

Omgaan met diversiteit, referentiekader



Wim Vaerewyck
Kundan Khatri Chhetri

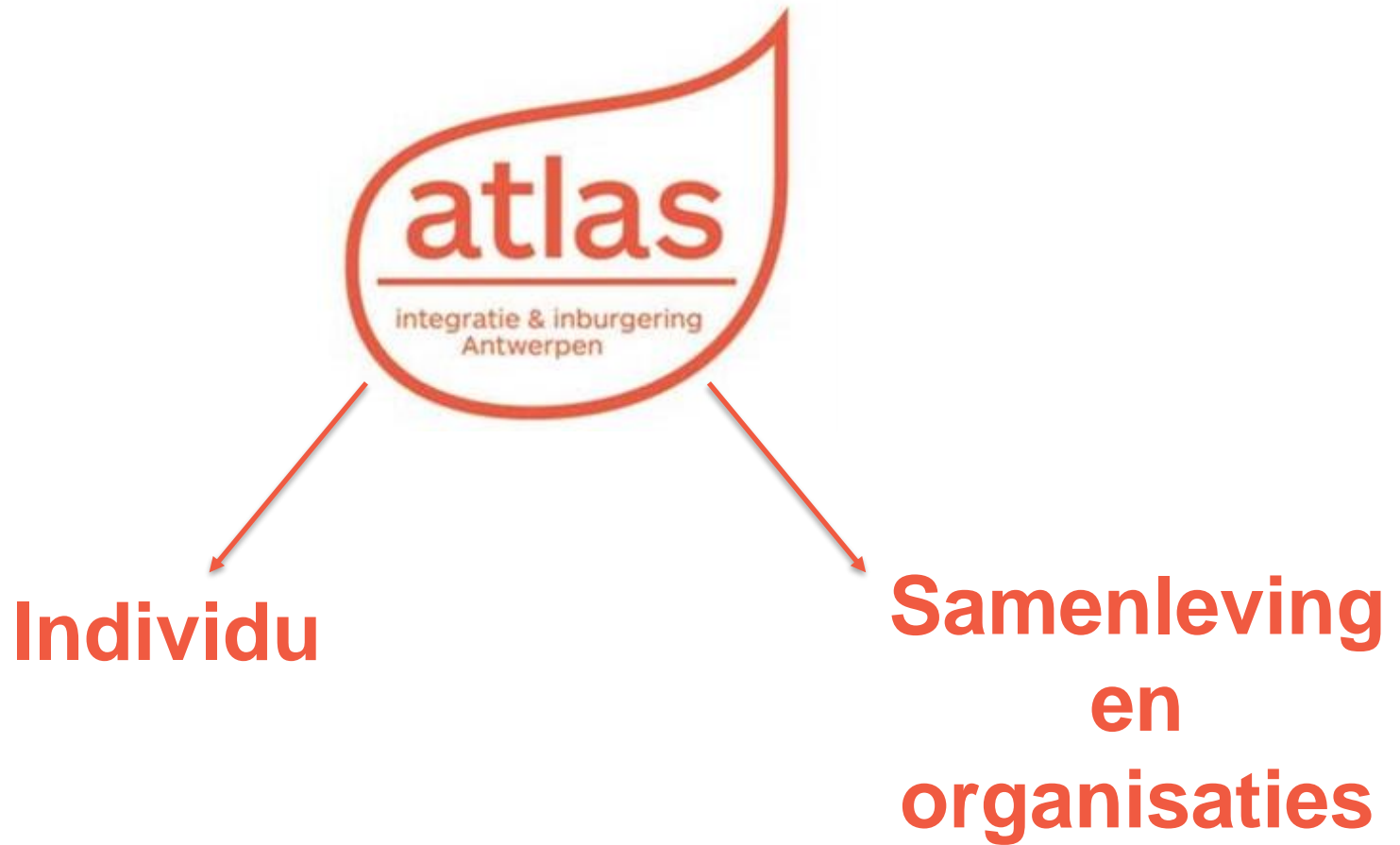
Team Diversiteit
Atlas, Integratie & Inburgering vzw

Een korte voorstelling van atlas





Atlas Integratie & Inburgering



atlas

werking voor individuen

volwassen
anderstalige en
inburgeraar



trajectbepaling

trajectbegeleiding
en maatschappelijke
oriëntatie

vervolgtraject

minderjarige



werking voor
minderjarigen
en anderstalige
ouders

atlas

atlas

werking voor organisaties en samenleving

organisaties

ADVISEREN EN ONDERSTEUNEN

beeld-
vorming

diversiteit

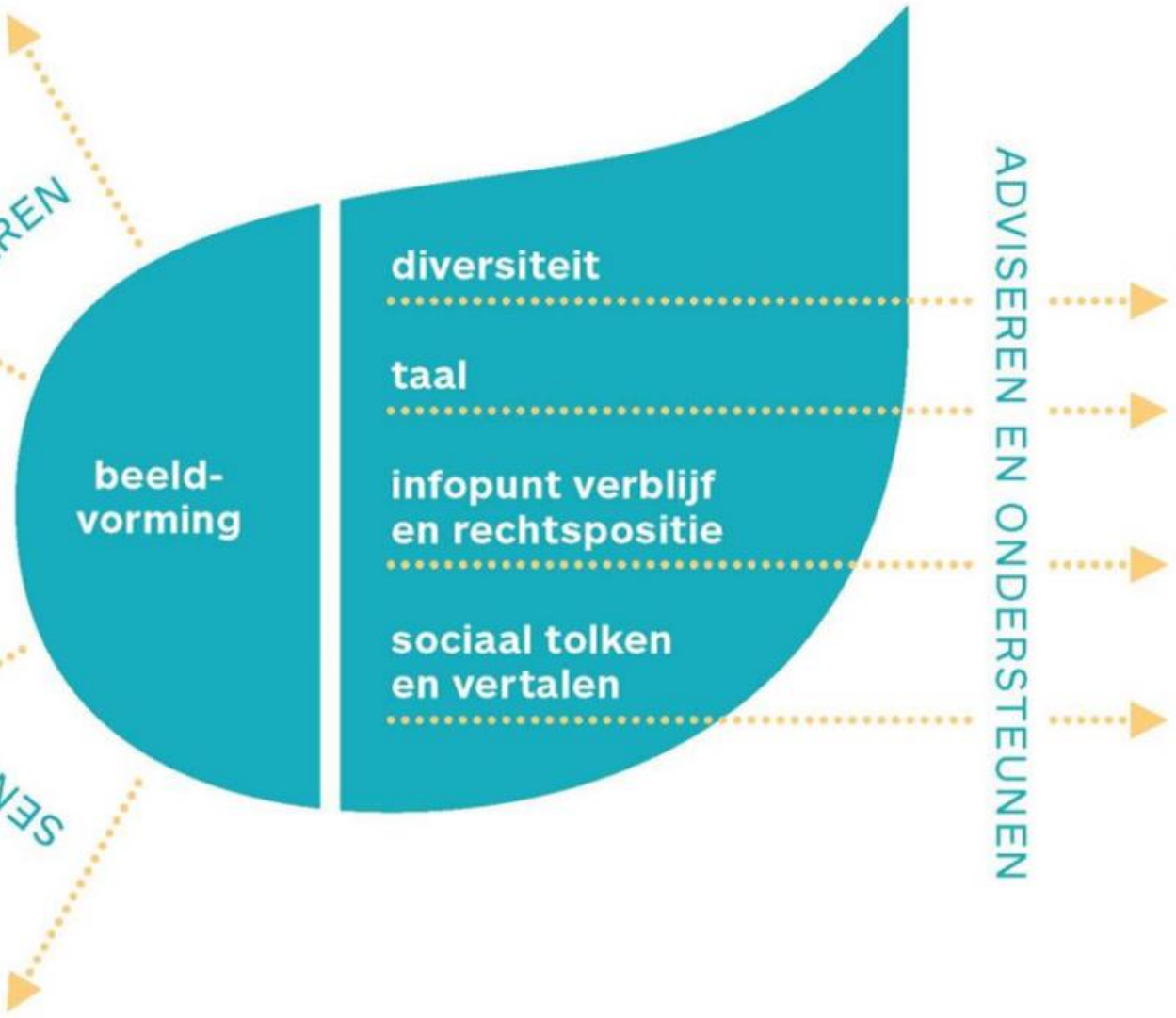
taal

infopunt verblijf
en rechtspositie

sociaal tolken
en vertalen

SENSIBILISEREN EN INFORMEREN

samenleving



Wie is wie?

- Kennismakingsrondje

Doelstellingen

In deze workshop leer je:

- dat iedereen een unieke kijk op de wereld heeft
- welk effect jouw kijk heeft op je communicatie
- welke competenties je kan inzetten om, ook in complexe situaties, te communiceren.
- hoe je in lesmateriaal ruimte kan maken voor verschillende referentiekaders

De afwas



Hoe was het?

- Hoe was het om deze oefening te doen?
- Wat is er jou opgevallen?

Referentiekader



Wees je bewust van je referentiekader



Eigen case/ situatie

- Denk aan een situatie die je recent hebt meegemaakt of in het verleden en waarbij de communicatie moeilijk verliep, een situatie waarbij je merkte dat er een verschil in referentiekaders mee speelde.
- Waardoor denk je dat het zo stroef liep?
- Hoe heb je het toen aangepakt?

Leidraad om in je communicatie rekening te houden met verschillende referentiekaders



Leidraad om in je communicatie rekening te houden met verschillende referentiekaders

Opzet van deze leidraad

Deze leidraad bouwt verder op de oefening over “referentiekader”, die team IC van Atlas gebruikt om mensen bewust te maken van hun eigen referentiekader. Soms verlopen contacten met mensen moeilijk omdat de referentiekaders van de betrokkenen erg veel van elkaar verschillen. Met deze leidraad willen we mensen vaardiger en bewuster leren omgaan met deze situaties. Deze leidraad hangt vast aan een training die meer duiding en oefening biedt.

Wat kan je verwachten?

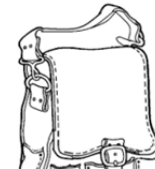
- Een korte uitleg over referentiekaders.
- Aandachtspunten om bewuster en vaardiger contact te maken met mensen met een heel verschillend referentiekader.
- Een overzicht van alle aandachtspunten.
- Bronnen en bronverwijzingen.



Wat is een referentiekader?

Een referentiekader is een geheel van waarden, normen, overtuigingen en vanzelfsprekendheden dat voortvloeit uit het behoren tot verschillende groepen. Leden van die groep oordelen en handelen op grond van bepaalde waarden, normen, overtuigingen en evidenties. Een referentiekader geeft houvast bij de manier waarop mensen zich in de wereld willen gedragen. Het is iets dat hen met elkaar verbindt of van elkaar onderscheidt. Enkele voorbeelden zijn “Wij gaan 's zondags naar de kerk”, “Wij eten geen vlees”, “Wij stemmen links”. Het is een persoonlijk kompas.

Een referentiekader is als een rugzak die je doorheen je levensloop vult en meedraagt. Mensen bouwen hun referentiekader op vanuit de verschillende groepen waartoe ze behoren. Een referentiekader komt tot stand door socialisatie: het proces van zich eigen maken van normen en waarden. Belangrijke factoren die in dit proces een rol spelen zijn bijvoorbeeld land/gezin van herkomst, geslacht, bevolkingsgroep, opleiding, levensbeschouwing en actuele situatie (beroep, status, gezin, woonomgeving, leeftijd, politieke overtuiging,...) en positieve en negatieve ervaringen. Deze factoren maken elk individu uniek.

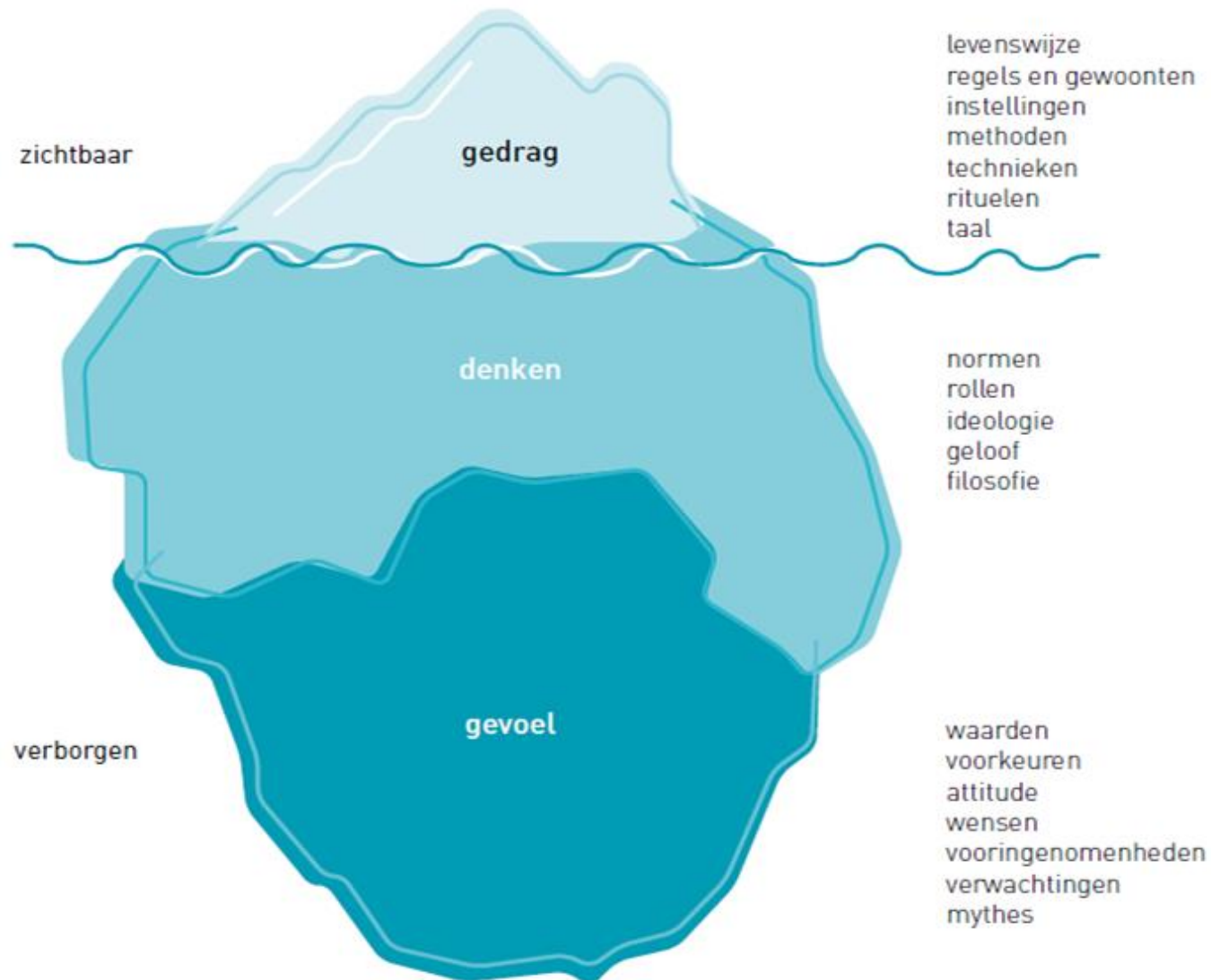


Hoe zou je reageren?

Je hebt een overleg met een collega van een partnerorganisatie. Je zit al even te wachten tot die collega komt opdagen. Hij laat niks van zich horen: geen bericht, geen telefoon dat hij later zou zijn... Het overleg is belangrijk voor jou aangezien je zijn input nodig hebt om verder te kunnen met je opdracht...

Wat gaat er door je heen?

Het referentiekader van de ander kan je niet zien.



O PEN E ERLIJK N IEUWSGIERIG



WEES EEN DEN.

Een verhaal

- Om half negen

Het verhaal

“Om half negen schrok Youri wakker. Hij rekte zich uit, sprong uit bed en zette in de keuken een pot thee.

Daarna ging hij naar de badkamer om de slaap van zich af te spoelen. Na zijn ontbijt rende hij naar de slaapkamer, kuste zijn vrouw, daarna zijn kinderen en ging vol stress de deur uit”.

N IET I NVULLEN V OOR E EN A NDER

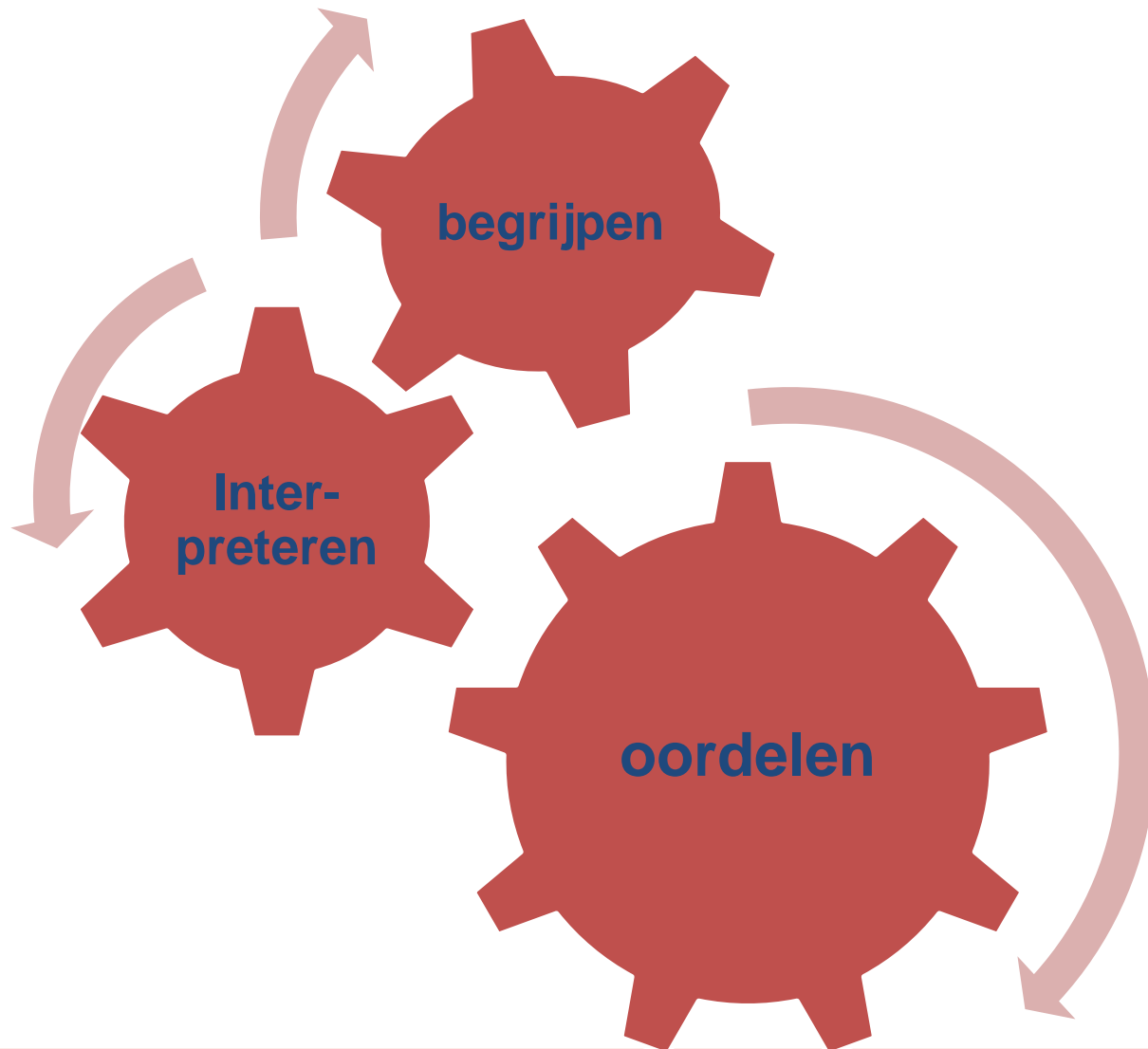


GEbruik NIVEA.

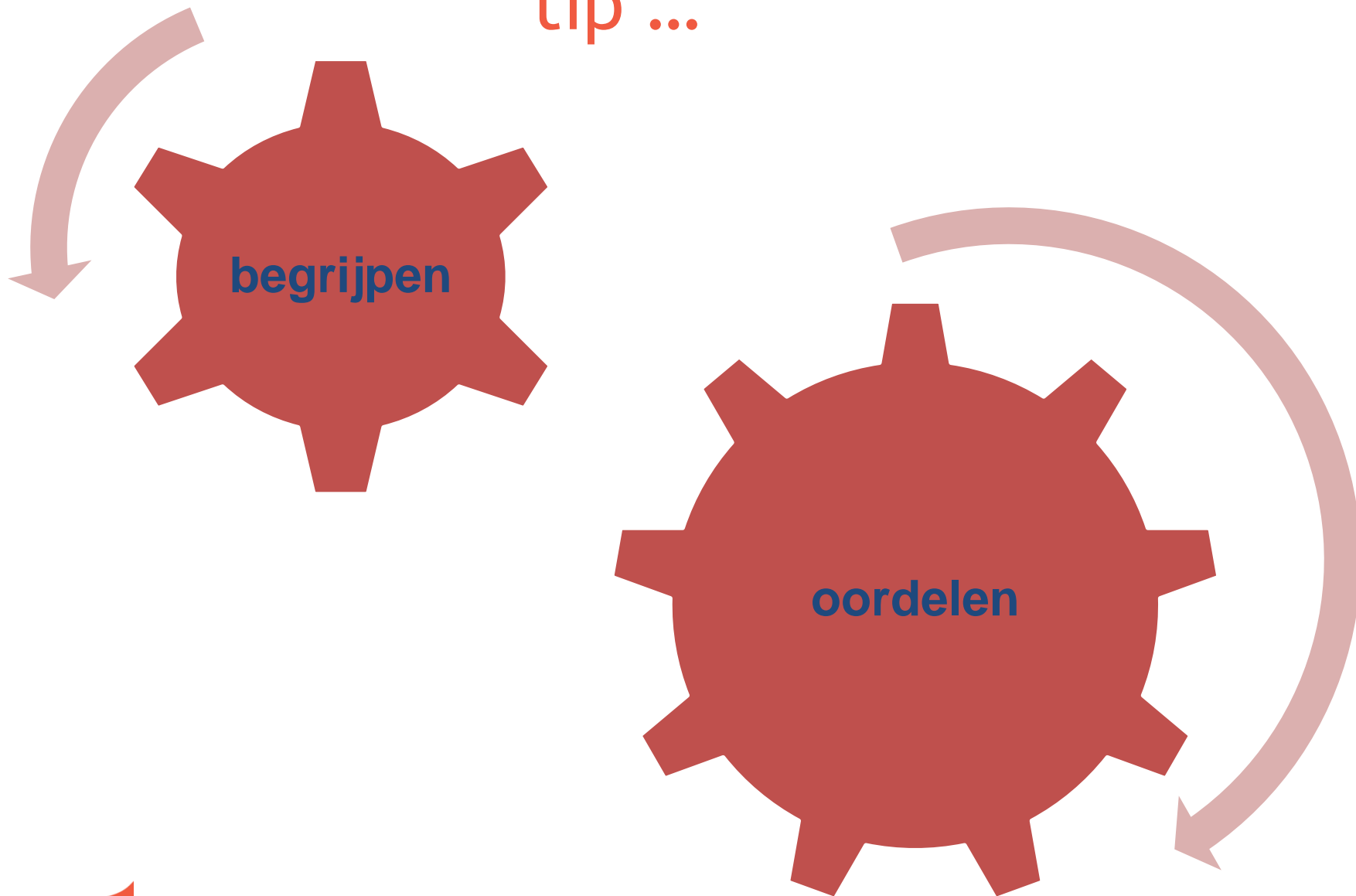
Wat denk je van het referentiekader van deze mama?

Rina werkt in een Huis van het Kind. In de wijk waar ze werkt, leven er veel gezinnen in armoede en dit is ook merkbaar aan de mensen die naar het consultatiebureau komen. Tijdens de vergadering vertelt Rina dat ze het er zeer moeilijk mee heeft dat een vrouw gratis pampers komt vragen voor haar baby, terwijl haar zoontje van 3 tijdens het wachten op een dure tablet aan het spelen is. Ze kan dit niet goed begrijpen.

Een verbrede kijk creëert ruimte!



tip ...



A LTIJD N AVRAGEN N OOIT A ANNEMEN

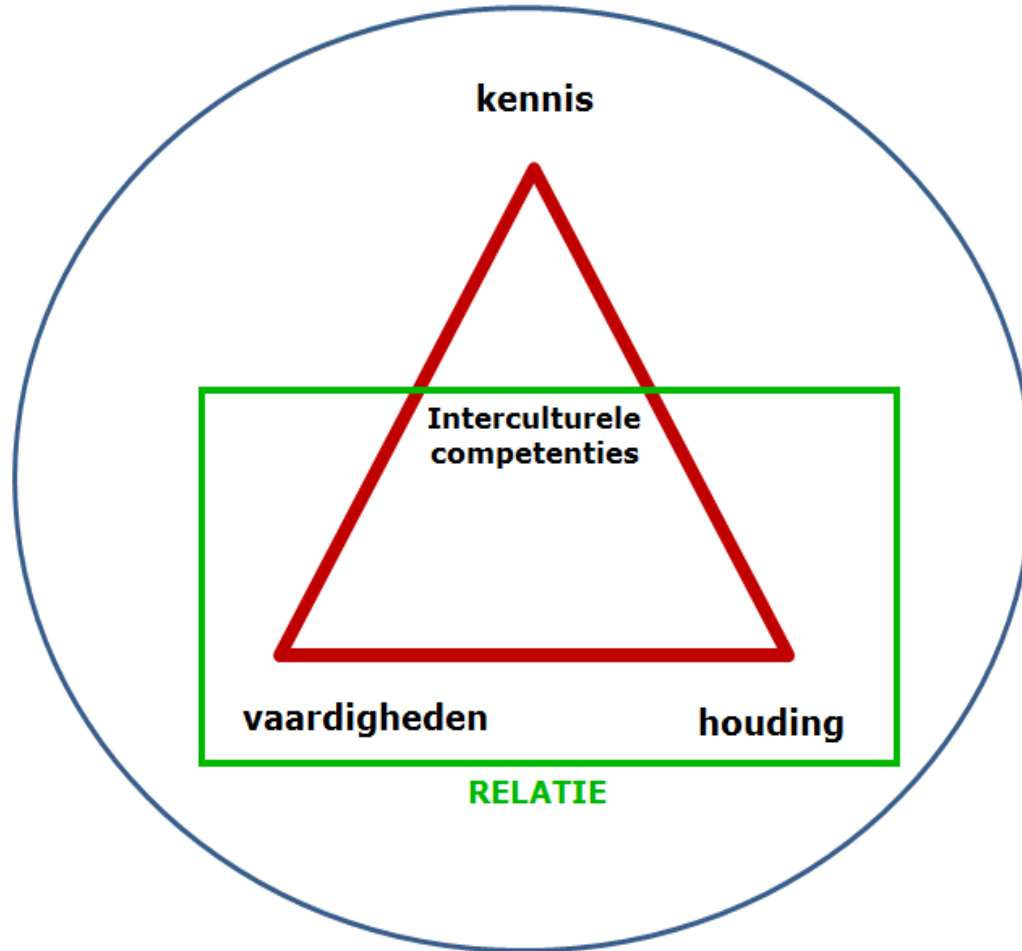


NIET ZEKER? WEES ANNA.

PAUZE



Interculturele competenties



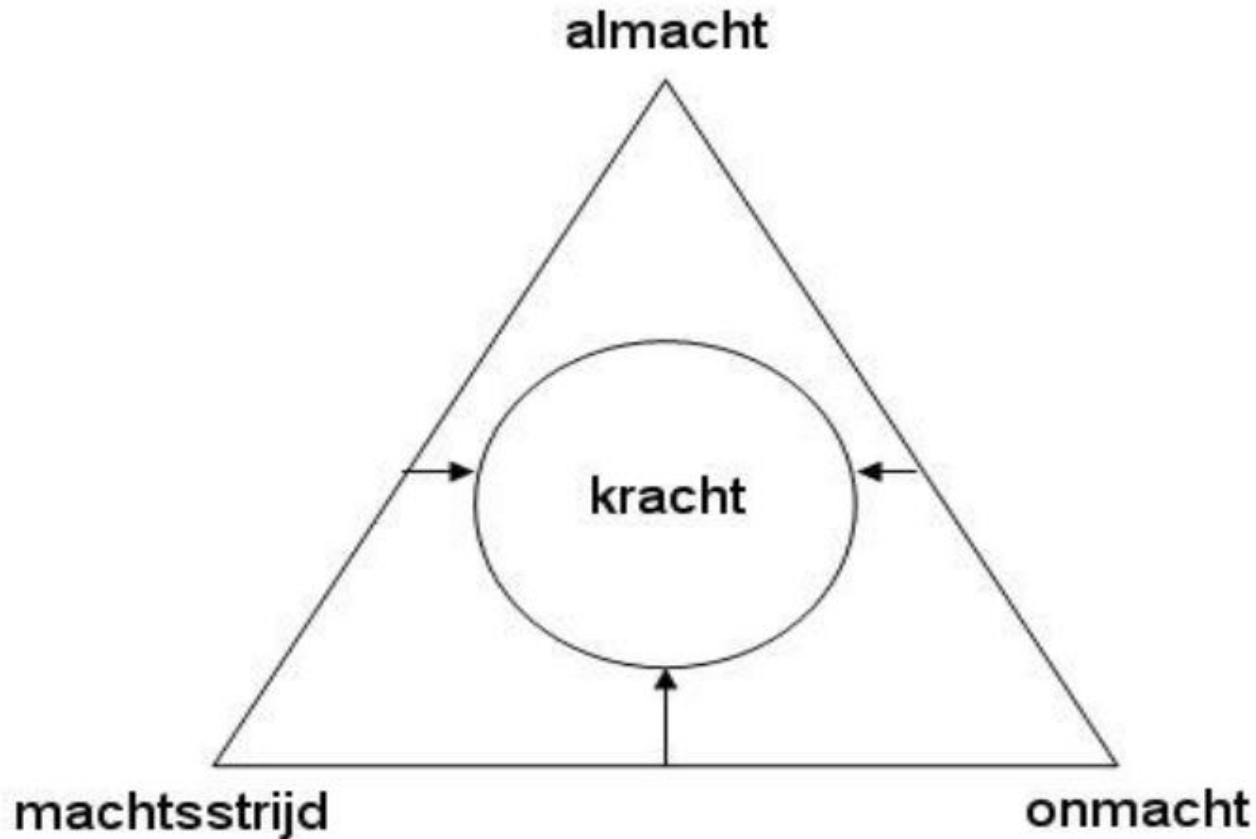
Een case

Een vader zegt: “Ik wil niet dat mijn dochter gaat zwemmen met school.”

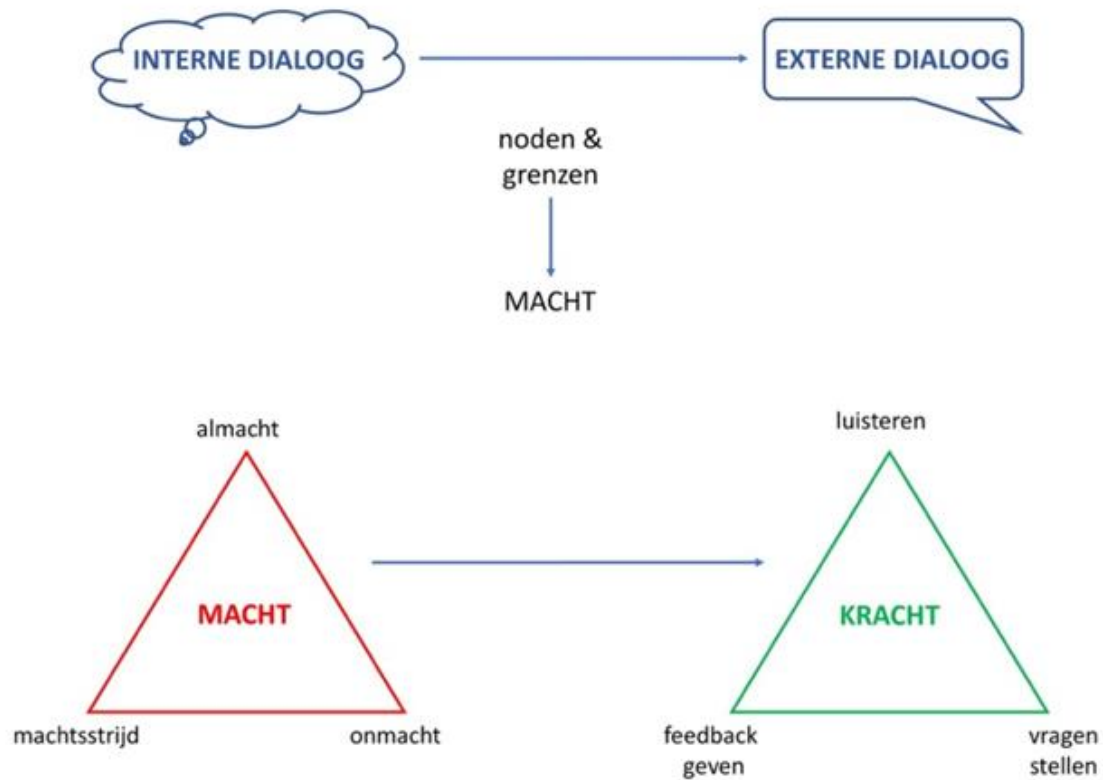
De schooldirecteur reageert: “Het staat in het schoolreglement dat alle leerlingen mee moeten gaan zwemmen en trouwens, tijdens de zomervakantie zag ik in Marokko veel moslimmeisjes in bikini op het strand.”

De vader blijft bij zijn standpunt: “Ik beslis over mijn kind en die meisjes die u op het strand zag, interesseert me niet.”

Machtsdriehoek- Dominant denken



Van macht naar kracht



Dominante houding

- Je ziet vooral tekorten bij de ander
- Je wijst de ander hierop en zegt wat hij moet doen. “Wij doen dit zo”. Wij-zij denken
- Je ziet enkel het topje van de ijsberg
- Je ziet slechts één deeldidentiteit waardoor je mensen in hokjes plaatst

Krachtgerichte houding

- Je gelooft in de talenten en mogelijkheden van de ander
- Je richt je vooral daarop en haalt die kracht in de ander naar boven. Je motiveert, ondersteunt, zoekt samen.
- Je probeert onder water te zien (de ijsberg)
- Je ziet meer deelidentiteiten en ook meer gemeenschappelijkheden

Krachtgerichte houding

- Kijk onder de waterlijn
- Iedere mens heeft talenten en rijkdom aan mogelijkheden
- Niet culturen maar mensen ontmoeten elkaar
- Communicatie is meer dan woorden
- Nieuwsgierigheid is niet gelijk aan bemoeien
- Laat oordelen over aan rechters
- Hoe je iets zegt, bepaalt wat de ander hoort

Diversiteit in je lessen?



Tip - Integreer diverse inhouden

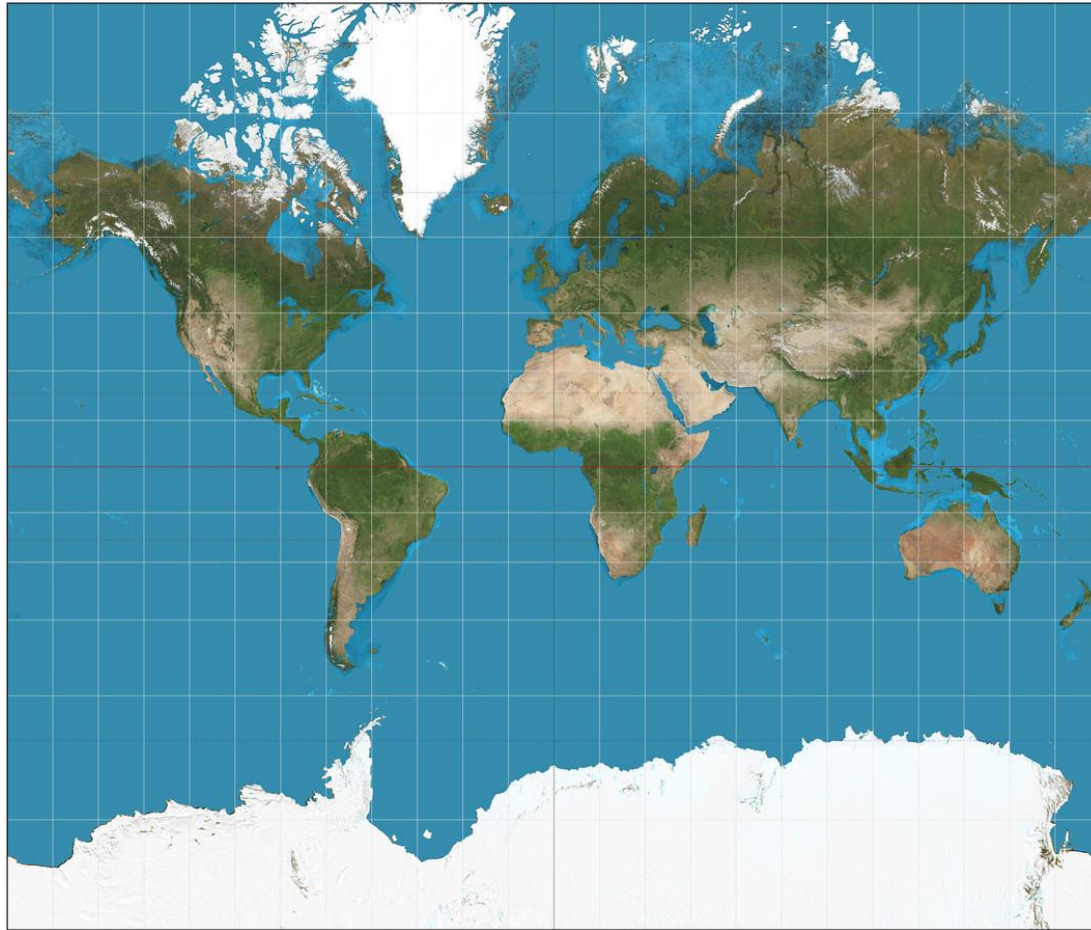
Nastreven:

- Personen uit etnisch-culturele en etnisch-rationale minderheden worden regelmatig afgebeeld en besproken.
- Deze personen hebben een actieve (hoofd)rol.
- Etnische diversiteit komt voor in de reguliere lessen en in dagelijkse onderwerpen waar men doorgaans minder aan minderheden denkt (zoals technologie, gezondheid, wetenschap, kunsten ...).
- Etnische minderheden worden afgebeeld of beschreven in alle sociale klassen (arm, middenklasse, rijk).
- Sociale en economische voordelen van meertaligheid komen impliciet of expliciet aan bod.
- Minderheden komen voor als experts over verschillende onderwerpen (en niet alleen als het gaat over 'hun' cultuur).
- Fictieve personen hebben namen die courant voorkomen (Feyza, Rachida, Alican, Deniz, Burcu, Fouad, Gloria, Fabrice, Geneva, Fedoua, Aslan, Leyla, enz.).
- Etnische minderheden worden voorgesteld als heterogene groepen. Er gaat dus aandacht naar verschillen binnen en tussen verschillende gemeenschappen.

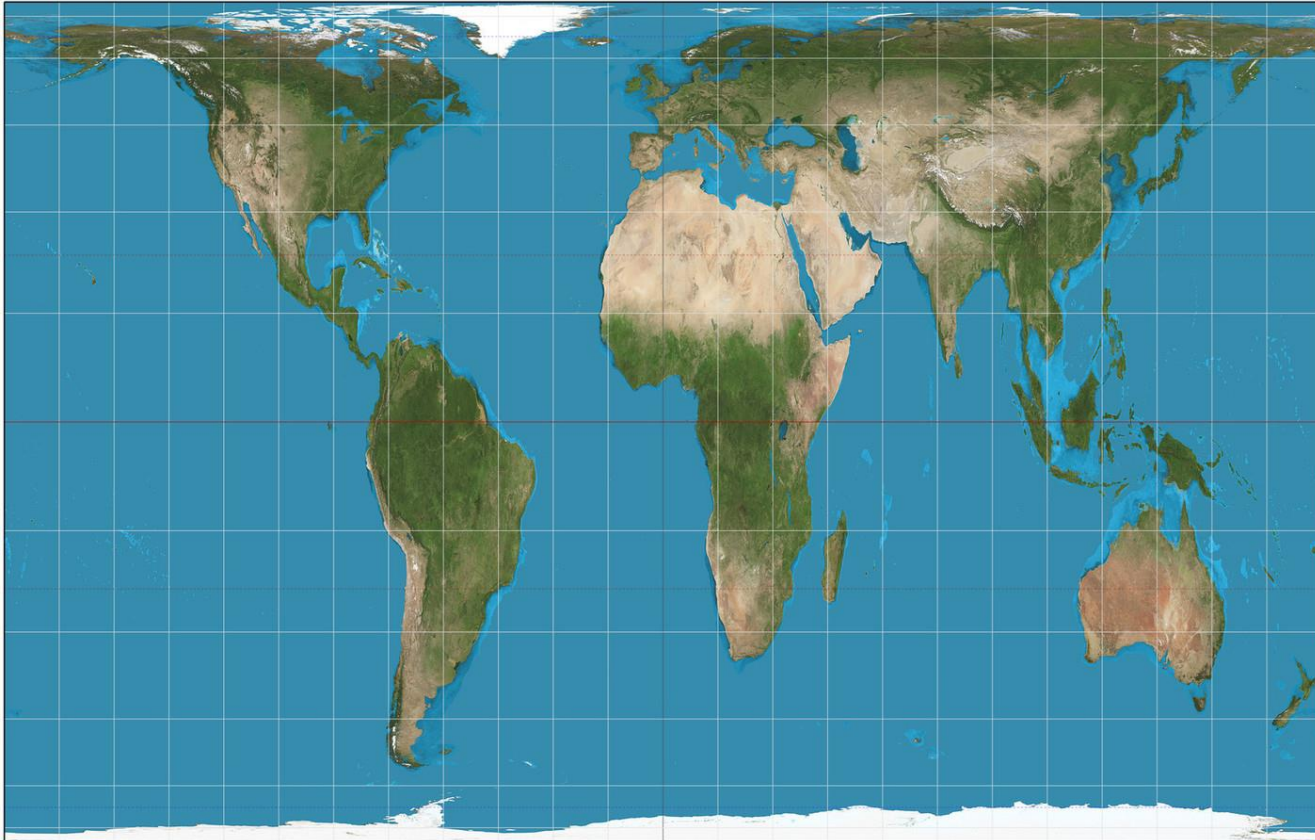
Vermijden:

- Personen uit etnisch-culturele en etnisch-rationale minderheden worden enkel afgebeeld in stereotiepe rollen (poetspersoneel, crimineel, terrorist, grappenmaker, enz.)
- Fictieve personen hebben alleen clichématige namen.
- Minderheden hebben steeds gebreken en achterstanden (deficitvisie).
- Minderheden worden voorgesteld als een groep met weinig interne verschillen.
- Minderheden worden gereduceerd tot één van hun mogelijke identiteiten (zoals 'moslim' of 'zwart')

Tip – Licht kennisconstructie toe



Tip – Licht kennisconstructie toe



Tip – Licht kennisconstructie toe



Tip – structurele verandering in curriculum

- Kijk vanuit verschillende culturele invalshoeken naar de realiteit
 - Bvb. ‘ontdekking van Amerika’ vs. ‘kolonisering van het Amerikaanse continent’

Zelfreflectie: eigen case



Heb je nog vragen?

Geef je ons even jouw
mening?

Hartelijk bedankt!

Wim.vaerewyck@antwerpen.be
Kundan.khatri@antwerpen.be

