OUTPUT

Sociale uitsluiting herkennen en kunnen ingrijpen

Meer handelingsbekwaam

Bewust van de rol en verantwoordelijkheid van omstanders

Multiperspectiviteit en omgaan met verschillen

Gezamenlijke en gedragen sociale norm stellen

Betrokkenheid, verantwoordelijkheid en relevantie vergroten

Ruimte voor de stem van de minderheid

SUB ACTIVITEITEN

1A

1. VR beleving

2. Nagesprek: focus op eigen rol en verantwoordelijkheid

3. Casus versus realiteit: De casus in de VR beleving versus de eigen ervaringen/ voorbeelden.

4. Persoonlijke voornemens: De persoonlijke acties die die voorgenomen worden.

1B

1.Fruitmachine - multimediale tool. Spel element, werken in teams

2. Creatief en flexibel denken stimuleren door het bedenken van oplossingen op 'vreemde' ontwerpvragen

3. Oplossingen bedenken voor organisatie specifieke caustiek en stemmen wat de beste oplossing is

4. Gezamenlijke norm stellen : zo willen we het voortaan doen

1C

1.Trainings acteur en interactieve multimediale werkvormen

2. Oefenen met begrenzen & uitnodigen

3. Kennis over en toepassen van het Polarisatie model

4. Oefenen met eigen caustiek

ACTIVITEITEN

1A

MAO/ VR:

Ervaren van sociale uitsluiting + rol van de omstanders door over de schouder mee te kijken van de personages uit de VR beleving. (inleving/ empathie/ bewustwording)

Gezamenlijk gesprek aan de hand van 5 stappen die zorgen voor herkennen, duiden, en zicht op hoe het anders kan.

1B

'What if':

Samen oplossingen bedenken en delen hoe je naar situaties kijkt, zodat je samen de sociale norm stelt. (sociale norm, samenwerken, verbinding, sociale cohesie, creatief denken)

'Door een creatieve werkvorm met 'vreemde vragen' om flexibel denken te stimuleren.

Deelnemers werken in teams aan een gezamenlijke 'wij identiteit'

1C

'Wij/ zij training':

Gesprekstechnieken om het 'moeilijke gesprek' aan te gaan (self efficacy, bewustwording, vaardigheden, tools)

Deelnemers oefenen nieuw gedrag en vaardigheden met een trainingsacteur

1D

Terugkom bijeenkomst:

Stil staan bij successen en uitwerken stappen die zorgen voor borging.

MECHANISME

2A

Inleving & empathie: ervaringsverhaal dat zorgt voor inleving en empathie ten aanzien van situaties van discriminatie/ aansluiting

2B

Sociale norm: veranderen van de perceptie van sociale norm/ samen betekenis geven aan een inclusieve norm. Als mensen hun perceptie van de sociale norm veranderen, dus denken dat iets anders normaal is dan dat zij voorheen dachten dat normaal is, dan heeft dit invloed op hun gedrag (Chung & Rimal, 2016; Tankard & Paluck, 2016).

2C

Flexibel denken: Stimuleren van flexibel denken als tegen hanger van stereotiep denken. Out of de box denken.

2D

Het creëren van een wij gevoel door samenwerken en aanspreken als gedeelde identiteit (werknemers x, team y)

2E

Handelingsvaardigheden en bekwaamheid vergroten (theory of planned behaviour): Oefenen van nieuw gedrag. Vertrouwen in eigen kunnen vergroten.

SUBDOEL

3A

Inleving van schadelijke gevolgen van sociale uitsluiting/ discriminatie. Weten wat het is en wat het doet, het kunnen herkennen (inleving/ empathie)

3B

Stimuleren om buiten je eigen perspectief te kijken naar de ander, situaties etc. (stimuleren van perspectiviteit)

3C

Omstanders/ organisaties activeren om in te grijpen

3D

Gezamenlijke norm formuleren met betrekking tot een inclusieve (werk)sfeer en omgeving.

3E

Weten hoe je kan ingrijpen bij sociale uitsluiting. Doorbreken van oude patronen en ongezonde groepsdynamiek. (handelingsvaardigheid en tools)

3F

Weten wat je eigen rol is en wat je kan doen (bewustzijn en handelingsperspectief)

HOOFDOEL

4

Het bevorderen van een inclusieve, veilige en gelijkwaardige omgeving door het stimuleren van vaker en adequater ingrijpen door omstanders bij situaties van sociale uitsluiting, in het bijzonder racisme en discriminatie.

Bevorderen van een inclusieve, veilige en gelijkwaardige omgeving binnen teams/ organisaties.

Actiebereidheid vergroten en omstanders aanzetten tot handelen. (ingrijpen)

Activeren tot handelen

PROBLEEM

5

Sociale uitsluiting en discriminatie op de werkvloer dan wel in teamverband.

Beschrijf hier kort hoe de schakel loopt:
(bijvoorbeeld: 1a – 2ab – 3a – 4 – 5)
1a – 2ab - 3abcf - 4 - 5
1b – 2bcd - 3bd - 4 - 5
1c – 2de - 3cdef - 4 - 5
1d – 2de - 3de - 4 - 5