



Zelfreflectie-oefening bij ontmoeting & gesprek


Deze zelfreflectievragen stimuleren 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 jouw perspectief: hoe reageer ik & waarom?


Wat voel je? Welke emoties roept de handeling of het gedrag van die werknemer bij je op? 

Wat denk je? Welke vooroordeel of stereotype gedachte-uitspraak detecteer je bij jezelf? 


Hoe reageer je? Wat is de drijfveer van jouw handeling? Wil je je reactie bijsturen? Hoe zou je dit doen? 

Hoe reageert de werknemer & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit het perspectief van de medewerker:

Wat voelt die medewerker? Welke emoties roept datgene wat jij zegt of doet bij die medewerker op? 

Wat denkt die medewerker? Welke vooroordeel of stereotype gedachte-uitspraak detecteer je bij die medewerker? 

Hoe reageert die medewerker? Wat is de drijfveer van deze reactie? Wil die de reactie bijsturen? Welk tegenreactie verwacht de medewerker van jou, denk je? 



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, ...





(h)Erkennen van vooroordelen en stereotypen

CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de leidinggevende die het verschil maakt?



Ik schat werknemers met 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 werknemers 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 werknemer 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 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 bevroegd 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.



MEET!

Werkplekken

(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
kabel!

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

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



Uitspraken **JUIST?**
bepaalde groep te
beschrijven 'alle',
'altijd' en 'nooit'.
AFSTAND nemen. Klopt
de beschrijving?

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
witen zonder de druk van
andere collega's

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

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

