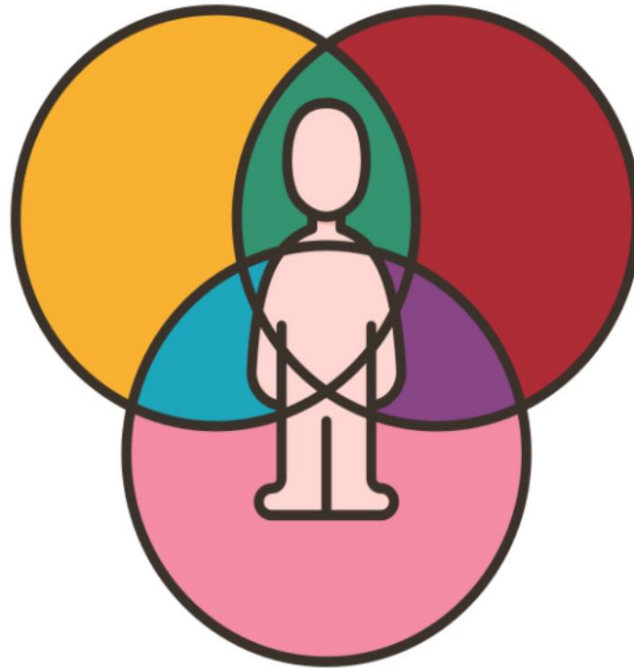


Vorming Diversiteit vanuit het Kruispuntdenken

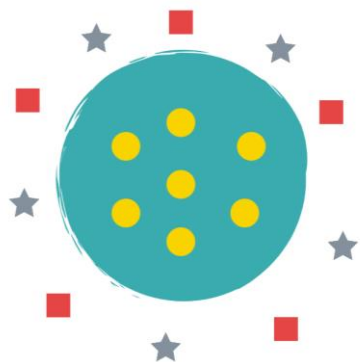


Unconscious bias

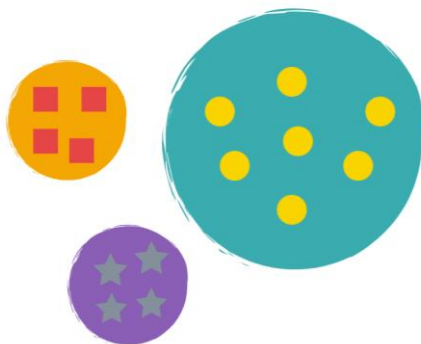
- Vooroordelen ontstaan op hele jonge leeftijd en neem je je hele leven mee
- Met onbewuste vooroordelen creëert de dominante groep onbewuste normen (bv genderspecifiek: jongens moeten sterk zijn, meisjes zijn gevoelig, ..)



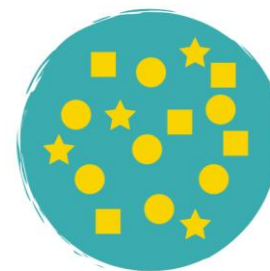
UITSLUITING



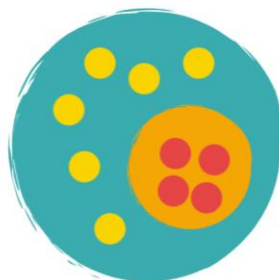
SEGREGATIE



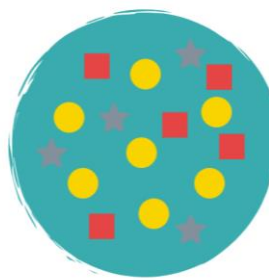
ASSIMILATIE



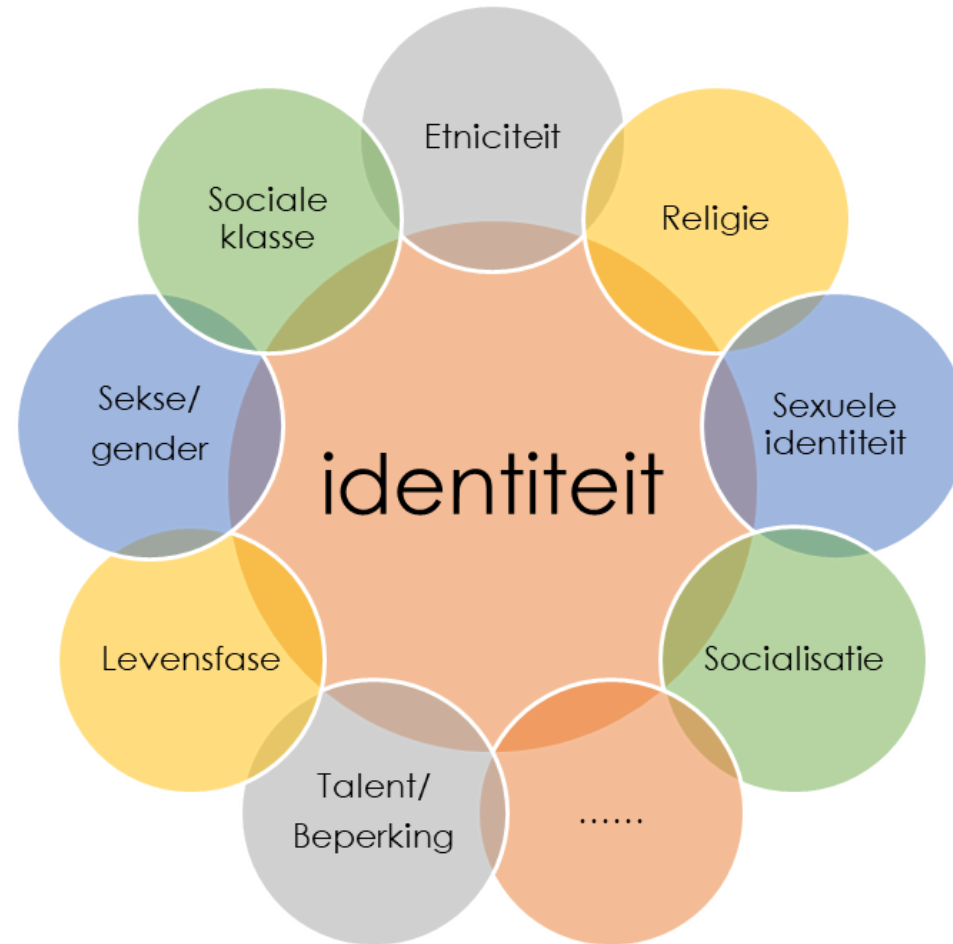
INTEGRATIE

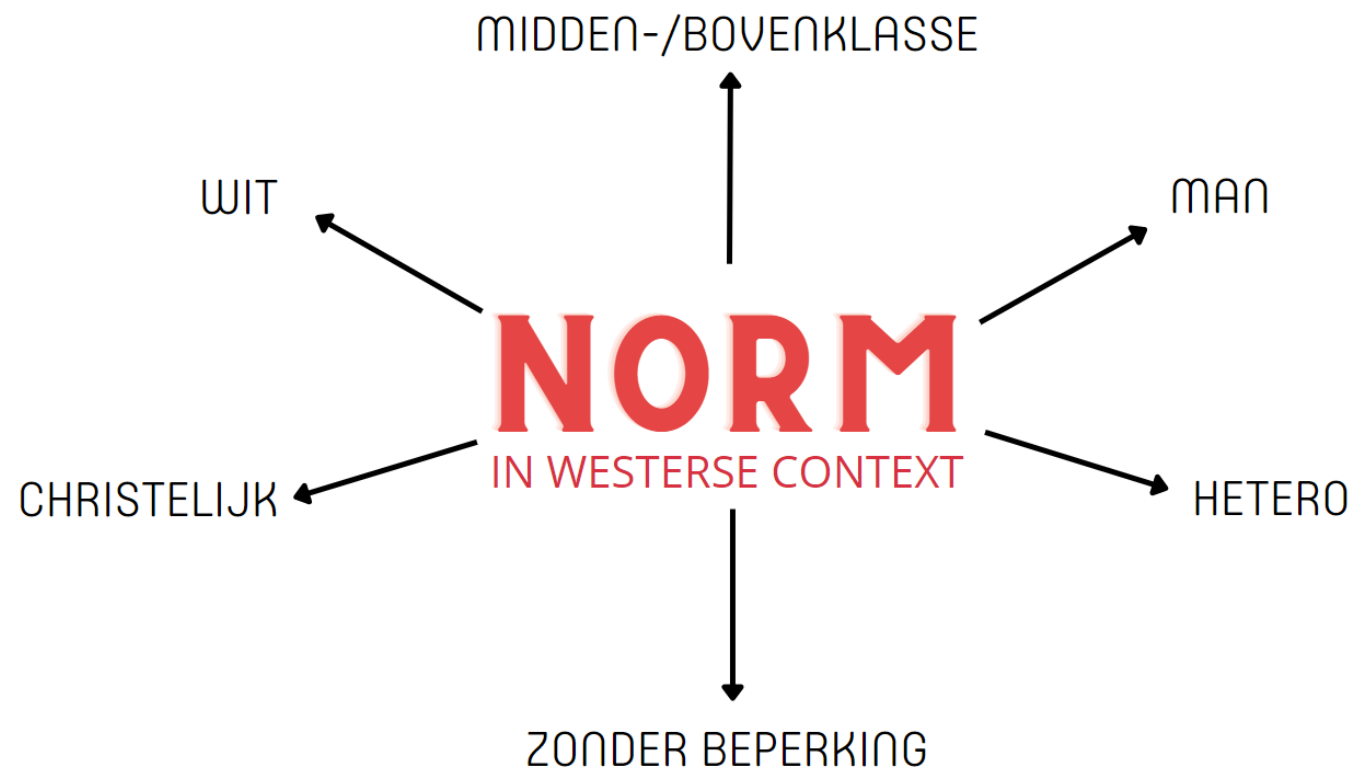


INCLUSIE

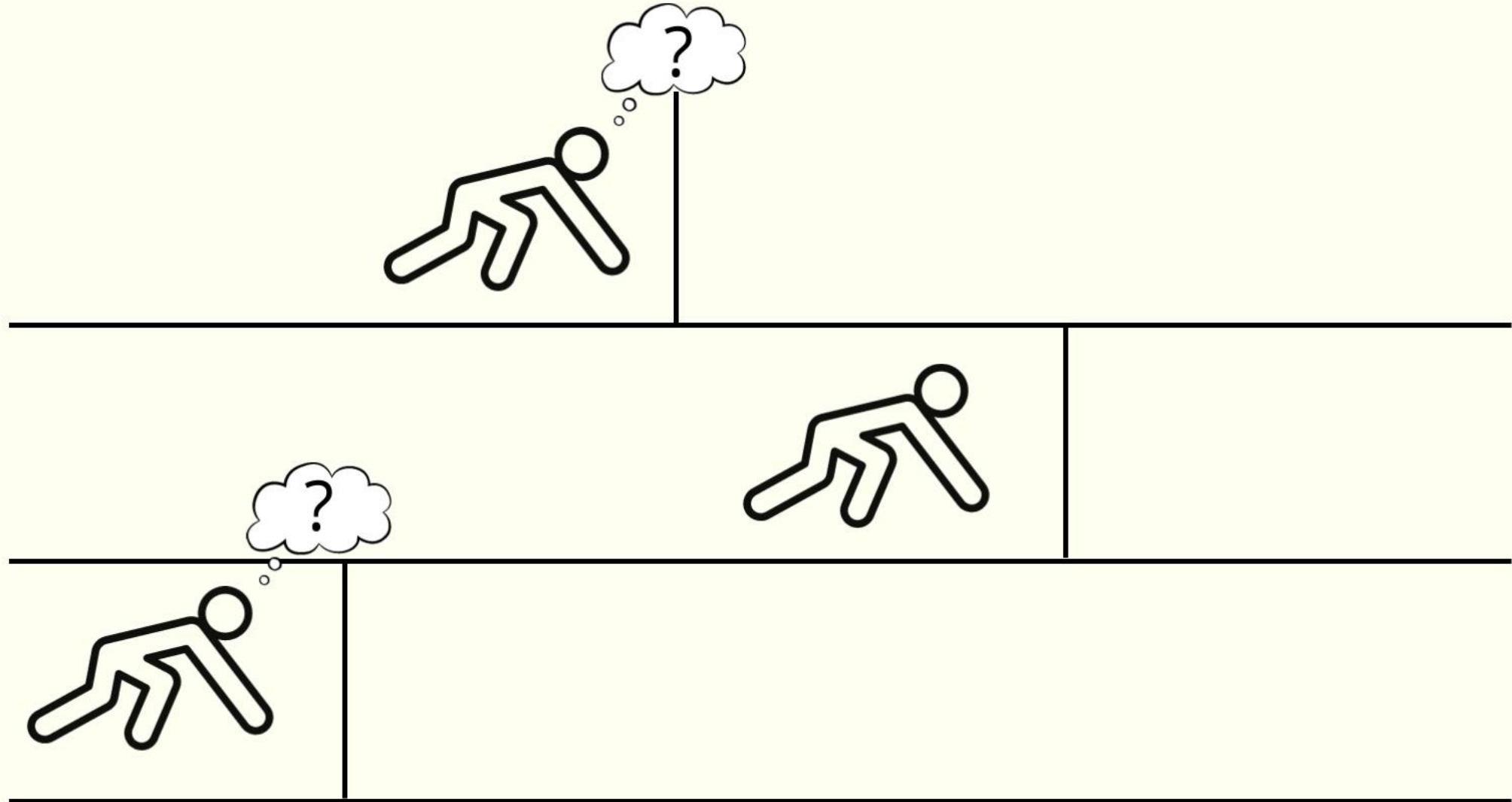


Kruispuntdenken : dimensies





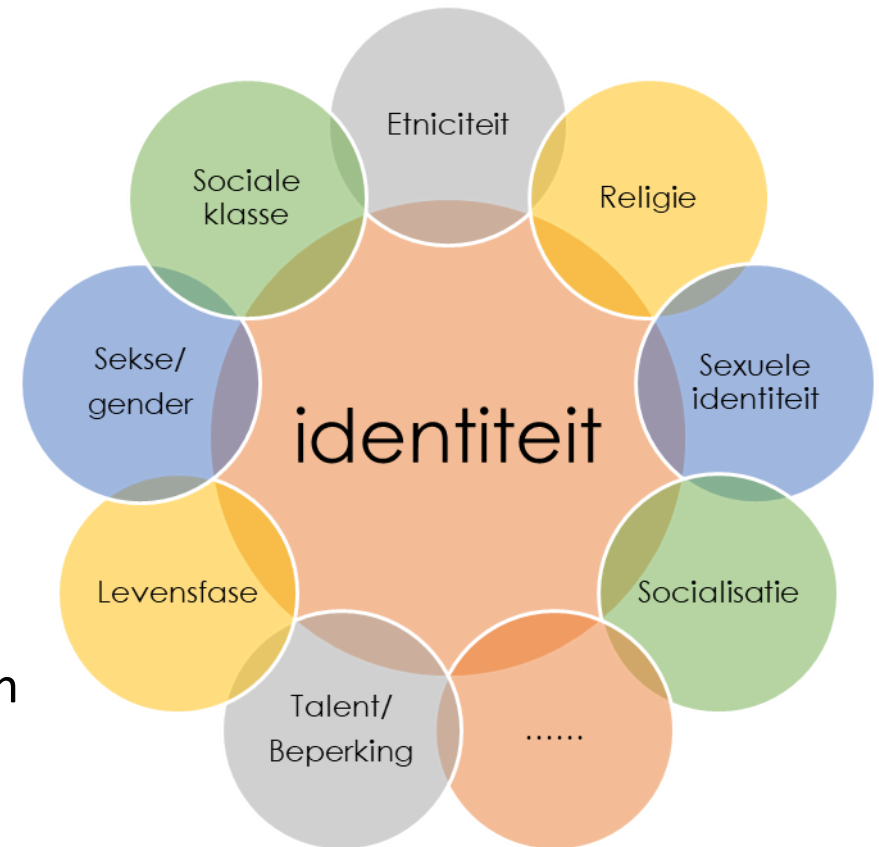
Gelijke kansen?



Kruispuntdenken / Intersectionaliteit

Dimensies / deelidentiteiten zijn :

- Gelaagd
 - Cultureel, sociaal, relationeel, biologisch en psychisch
- Continu
 - Niet OF-OF, maar EN-EN - Geen 0 of 100%. Vb sociale klasse, jong en oud, ...
- Dynamisch
 - Ze veranderen in tijd
- Onderling afhankelijk
 - Beelden en verwachtingen spelen tegelijkertijd en veranderen daardoor elkaars betekenis
- Machtsgeladen
 - Genormeerde positie = meeste privileges



Kruispuntdenken / Intersectionaliteit

MACHTSGELADEN : De norm heeft de meeste privileges -
> man, wit, hoger inkomen, hetero,

Wit privilege: 'The Invisible knapsack' van Peggy McIntosh (1989)

- Ik mag er vrij zeker van zijn dat ik mijn stem kan laten horen in een gezelschap waarin ik de enige ben van mijn kleur.
- Ik word nooit gevraagd te spreken namens mijn hele etnische groep.
- Als ik een huis wil huren, kan ik er vrij zeker van zijn iets te vinden wat ik kan betalen in een redelijke buurt....

Maatschappelijke systemen

Identiteit

- Etniciteit
- Sociale klasse
- Levensfase
- Talent/beperking
- Religie
- Sekse/gender
- Seksuele identiteit
- Onderwijs
-

Vormen van discriminatie

- Racisme
- Klassisme
- Age-ism
- Validisme
- Islamofobie
- Antisemitisme
- Seksisme
- Homofobie
-

Systemen

- Kolonisatie
- Capitalisme
- Geschiedenis
- Wettelijk systeem
- Onderwijssysteem
- Economie
- Globalisering
- Immigratie systeem
- Oorlog
- Politiek
-

Kruispuntdenken

- Model dat zichtbaar maakt hoe de gecombineerde identiteiten van een persoon tegelijkertijd actief kunnen zijn
- Het legt **machtsverschillen en privileges** bloot en brengt in beeld wie er **uitgesloten** wordt



Casusbespreking



Kleurenblind: Geen verschil zien, geen aandacht voor uitsluitingsmechanismen



Culturalisering: Individu wordt een representatie van een groep



Divers-sensitief: aandacht voor verschillende uitsluitingsmechanismen en diversiteit binnen diversiteit

Divers-sensitief handelen in werkpraktijk: vijf handelingsprincipes (B. Van Robaeys)

- Open, respectvolle, nabije en uitnodigende basishouding
- Samenwerking en dialoog
- Krachtgerichte kijk op mensen
- (Interculturele) communicatievaardigheden
- Kritische houding tegenover machtsverschillen in de samenleving



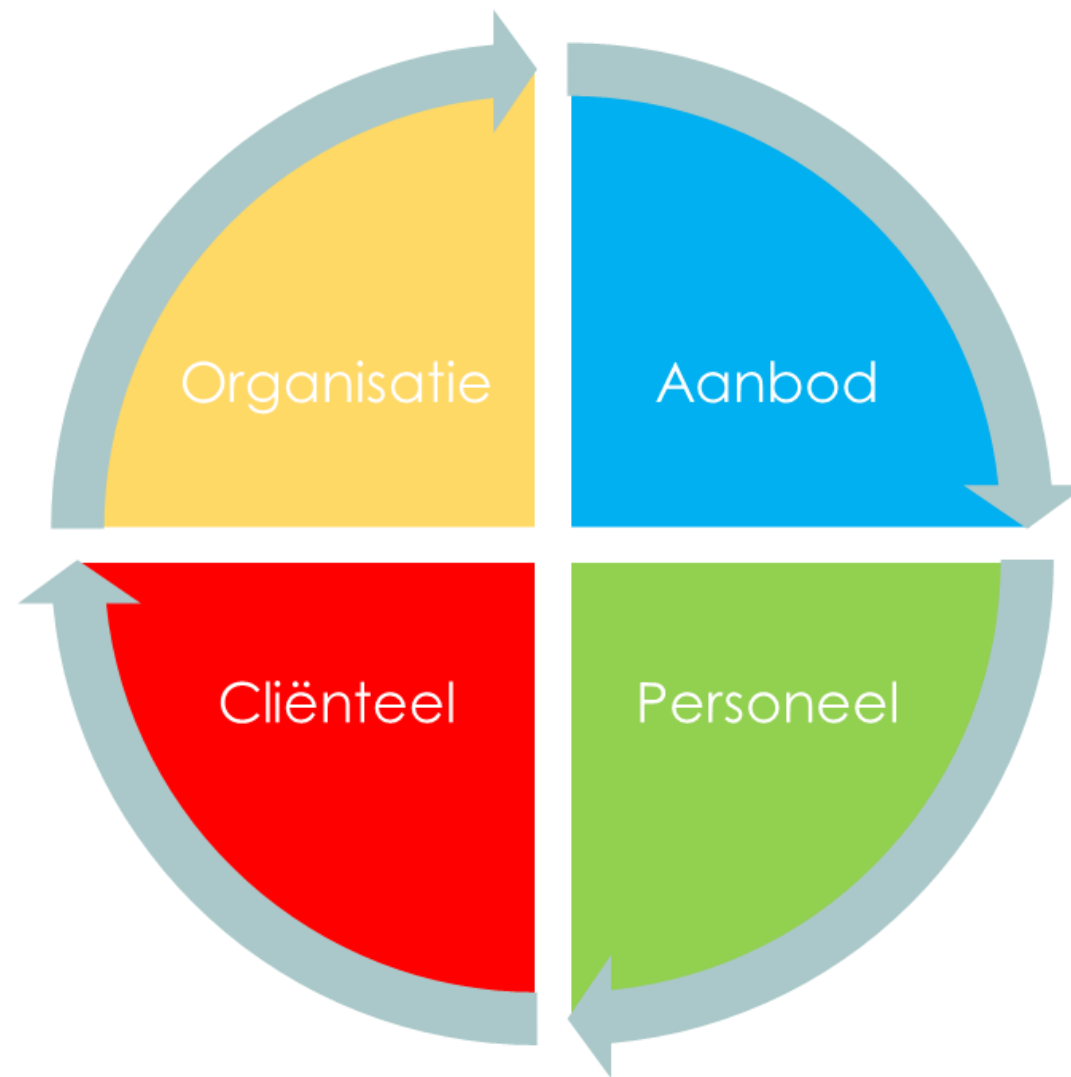
HOE MOETEN WE HIER ALS
ORGANISATIE (EN ALS MENS) MEE
OMGAAN?

Kruispuntdenken toepassen in werkpraktijk

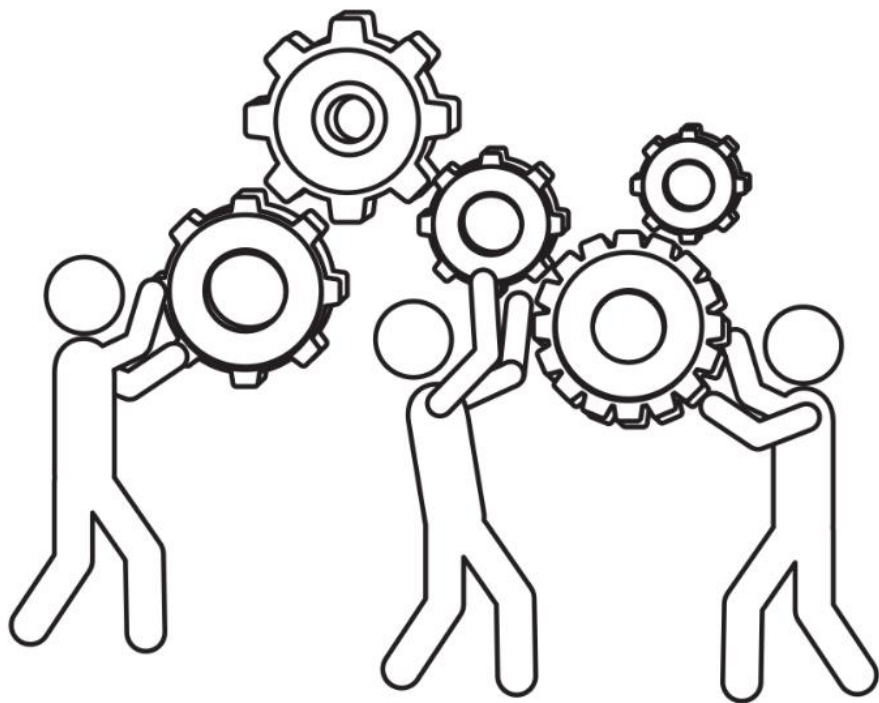
Organisatieniveau

- Diversiteitsbeleid in de organisatie
- Vertrekken vanuit de leefwereld van de zwaksten
- Partnerschappen creëren
- Kruispuntdenken op alle niveaus van de organisatie: personeelsbeleid (in- en doorstroom), communicatie, leiderschap, lidmaatschap...
- Investeren in kennis en opleiding: **vorming** ter bewustmaking **privileges en het wegnemen van blinde vlekken, communicatie, inclusieve besluitvorming** ,

Diversiteitsbeleid



Scan van mijn Organisatie



Persoon

Functie

% Diversiteit

Machtsverhoudingen

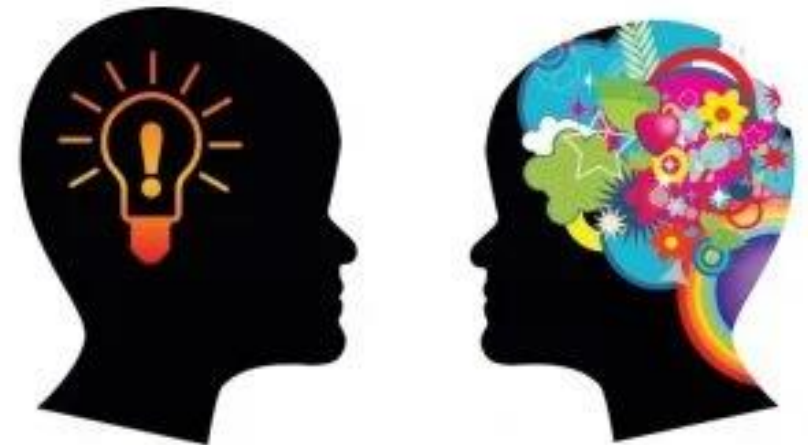
Divers Cliënteel

Drempelanalyse: wat zijn de redenen waarom we bepaalde mensen niet bereiken (en behouden)? -> ook kritisch de eigen organisatie bekijken !

Valkuilen:

- Correcting vs Connecting
- Othering
- Handelingsverlegenheid

-> **Ga in dialoog!**



Divers Cliënteel bereiken

Outreachend werken

- Sensibiliseren en motiveren, bijv. infosessies of huisbezoeken.
- Actief rekruteren in vertrouwde omgeving.
- Vertrouwen en duurzame netwerken opbouwen, niet alleen in het kader van het project zelf maar ook los ervan. ...
- Werken met sleutel- of brugfiguren voor de bekendmaking en toeleiding.

Tips werken met brugfiguren

- Projectmiddelen hiervoor voorzien!
- Ga een gelijkwaardig partnerschap aan met een organisatie die dicht bij de specifieke doelgroep staat, er voeling en netwerk mee heeft.
- Bouw een gelijkwaardige, respectvolle relatie uit.
- Voorbeeld: Cultuursensitieve zorgambassadeurs (EVA Bxl)
<https://evabxl.be/project/cultuursensitieve-zorgambassadeur-csza/>
- Voorbeeld: Sleutelpersonen Gezondheid Migranten – Pharos

Divers Cliënteel behouden

- **Participatief werken**
 - Inspraak in de planning, inhoud en aanpak
- **Krachtgerichte kijk op mensen**
 - Benutten van talenten, competenties en sterktes
- **Flexibiliteit**
 - Bv in uren, manier van communiceren, ...

Verdere tips: [Meetladder diversiteit](#) | [Kenniscentrum WWZ](#)



Persona-oefening

TIPS EN TOOLS

Poster 'Een kleurrijke kijk op een zorgzame wijk'



Poster 'Een
kleurrijke kijk op
een zorgzame wijk'
| Kenniscentrum
WWZ

Tips bij de poster 'Een kleurrijke kijk...'

1. Begin er aan. De samenleving is multicultureel. Ga mee met je tijd.
2. Verandering begint bij leiderschap. Maak er een prioriteit van. Het maakt jezelf en je organisatie sterker.
3. Bouw een brug tussen de systeemwereld van de zorg en de leefwereld van ouderen. Stem je dienstverlening af op het levensritme van de oudere.
4. Vertrek van wat ouderen vragen. Werk aan vertrouwen. Vraag wat iemand wenst. Zoek naar praktische oplossingen.
5. Zoek zelf contact. Werk samen met familie, vrienden en burens. En met doorverwijzers, zelforganisaties en partners uit het middenveld.
6. Pas je personeelsbeleid aan. Kijk samen in de spiegel. Betrap jezelf op vooroordelen. Zoek inspirerende voorbeelden. Vraag steun.
7. Vertrek van de gelijkenissen: verminderde zelfstandigheid, een zwakkere gezondheid, risico op eenzaamheid. Dit geldt voor alle ouderen, ongeacht hun afkomst of cultuur.
8. Leer omgaan met verschillen. Elke oudere heeft een persoonlijk levensverhaal, een eigen karakter en een eigen cultuur. Sta open voor de persoon achter de hulpvraag.
9. Alles is communicatie. Luister actief. Toon empathie. Maak praktische afspraken. Neem je tijd. Vraag uitleg. Als het nodig is met een tolk.
10. Cultuurgevoelige zorg is een oefening in klantgericht werken en zorg op maat.

Meetladder diversiteit

Reflectie tool voor het testen van je projecten en acties op divers-sensitief werken

[Meetladder
diversiteit |
Kenniscentrum WWZ](#)



[Meetladder diversiteit -
Agentschap Integratie
en Inburgering
\(integratie-
inburgering.be\)](#)

Persona

Maak kennis met Dimitri, Omar, Youssef, Ariana en de anderen. Zij vertellen ons hun verhaal en geven zo een stem aan de veelheid aan gebruikers van welzijn en zorg.

[De Persona-methodiek | Kenniscentrum WWZ](#)



ARIANA

Poolse tante van twee lieve nichtjes

WIE IS ZIJ?

Ariana is 50 jaar en woont alleen. Ze lijdt aan een bipolaire stoornis, waardoor ze schippert tussen impulsieve daadkracht en periodes waarbij ze haar zetel niet uit kan. Haar man vond het niet te doen om met haar samen te leven en heeft haar tien jaar geleden verlaten. Ariana werkte als poetshulp, maar kon dat fysiek en psychisch niet meer aan. Ze leeft nu van een ziekte-uitkering. Ze heeft weinig contact met haar familie in Polen, maar heeft veel aan haar zus, die vlakbij woont. Ariana is dol op haar twee nichtjes, die af en toe even langslopen, ook al zijn het ondertussen pubers. Zij zelf kon geen kinderen krijgen, tot haar grote verdriet. Ze zoekt houvast in haar geloof en wil binnenkort eens op bedevaart. Verder is ze heel kunstzinnig aangelegd, maar ze doet daar eigenlijk niet veel mee.

OP ZOEK NAAR

- Vrienden en lotgenoten, gelijkgezinden
- Meer houvast en zingeving in haar leven
- Werk dat ze aankan met haar stoornis
- Misschien ooit weer een man

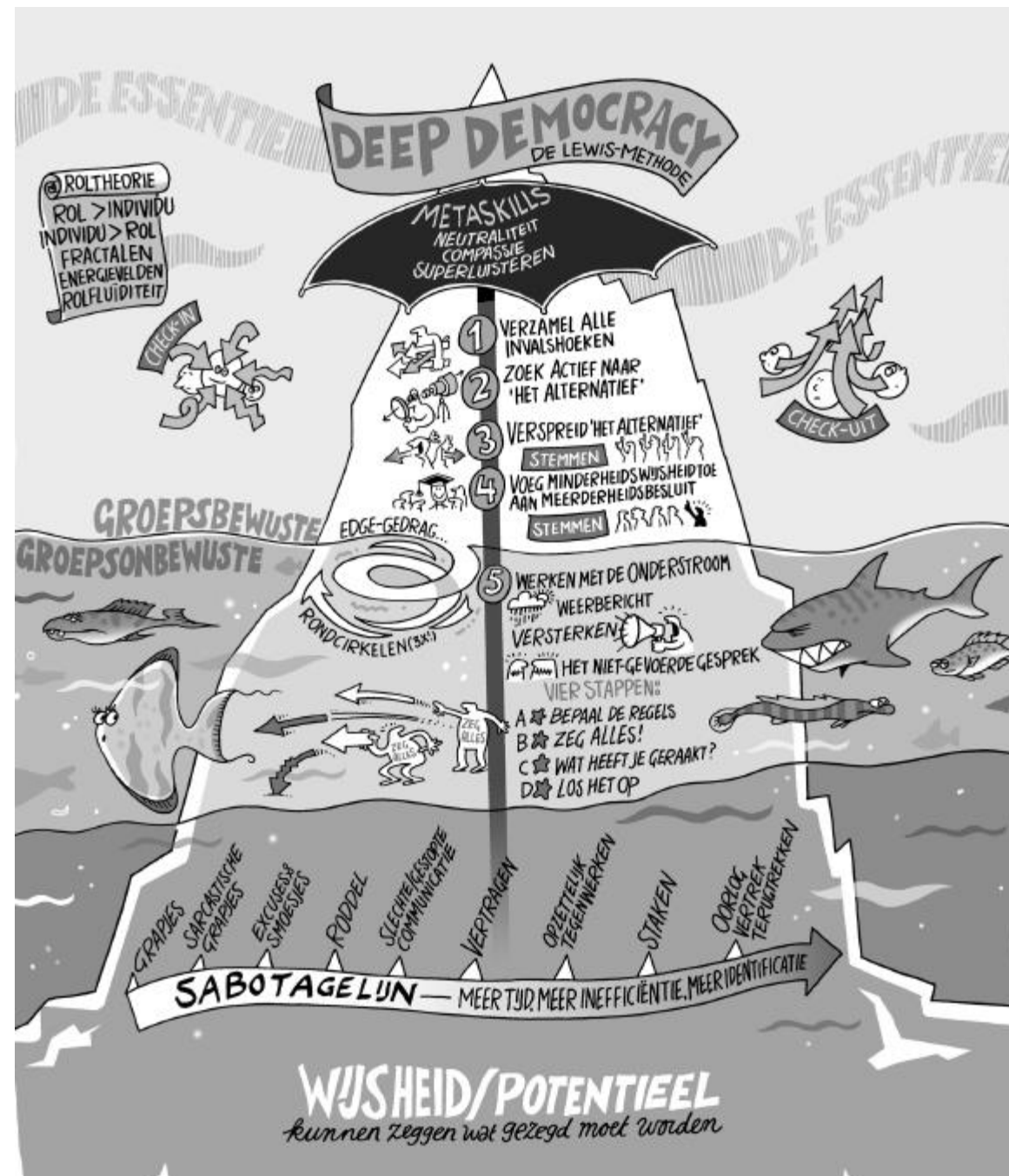


KARAKTERISTIEKEN

ALGEMEEN



BRON:
[Human](#)
[Dimensions](#)



Deep Democracy biedt een nieuwe kijk op besluitvorming en groepsdynamiek. De methodiek is in de jaren negentig door Myrna Lewis ontwikkeld in het bedrijfsleven van Zuid-Afrika en wordt sindsdien succesvol toegepast als krachtig instrument voor besluitvorming en conflictresolutie binnen groepen met een uiteenlopende diversiteit. Door het toepassen van de stappen van Deep Democracy wordt (de wijsheid van) het minderheidsstandpunt meegenomen in het meerderheidsbesluit. Het maakt zowel gebruik van de rationele als de emotionele aspecten van het besluitvormingsproces in een groep. Het is een praktische manier om alle invalshoeken te benutten.

Stappen van Deep Democracy

Verzamel alle invalshoeken
Ook die haaks op die van jou staan.

1

Zoek actief naar 'het alternatief'
Is er iemand die iets heel anders denkt?

2

3 Verspreid 'het alternatief'; wie herkent dit, heeft een vergelijkbare mening?
Creëer veiligheid voor de afwijkende, andere invalshoek. Voorkom dat mensen alleen komen te staan.

Stemmen

4 Voeg minderheidswijsheid toe aan het meerderheidsbesluit
Het spijt me dat jouw voorkeur niet doorgaat. Wat heb je nodig om mee te gaan met het meerderheidsbesluit?

4

Stemmen

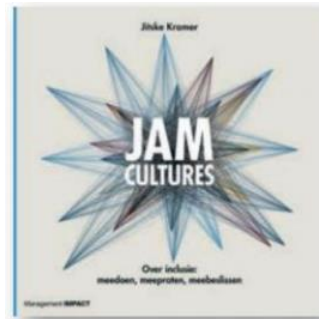
5 Duik in de onderstroom.
Onderzoek de tegenstellingen.
Los het conflict op.

5

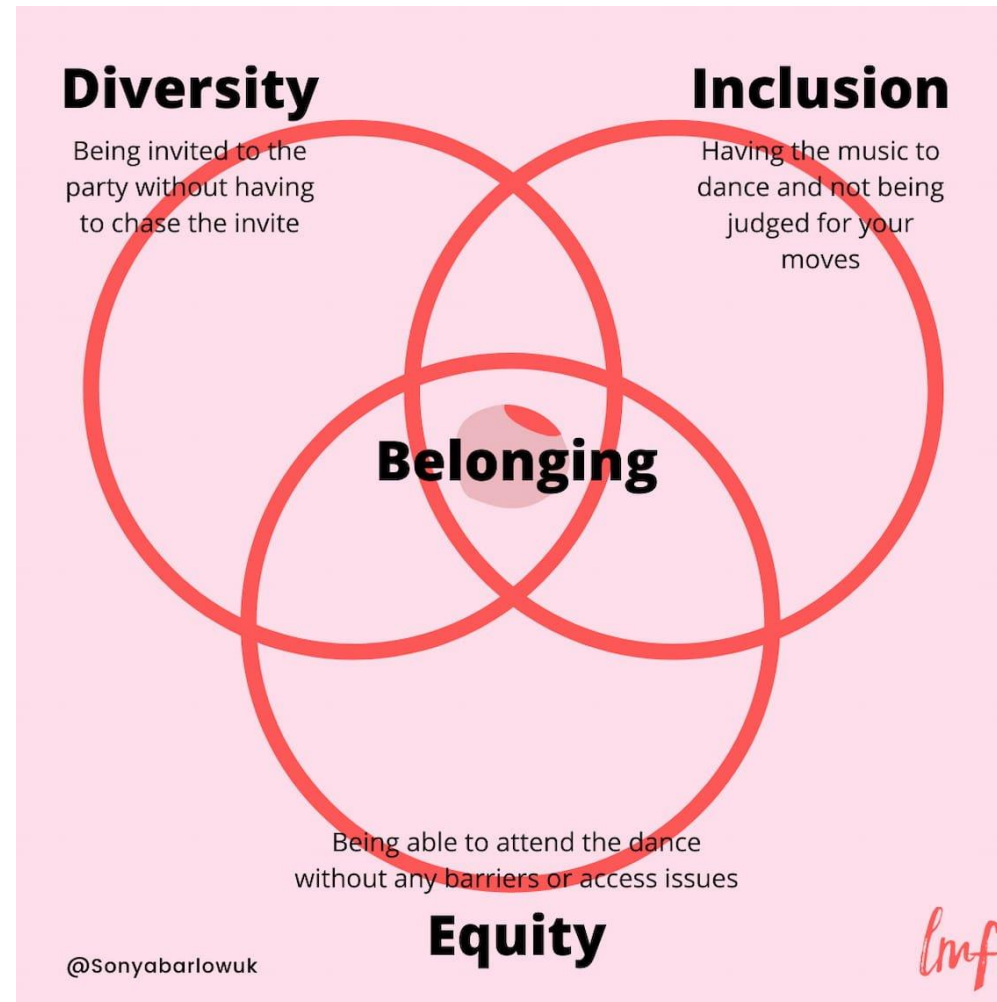
Tips en tools

- [IJSBERG | DEEP DEMOCRACY | Kenniscentrum WWZ](#)
- [Gesprek op Voeten – Deep Democracy \(deep-democracy.be\)](#)
- Mini colleges van Human dimensions: [\(1\) Human Dimensions – YouTube](#)
- <https://deep-democracy.be/>
- [Human Dimensions – Home](#)

Boeken :



"Diversity is being invited to the party; inclusion is being asked to dance." Verna Myers



En nu zelf aan de slag



Bedankt voor je deelname!

Vragen ? Contacteer ons :

cynthia.van.thiel@kenniscentrumwwz.be
Joachim.vanheusden@kenniscentrumwwz.be



Door deze vorming te volgen heb je bijgedragen
aan de
Sustainable development Goals :



Link met Kruispuntdenken: ***to leave no one behind***

[Duurzame ontwikkeling in de Brusselse Welzijnssector | Kenniscentrum WWZ](#)