

Activiteit

Mechanismen

Subdoel

Hoofddoel

Probleem

1a
Slide deck presentatie, met introductie van het Triangle Model van Ackerman-Barger en Jacobs, dat de dynamiek van micro-agressies belicht door de rollen van ontvanger, bron en omstander te benadrukken. De theorie wordt aan de hand van casusbesprekingen tot leven gebracht.

1b
Spelelement. We bekijken plenair een video met voorbeelden van micro-agressies in films en series. Onze deelnemers worden verdeeld in teams, waarbij elk team uitgedaagd wordt om de micro-agressies te begrijpen aan de hand van meerkeuzevragen over de getoonde voorbeelden. De teams gaan in discussie met elkaar door zich in te leven in de personen in de getoonde situaties. Daarna bespreken we plenair de juiste antwoorden. Het winnende team wordt beloond voor hun scherpe inzichten.

1c
Praktijkoefening in groepjes: deelnemers oefenen reactiestrategieën voor elke rol, ontvanger, bron en omstander.

1d
Huiswerk:
Harvard Implicit

2a
Kennis over microagressie en negatieve gevolgen hiervan.

2b
Bewustwording van eigen onbewuste vooroordelen.

2c
Bewustwording van de rollen (en hun eigen rol als) ontvanger, bron of omstander bij microagressies.

2d
Oefenen met gedrag veranderen.

3a
Bewustwording van onbewuste vooroordelen en micro-agressies: medewerkers zijn bewust van hun onbewuste vooroordelen en hoe deze zich kunnen manifesteren als micro-agressies.

3b
Motivatie om micro-agressies aan te pakken: medewerkers begrijpen de negatieve impact van micro-agressies en voelen de noodzaak vaardigheden aan te leren.

3c
Begrip van het Triangle Model dat de dynamiek van micro-agressies belicht door de rollen van ontvanger, bron en omstander te benadrukken.

3d
Verbeterde communicatietechnieken: medewerkers zijn in staat constructief te reageren vanuit verschillende perspectieven: als ontvanger, bron en omstander.

4
Het primaire doel van deze interventie is om deelnemers bewust te maken van de dynamiek van micro-agressies en hen te voorzien van de nodige instrumenten om effectief te reageren vanuit de verschillende rollen binnen die dynamiek.

5
Het gebrek aan bewustzijn van en kennis over micro-agressies, zorgt ervoor dat werknemers zich buitengesloten of onbelangrijk voelen, wat ten koste gaat van een veilige en inclusieve werkomgeving.

1a – 2a – 3b – 4 – 5
1a – 2a – 3c – 4 – 5
1a – 2c – 3c – 4 – 5
1b – 2a – 3b – 4 – 5
1c – 2d – 3d – 4 – 5
1d – 2a – 3a – 4 – 5