



MOVUM

MENSELIJK VERANDERMANAGEMENT

OMGAAN MET STEREOTYPERING

Uw Vraag

- “Zijn wij als organisatie helemaal vrij van vooroordelen over bijvoorbeeld oudere werknemers, Nederlanders van vreemde komaf, gehandicapte medewerkers, enzovoort? Of baseren wij ons toch op de beelden die wij van hen hebben?”
- “Wat kan ik zelf doen om vooroordelen die wellicht over mij bestaan te ontkrachten?”
- “Hoe maak ik op positieve wijze gebruik van de neiging van mensen om te denken in stereotypes?”

De aanpak

In een actieve trainingsbijeenkomst van een dag zult u aan de slag gaan met het begrip ‘stereotypering’. Wat kan dit fenomeen voor u betekenen en waar werkt het u mogelijk tegen?

In de training zullen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde worden gesteld:

- Iedereen denkt tot op zekere hoogte in stereotypes, ook u (en wij, natuurlijk).
- Wat is het nut van stereotypering?
- Wat zijn de nadelen?
- Welke vormen van stereotypering zijn te onderscheiden?
- Hoe kunt u het best omgaan met de verschillende vormen van stereotypering?
- Hoe benut u bestaande stereotypes dusdanig dat ze in uw voordeel werken?
- Wat betekent dit alles voor uw dagelijkse praktijk als manager of HR adviseur?

Doelgroep

Deze training is bestemd voor alle mensen die in hun werk te maken hebben met het selecteren van andere mensen in hun organisatie.

Uw trainers

De training wordt verzorgd door Ingrid Weening en Roelof Oldenburger. Ingrid is Arbeids- en Organisationspsycholoog en heeft zich verdiept in de materie rondom stereotypering. Roelof is al meer dan 20 jaar trainer en coach en heeft zijn interesse in het onderwerp opgepakt in zijn rol als loopbaanadviseur.

Praktijkvoorbeelden

Bij een klant van Movum wordt een reorganisatie doorgevoerd. Mensen worden boventallig verklaard volgens het zogeheten afspiegelingsprincipe. In de praktijk betekent dit dat ook een aantal 55+ medewerkers beschikbaar komen op de arbeidsmarkt.

De oudere werknemers zijn bang: “word ik niet voortdurend afgewezen op basis van mijn leeftijd? Wie wil mij nu nog hebben?” Zij hebben voor een deel gelijk. Zolang zij brieven en CV’s sturen op basis van vacatures, worden zij beoordeeld op een paar velletjes papier. Door te leren hoe zichzelf te presenteren in verschillende omgevingen (aanpassen aan bestaande beelden) en door ervoor te zorgen dat zij zelf eerst worden gezien door organisaties en daarna pas hun CV’s, zijn zij in staat bestaande vooroordelen weg te nemen. Menigeen vindt dankzij deze aanpak toch relatief snel een nieuwe, passende werkkring.

Een recruiter van een groot bedrijf besluit na het volgen van de training de proef op de som te nemen en gaat gesprekken voeren met mensen die op het eerste gezicht niet gekwalificeerd zijn voor de functies waarvoor zij de werving en selectie verzorgt. Op deze manier komt zij in contact met mensen die zij anders nooit gesproken zou hebben.