

Training Omgaan met Discriminatie en Inclusie

Werken aan inclusie zonder discriminatie

Binnen organisaties komt discriminatie openlijk-, heimelijk- en veel voor. Om discriminatie tegen te gaan is het primaire doel dat jij in een veilige en prettige omgeving je beroep kunnen uitvoeren waarbij inclusie een belangrijk begrip is en dat iedereen, de hele organisatie begrijpt wat inclusie inhoudt. Inclusie betekent in de eerste plaats het gedrag onderling in de groep waarbij ieder zich veilig voelt en wordt gewaardeerd.

Ieder mens heeft een palet aan (voor) oordelen en stereotyperingen over zijn eigen bubbel en die van anderen. Waar het om gaat is dat bij contact met de ander (of andere groep) je de persoon als eerste ziet, en niet als eerste de 'groep' waartoe de persoon in jouw ogen behoort.

Vanuit het vertrekpunt dat je de ander ziet als uniek persoon ben je in staat om zonder vooroordeel op een professionele te werken met de client/patiënt/bewoner.

Voor deze training heeft Van Eik de volgende belangrijkste uitgangspunten:

De ander én jezelf behandel je met respect, rekening houden met de persoonlijke eigenschappen van alle betrokkenen, en wat je zelf kunt doen discriminatie zijn belangrijke lesonderwerpen in onze trainingen. Er wordt gewerkt vanuit het uitgangspunt dat discriminatie een collectief probleem is en dat de organisatie haar medewerkers hierin optimaal ondersteunt en begeleidt. De belangrijkste punten daarbij zijn:

- Eén norm, gemeenschappelijk gedeeld en (uit)gedragen door alle collega's.
- Niet de dikste huid is daarbij de leidend, maar wederzijds respect en de richtlijnen van de organisatie
- We nemen ieder onze verantwoordelijkheid, want samen zijn we verantwoordelijk voor een veilige en fijne plek om te werken.

Ieder mens wil gezien worden, deel uitmaken van een groep en heeft behoefte aan zelfbeschikking

De training omgaan met Discriminatie kent 2 belangrijke leeronderwerpen en duurt 2 dagdelen

Ochtend programma - in dit leeronderdeel staat de vraag centraal:

Hoe ga jij zelf om met kwetsende discriminerende opmerkingen of situaties?

De trainer bespreekt met de cursisten hoe zij op verschillende manieren met discriminatie omgaan. In dit leeronderdeel zullen verschillende Coping stijlen besproken worden.

Een actrice zal verschillende Coping-stijlen voorspelen en dit bespreken met de cursisten

Middag programma - in dit leeronderdeel staat de vraag centraal:

Hoe kunnen collega's samen het gevoel verbeteren van acceptatie en veiligheid voor degenen die worden geconfronteerd met discriminatie of racisme.

De trainer bespreekt met de cursisten de belangrijkste aanbevelingen die uit (wetenschappelijk) onderzoek zijn voortgekomen. *Een actrice speelt casussen voor van discriminatie die op het werk voortkomen, en bespreekt na met de cursisten*

Tijdens de training zullen de kernwaarden die zo belangrijk zijn in hoe met elkaar om te gaan worden besproken.

Afsluitend na de training zullen de bevindingen van de cursisten over hoe om te gaan met discriminatie gebundeld worden in een document. Dit document zal teruggekoppeld worden naar de organisatie met als doel dat de informatie verwerkt kan worden in beleid om discriminatie tegen te gaan.

Praktijkoefeningen

Tijdens de training zijn er mentale praktijkoefeningen om cursisten bewust te laten worden van hun eigen gedrag zowel als dader en als slachtoffer.

In deze kolommen hieronder worden een aantal lesonderwerpen en begrippen uitgelegd die terugkomen in de training, deze zijn: Coping-stijlen, Tips wat te doen tegen discriminatie en Kernwaarden.

Coping-stijlen	Tips voor stop Discriminatie	Onze kernwaarden
De trainer bespreekt 4 verschillende coping-stijlen die slachtoffers gebruiken om discriminatie tegen te gaan <i>Polariserende strategieën:</i> Deze zijn meestal confronterend, scherp, vijandig en agressief van aard <i>Strategie van vermijding:</i> De gediscrimineerde vermijdt de confrontatie met de dader en wilt zich psychologisch, sociaal en/of fysiek terugtrekken. liever vermijdt het slachtoffer het verdere contact met de dader. <i>Conformerende strategieën:</i> Hierbij probeert de gediscrimineerde zich op verschillende manieren aan te passen aan het negatieve gedrag van de dader om zo de kans op acceptatie te verhogen. Dit is, net	De trainer bespreekt met de cursisten de belangrijkste aanbevelingen om discriminatie tegen te gaan <i>Agenderen van gesprekken over discriminatie</i> Het agenderen en het spreken over vooroordelen en discriminatie is onmisbaar. In het gesprek is het creëren van een veilige werkklimaat de basis. De groep cursisten bespreekt wat de mogelijkheden kunnen zijn om periodiek een gesprek over discriminatie. Liefst samen met de leidinggevende <i>Signalen van discriminatie herkennen</i> Bespreek met de groep hoe discriminatie heimelijk en openlijk kan plaatsvinden. Ook in welke omstandigheden discriminatie is relevant. Vindt de discriminatie	Bij Van Eik trainen we vanuit een aantal kernwaarden die in- en expliciet in onze trainingen tot uiting komen Respect: Voor ons is iedereen gelijkwaardig; ongeacht geloof, afkomst en genderidentiteit. Binnen onze training is er geen ruimte voor racistische of seksistische opmerkingen of grapjes. Ook vloeken of grof taalgebruik vinden wij niet acceptabel. Verantwoordelijkheid: De bewoner (of familielid) komt zoals die komt. Dat heb je grotendeels niet te bepalen. Waar je wél aan kunt werken is hoe <u>zij</u> omgaat met zijn of haar gedrag. Tijdens onze trainingen werken we daarom vanuit jouw eigen verantwoordelijkheid, kracht en expertise én hoe we samen jouw

zoals de polariserende strategie, een actieve strategie. <i>Verbindende strategieën:</i> De gediscrimineerde doet actieve pogingen om vooroordelen te ontkrachten op een constructieve en positieve manier. En doet pogingen om de relatie met de dader in stand te houden en/of te verbeteren. Een verbindende strategie is bijvoorbeeld het zich verplaatsen in degene die discrimineert. Dit maakt het vervolgens gemakkelijker om negatieve ervaringen te relativeren	plaats tussen collega en klant of tussen leidinggevende en collega of collega's onderling etc. Een lijst met voorbeelden zal worden gespeeld door aan actrice en daarna besproken. <i>Melden</i> Reageren op een discriminatie incident als collega is mooi, maar zorg ervoor dat dat er iets mee gedaan wordt. Melden van een incident en dat er iets mee gedaan wordt door de gediscrimineerde als zeer positief ervaren. Stimuleer het melden, neem alle meldingen serieus en pak meldingen accuraat op en communiceer aan betrokkenen wat ermee gebeurt. Registreer ook alle meldingen en voer periodiek een analyse uit. <i>Protocol</i> Bespreek met de groep de protocollen die geraadpleegd kunnen worden bij discriminatie incidenten zodat het collectieve bewustzijn van de groep wordt verhoogd.	talenten verder kunnen ontwikkelen. Plezier: De trainingen gaan over grensoverschrijdend gedrag en discriminatie. Dat zijn pittige onderwerpen. Die hoeft je niet zwaarder te maken dan ze al zijn. Wij geloven dat je het beste leert in een veilige sfeer waarbinnen ook voldoende ruimte is voor humor en plezier!
---	---	--

De training Omgaan met Discriminatie en Inclusie is geschikt voor circa 12 deelnemers en duurt 2 dagdelen