

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu/eupl).

Mensen ontmoeten elkaar: scenario's

Voor "Handvat 4: Niet culturen maar mensen ontmoeten elkaar" uit het draaiboek is het doel om scenario's te creëren die alledaagse situaties weergeven waarin gedrag vaak onterecht wordt toegeschreven aan culturele of stereotype achtergronden. Hier zijn enkele voorbeeldscenario's en de stappen die genomen moeten worden om deelnemers te helpen begrijpen hoe individueel gedrag door meerdere factoren beïnvloed kan worden:

1. Scenario 1: De Stille Werknemer

- **Situatie:** Carlos, een werknemer uit Mexico, spreekt zelden tijdens vergaderingen, wat leidt tot de aanname dat hij ongeïnteresseerd of verlegen is vanwege zijn culturele achtergrond.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor Carlos' stilte tijdens vergaderingen?

Antwoord:

- **Persoonlijke Voorkeur:** Carlos kan van nature introvert zijn, wat niet gerelateerd is aan zijn culturele achtergrond.
- **Onzekerheid:** Carlos kan onzeker zijn over zijn beheersing van de taal of het begrijpen van de vergaderonderwerpen.
- **Respect voor Hiërarchie:** Carlos kan respect willen tonen door te luisteren en senior collega's het woord te laten doen.

2. Scenario 2: De Ondergewaardeerde Bijdrage

- **Situatie:** In teamvergaderingen merkt Emma dat haar ideeën vaak worden genegeerd, maar als dezelfde ideeën later door haar mannelijke collega, Tom, worden voorgesteld, worden ze enthousiast ontvangen.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor de reactie van het team op Emma's ideeën?

Antwoord:

- **Presentatiestijl:** Emma's manier van presenteren kan subtieler zijn, waardoor haar ideeën minder opvallen.

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://joinup.europa.eu).

- **Perceptie van Autoriteit:** Het team kan onbewust meer gewicht toekennen aan de bijdragen van mannelijke collega's.
- **Communicatiedynamiek:** Er kunnen onbewuste communicatiepatronen in het team zijn die de bijdragen van vrouwen minimaliseren.

3. Scenario 3: De Aarzelende Senior

- **Situatie:** Tijdens een computercursus merkt de instructeur dat een oudere deelnemer, George, terughoudend is om de nieuwe software te gebruiken en vaak om hulp vraagt.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor George's terughoudendheid en frequente hulpvragen?

Antwoord:

- **Eerdere Ervaringen:** George kan in het verleden negatieve ervaringen hebben gehad met technologie die zijn zelfvertrouwen hebben ondermijnd.
- **Leerstijl:** George kan baat hebben bij een meer hands-on, persoonlijke aanpak in plaats van traditionele lesmethoden.
- **Sociale Factoren:** George kan de cursus ook zien als een sociale gelegenheid en vraagt om hulp als een manier om interactie aan te gaan.

4. Scenario 4: De Gemiste Communicatie

- **Situatie:** Tijdens een teamvergadering merkt de manager dat een werknemer met een gehoorbeperking, Anna, moeite heeft om bij te blijven met de discussie, wat leidt tot de aanname dat ze niet geïnteresseerd of betrokken is.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor Anna's moeite met de discussie?

Antwoord:

- **Communicatiemiddelen:** De vergadering kan gebrek aan adequate ondersteuning hebben, zoals een gebarentolk of geschreven transcripties.
- **Technische Beperkingen:** De audioapparatuur kan niet optimaal zijn afgestemd op Anna's gehoorapparaat.

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://joinup.europa.eu).

- **Teamdynamiek:** Het team kan niet getraind zijn in communicatiestrategieën voor dove of slechthorende collega's.