren kennen?
- Heb je gemerkt dat je op voorhand ideeën of vooroordelen had over de persoon vanwege zijn of haar lidmaatschap van de groep die je hebt gekozen?
- Zijn je overtuigingen over de groep die je hebt gekozen veranderd nadat je over een individueel lid van die groep hebt nagedacht? Zo ja, hoe?
- Heeft deze activiteit je geholpen om vooroordelen over mensen uit deze groep te herkennen die niet noodzakelijk waar of eerlijk zijn?
- Hoe denk je dat je overtuigingen over deze groep mensen van invloed kunnen zijn op je omgang met leden van deze groep in je persoonlijke of professionele leven?

Je kunt deze oefening herhalen met een andere groep. Het kan enorm helpen om vooroordelen te herkennen. Als we onze vooroordelen kennen, kunnen we beter voorkomen dat we ernaar handelen.





Activiteit 2

Titel	Visualisatiespel
Duur	20 minuten
Leerresultaat	Door deze activiteit leer je over je onbewuste verwachtingen en hoe je ze kunt veranderen.
Doel van de activiteit	Het doel van deze activiteit is om je bewust te worden van je onbewuste verwachtingen en ze uit te dagen door je minder stereotiepe situaties voor te stellen. Door deze oefening transformeer je situaties van onverwacht naar verwacht en ben je beter voorbereid om diversiteit en inclusie in je dagelijks leven te accepteren.
Materialen	
Stap-voor-stap instructies	<p>Stap 1: Lees de tekst hieronder. Als je bij het symbool  komt, sluit dan je ogen en visualiseer wat je net gelezen hebt. Het is belangrijk om echt een mentaal beeld te creëren.</p> <p>Het is een mooie zonnige dag en je wandelt in een park met een vriend. In de rozentuin zie je een fotograaf foto's maken van een stel dat net getrouwd is.  Je vervolgt je wandeling en ontmoet de baas van je vriend, met wie je een kort gesprek hebt.  Na een tijdje ga je in een café zitten en geniet je van een lekkere koffie. Er zit een gezin naast je tafel en je geniet ervan om te zien hoe de kleine baby wordt getroost als het huilt. </p> <p>Beantwoord nu de vragen: Wat was in jouw gedachten de seksuele voorkeur van het stel dat ging trouwen? Tot welke etnische groep behoorde de baas van je vriend? Was het dezelfde als je eigen seksualiteit/etnische groep of een heel andere? Was de persoon die de baby troostte de vader van de baby?</p> <p>Het is mogelijk dat je je een voorstelling hebt gemaakt van wat stereotiep is. Onze hersenen creëren beelden van wat vertrouwd voor ons is. Maar met onze verbeelding kunnen we onszelf uitdagen en nieuwe beelden meer vertrouwd laten lijken.</p> <p>Stap 2: Lees nu een andere tekst hieronder. Houd deze keer de diversiteit in gedachten die veel nieuwe mogelijkheden opent voor je mentale beelden. Wanneer je bij het symbool  komt, stop dan</p>





en creëer bewust een beeld dat anders is dan wat je je normaal zou voorstellen.

Je hebt een prachtig huis gekocht en vandaag ga je naar de advocaat die je hebt ingeschakeld om de nodige regelingen te treffen voor de akte. Je staat in de lift van een groot kantoorgebouw en er zit een stel bij je in de lift. Uit hun gesprek begrijp je dat ze naar een advocaat gaan om de adoptie van hun baby af te ronden. Je feliciteert hen met dit goede nieuws. 👁
Wanneer je aankomt bij het kantoor van je advocaat, word je begroet door een vriendelijke assistent. Ze verwelkomen je en vullen samen met jou het toetredingsformulier in. 👁 Na een korte wachttijd gaat de deur van het kantoor open en begroet je advocaat je. Je voelt meteen dat jullie goed zullen samenwerken. 👁

Reflectievragen:

- Was het moeilijk voor je om diversiteit in je verbeelding op te nemen?
- Wat was het moeilijkst - geslacht, etniciteit, seksuele voorkeur ...? Waarom denk je dat dat zo is?
- Hoe voelde je je toen je meer diverse mentale beelden creëerde. Voelde je je ongemakkelijk?

Je kunt dit visualisatiespel blijven spelen door je eigen scenario's te bedenken. Je kunt dit gebruiken als een techniek om jezelf voor te bereiden op situaties die misschien onbekend voor je zijn.

Het idee voor deze oefening komt van Valerie Alexander's TED Talk
<https://www.youtube.com/watch?v=GP-cqFLS8Q4>





Additional Learning Resource

Hulpbron	Free online Microsoft Unconscious bias training
Inleiding	Dit is een gratis online cursus die deel uitmaakt van Microsoft's <i>Inclusion Journey</i> , die unieke perspectieven biedt vanuit verschillende vakgebieden zoals menselijk gedrag, sociologie, etc. Op de website delen ze een aantal van de onderwerpen die ze binnen het bedrijf bespreken hoe ze proberen om dat via gastacademici en <i>thought leaders</i> van buiten Microsoft te versterken.
Wat levert het gebruik van deze bron op?	Het doel van deze cursus is om mensen bewust te maken van onbewuste vooroordelen en de invloed ervan op de dynamiek en besluitvorming op de werkplek. De cursus is ontworpen om reflectie te bevorderen en strategieën aan te reiken om onze onbewuste vooroordelen te doorbreken en er proactief tegen te gaan. Naarmate je de modules doorloopt, krijg je de gelegenheid om oefeningen en activiteiten te doen die je stimuleren om je aannames en vooroordelen in twijfel te trekken.
Link:	https://mslearningcontent.microsoft.com/UnderstandingUnconsciousBias/story.html



TGAL

THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT



Co-funded by
the European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden. Projectnummer: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293