

KAN DIT WEL?

HANDLEIDING

THEMA 

DOEL

Het doel van deze tool is om mensen in een ongedwongen sfeer te laten praten over gewenst en ongewenst gedrag. Dit gebeurt aan de hand van de situatiebeschrijvingen op de kaartjes. Het uiteindelijke doel is natuurlijk om zo een prettige, veilige en open werksfeer te creëren.

Door het gesprek worden de deelnemers zich ervan bewust:

- dat niet iedereen dezelfde normen en waarden heeft;
- dat je daardoor ook verschillend kunt reageren op een situatie;
- wat jouw eigen gedrag is;
- wat het effect daarvan is op anderen;
- en dat je niet elk gedrag als vanzelfsprekend hoeft te accepteren.

Kan dit wel? is bedoeld voor alle soorten werknemers, op ieder niveau in de organisatie. Je kunt het in grote en kleine groepen spelen. De deelnemers hoeven elkaar niet te kennen.

In de doos vind je 101 situatiekaarten, inclusief een aantal blanco kaartjes waarmee je zelf een situatie kunt inbrengen. En 10 rood/groene kaartjes, waarmee je snel je mening kunt laten zien aan de groep.

TIPS

VOOR DE BEGELEIDER

- Vraag de deelnemers altijd om een keuze te maken, rood of groen. De eventuele nuance volgt in de discussie.
- Moedig deelnemers aan om goed te luisteren naar de mening van anderen. Een goede discussie is een dialoog waarin je niet koste wat kost vasthoudt aan een eerder ingenomen standpunt.
- Oordeel niet over een (afwijkende) mening, maar beloon de openhartigheid. Vraag geduldig en geïnteresseerd door naar de achtergrond van deze mening.
- Stel verdiepingsvragen:
 - Hebben de deelnemers die dezelfde kleur hebben gekozen dat op grond van dezelfde argumenten gedaan?

- Wat vinden de deelnemers die voor een andere kleur hebben gekozen van deze argumenten?
- Op welke punten verschillen de deelnemers van mening en wat zijn de punten van overeenkomst?
- Zijn er randvoorwaarden te bedenken waardoor een situatie van onacceptabel naar acceptabel kan verschuiven?
- Een discussie is niet aan tijd gebonden. Tien minuten is doorgaans genoeg. Als de standpunten duidelijk zijn neergezet en onderbouwd is het niet zinvol om verder te gaan.
- Lachen is prima, maar zorg dat niemand wordt uitgelachen.
- Het gaat er niet om of er overeenstemming komt. Verschillen zijn er altijd, het belangrijkste is dat die verschillen bespreekbaar zijn en worden gerespecteerd.

Je kunt deze kaartenset gebruiken hoe je wilt. We geven je hier vier werkvormen om je op weg te helpen. Ook online is deze tool goed te gebruiken.

IN GESPREK

BASISWERKVORM

Aantal deelnemers: maximaal ongeveer 15

Duur: afhankelijk van het aantal deelnemers, ongeveer 10 minuten per kaartje/deelnemer. Waarbij het belangrijker is dat een thema goed besproken wordt, dan dat iedere deelnemer aan bod komt.

Benodigd:

- Alle situatiekaartjes.
- Voor iedere deelnemer een rood/groene kaart. Of een rood en groen voorwerp als er online gewerkt wordt.
- Tafel waar alle kaartjes uitgespreid op kunnen liggen. Als de bijeenkomst online is stuur je de deelnemers vooraf foto's van de kaartjes toe.
- Een (proces)begeleider.

Spelregels:

- 1 Alle situatiekaartjes worden uitgespreid op een tafel met de tekst naar boven.

- 2 Deelnemers worden uitgenodigd om één kaartje uit te zoeken. Als een deelnemer een situatie wil bespreken die niet op een van de kaartjes staat, kan deze een blanco kaartje pakken.
- 3 Eén deelnemer leest zijn/haar kaartje voor. Als een deelnemer een blanco kaartje heeft gepakt, omschrijft die de situatie bij voorkeur in één zin.
- 4 Vraag de deelnemers een standpunt in te nemen: is de situatie acceptabel (groene kaart) of niet acceptabel (rode kaart).
- 5 De begeleider vraagt eerst aan degene die de kaart heeft uitgezocht naar het argument om voor rood of groen te kiezen en geeft daarna het woord aan anderen. Er vindt dan een uitwisseling van argumenten plaats.
- 6 Geef aan dat er geen overeenstemming bereikt hoeft te worden. Meningsverschillen zijn er altijd, het is belangrijk dat die verschillen bespreekbaar zijn en worden gerespecteerd.
- 7 Onderwerpen die een meer uitgebreide discussie vergen, kunnen bijvoorbeeld worden geagendeerd voor een volgend overleg.



**KAN
DIT
WEL?**

SEKSUELE INTIMIDATIE

Na het afslaan van een
toenaderingspoging
wordt de werksfeer er,
door toedoen van
de afgewezen persoon,
niet prettiger op.

Tijdens een ommetje
na de lunch
laat de manager weten
zich aangetrokken te voelen
tot de medewerker.

Een vrouw krijgt
van haar manager te horen
dat zij zeer speciaal voor hem
is en ze krijgt een
voorkeursbehandeling.



**KAN
DIT
WEL?**

DISCRIMINATIE

In gelijke functies
worden vrouwen minder beloond,
volgens de manager
zijn ze lastiger inzetbaar.

Bij het aanstellen van een
nieuwe manager wordt gezocht
binnen groepen die
ondervertegenwoordigd zijn.



**KAN
DIT
WEL?**

PESTEN EN TREITEREN

Gewoonlijk krijgt iedereen
bij verjaardagen een hand en
een zoen, één collega niet.

Bij het halen van koffie of thee,
wordt één collega
(stelselmatig) overgeslagen.



**KAN
DIT
WEL?**

RACISME

Binnen de organisatie
is het gebruikelijk om klanten
met een buitenlandse achternaam
extra te controleren.

Een klant laat zich
discriminerend uit over mensen
met een migratie-achtergrond,
er is niemand die dit
corrigeert.

**KAN
DIT
WEL?**



ALGEMEEN GEDRAG

Een getrouwde medewerker
die op een datingsite staat,
wordt hierop aangesproken
door een collega.

Een belangrijke klant
is beledigend naar een collega,
niemand grijpt in.

De teammanager zegt:
'Als je niet wilt overwerken,
heb je geen hart
voor de zaak.'