

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).

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 Aangenomen Zorgtaak

- **Situatie:** In een klein bedrijf wordt van Claire verwacht dat zij zorgt voor de kantoorplanten en de organisatie van verjaardagsfeestjes, hoewel deze taken niet in haar functieomschrijving staan.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor deze aannames over Claire's verantwoordelijkheden?

Antwoord:

- **Traditionele Rollen:** Er kunnen onbewuste aannames zijn gebaseerd op traditionele genderrollen.
- **Werkcultuur:** Het bedrijf kan een cultuur hebben waarin 'zorgende' taken automatisch worden toegewezen aan vrouwelijke werknemers.
- **Communicatie:** Er kan een gebrek zijn aan duidelijke communicatie over wie verantwoordelijk is voor niet-werkgerelateerde taken.

2. Scenario 2: De Uitgesproken Leider

- **Situatie:** Tijdens teamvergaderingen neemt Mark, een mannelijke collega, vaak het voortouw, wat leidt tot de aanname dat hij de meest competente en assertieve persoon in de groep is.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor Marks dominante aanwezigheid in vergaderingen?

Antwoord:

- **Persoonlijkheid:** Mark kan van nature assertief zijn of zich comfortabel voelen bij het uiten van zijn mening.

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/public-licenses/eu-pl).

- **Teamdynamiek:** Het team kan een hiërarchische structuur hebben waarin sommige stemmen luider zijn dan andere.
- **Waardering van Bijdragen:** Er kan een onbewust bias zijn die assertiviteit gelijkstelt aan competentie.

3. Scenario 3: De Flexibele Werkuren

- **Situatie:** Alex, een non-binair teamlid, vraagt om flexibele werkuren om persoonlijke redenen. Dit verzoek leidt tot gefluister en speculatie onder collega's.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor de reacties van het team op Alex's verzoek?

Antwoord:

- **Onbekendheid:** Collega's zijn misschien niet vertrouwd met non-binaire identiteiten en projecteren hun eigen onzekerheden op Alex.
- **Aannames over Toewijding:** Er kunnen onbewuste aannames zijn dat een verzoek om flexibele uren een gebrek aan toewijding betekent.
- **Werknormen:** De organisatie kan starre werknormen hebben, waardoor elk verzoek om flexibiliteit vragen oproept.

4. Scenario 4: De Stille Expert

- **Situatie:** Tijdens een technische training spreekt de instructrice, Layla, zacht en wordt niet altijd gehoord door de groep, wat leidt tot de aanname dat ze niet zelfverzekerd of deskundig is.
- **Vraag aan Deelnemers:** Wat zijn andere mogelijke redenen voor Layla's manier van spreken tijdens de training?

Antwoord:

- **Communicatiestijl:** Layla's zachte spreekstijl kan gewoon haar manier van communiceren zijn en niet gerelateerd aan haar competentie.
- **Akoestiek van de Ruimte:** De ruimte of het gebrek aan geschikte audioapparatuur kan het moeilijk maken voor Layla om gehoord te worden.

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 Expertise:** Er kunnen onbewuste vooroordelen zijn over hoe deskundigheid 'hoort' te klinken, wat invloed heeft op hoe Layla's bijdragen worden waargenomen.