

## HET “JEZELF ZIJN WERKT” KAARTSPEL. WAAROM? 1/2

Met het kaartspel **Jezelf zijn werkt** ontdek je samen de verschillen tussen collega's en hoe je op een positieve manier om kunt gaan met deze verschillen. Diversiteit en inclusie, noemen we dat. De vragen op de kaarten brengen een gesprek op gang en nodigen uit om grenzen te verkennen en verleggen. Want hoe denken jij en je collega's eigenlijk over diversiteit? Wat is inclusief denken en doen? En hoe pas je dat toe in het dagelijkse werk?

## **HET "JEZELF ZIJN WERKT" KAARTSPEL. WAAROM? 2/2**

**Dit kaartspel helpt je om:**

- een oordeel uit te stellen;
- je te verdiepen in de ander;
  - de ander de ruimte te bieden;
- en jezelf uit te dagen om het onbekende te omarmen.

## **SPELREGELS**

**Aantal spelers:** 2 tot 22.  
**Spelduur:** zo lang jij wilt.

### **Tot 6 personen**

Schud de kaarten en pak om de beurt een kaart van de stapel. Beantwoord samen één voor één de vraag die je hebt getrokken.

### **Vanaf 6 personen**

Pak in twee- of drietallen een kaart en beantwoord samen de vraag. Je kunt eventueel per groepje terugkoppelen wat je tijdens de sessie hebt geleerd of ontdekt.

## **CATEGORIEËN**

**ARBEIDSVERMOGEN**

**CULTUUR & ROOTS**

**DIVERSITEIT EN OMGAAN  
MET VERSCHILLEN**

**GENDER**

**JEZELF ZIJN**

**LEEFTIJD**

**LEIDERSCHAP**

**LHBTI+**

**UITSLUITING**

**VOOROORDELEN**

## DIVERSITY DAY 2020

Op dinsdag 6 oktober organiseren bedrijven activiteiten om diversiteit en inclusie op de werkvloer te vieren. Ook meedoen? Meld je aan via de website!

[www.diversityday.nl](http://www.diversityday.nl)



## PARTNERS DIVERSITY DAY 2020

ABN AMRO

ABU

ALLIANDER

ASITO

FRIESLAND CAMPINA

GEMEENTE AMSTERDAM

GEMEENTE ROTTERDAM

KPN

PRORAIL

PWC

RABOBANK

RANDSTAD

SCHIPHOL

TOPVROUWEN

Dit kaartspel is ontwikkeld op  
basis van een idee van **Randstad**.

## MEER WETEN?

Kijk voor meer informatie over diversiteit en inclusie op het kennisplatform van **Diversiteit in Bedrijf**. Je vindt er wetenschappelijke en praktische informatie over het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer.

[www.diversiteitinbedrijf.nl/kennisplatform](http://www.diversiteitinbedrijf.nl/kennisplatform).



## **DIVERSITEIT EN OMGAAN MET VERSCHILLEN**

Wanneer had jij (of een collega) een andere mening dan de rest van het team in een besluitvormingsproces? Wat was het onderwerp? Heeft dit tot een beter besluit geleid?

## **DIVERSITEIT EN OMGAAN MET VERSCHILLEN**

Waar gaat diversiteit voor jou over en wat verstaat de organisatie onder diversiteit?

## **DIVERSITEIT EN OMGAAN MET VERSCHILLEN**

Wat betekent inclusie voor jou? Op welke manier kun jij zelf zorgen voor meer inclusie binnen het team?

## **DIVERSITEIT EN OMGAAN MET VERSCHILLEN**

Bekijk op Youtube de video van Human Dimensions:  
Inclusie, voorbij wij-zij denken . Heb jij wel eens  
fragmentatie in een team meegemaakt?

## **DIVERSITEIT EN OMGAAN MET VERSCHILLEN**

Is er binnen jouw organisatie een diversiteits- en inclusiebeleid? Zo ja, wat heb je daarvan meegemaakt? Hoe beïnvloedt dat de dagelijkse praktijk?

## **JEZELF ZIJN**

Wanneer reageren mensen verrast op jou? Wat laat je niet zo vaak zien?

## **JEZELF ZIJN**

Wat maakt jou uniek in dit team volgens jou? En volgens jouw collega's?

## **JEZELF ZIJN**

In welke situatie merk jij dat je niet volledig jezelf durft te zijn? Hoe komt dat?

## **JEZELF ZIJN**

Ga naar [www.diversityday.nl](http://www.diversityday.nl) en doe de test 'Ben jij jezelf op het werk?' Bespreek het resultaat met je teamleden.

## **JEZELF ZIJN**

Wat zijn de voordelen van jezelf kunnen zijn op de werkvloer? Zijn er ook nadelen?

## LEIDERSCHAP

Wat voor leiderschapsstijl past het meest bij jou als werknemer? In het geval dat je leidinggevend bent: welke leiderschapsstijl hanteer jij het liefst?

## **LEIDERSCHAP**

Wat voor leiderschapsstijl is nodig voor een inclusieve organisatie?

## **LEIDERSCHAP**

Wanneer voel jij je gehoord, gezien en gewaardeerd door je leidinggevende? Kun je een voorbeeld delen?

## **LEIDERSCHAP**

Is er voldoende diversiteit in de top van jouw organisatie? Zo ja, wat voor invloed heeft dit op de manier van leiding geven?

## **VOOROORDELEN**

Wat verwacht niemand van jou?

## VOOROORDELEN

Welk vooroordeel denk je dat andere mensen over jou hebben?

## VOOROORDELEN

Vooroordelen zijn doorgaans gebaseerd op uiterlijke verschillen. Welke zichtbare overeenkomsten en verschillen hebben de leden van jullie team?

## VOOROORDELEN

Iedereen heeft vooroordelen. Kun je een voorbeeld delen van een situatie waarin jouw vooroordeel over een ander niet bleek te kloppen?

## **UITSLUITING**

Heb je wel eens een collega aangesproken die een ander uitsloot of discrimineerde?

## UITSLUITING

Wat zou je doen als een collega een denigrerende/seksistische grap maakt over een andere collega?

## **UITSLUITING**

Ben jij zelf wel eens uitgesloten of gediscrimineerd? Wat gebeurde er?

## **UITSLUITING**

Wat kan de organisatie het beste doen tegen discriminatie/uitsluiting?

## **UITSLUITING**

Hoe zorg jij ervoor dat niemand zich uitgesloten voelt?

## **GENDER**

Wat kun jij op het werk doen om gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen?

## **GENDER**

**Bespreek de volgende stelling:**

Een vrouwenquotum is niet nodig als vrouwen gewoon op talent worden beoordeeld.

## **GENDER**

**Bespreek de volgende stelling:**

Vrouwen die deeltijd werken, hebben minder ambitie.

## **GENDER**

### **Bespreek de volgende stelling:**

Om hier carrière te maken, moet je zorgen dat je zichtbaar bent, verbaal sterk bent, successen claimt en je niet kwetsbaar opstelt.

## **GENDER**

### **Wist je dat?**

*1 op de 5 werknemers in Nederland is mantelzorger. Mantelzorgers zijn mensen die meer dan acht uur per week en langer dan drie maanden onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of andere naaste.*

**Ben jij mantelzorger en heeft dit gevolgen voor je werk?**

## LHBTI+

### Wist je dat?

*Veel LHBTI+-werknemers op het werk niet uit de kast komen?*

Praat vijf minuten met degene naast je over het afgelopen weekend zonder te vermelden of je een partner hebt en zonder het geslacht van je partner te noemen. Wat valt je op?

## LHBTI+

**Bespreek de volgende stelling:**

Een persoon is man of vrouw, iets daar tussenin bestaat niet.

## LHBTI+

Stel dat je mannelijke collega vertelt dat hij zich meer vrouw voelt en dat hij in transitie wil gaan.  
Hoe ga jij daarmee om?

## LHBTI+

### **Bespreek de volgende stelling:**

Wanneer mijn collega mij vertelt dat zij lesbisch is dan vind ik dat geen probleem.

## **CULTUUR & ROOTS**

In Nederland worden officieel de christelijke feestdagen gevierd. Welke feestdagen vier jij? Is het mogelijk om vrij te krijgen voor andere culturele feestdagen?

## **CULTUUR & ROOTS**

### **Wist je dat?**

Één op de vijf Nederlanders een migratieachtergrond heeft? Waar liggen jouw roots?

## CULTUUR & ROOTS

Ga naar [www.onderhuids.nl](http://www.onderhuids.nl), klik op "test jezelf" en doe de test huidskleur of afkomst . Bespreek daarna met elkaar wat je hebt ervaren.

Doe vervolgens de test 'Streepje voor'. Hiermee krijg je een beeld van de rol van huidskleur en afkomst in de Nederlandse samenleving. Wat valt je op?

## **CULTUUR & ROOTS**

Jullie organiseren maandelijks een borrel met collega's. Je komt er achter dat twee collega's nooit komen omdat ze geen alcohol drinken en ook liever niet in een omgeving zijn waar alcohol gedronken wordt. Wat doe jij?

## **CULTUUR & ROOTS**

Heeft jouw culturele achtergrond invloed op de verwachtingen van je team en leidinggevende?

## **ARBEIDSVERMOGEN**

Welke beperking heb jij en welk talent brengt dat met zich mee?

## **ARBEIDSVERMOGEN**

Wat betekent het voor een team als er mensen met een arbeidsbeperking deel van uitmaken?

## ARBEIDSVERMOGEN

### Wist je dat?

*Uit onderzoek blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking op de afdeling het gemiddelde ziekteverzuim van de afdeling verlagen.*

Hoe zou dat komen?

## **ARBEIDSVERMOGEN**

Zijn er mensen met een arbeidsbeperking bij jou op het werk? Zo nee, hoe komt dat?

## LEEFTIJD

### Wist je dat?

*Er vier verschillende generaties aan het werk zijn: Babyboomers (1945-1960), Generatie X (1960-1975), Generatie Y (1975-1990) en Generatie Z (1990-heden).*

Kijk eens naar je eigen team: welke generaties zijn er aanwezig en wat kunnen jullie van elkaar leren?

## LEEFTIJD

Tot welke generatie behoor jij? Zoek iemand van je eigen generatie op en bespreek de volgende vragen: Wat kenmerkt jouw jeugd? Wie was je idool? Wat heeft jouw generatie de maatschappij gebracht?

## LEEFTIJD

Welke bestaande interventie zorgt voor meer uitwisseling van kennis en ervaringen tussen jonge en oudere werknemers?

## LEEFTIJD

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de verschillende generaties beter op elkaar aansluiten?