

DOCENTEN HANDLEIDING

# **Vooroordelen, stereotypen en discriminatie. Maak het bespreekbaar!**



# Voorwoord

Het wordt voor jongeren steeds moeilijker om hun weg te vinden binnen de huidige maatschappij. De complexiteit ten aanzien van identiteitsontwikkeling, de wereld van opleiding, beroepen en arbeidsmarkt neemt toe. Een situatie die nog complexer is voor kwetsbare jongeren en risicogroepen. De achtergrond van de student is (vaak) bepalend voor de kansen die hij heeft. Dit feit leidt tot kansenongelijkheid. Jongeren uit hoge sociale milieus maken ambitieuzere onderwijsbeslissingen dan jongeren uit lage sociale milieus.

In het mbo zijn er (net als binnen het vo) verschillen die een directe relatie hebben met het opleidingsniveau van de ouders. Studenten met laagopgeleide ouders verlaten het mbo vaker zonder diploma dan studenten met hoogopgeleide ouders. Bovendien is de hoogte van het diploma gerelateerd aan het opleidingsniveau van de ouders.

De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is kwetsbaar vanuit het oogpunt van gelijke kansen. In het mbo en hbo zijn grote verschillen in de aansluiting op de arbeidsmarkt tussen gediplomeerden met een andere achtergrond. Vooral gediplomeerden met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker werkloos dan andere jongeren met eenzelfde diploma.

Mbo-studenten vinden niet allemaal even gemakkelijk een stageplaats. Ook hier zijn de verschillen tussen studenten met en zonder niet-westerse migratieachtergrond aanzienlijk. Er zijn positieve ervaringen die erop wijzen dat een actieve opstelling van onderwijsteams juist een deel van de oplossing vormt. Het is de taak van het onderwijs om zoveel mogelijk bij te dragen aan het opheffen van niet wenselijke verschillen tussen schoolloopbanen, zowel binnen de opleiding als in de aansluiting op de stage en de arbeidsmarkt.

## Vooroordelen en stereotypen

Jongeren krijgen met enige regelmaat te maken met vooroordelen en stereotypen. Deze zijn meestal negatief en vrij hardnekkig. Etiketten zoals ‘weinig ambitieus’, ‘crimineel’ en ‘kansloos’ worden door een deel van de maatschappij als vanzelfsprekend gekoppeld aan bepaalde groepen. Als net afgestudeerde aan het mbo kan deze negatieve beeldvorming een belemmering zijn bij de zoektocht naar een geschikte baan, of voor studenten bij het vinden van een stage.

Dit beeld wordt bevestigd door verschillende onderzoeken. Jongeren met een etnische achtergrond krijgen vaker een afwijzing van een stage of een baan door negatieve beeldvorming of vooroordelen van de werkgever. De werkgever heeft mogelijk vooroordelen over een bepaalde cultuur, huidskleur, godsdienst, over kleding (waaronder hoofddoek), uiterlijk, taalbeheersing of naam.

Stereotypen kunnen niet worden veranderd, maar door inzicht en kennis kan geleerd worden hiermee om te gaan zodat de effecten ervan worden verminderd en het individu meer tot zijn recht komt.

## Workshops voor studenten

Vanuit het project LOB-Gelijke Kansen zijn er professionaliseringstrajecten uitgevoerd voor docenten die met studenten aan de slag gaan met het bespreken van het thema “Omgaan met stereotypen”. Experts van de Anne Frank Stichting hebben dit traject uitgevoerd en op basis van ervaring, materialen van de stichting en materiaal van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam, een workshop ontwikkeld voor studenten.

Deze workshop past binnen de mogelijkheden van burgerschap: sociaal-cultureel domein, en kan dus in samenhang met collega docenten uitgevoerd worden. De workshop gaat over stereotypen, negatieve beeldvorming en discriminatie bij het solliciteren. De werkvormen in deze handleiding zijn gebruikt binnen een training van docenten en bieden houvast voor het uitvoeren van een workshop met studenten. Daarnaast word je geïnspireerd door diverse tips voor filmpjes en achtergrondinformatie.

Op de website van het Expertisepunt LOB is dit document in te zien. Hier is nog veel meer informatie te vinden over LOB die een aanvulling kan zijn op deze publicatie. [www.expertisepuntlob.nl](http://www.expertisepuntlob.nl)

Fieny Peerboom, projectcoördinator LOB-Gelijke Kansen.  
MBO Diensten.

## Colofon

Deze publicatie is geschreven in het kader van het landelijke project LOB-Gelijke Kansen in het mbo. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministeries van OCW en SZW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

Auteur: Eva Duffhues

Redactie en realisatie: Anne Frank Stichting:  
Daniëlle van der Meer en Jurmet Huitema-de Waal

Vormgeving: Francis Nijenhuis

Beeldmateriaal: Francis Nijenhuis

Foto's: Anne Frank Stichting

2019

## Leeswijzer

Deze handleiding is geschreven voor onderwijs professionals die invulling willen geven aan het programma burgerschap. Zij het als mentor, docent of bijvoorbeeld als coach van een studentengroep.

In deze handleiding vind je in hoofdstuk 2 informatie over hoe je als docent je kunt voorbereiden op gesprekken over vooroordelen, stereotypen en discriminatie. Tips en aanbevelingen worden gedeeld evenals literatuursuggesties en laagdrempelige filmpjes. Hoofdstuk 3 staat in het teken van drie praktische werkvormen en een gespreksvorm. Deze stellen je in staat om vanuit gezette kaders op een veilige, aansprekende en laagdrempelige manier met jouw studenten de thema's vooroordelen, stereotypen en discriminatie aan te pakken. Per werkvorm komen de volgende items aan bod, te weten:

- Titel werkvorm
- Korte uitleg van de werkvorm
- Doelstelling van de werkvorm
- Wanneer is de werkvorm in te zetten
- Voor wie is de werkvorm geschikt
- Waar moet je op letten als je werkvorm inzet
- Tijdsinvestering door docent
- Tijdsduur voor inzet van werkvorm binnen een groep
- Materialen

In hoofdstuk 4 worden er tot slot diverse materialen, stellingen en casuïstiek geïntroduceerd die jou in staat stellen om de werkvormen voldoende aan te passen aan de leefwereld en studierichting van jouw studenten.

|    |                                                                                          |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | INLEIDING -<br><b>Vooroordelen, stereotypen en discriminatie. Maak het bespreekbaar!</b> | 11 |
| 2. | <b>Vorbereiding</b>                                                                      | 13 |
|    | Vooroordelen: Begin bij jezelf                                                           | 14 |
|    | Basisbeginselen bij het bespreken van discriminatie, vooroordelen en stereotypen         | 15 |
|    | Vorbereidingen treffen                                                                   | 16 |
|    | Valkuilen                                                                                | 17 |
| 3. | WERKVORMEN -<br><b>Van improviseren naar strategie</b>                                   | 21 |
|    | Op het eerste gezicht                                                                    | 22 |
|    | Meningslijn                                                                              | 26 |
|    | Ernstlijn met situatiekaarten                                                            | 30 |
|    | Luisteren-Samenvatten-Doorvragen                                                         | 33 |
|    | Verdieping                                                                               | 36 |
| 4. | MATERIALEN<br><b>Om te bespreken in de klas</b>                                          | 39 |
|    | Stellingen                                                                               | 40 |
|    | Stories that move                                                                        | 41 |
|    | Situatiekaarten: Zelf casuïstiek maken                                                   | 43 |
|    | Casuïstiek om gesprek op gang te brengen                                                 | 44 |
| 5. | <b>Bronvermelding</b>                                                                    | 47 |

## INLEIDING

# Vooroordelen, stereotypen en discriminatie. Maak het bespreekbaar!

Praten over stereotypen en vooroordelen met je groep kan lastig zijn. Want: Hoe ga je om met die lastige opmerking, of een grensoverschrijdende ‘grap’? Ook discriminatie is vaak een beladen thema, waarbij allerlei emoties los kunnen komen. Toch heeft het een meerwaarde als je wél het gesprek met jouw groep en je studenten aangaat. Door deze thema’s bespreekbaar te maken, kom je erachter welke factoren de meningen van jouw studenten beïnvloeden, waar hun ideeën vandaan komen. Vanuit deze kennis ben je vervolgens beter in staat te reageren op die lastige of discriminerende opmerkingen uit de groep en ben je in staat met de student in verbinding en in gesprek te blijven.

De werkvormen in deze handleiding maken thema’s als vooroordelen, stereotypen en discriminatie op een laagdrempelige en veilige manier bespreekbaar. Ze sluiten aan bij de leefwereld van de studenten. Binnen de werkvormen is veel plaats voor eigen ervaringen, meningen en standpunten. De studenten leren zo om vanuit diverse invalshoeken en perspectieven naar situaties, mensen en zichzelf te kijken.

Alle werkvormen kunnen eenvoudig aangepast worden aan het (denk)niveau van jouw studenten. Iedere werkvorm uit deze handleiding staat op zichzelf, maar kan zeker ook gecombineerd worden met andere werkvormen die je in deze handleiding terugvindt. Klassikale werkvormen komen aan bod, evenals een “1-op-1” gesprekstechniek. Ook is er een hoofdstuk met situaties, stellingen, verhalen en uitspraken toegevoegd.



# Vorbereiding



## Vooroordelen: Begin bij jezelf

Voordat je aan de slag gaat met je groep, raden we aan je (kort) in te lezen over vooroordelen, stereotypen en discriminatie. Er wordt geadviseerd om jezelf eens onder de loep te nemen, voordat je hetzelfde van jouw studenten vraagt. We hebben allemaal vooroordelen en anderen hebben ook altijd vooroordelen over ons. Hoe zit dat bij jou?

Je kan het volgende doen als voorbereiding op je lessen:

- Bekijk deze korte filmpjes van de Anne Frank Stichting. In een paar minuten krijg je een heldere uitleg over discriminatie: <https://www.annefrank.org/nl/themas/discriminatie-en-gelijke-rechten/> , of over stereotypen en vooroordelen: <https://www.annefrank.org/nl/themas/vooroordelen-en-stereotypen/>
- Bekijk het filmpje van De Universiteit van Nederland met Prof. dr. Daniël Wigboldus die vertelt hoe je kan voorkomen dat je zelf discrimineert. <https://www.youtube.com/watch?v=e0EyyNtRWGc>
- Bekijk een fragment uit de documentaire Zwart als Roet, waarin wit privilege wordt uitgelegd aan de hand van een experiment: <https://www.youtube.com/watch?v=US72tN4NO5A>
- Lees de brochure “Begin bij jezelf!” om in één klap bijgeschoold te worden in vooroordelen en stereotypen. Deze vind je hier: <https://www.annefrank.org/nl/educatie/tips-voor-docenten/omgaan-met-vooroordelen-en-discriminatie-de-klas/>
- Lees “De juiste persoon op de juiste plaats” een publicatie van College voor de Rechten van de Mens over de rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt: (<https://mensenrechten.nl/publicaties/detail/18402>)
- Lees “MBO en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie?” een publicatie van Kennisplatform Integratie en Samenleving: (<https://www.kis.nl/publicatie/mbo-en-de-stagemarkt-wat-de-rol-van-discriminatie>)
- Test welke (impliciete) vooroordelen jij hebt via de Harvard Bias Test: <https://implicit.harvard.edu/implicit/netherlands/>

## Basisbeginselen bij het bespreken van discriminatie, vooroordelen en stereotypen

Discriminerende opmerkingen, hardnekkige vooroordelen of terugkerende stereotypen. Deze kom je als docent niet alleen tegen als je er een les aan besteed. Dit soort reacties en uitlatingen zijn nu eenmaal niet in te plannen. Lees hier welke basisprincipes altijd gelden als je wilt reageren op dat wat er gezegd of gedaan wordt in jouw groep:

- Maak het onderwerp blijvend bespreekbaar in de groep. Bijvoorbeeld door het te benoemen als een student denkt vanuit een stereotype beeld en vraag dan door.
- Reageer altijd op discriminerende opmerkingen. Zo stel je de norm en zorg je voor een veilige omgeving. Een opmerking negeren wordt vaak opgevat als toestemmen.
- Maak (samen) duidelijke afspraken over hoe je met elkaar omgaat in de groep.
- Bedenk per situatie wat het beste is om te doen. Voer je een individueel gesprek, of maak je het bespreekbaar in de groep?
- Veronderstel niet en vul niet in. Stel open vragen: Luister, vat samen en vraag door. Check altijd waar een opmerking vandaan komt.
- Wijs het gedrag of uitspraak af, niet de student zelf. Er is altijd ruimte om te leren.
- Laat het merken als een student een opmerking maakt die je raakt. Het is goed om je persoonlijke gevoelens te laten zien en het draagt bij aan een open sfeer waarin vooroordelen bespreekbaar worden.
- Let op: het is niet vanzelfsprekend dat iemand een voorbeeld wil zijn. Bijvoorbeeld na een incident waarbij hij of zij zich gediscrimineerd voelt.
- Let op je eigen en andermans taalgebruik (voorkom “onze/jullie”, “wij/zij”, “Nederlanders/Buitenlanders” en benadruk wat gemeenschappelijk is in een groep).
- Ga in gesprek met collega’s, studenten en stagebedrijven als dat nodig is.
- Neem zelf het initiatief om bij signalen van ongewenst gedrag en discriminatie op te treden.



## Vorbereidingen treffen

Hieronder lees je welke voorbereidingen je kan treffen met jouw groep, voordat je de werkvormen introduceert:

### Start bij het waarom

Leg (kort!) uit waarom je deze werkvorm met jouw studenten wilt doen: wat kan het jullie opleveren en hoe sluit het aan bij de dagelijkse realiteit en leefwereld van de studenten.

### Introduceer afspraken

Voordat je begint stel je een aantal geldende principes vast met je groep. Check daarbij of iedereen zich hierin kan vinden. Dit schept duidelijkheid in verwachtingen naar elkaar en de manier waarop je wenst te communiceren. Het creëert een gevoel van veiligheid: je kan altijd terugvallen op deze afspraken.

Voorbeeld:

- Er is geen goed of fout: er is geen monopolie op de waarheid.
- We gaan in gesprek om verschillende perspectieven te horen.
- Alles wat gezegd moet worden, kan gezegd worden.
- Wat we zeggen doen we vanuit onszelf en op een respectvolle manier.
- Tijdens de gesprekken mogen we altijd van mening veranderen.
- We mogen emoties laten zien als die er zijn.

### Bied veiligheid voor iedereen

Ben bewust van je eigen vooroordelen en favorieten. Geef iedereen en alle standpunten evenveel ruimte en wees hier consequent in. Hieronder lees je hoe je deze veiligheid kan waarborgen:

- Vind je houvast in de kaders van de werkvormen  
Veel werkvormen in deze handreiking starten vanuit duidelijke kaders en principes. Dat is natuurlijk niet voor niets. Het komt de veiligheid en openheid ten goede en het maakt dat alle studenten en aanwezige standpunten gehoord worden. Vertel de groep telkens kort over het ‘waarom’ achter deze afspraken en wees consequent in het vasthouden aan deze kaders.
- Smoor geroezemoes & discussie in de kiem  
Laat tijd van je horen en leid zo de groep (op speelse wijze) weer terug. Benoemen kan altijd: Bv: Ik merk dat er veel verschillende meningen en emoties zijn. Of: Ik merk dat we zijn afgedwaald. Of: Interessant gesprek, we komen er later in een volgende oefening op terug.

## Valkuilen

Ben je bewust van eventuele reacties die uit de groep kunnen komen en denk, voordat je start met de werkvormen, na over mogelijke valkuilen die je tegen kan komen bij het bespreekbaar maken van vooroordelen, stereotypen en discriminatie:

### De wijsheid in pacht hebben

Deze thematiek (discriminatie, stereotypen, vooroordelen) is complex. Het kan je studenten tegen de borst stuiten als je doet alsof je ‘boven’ de stof staat of de wijsheid in pacht hebt. Wees allereerst nieuwsgierig naar de ervaringen en meningen van de studenten, vraag door en stel waar mogelijk je oordeel uit.

### Je laten overhalen door de weerstand uit de groep

Soms komt er weerstand vanuit de groep. Er wordt opeens veel gepraat, of er wordt tegengas gegeven. Het kan voor studenten nu eenmaal spannend zijn om een mening te geven, zichzelf te laten zien of te vertellen over eigen ervaringen. Laat je niet verleiden, voorafgaande aan de uitvoering van een werkvorm, al in discussie te gaan en beperk je tot een verzoek. Wees actief, uitnodigend en neem de leiding: “Zullen we starten en vanuit een open blik gaan kijken wat deze werkvorm of dit gesprek ons kan brengen?”.

### Non verbaal laten weten wat je ergens van vindt

De meerderheid van onze communicatie gaat niet via woorden, maar gebeurt non verbaal. Let daarom ook op je eigen non verbale communicatie: zonder oordeel open staan voor wat er uit de groep komt, betekent dat je zelf alert moet zijn op een eventuele afkeurende blik, ja/nee knikken, zuchten, wegstaren, etc.

### Je grenzen niet aangeven

Van de groep vraag je om scherp te zijn, om alles te zeggen wat gezegd moet worden. Dat betekent uiteraard niet dat het een vrijbrief is om over persoonlijke grenzen heen te gaan, bijvoorbeeld die van jou als docent of de grens van een medestudent. Indien dat gebeurt is het van belang dat je aangeeft dat er een grens bereikt is of overschreden wordt. Wees hier te allen tijde duidelijk over en leg uit wat dit met jou doet. Check vervolgens wat nodig is, voordat je verder gaat.



WERKVORMEN

# Van improviseren naar strategie



## WERKVORM—1 GROEPSGESPREK

# Op het eerste gezicht

### Voor wie is de werkvorm geschikt?

Het voordeel aan dit spel is dat het helemaal toegespitst kan worden op de doelgroep. Het is daarmee geschikt voor alle niveaus en opleidingen. Als docent heb je zelf in de hand welke kaarten je inzet, welke verhalen je deelt met de groep en waar je de nadruk op legt. Bovendien is het een spel met zeer veel ruimte voor de meningen, ervaringen en verhalen van studenten. Vanuit aandacht voor hun leefwereld, praten jullie verder. “Op het eerste gezicht” biedt achtergrond verhalen en gesprekken, waarmee de afstand tot onbekende ‘anderen’ verkleind wordt. De jongeren uit het spel verschillen niet zoveel van de studenten: Ook zij zijn jongeren met familie, vrienden, dromen, hobby’s en emoties.

● **Tijdsinvestering door docent:**  
Een uur om (opnieuw) bekend te worden met de thema’s vooroordelen en stereotypen, onderstaande handleiding zorgvuldig door te nemen en de jongeren op de kaarten alvast goed te bekijken.

● **Tijdsduur voor inzet van werkvorm binnen een groep:**  
Je kan met dit spel variëren in tijd. Het spel bevat vijf opeenvolgende rondes:

- Ronde 1. Naast wie ga jij zitten?
- Ronde 2. Zoek de jongeren bij elkaar
- Ronde 3. Eigenschappen
- Ronde 4. Vragen
- Ronde 5. Quotes

Hieronder worden deze rondes verder uiteengezet. Speel je ronde 1 en 2 gezamenlijk dan duurt dat zo’n 20 minuten. Speel je alle vijf de rondes, dan duurt het al gauw een uur.



### Materialen:

- Ruimte waarbij je in subgroepen aan tafels kunt werken.
- Per groep is één volledig spel nodig (max. 5 studenten per groep). Heb je een groep van 20 studenten? Dan heb je dus 4 spellen nodig.

Ook zonder het spel fysiek te hebben kan je het spelen. Op [https://www.annefrank.org/nl/downloads/filer\\_public/aa/6e/aa6e367f-6b8b-4750-a309-098093b769e2/bron\\_191\\_nl-v01.pdf](https://www.annefrank.org/nl/downloads/filer_public/aa/6e/aa6e367f-6b8b-4750-a309-098093b769e2/bron_191_nl-v01.pdf) vind je de foto’s en kaartjes van 10 van de 16 jongeren uit het spel. Hier kan je kopieën van maken. Ook hierbij geldt: Per groep is één volledige set nodig (max. 5 studenten per groep)

### KORTE UITLEG WERKVORM

Het is normaal om van iedereen die je tegenkomt een beeld te vormen. Dit gaat vanzelf. Maar kloppen die beelden wel? Iemand bij voorbaat afwijzen vanwege dreadlocks, een bril of hoofddoek doe je op basis van een mening. Dit zijn vooroordelen. Die ontstaan automatisch, onder andere door de media of door de meningen van anderen uit de omgeving. Door dit spel met studenten te spelen, leren zij over deze vooroordelen en leren zij dat ze invloed hebben op wat je doet met die vooroordelen.

### DOELSTELLING VAN DE WERKVORM

- Studenten leren dat iedereen, dus ook zichzelf, mensen beoordelen op basis van een allereerste indruk.
- Studenten leren waar vooroordelen vandaan komen en leren dat, net zoals zij anderen beoordelen, zichzelf op hun beurt weer beoordeeld worden door anderen.
- Studenten worden bewust van de associaties die zij maken wanneer zij naar een persoon kijken en leert hen om verder te kijken dan deze associaties.
- Studenten leren dat de identiteit van ieder persoon gelaagd is. Iemand is áltijd meer dan wat op het eerste gezicht lijkt.

### WANNEER IS DE WERKVORM IN TE ZETTEN?

“Op het eerste gezicht” gebruik je om studenten op een laagdrempelige manier kennis te laten maken met vooroordelen en stereotypen. Het bevat serieuze en wat luchtigere elementen, wat het zeer geschikt maakt als gezamenlijke verkenning met elkaar.

### WAAR MOET JE OP LETTEN ALS JE DE WERKVORM INZET?

Het is belangrijk om de vaart erin te houden bij deze werkvorm en de tijd te bewaken, zo zorg je ervoor dat studenten niet teveel afdwalen in hun duo-gesprek.



## INSTRUCTIE VOOR DOCENTEN

### RONDE 1: NAAST WIE GA JIJ ZITTEN? (MAX. 5 STUDENTEN PER GROEP)

1. Vertel de studenten dat zij een spel gaan spelen (leg niet uit wat het doel is, dit om de antwoorden niet te beïnvloeden). Het spel bestaat uit verschillende rondes. Bij elke ronde krijgen de studenten een nieuwe set kaarten. Vraag de studenten om zelf groepen te maken van maximaal 5 studenten. Als de groepen zijn gemaakt, geef de groepen dan de eerste set kaarten met de serieus kijkende jongeren. Vraag hen om de foto's uit te spreiden op tafel, zodat iedereen de foto's kan zien. Begin dan je verhaal:

Stel je voor: na een lange schooldag/werkdag ben je onderweg naar huis met het openbaar vervoer. Je bent moe van de hele dag op school zitten/werken en je wilt heel graag zitten. Het is druk in de trein/bus, maar naast elk van deze jongeren is een plek vrij. Naast wie ga je zitten?

#### 2. Jouw keuze

Zorg ervoor dat studenten een snelle keuze maken (eerste indruk). Moedig de studenten aan die geen keuze willen maken of zeggen dat zij liever blijven staan.

Laat de kaarten op de tafel liggen, bij de volgende stappen zijn deze kaarten nodig.

#### 3. Antwoorden delen

Vraag een aantal studenten hun keuze te laten zien. Stel de volgende vragen:

- Waarom heb je deze persoon gekozen?
- Wat is jouw eerste indruk van deze persoon?
- Waarom ga je niet naast hem/haar zitten?

**Feit:** iets wat je kunt controleren. Het is zo en je kunt er niet over discussiëren.

Bijvoorbeeld: zij heeft dreadlocks.

**Mening:** iets wat je vindt.

Bijvoorbeeld: zij heeft dreadlocks en dat vind ik vies.

### RONDE 2: ZOEK DE JONGEREN BIJ ELKAAR

1. Deel set 2 van het spel uit en vraag studenten om dezelfde jongeren bij elkaar te leggen. De serieus kijkende jongeren en de lachende jongeren moeten nu naast elkaar op de tafel worden gelegd.

#### 2. Zoek de verschillen

Vraag de studenten om goed te kijken naar beide foto's. Wat is het verschil?

Wat is het effect van een lach? Welk verschil maakt de kledingkeuze?

Probeer erachter te komen of hun mening veranderd is na het zien van de tweede foto.

Andere vragen die gesteld kunnen worden zijn: Je wilde net niet naast hem/haar zitten. Wat denk je nu? Is jouw mening over hem/haar veranderd?

### RONDE 3: EIGENSCHAPPEN

1. Deel set 3 uit en vraag de studenten om de kaart met de twee kenmerken/eigenschappen naast de persoon te leggen, waarvan zij denken op wie ze van toepassing zijn.

#### 2. Eigenschappen

Vraag de groepen zodra ze klaar zijn om de kaart omhoog te houden van wie zij denken dat hij/zij de 'stoere techneut' is. Vraag een aantal groepen om hun keuze goed te onderbouwen.

Stel vervolgvragen zoals: Is iedereen die tatoeages heeft stoer? Kan een meisje een stoere techneut zijn? Waarom wel/niet? Doe hetzelfde voor de 'kritische gospelzanger'. (Lotte is de stoere techneut en Thom is de kritische gospelzanger).

In dit gedeelte van het spel worden stereotypen besproken. Stereotypen en vooroordelen kunnen ontstaan door eerdere ervaringen, verhalen vanuit de omgeving of foto's of verhalen uit de media. Maak studenten bewust van het feit dat zij mensen labelen zonder dat zij hen kennen. Iedereen doet het, de hele dag door. Het is normaal en niet erg, maar het laat zien dat we mensen in hokjes plaatsen gebaseerd op een snel oordeel en vage ideeën.

**Stereotype:** Generalisaties over groepen mensen. Iedereen heeft bepaalde ideeën in zijn hoofd over Duitsers, moslims, homo's, gehandicapten, bejaarden, etc.

**Vooroordeel:** Een vaak negatief oordeel dat je vooraf over iemand of iets hebt. Vooroordelen zijn emotioneel geladen.

### RONDE 4: VRAGEN

1. Leg uit dat je een aantal vragen gaat stellen over de jongeren op de foto. Vraag de studenten om de foto van de jongere/jongeren te laten zien als zij denken dat de vraag betrekking heeft op hem/haar. Vraag een aantal groepen om hun keuze te beargumenteren.

#### 2. Vragen waar je uit kan kiezen

Wie is ijdel? Lotte, Rebecca

Wie is sportief? Jeroen, Sheraino, Shiva, Rebecca, Feng

Wie is niet in Nederland geboren? Feng

Wie is moslim? Saadia

Wie wil ondernemer worden? Thom, Lotte

Wie is christen? Thom, Lotte

Wie is homoseksueel? Jeroen, Lotte

Wie heeft een hekel aan pesten? Feng

Wie wil een wereldreis maken? Brian, Judith, Saadia

Wie zingt graag? Thom, Judith, Rebecca

Wie studeert? Jeroen, Rebecca, Thom, Saadia

Wie heeft buitenlandse familieleden? Judith, Feng, Saadia

### RONDE 5: QUOTES

1. Deel set 4 met de quotes uit. Vraag de studenten om de quote naast de persoon te leggen waarvan zij denken dat hij/zij dat heeft gezegd. Vraag de studenten om de quotes hardop voor te lezen, zodat iedereen het kan horen.

#### 2. Antwoorden

Onthul de antwoorden. Laat de studenten kennismaken met de jongeren op de foto's. Leg uit dat ze een eerste indruk hebben over iemand en dat zij deze jongeren tot een bepaalde groep rekenen, waarvan zij denken dat zij daartoe behoren. Maar iedereen is een individu en behoort tot verschillende groepen. Kijk naar Jeroen: hij is een tennisspeler, man, student, wit en homo. Of Saadia: zij is een vrouw, Nederlands, Marokkaans, student en moslim.

De identiteit van iemand bestaat uit meerdere kenmerken en verandert door de jaren heen.



**AFSLUITING**

Wanneer je het spel wilt afronden, kan je dat als volgt doen:

**1. Vraag de studenten dezelfde vraag als in het begin.**

Stel je voor: na een lange schooldag/werkdag ben je onderweg naar huis met het openbaar vervoer. Je bent moe van de hele dag op school zitten/werken en je wilt heel graag zitten. Het is druk in de trein/bus, maar naast elk van deze jongeren is een plek vrij. Naast wie ga je zitten? Met wie zou je een praatje maken? Laat een paar studenten de vragen beantwoorden.

Om het spel af te sluiten kun je een aantal conclusies delen. Benadruk dat:

- iedereen mensen snel indeelt op basis van een eerste indruk.
- iedereen op basis van een eerste indruk iemand met bepaalde eigenschappen associeert.
- iedereen op basis van eerdere ervaringen, beelden uit de media of meningen van anderen, negatieve associaties heeft bij bepaalde groepen die kunnen leiden tot negatieve vooroordelen.
- iedereen anderen beoordeelt (en soms veroordeelt), maar zelf ook wordt be- en veroordeeld in het dagelijkse leven.
- je door iemand beter te leren kennen, meer kanten van diegene ziet.

**WERKVORM—2  
GROEPSGESPREK****Meningslijn****Voor wie is de werkvorm geschikt?**

De meningslijn kan uitkomst bieden voor groepen studenten met erg uitgesproken meningen, of juist groepen waar veel studenten stil blijven als hun mening wordt gevraagd. Ook in groepen waar groepsdruk bepalend is voor de antwoorden die studenten geven, is de meningslijn een interessante werkvorm om in te zetten. Het maakt ruimte voor alle meningen, van alle studenten en er is geen 'goed of fout'.

**Tijdsinvestering door docent**

Drie kwartier om (opnieuw) bekend te worden met de thema's vooroordelen en stereotypen, onderstaande handleiding zorgvuldig door te nemen en om een paar stellingen te verzinnen die aansluiten bij jouw groep.

**Tijdsduur voor inzet van werkvorm binnen een groep**

Max. een kwartier per meningslijn

**Materialen**

Eventueel 2 A4-tjes met daarop EENS en ONEENS.

In de ruimte moet er een denkbeeldige lijn in een lokaal te trekken zijn, waarop de deelnemers zich makkelijk kunnen bewegen. Schuif van te voren de stoelen en tafels aan de kant.

**KORTE UITLEG WERKVORM**

De meningslijn brengt de verschillende aanwezige meningen van een groep in kaart. Als docent breng je een stelling in. Alle studenten bedenken hoe zij tegen de stelling aankijken en nemen plaats op een denkbeeldige lijn die loopt van eens tot oneens. Hen wordt gevraagd om hun positie (kort) toe te lichten en te onderbouwen met argumenten.

**DOELSTELLING VAN DE WERKVORM**

- De meningslijn maakt meningen visueel. Zelfs zonder een standpunt te hoeven toelichten.
- Iedereen krijgt evenveel tijd om zijn/haar standpunt te uiten.
- Na deze oefening heb je een overzicht van alle meningen, argumenten en standpunten die in de groep aanwezig zijn.
- Je komt erachter hoe ver jullie meningen van elkaar verschillen of hoe dicht ze bij elkaar liggen. Er is plaats voor meer nuance.

**WANNEER IS DE WERKVORM INTE ZETTEN?**

De meningslijn is een geschikt alternatief voor een gesprek met de groep. Er zit flink wat vaart in de oefening en studenten moeten staan. Daarmee komen standpunten en argumenten sneller op tafel. Je zet het in als je in korte tijd ieders mening (evenveel) aan bod wil laten komen.

**WAAR MOET JE OP LETTEN ALS JE DE WERKVORM INZET?**

Het is belangrijk om de stelling positief te formuleren, omdat ontkenningen voor verwarring kunnen zorgen.

Een voorbeeld:

Als je vrienden bent mag je geen grapjes maken over elkaars geloof, achtergrond of seksualiteit. Verander je naar een positief geformuleerde stelling: Als je vrienden bent mag je grapjes maken over elkaars geloof, achtergrond of seksualiteit.

Als docent heb je de regie stevig in handen en ben je tegelijkertijd flexibel. Het is belangrijk om een actieve houding aan te nemen. Loop over de lijn, doe voor hoe je je positie inneemt. Zo is de kans groter dat de groep ook snel in beweging komt.

## INSTRUCTIE VOOR DOCENTEN

### STAP 1: VAN START

#### FORMULEER EEN PRIKKELENDE STELLING

Bedenk zelf een stelling of maak gebruik van de stellingen verderop in de handleiding. Het belangrijkste is dat de stelling overeen komt met de leefwereld van de studenten. Een voorbeeld:

*Ik kan altijd wat doen als ik zie dat iemand wordt gediscrimineerd.*

#### LAAT DE GROEP OPSTAAN

Vraag je studenten op te staan, nog voordat je de oefening uitlegt. “Ik wil vragen of jullie willen opstaan en met me mee willen lopen”. Zo houd je de vaart erin.

#### INTRODUCEREN DENKBEELDIGE LIJN

Geef aan dat er een denkbeeldige lijn loopt van de ene kant naar de andere kant van het lokaal, van eens naar oneens. Om verwarring te voorkomen kan je twee A4tjes op de uiteindes van de lijn leggen. Zo is zichtbaar welke kant waarvoor staat.

#### LEES DE STELLING VOOR EN LAAT JE STUDENTEN EEN PLEK INNEMEN

Vraag de groep of ze dat in stilte doen, zodat ze elkaar niet beïnvloeden en echt goed bij zichzelf te rade kunnen gaan: *Wat vind ik van deze stelling?*

### STAP 2: TOELICHTING VRAGEN

#### STANDPUNTEN OPHALEN

Je gaat dwars door de groep heen langs de studenten om standpunten op te halen. Dit doe je door naast een student te gaan staan en te vragen om diens argumenten. Zorg ervoor dat hij/zij het kort houdt. Je geeft geen reactie, maar bedankt voor de gedeelde mening en gaat door naar de volgende student. Naast iemand gaan staan geeft die persoon een extra zetje om zijn/haar mening te uiten.

#### FOCUS OP EIGEN MENING

Je vraagt je studenten om echt vanuit hun eigen referentiekader met argumenten en standpunten te komen. Het is niet de bedoeling dat ze gaan wijzen naar een medestudent of de argumentatie van een medestudent als voorbeeld nemen om het er wel of niet mee eens te zijn. Door te vragen of ze vanuit zichzelf willen antwoorden, creëer je een veilige omgeving waarin ieder zijn/haar mening vrij mag uiten.

#### MAX.15 STUDENTEN: IEDEREEN AAN BOD

Deze oefening is geschikt voor een groep van max. 15 pers. Iedereen kan dan uitstekend aan bod komen. Dit versterkt het gevoel van inclusie: iedereen voelt zich gehoord, ook de personen die in een ‘normale’ discussie stiller zijn. Belangrijk hierbij is dat je het tempo hoog houdt, en dat je de studenten vraagt om kort en bondig te zijn met hun antwoord.

#### EEN GROEP MET MEER DAN 15 STUDENTEN: NIET IEDEREEN AAN BOD

Het kan zijn dat je deze oefening doet met een grotere groep. Dan kan niet iedereen in een korte tijd aan bod komen. Als je het gevoel hebt dat de antwoorden uit de groep steeds meer op elkaar gaan lijken, kan je de volgende vraag stellen: Wie heeft er nog een argument dat nog niet is genoemd? Zo geef

je de studenten die nog niet in de gelegenheid zijn geweest de mogelijkheid om iets toe te voegen.

### STAP 3: EEN NIEUWE STELLING

De groep zit er na een eerste stelling goed in, ze weten wat ze kunnen verwachten. Daarom is het aan te raden om minstens twee stellingen gezamenlijk door te nemen.

### STAP 4: AFRONDING

Afronden kan op diverse manieren. Je kan ervoor kiezen om iedereen te bedanken en verder te gaan naar een volgend onderdeel. Je kan samenvatten wat is gezegd in de groep, of je kan een rondvraag doen, waarbij studenten eventueel eerst voor zichzelf wat opschrijven: wat vonden ze van de oefening? Wat hebben ze geleerd? Wat nemen ze mee?

WERKVORM—3  
GROEPSGESPREK

Ernstlijn  
met situatie-  
kaarten

- Voor wie is de werkvorm geschikt?**  
De Ernstlijn met situatiekaarten is bij zeer uiteenlopende groepen in te zetten. Omdat je als docent zelf kiest welke kaarten je gebruikt, is het altijd mogelijk de werkvorm toe te spitsen op de leefwereld en/of de studierichting van jouw studenten.

- Tijdsinvestering door docent**  
Drie kwartier om (opnieuw) bekend te worden met de thema’s vooroordelen en stereotypen, onderstaande handleiding zorgvuldig door te nemen, situatiekaarten te kiezen en jouw eigen reacties op deze kaarten te onderzoeken.
- Tijdsduur voor inzet van werkvorm binnen een groep**  
Minimaal 15 minuten.
- Materialen**  
5 situatiekaarten per groep van max. 5 studenten.  
Ruimte waarbij je in subgroepen aan tafels kunt werken.

**KORTE UITLEG WERKVORM**

Studenten werken in kleine groepen en positioneren de beledigende en discriminerende situaties geïllustreerd op de kaarten, van meest naar minst erg. Ze leren beargumenteren ‘waarom’ zij bepaalde uitspraken erg of niet erg vinden. De rangschikking van alle groepen wordt vervolgens naast elkaar gelegd en klassikaal besproken.

Situatiekaarten zijn kaarten die situaties uitbeelden waarin wordt gediscrimineerd, of vooroordelen of stereotypen worden geuit. Deze kaarten zijn bedoeld als gespreksstarters en sluiten aan bij de leefwereld van de studenten. Bij het onderdeel “materialen” lees je meer over deze kaarten én over hoe je zelf situatiekaarten kan maken.

- DOELSTELLING VAN DE WERKVORM**
- Studenten krijgen meer inzicht in het ontstaan van vooroordelen.
  - Studenten zien in dat gedrag of opmerkingen verschillend kunnen worden beoordeeld.
  - Studenten leren in groepsverband meningen uit te wisselen.
  - Studenten leren onderling meningen te bespreken en krijgen zicht op hoe iedereen over diverse situaties denkt.
  - Studenten ontdekken dat er verschillende manieren zijn om naar eenzelfde situatie te kijken.

**WANNEER IS DE WERKVORM IN TE ZETTEN?**

Als je op een veilige manier het gesprek over vooroordelen en discriminatie op gang wil brengen, is deze werkvorm zeer geschikt. Op de situatiekaarten zijn tastbare en concrete situaties zichtbaar die veel studenten bekend zullen voorkomen. Via deze kaarten meningen en standpunten uitwisselen over discriminatie en vooroordelen, maakt vervolgens de drempel een stuk lager om ook over eigen ervaringen te praten.

**WAAR MOET JE OP LETTEN ALS JE DE WERKVORM INZET?**

Ook als de studenten in groepen uiteen gaan, blijf je alert. Hoe meer opmerkingen of argumenten je tussendoor opvangt, hoe meer je daar plenair op kan teruggrijpen.

INSTRUCTIE VOOR  
DOCENTEN

**STAP 1: VAN START**

De studenten gaan in groepen uiteen. Op de kaarten die ze krijgen staan situaties die voorkomen in Nederland, waarbij discriminatie en/of vooroordelen een rol spelen. Aan de studenten de taak om deze kaarten te rangschikken: Van minst erg tot heel erg.

Benoem hierbij dat:

**ER GEEN SPRAKE IS VAN ‘GOED’ OF ‘FOUT’**

Bij deze oefening gaat het er juist om dat je met elkaar gaat verkennen welke meningen en perspectieven er zijn. Het gaat om het uitspreken van jouw mening en gevoelens.

**JE ALS GROEP GEZAMENLIJK ÉÉN ERNSTLIJN NEERLEGT**

De studenten moeten gezamenlijk als groep tot een besluit komen. Om dit te kunnen doen is het nodig dat ze eigen ervaringen, argumenten en meningen delen en naar elkaar luisteren.

**STAP 2: MAAK GROEPEN EN LOOP ROND**

Maak groepen met daarin max. 5 studenten en geef ze een plek in de ruimte. Je deelt bij ieder groep 5 kaarten uit. Terwijl je langsloopt, let je op het volgende:

**STIMULEER HET GEVEN VAN EEN MENING**

Soms komt iemand niet veel verder dan: ‘dat vind ik’, als hij/zij gevraagd wordt om een mening. Kijk of je de studenten kan stimuleren om met een argument te komen: “Ik vind dit echt niet kunnen omdat....” “Ik vind dit minder erg omdat...”



### ZOEK NAAR EEN AANVULLENDE INVALSHOEK OF PERSPECTIEF

Is een groep eensgezind? Laat ze dan nadenken waarom dit zo is. Zijn ze zich bewust van andere meningen of standpunten? Zo niet, dan kan jij er een aantal introduceren.

### STAP 3: OP VOLGORDE LEGGEN

#### ZORG ERVOOR DAT DE GROEPEN ONGEVEER TEGELIJKERTIJD KLAAR ZIJN

De ene groep is veel sneller klaar dan de ander. Dit vraagt om flexibiliteit van jouw kant: de groep die heel snel is vergeleken met andere groepen, stel je nog wat extra vragen. Een groep die juist langzamer is dan de rest, moedig je aan tot het maken van keuzes.

#### VERZAMEL ALLE VOLGORDES EN LEG ZE BIJ ELKAAR

Als alle groepen een rangschikking hebben neergelegd ga je “de Ernstlijnen” vergelijken met elkaar. Maak ruimte in het lokaal en leg de volgordes van de groepen naast elkaar. Laat alle studenten er omheen staan of zitten.

### STAP 4: PLENAIR BESPREKEN

Stel de studenten de vraag wat hen opvalt bij het zien van de volgordes. Laat de groep zelf kiezen welke kaart ze als eerste willen bespreken. Misschien wel de kaart waar het meeste discussie over was? Of juist de kaart die in alle volgordes op dezelfde plek ligt?

#### VERDUIDELIJK DE KAART: ZIEN WE HETZELFDE?

Stel vragen en laat de studenten om de beurt antwoorden:  
Wat zie je op de kaart? Wie zie je op de kaart? Wie maakt de opmerking? Gebeurt het direct of indirect? In welke context gebeurt het?

Is er sprake van een machtsrelatie? Wie heeft er last van?

#### ONDERZOEK DE ARGUMENTEN:

##### WAAROM LIGT DE KAART OP DEZE PLEK?

Wat gaf de doorslag om een kaart op deze positie neer te leggen?

Bv. Je kent zelf iemand die erdoor gekwetst kan worden, het wordt fysiek, de persoon die de opmerking maakt is een rolmodel, een hele groep doet mee, etc.

Help hierbij studenten hun ‘waarom’ te beargumenteren.

Zo leren zij waarom ze de ene situatie of uitspraak erger vinden dan de andere.

#### WIJZIG DE KENMERKEN VAN DE PERSONEN OP DE KAART: WELK EFFECT HEEFT DAT?

Wijzig spelenderwijs een aantal factoren van de identiteit van de personen op de kaart.

“Stel deze kaart gaat niet over huidskleur, maar over seksuele geaardheid. Zouden jullie dan hetzelfde denken”. “Hoe zou dit zijn als dit tegen een man wordt gezegd in plaats van tegen een vrouw?”

### STAP 5: ROND HET GESPREK AF

Rond het gesprek af door samen te vatten wat er gezegd is, te benoemen of en hoe de situaties herkend worden in het dagelijks leven en welke verschillende perspectieven er zijn. Laat blijken dat studenten door middel van deze werkvorm hebben leren beargumenteren ‘waarom’ zij bepaalde uitspraken erg of niet erg vinden.

## WERKVORM—4 1 OP 1 GESPREK

# Luisteren-Samenvatten-Doorvragen (LSD)



**Voor wie is de werkvorm geschikt?**  
Met vrijwel alle studenten is het mogelijk om Luisteren-Samenvatten-Doorvragen in te zetten. Het verrijkt het gesprek ten alle tijden.

**Tijdsinvestering door docent**  
Een kwartier om deze handleiding door te nemen en je voor te bereiden op het specifieke gesprek met de student.

**Tijdsduur voor inzet van werkvorm binnen een groep**  
Minimaal 15 minuten.

**Materialen**  
Voor Luisteren-Samenvatten-Doorvragen zijn geen materialen nodig. Wel is het belangrijk om een plek te vinden waar je in relatieve rust een gesprek kunt voeren.

### KORTE UITLEG GESPREKSVORM

Luisteren-Samenvatten-Doorvragen is een 1-op-1 gespreksmodel vanuit de ‘geweldloze communicatie’, ontwikkeld door Marshall Rosenberg. Het is een techniek die principieel uitgaat van gelijkwaardigheid en verbinding. Conflicten ontstaan als we elkaars behoeften niet begrijpen. We zwijgen en trekken ons terug als we denken te verliezen en gooien olie op het vuur of slaan terug als we denken te winnen. Geweldloos Communiceren zet er met LSD een alternatieve strategische reactie naast: er wordt voldoende begrip en veiligheid gecreëerd waardoor een écht gesprek mogelijk wordt. Zo ga je voorbij de weerstand.

## DOELSTELLING VAN DE GESPREKSVORM

- Het verbeteren van de onderlinge communicatie tussen jou en je student.
- Inzicht krijgen in de wensen, verlangens en behoeftes van een student.
- Het oefenen en leren om zonder oordeel naar studenten te luisteren.

## WANNEER IS DE GESPREKSVORM IN TE ZETTEN?

LSD is een waardevolle 1-op-1 gesprekstechniek om onder de knie te krijgen. Er valt veel te winnen als je met je studenten gesprekken kan voeren waarin je op zoek gaat naar begrip, de emoties, behoeftes en wensen verscholen achter een verhaal. Om vervolgens gezamenlijk te kijken naar concrete volgende stappen.

Deze gespreksvorm is in te zetten met studenten op verschillende momenten:

- Wanneer je merkt dat je moeilijk contact kan krijgen of maken met een student.
- Wanneer je denkt dat een student wel hulp kan gebruiken.
- Wanneer je merkt dat je zelf geïrriteerd raakt van een student of een andere emotie bij jou in de weg zit om op een goede manier te communiceren met een student.
- Wanneer een student geen respect toont naar jou, jouw collega's of medestudenten.
- Wanneer een student grenzen opzoekt of over grenzen heen gaat in de groep, in jouw bijzijn of ergens anders op school.

# INSTRUCTIE VOOR DOCENTEN

## STAP 1: VAN START

### CREËER EEN VEILIGE SETTING

Zorg ervoor dat je echt de tijd neemt voor je student. Zet je telefoon op stil en leg hem weg. Vertel van te voren hoeveel tijd je hebt voor het gesprek. Wees eerlijk naar je student: leg uit dat je een open gesprek aan wilt gaan, waarin de student ruimte krijgt om zijn/haar verhaal te vertellen en jij vooral zal luisteren en doorvragen.

## STAP 2: LUISTEREN, SAMENVATTEN & DOORVRAGEN

### LUISTEREN

Je luistert aandachtig en empathisch naar de ander. Dit betekent dat je luistert met een onderzoekende houding. Dat je 'neerdaalt' op het niveau waar de gesprekspartner zich bevindt. Stem af op dat wat er gezegd wordt, maar ook op houding en energie. Zorg ervoor dat je je bewust bent van eventuele aannames, vooroordelen en oordelen.

### SAMENVATTEN

Vat samen wat je hoort en ziet. Geef regelmatig in je eigen woorden weer wat je hebt begrepen van de ander. Benoem daarbij zo neutraal mogelijk wat je waarneemt, vertel wat de feiten zijn. Wat is er gezegd? Hoe zit iemand erbij? Vat (woorden en gedachtes) samen: welke boodschap/behoefte vermoed je? Check of je het goed begrepen hebt.

Er zijn een aantal valkuilen waar je je bewust van moet zijn. Denk daarbij aan: advies geven, oplossingen aanreiken, samenvattingen geven

waarin een oordeel zit opgesloten en hulp bieden. Je nodigt de ander uit om open te praten over datgene wat er dwarszit. Dan is het aan jou om een veilige situatie te creëren waarin dat kan.

### DOORVRAGEN

Help de ander verdere gedachtes te ontwikkelen. Stel open vragen om te onderzoeken of verduidelijken wat de ander bedoelt. Probeer zoveel mogelijk feiten, emoties en behoeftes boven tafel te krijgen.

Pas hierbij op met suggestieve of gesloten vragen. Open vragen houden het gesprek open, suggestieve vragen kunnen als sturend worden ervaren. Ook dan verliest het gesprek aan veiligheid. Als blijkt dat jij eigenlijk jouw punt wilt maken, in plaats van luistert en vanuit respect en interesse doorvraagt, kan de onderlinge verbinding, die je tot stand aan het brengen bent, verbroken worden.

### SUGGESTIE: DOE EEN VERZOEK

Je kan kiezen om na het gesprek een concreet verzoek te doen aan je gesprekspartner. Maak daarbij in positieve taal duidelijk wat je wel wilt (in plaats van wat je niet wilt). "Ik wil je meegeven..." "Ik wil je voorstellen om....". Wat enorm helpt is om hier ook jouw behoeftes duidelijk naar voren te brengen.

Voorbeeld van vaag en negatief geformuleerd verzoek:

*Ik wil niet meer dat je je telkens zo voelt over je stage bedrijf.*

Een voorbeeld van een positief en concreet geformuleerd verzoek:

*Ik vind het belangrijk dat jij mag zijn wie je bent. Ook op stage (behoefte). Ik word bezorgd als ik hoor dat collega's je negeren en alleen als het moet met je praten (gevoel). Ik stel voor dat*

*jij een gesprek aanvraagt met het stagebedrijf om dit te bespreken en dat, als je het fijn vindt, ik met je mee ga. Is dat iets wat je ziet zitten? (verzoek)*

Opbrengsten van een positief verzoek:

1. Je kunt concreet vertellen wat je wilt dat de ander doet
2. Je communiceert eerlijk over wat je beweegt en wat je wilt
3. Je geeft een opening naar de ander om hierop te reageren

## STAP 3: AFRONDEN: IS ALLES GEZEGD?

Met een verzoek of na een aantal keer doorvragen, kan het gesprek afgerond worden. Check altijd bij je gesprekspartner: is alles gezegd? Is er nog iets anders nodig? Is er nog een andere behoefte? Start eventueel weer een nieuwe ronde van LSD, als dat nodig is.

## Verdieping

Hieronder worden een aantal tips gepresenteerd voor als je op zoek bent naar verdere ondersteuning en/of verdieping:

Deep Democracy kent een aantal gespreksvormen die bijdragen aan het voeren van een open gesprek, met daarbij plek voor álle standpunten en meningen. Deze gespreksvormen zijn zowel te gebruiken met docenten onderling, als met je studenten. Uitgebreidere (achtergrond) informatie vind je in het boek *Deep Democracy* van Jitkse Kramer.

In de training “Reageren op vooroordelen en discriminatie” van de Anne Frank Stichting leer je meer over wat je kan doen in situaties die over je grenzen gaan. Je leert met een open houding een gesprek voeren en hoe je één op één discussies voorkomt. Dit doe je aan de hand van o.a. Deep Democracy en Geweldloos communiceren. <https://www.annefrank.org/nl/educatie/product/54/training-reageren-op-vooroordelen-en-discriminatie/>

In de training “Lesgeven over vooroordelen, stereotypen en discriminatie” van de Anne Frank Stichting leer je meer over het behandelen van vooroordelen en stereotypen in de les, leer je hoe je dit onderwerp bespreekbaar kan maken en hoe je hier zelf goed mee om kan gaan. <http://www.annefrank.org/nl/educatie/product/41/vooroordelen-bespreekbaar-maken-in-de-les-voor-doc/>

Stichting School en Veiligheid biedt kosteloos incompany-trainingen aan. In deze trainingen leren onderwijsprofessionals hoe zij in verbinding blijven met studenten wanneer docenten geconfronteerd worden met allerlei meningen, ongenueanceerde uitspraken en extreme standpunten. <https://www.schoolenveiligheid.nl/vanzijnaarwij/>



MATERIAAL

## Om te bespreken in de klas



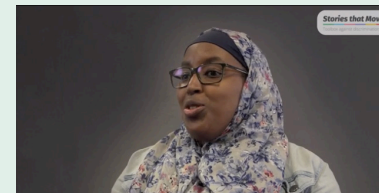
## Stellingen

Met stellingen kun je alle kanten op. Maak ze zo kort en concreet mogelijk. Let op dat je de stelling positief formuleert. Ontkenningen kunnen voor verwarring zorgen. Zie hieronder een aantal voorbeeld stellingen die je kan gebruiken in combinatie met de werkvormen.

- Ik kan altijd wat doen als ik zie dat iemand wordt gediscrimineerd.
- Ik zal er altijd iets van zeggen als ik zie dat iemand gepest wordt.
- Je moet altijd reageren als er een vervelende opmerking wordt gemaakt in de groep.
- Ik vind dat mensen moeilijk doen over discriminatie, het valt allemaal wel mee.
- Een grapje tussen vrienden onderling in de groep moet kunnen.
- Ik heb er vaak last van dat mensen vooroordelen over me hebben.
- Mensen die er anders uitzien, vermijd ik liever.
- Ik heb vaak al een mening over iemand die ik nog niet goed ken.
- Ook in onze groep hebben we soms vooroordelen (gehad) over elkaar.
- Als je goed genoeg je best doet en je goed presenteert, maakt iedereen evenveel kans bij het krijgen van een stage.
- De school ondersteunt ons goed genoeg bij het vinden van een stage.
- Ik begrijp het als een bedrijf een meisje met een hoofddoek niet wil aannemen.

## Stories that Move

Op de site [www.storiesthatmove.org](http://www.storiesthatmove.org) of via het Stories That Move kanaal op YouTube, vind je korte filmpjes van jongeren uit heel Europa die persoonlijke verhalen vertellen over hun eigen ervaringen met diversiteit, in-en uitsluiting en discriminatie. Ze vertellen over wat ze hebben meegemaakt en hoe ze dit ervaren hebben. Deze filmpjes halen de realiteit dicht bij huis en zijn geschikt om als casuïstiek te gebruiken in combinatie met de werkvormen uit deze handleiding.



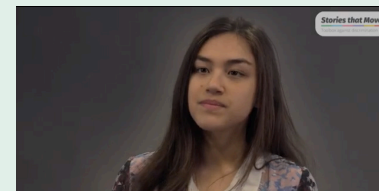
### Fadumiin - 22 Nederland

#### Video 1 Leerpap Zien&Zijn:

Fadumiin vertelt hoe mensen haar zien en hoe ze echt is.

#### Video 2 Leerpap Discriminatie:

Fadumiin vertelt hoe ze omgaat met discriminatie bij het zoeken naar een stageplaats of een baan.



### Priscilla - 25 Nederland

#### Video 1 Leerpap Discriminatie:

Priscilla spreekt over onverwachte reacties op haar voor- en achternaam.

#### Video 2 Leerpap Discriminatie:

Priscilla vertelt hoe belangrijk het was dat een omstander voor haar opkwam toen iemand haar uitschold.

Stories that Move heeft naast deze filmpjes ook 5 leerpaden, met informatie, opdrachten en levensverhalen:

- **Leerpap 1: Zien en zijn**  
Hoe zien we onszelf en hoe zien we anderen? Studenten denken na over verschillende onderdelen van hun eigen identiteit en die van iemand anders.
- **Leerpap 2: Discriminatie verkennen**  
Hoe werken vooroordelen en discriminatie? Studenten werken met voorbeelden van antisemitisme, racisme en andere vormen van discriminatie waarmee jongeren te maken kunnen krijgen.
- **Leerpap 3: Verhalen uit het verleden**  
Studenten verdiepen zich in de persoonlijke voorbeelden van antisemitisme, racisme en andere vormen van discriminatie waarmee mensen te maken kunnen krijgen.
- **Leerpap 4: De media de baas zijn**  
Studenten worden zich bewust van hun eigen mediagebruik en onderzoeken in hoeverre, stereotypen, vooroordelen en hatelijke taal onderdeel zijn van het internet. Bijvoorbeeld in reclames.
- **Leerpap 5 Kom in actie**  
Studenten denken na over wat het betekent om in actie te komen. Door de persoonlijke initiatieven van andere jongeren worden studenten aangemoedigd zelf in actie te komen.

Geïnteresseerd geraakt in deze toolkit? Neem een kijkje op [www.storiesthatmove.org](http://www.storiesthatmove.org). Het materiaal is geheel gratis. Bij het hoofdstuk 'voor docenten' wordt uitgelegd hoe je Stories that Move kan inzetten.



In deze handleiding lichten we de filmpjes van Fadumiin en Priscilla er uit. Beide wonen in Nederland en Fadumiin gaat naar het mbo. Deze filmpjes zijn heel goed te combineren met de meningslijn uit deze handleiding.

Daarnaast vind je hier: <https://www.storiesthatmove.org/wp-content/uploads/2019/04/StM-Discriminatie-handleiding-bij-werkblad.pdf> een handleiding met daarbij een interessant werkblad, toegespitst op deze filmpjes van Fadumiin en Priscilla.

## Situatiekaarten

Online zijn uiteenlopende situatiekaarten te vinden: (<https://www.annefrank.org/nl/educatie/product/72/situatiekaarten-over-vooroordelen-en-discriminatie/>).

Deze kaarten kun je op verschillende manieren inzetten:

- Gebruik vijf kaarten om met de Ernstlijn aan de slag te gaan.
- Gebruik een kaart in combinatie met de meningslijn: “Wat ik op deze kaart zie, vind ik normaal gedrag” of bv: ‘Ik vind het erg wat er op deze kaart wordt afgebeeld’.
- Kies één kaart uit en gebruik hem als gespreksstarter: Wat zien jullie op de kaart? Is dit herkenbaar? Vinden jullie het normaal gedrag?

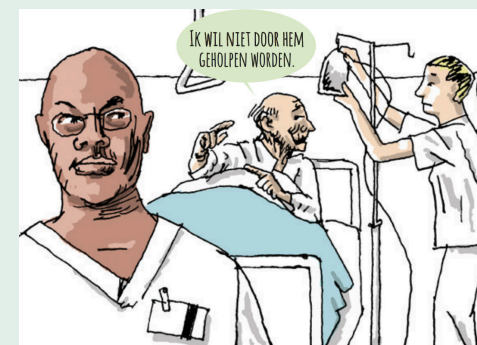
### Zelf situatiekaarten maken

Het is vrij eenvoudig om je eigen kaarten te maken. Kaarten met daarop situaties die aansluiten op de actualiteiten, jullie eigen ervaringen en dagelijkse realiteit. Naast dat het leuk is om te doen, wint het gesprek aan relevantie. Je gaat het hebben over precies die thema's waar de studenten écht mee te maken hebben.

Je kan kaarten tekenen, je kan foto's gebruiken of printscreens van filmpjes gebruiken. Hier voeg je vervolgens zelf je eigen tekst aan toe.

Zelf kaarten maken? Hier moet je rekening mee houden:

1. Voeg niet teveel elementen toe. Zoom echt in op de gebeurtenis. In een oogopslag moet duidelijk zijn wat er op de situatiekaart te zien is.
2. Er wordt weinig tekst gebruikt, vaak staat één opmerking centraal. Denk daarom vooral aan hoe je mensen afbeeldt: de houding van de personen is belangrijk, net als de eventuele emotie.
3. Voeg eventueel ter verduidelijking een heel kort (vaak 1 zin) onderschrift toe, aan de onderkant of achterkant van de kaart.





## Casuïstiek om gesprek op gang te brengen

Hieronder vind je een aantal situaties waar mogelijk sprake is van discriminatie. Dat discriminatie strafbaar is en volgens de wet niet is toegestaan, dat weten de meeste studenten wel. Door deze situaties met studenten onder de loep te nemen, kunnen ze ontdekken dat er ook veel situaties zijn waarin discriminatie niet strafbaar is, maar de opmerking of het gedrag toch onwenselijk of grensoverschrijdend kan zijn. Ze leren het verschil tussen bewuste en onbewuste discriminatie.

Naast onderstaande situaties wordt geadviseerd om de jurisprudentie en de oordelen van het College Rechten van de Mens te bestuderen: <https://mensenrechten.nl/nl>.

Deze situaties kun je in de klas bespreken, bijvoorbeeld aan de hand van de meningslijn.

## SITUATIE

### SITUATIE 1: AFGEWEZEN DOOR HOOFDDOEK

Kubra solliciteert als tandartsassistente. Zij wordt afgewezen omdat de tandarts de hoofddoek van Kubra niet vindt passen binnen zijn praktijk.

Achtergrond informatie: Ja, dit is discriminatie, dit is volgens de wet verboden. De tandarts mag wel eisen stellen aan de veiligheid en de hygiëne, bijvoorbeeld geen losse flappen omdat die in apparaten kunnen vast raken.

In het mbo zijn verschillende voorbeelden van meisjes die vanwege hun hoofddoek worden geweigerd voor een stage in bijvoorbeeld de horeca. Niet iedereen weet

dat dit niet is toegestaan. Het gebeurt dat een stagebegeleider vraagt of de student de hoofddoek kan afdoen. Ook worden studenten met een hoofddoek naar een stagebedrijf gestuurd waarvan van tevoren bekend is dat die niet moeilijk doet over hoofddoeken.

Bron: Beeldbepalend, Training voor studenten en docenten  
- Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)

### SITUATIE 2: AFGEWEZEN DOOR GELOOF

Rosalie solliciteert voor een stage bij een opvang voor daklozen en drugsverslaafden. Rosalie is streng christelijk en gaat op zondag twee keer naar de kerk. Het stagebedrijf wijst haar af voor de stage omdat zij bang zijn dat Rosalie, vanwege haar geloof, niet goed kan omgaan met deze heftige problematiek en deze cliënten. Zij hebben dit ook eerder meegemaakt bij een andere gelovige stagiaire.

Achtergrond informatie: Ja, dit is discriminatie volgens de wetgeving. Ook een voorbeeld hoe stereotypen een rol spelen en hoe ervaringen uit het verleden invloed hebben op de beeldvorming.

Bron: Beeldbepalend, Training voor studenten en docenten  
- Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)

### SITUATIE 3: UITGEMAAKT VOOR HOER

Gabriele (Poolse achtergrond) studeert pedagogisch werk aan het mbo. In de pauzes wordt ze regelmatig uitgemaakt voor 'hoer'.

Achtergrond informatie: Discriminatie: Ja/Nee. Dit is geen discriminatie volgens de wet, maar Gabriela wordt wel degelijk op deze manier bejegend vanwege haar Poolse

achtergrond. Bovendien is het woord 'hoer' ook nog geslachtsbepaald, en zou je ook de discriminatiegrond 'geslacht' kunnen noemen. Over Poolse vrouwen (en andere Oost-Europese vrouwen – Russisch, Oekraïens) heerst het stereotype dat zij allemaal naar Nederland komen om als prostituee te werken, of alleen voor een beter leven met een Nederlandse man trouwen. Dit is een voorbeeld van een situatie die door een onderzoeker op meerdere mbo-instellingen werd gehoord. Gabriela is in Nederland geboren en heeft Poolse ouders.

Opmerking:  
Deze casus roept weerstand, reacties en vragen op bij de studenten. Vragen die gesteld kunnen worden: 'ja, maar we weten niet wat ze aan heeft', of: 'we weten te weinig van haar', of: 'we weten niet wat voor werk ze doet'.

Interessant om hierop door te vragen: wat áls ze een kort rokje en relatief veel make-up zou dragen, rechtvaardigt dat dan dat je haar voor 'hoer' uitscheldt?

Bron: Beeldbepalend, Training voor studenten en docenten  
- Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)

### SITUATIE 4: NIET GEKOZEN VANWEGE (ACHTER)NAAM

Yusuf solliciteert voor een baantje, maar wordt afgewezen. Een Nederlandse (autochtone) vriend heeft een vergelijkbaar CV en wordt wel uitgenodigd voor een gesprek.

Achtergrond informatie: Discriminatie? Ja/Nee. Uit deze casus wordt niet duidelijk of de afwijzing van Yusuf met zijn naam of zijn afkomst te maken heeft. Misschien zag zijn brief of zijn cv er slordiger uit dan die van zijn vriend.

Materiaal - Om te bespreken in de klas

Uit onderzoek blijkt echter dat jongeren met een niet-Nederlandse (klinkende) naam of met een niet-Westerse afkomst te maken hebben met stereotypering, negatieve beeldvorming en discriminatie op de arbeids- en stagemarkt. Zij maken met hetzelfde cv minder kans op een baan dan autochtone Nederlanders.

Bron: Beeldbepalend, Training voor studenten en docenten  
- Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)

### SITUATIE 5: WAT PRAAT JE GOED NEDERLANDS!

Sara was 3 jaar toen ze naar Nederland is gekomen, heeft haar diploma's gehaald en heeft een goede baan. Op een feest heeft ze een gesprek met een Nederlandse dame. Zij zegt tegen Sara als ze even staan te praten: "Goh, wat spreek jij goed Nederlands".

Achtergrond informatie: Discriminatie? Ja/Nee. Nee, maar deze opmerking kan door de ontvanger wel als kwetsend worden ervaren. Er is vooral sprake van een stereotype (allochtonen spreken de Nederlandse taal niet goed, zijn laag-opgeleid etc.).

Bron: Beeldbepalend, Training voor studenten en docenten  
- Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)

# Bronvermelding

Beeldbepalend, Training voor studenten en docenten - Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) 2017

Begin bij jezelf - Kleine uiteenzetting over Stereotypen en Vooroordelen - Anne Frank Stichting

Geweldloze communicatie - Marshall B. Rosenberg



