MODULEBESCHRIJVING

Vooroordelen in het team: benoemen zonder te beschuldigen

Adaptieve module | ~20 min

Bijna twee derde van de werknemers zegt het afgelopen jaar op het werk een vooroordeel te hebben ervaren of gezien, bijna altijd subtiel. Wie het veroorzaakt, ziet het veel minder dan wie erdoor geraakt wordt; in dat verschil schuilt het vooroordeel. Deze module geeft houvast op het moment zelf: een afgesproken woord om het in een vergadering te signaleren, twee reacties voor wie erop gewezen wordt, en de omkeertest van Kristen Pressner vóór u handelt. Signaleren is niet alleen de taak van wie getroffen wordt.

LEERDOELEN

01 Het stereotype (een vast denkbeeld) onderscheiden van het vooroordeel (de automatische neiging om uw handelen erdoor te laten kleuren).

02 De werkelijke kosten van vooroordelen begrijpen, van het pygmalion- en golemeffect tot de onzichtbare belasting die Kim Scott beschrijft.

03 De drie manieren invoeren om vooroordelen te doorbreken: een afgesproken woord, een afspraak over hoe u reageert, een gezamenlijk teamvoornemen.

04 De omkeertest toepassen voor u handelt, en een vooroordeel signaleren, als getuige of als betrokkene.

DOELGROEP

Iedereen die wil dat inclusie in het eigen team vooruitgang boekt, en leidinggevenden die er een gedeelde gewoonte van willen maken.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Alois, onderhoudstechnicus en begeleider, verdeelt elke ochtend de reparaties tussen twee leerlingen die tegelijk zijn begonnen, Gwendal en Noëlle. Deze maand kreeg Gwendal alle complexe storingen en Noëlle de eenvoudige onderhoudsbeurten. Vanochtend komt er een nieuwe complexe storing binnen. Wat moet Alois doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Rosenthal & Jacobson – pygmalioneffect (1968) en de keerzijde ervan, het golemeffect.
- Kim Scott & Trier Bryant, Just Work (2021) – de onzichtbare belasting en de drie manieren om vooroordelen te doorbreken (“paarse vlag”).
- Kristen Pressner – omkeertest “Flip it to test it” (TEDxBasel, 2016).

BRONNEN & REFERENTIES

- Deloitte – “State of Inclusion Survey” (2019, 3.000 Amerikaanse werknemers): 64% heeft in het afgelopen jaar een vooroordeel ervaren of gezien, bij 83% ging het om subtiele vooroordelen; 63% van de Afro-Amerikaanse werknemers zag vooroordelen over afkomst, tegenover 34% van de witte werknemers
- Kim Scott & Trier Bryant – “Just Work” (2021): kader van de drie manieren om vooroordelen te doorbreken en het begrip “onzichtbare belasting”
- Rosenthal & Jacobson – “Pygmalion in the Classroom” (1968): pygmalioneffect
- Kristen Pressner – test “flip it to test it” (omkeren om te controleren), veelbekeken TEDx-talk

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 29 oktober 2026