



Eerstvolgende activiteiten LimboTaal

Taal i.f.v. ouderbetrokkenheid

Workshops

Woensdag 28 februari 2024

Medewerkers scholen en lokale besturen

Taalacademie

Woensdag 15 mei 2024

Medewerkers en geïnteresseerden uit de
brede samenleving

<https://www.limbotaal.be/taalacademie/>



TAALACADEMIE

22/11/2023

FOCUS: professionele
basishouding in diversiteit



PROVINCIAAL
FLANKEREND
ONDERWIJSBELEID
LIMBURG



INHOUD

Waarom?

- analyse
- professionele basishouding

Naar de organisatie: wat te doen?

10 sleutels : haalbaarheid en gedragenheid



1. Begripsverheldering

DIVERSITEIT?



Oefening: zijn we divers?

- Wie is er man? Wie is er vrouw?
- Wie heeft er kinderen ? Wie heeft er geen? Wie woont er nog bij zijn ouders?
- Wie is er van Belgische afkomst? Wie niet?
- Wie heeft er een beperking ? Een specifiek talent?
- Wie is er gelovig? Practiserend?
- Wie beschouwt zichzelf van hoge klasse /lage klasse /middenklasse?



Pünktlichkeit



准时





Diversiteit = de mix van verschillen

Zichtbare verschillen



Onzichtbare verschillen



Gaat over individuen in een complexe maatschappij

Globalisering

Individualisering

Migratiestromen

Heel veel nationaliteiten, superdiversiteit

....



We zijn allemaal toch uniek

Het gaat over ons allemaal

We juichen dat toe als we op vakantie gaan...

We hebben ook iets **gemeenschappelijks**?



Verschillen? Simpel toch

Ene verschil is makkelijker dan andere, bespreekbaarder, het botst met je eigen opvoeding...

Soms ligt het ene gevoeliger-licht verder van jezelf

Er ontstaan breuklijnen op basis van zichtbare verschillen-we reduceren soms, verschuiven van individu naar groepen...framing in media en politiek



2. WAAROM dan moeilijk?

Waarom deze titel van vorming? Een gewoon veranderingsproces toch? Als diversiteit een feit is...

Elk veranderingsproces is moeilijk 'ik mis de kroketten'

Een aantal vragen: kan het voor jou?



**Geen
bezwaar**



Bezwaar



Twijfel





Diversiteit doet wel wat?

Identiteit, emoties, frustraties, niet weten, angst....

'ongehoord' 'moet ik me aanpassen?' 'ik ken niks van de Koran',
'iedereen gelijk voor de wet' 'dat kan hier zo niet' 'als ik naar het
buitenland ga...'

VEEL WEERSTAND

VERSCHIL een plaats geven?

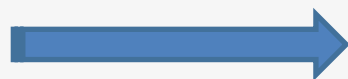
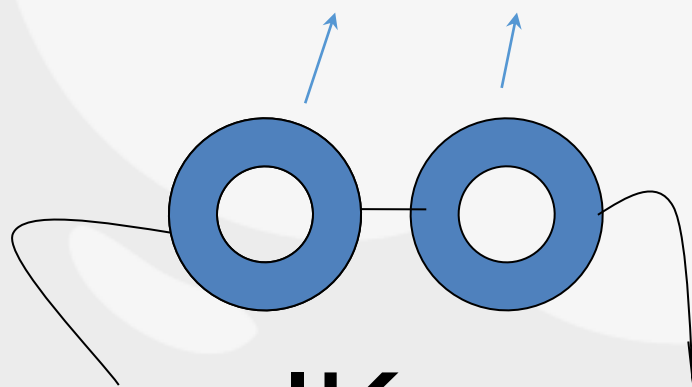


Het gaat over onszelf...

**Wij zijn verhaal dat we
construeren als bescherming
Confrontatie met...**



DE ANDER (e) ouder, cliënt, ...



(interculturele)
communicatie/dialogo

IK

begeleiderhulpverlener, leraar

- Wie kijkt er achter de bril?
Wie ben ik? Wat is mijn eigen referentiekader?
- Welke zijn mijn waarden en normen?



Confrontatie met jezelf

Gevoeligheden branden op netvlies: ethniciteit, taal,
religie....

Handelingsverlegenheid

Handelingsdrang



3. De zoektocht in onszelf: het brein



HET BREIN en drie delen

[https://www.youtube.com/watch?v=X9](https://www.youtube.com/watch?v=X9KP8uiGZTs)

[KP8uiGZTs](https://www.youtube.com/watch?v=X9KP8uiGZTs)

HERSENSTAM (reptielenbrein): bepaalt gedrag (vechten, vluchten..)
ben ik veilig?

LIMBISCH BREIN (emoties, geheugen, motivatie, herinneringen)
heb ik vertrouwen?

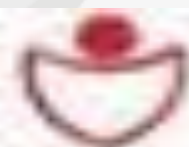
=onbewuste brein (gewoontes, emoties)

NEOCORTEX (bewust plannen, redeneren, taal,denken..)
kan ik leren?

= bewuste brein



De olifant en de berijder...



HEROES





**We denken dat we rationele wezens zijn,
maar meestal nemen gewoontes het over
en emoties**

ONBEWUSE BREIN



Neurologische hiërarchie in het brein

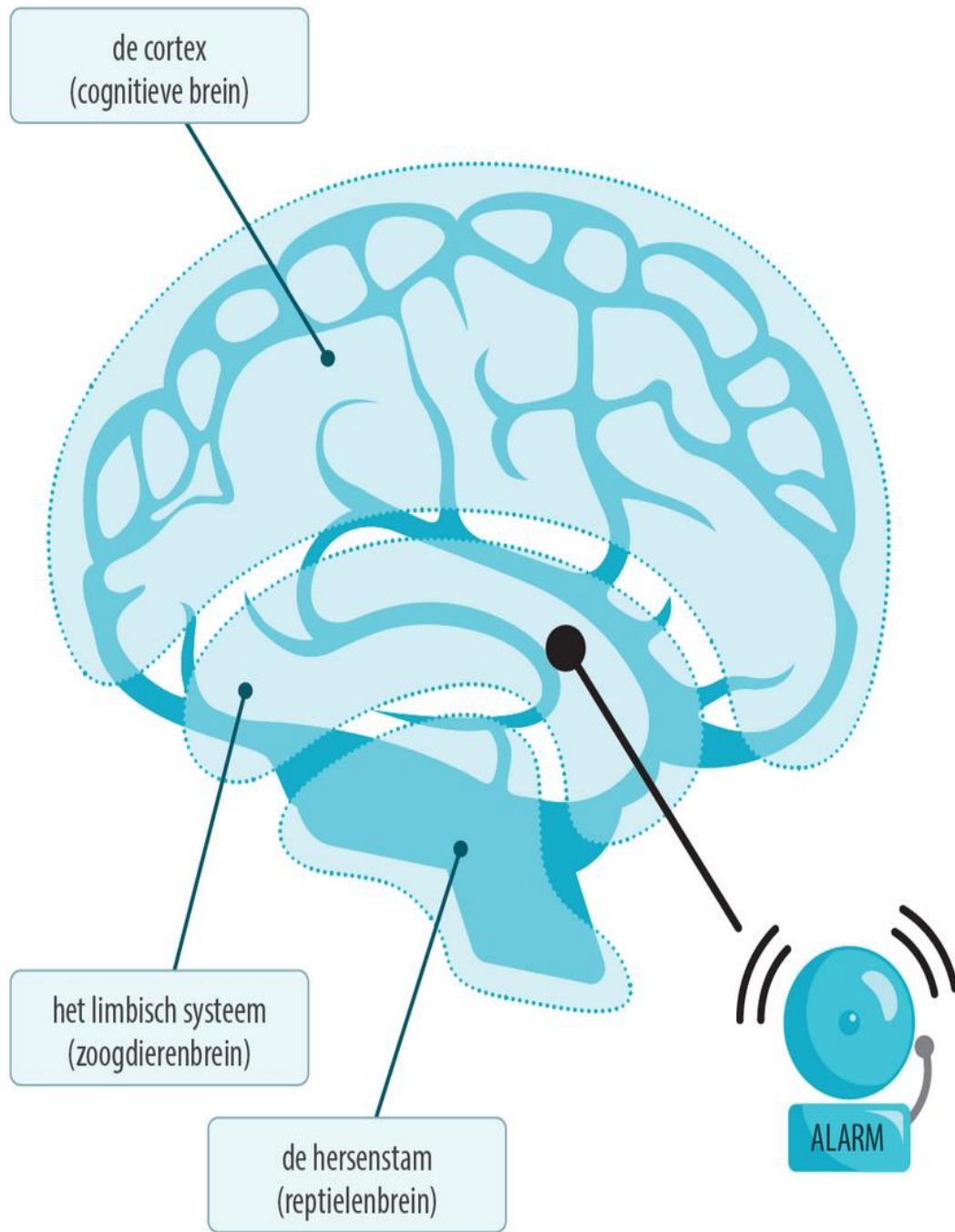
Hersenen vragen zeer veel energie

Hersenen zijn ingesteld op **schaarste** (overleven): veranderen is hard werken

Zonder het te beseffen neemt het **onbewuste brein** het vaak over (gaat sneller, is automatisch, minder energie)

95% van de beslissingen nemen we onbewust

De olifant dirigeert



Amygdala: centrum van angst, stress

- Pijn?=onbewuste brein
Veranderen is verlies
- Beloning?=rationele brein
Veranderen is genot



4. Weerstand en veranderen (SCARF model)

Veranderen betekent niet per definitie weerstand

Weerstand is een reactie op een verandering waarvan je verwacht te **verliezen** , slechter te worden: **pijn is groter dan het genot**

- **Status, macht, wereldbeeld(competentie)**
- **Zekerheid over toekomst**
- **Keuzevrijheid (autonomie)**
- **Eerlijkheid, eerlijke behandeling**
- **Sociale cohesie, erbij horen**



Confrontatie met onszelf

Wereldbeeld

De onzichtbare norm in ieder van ons

We worden heel onzeker

We worden bang

Gaan hardnekkig verdedigen



En iedereen doet dat anders

Hang naar veiligheid

Eigen groep, zich afzetten tegen...

Angst is een slechte raadgever



Diversiteit is een feit

Professioneel ermee aan de slag gaan is de enige optie

Moet ik? Ja, in publieke sfeer

We worden ervoor betaald

Het is onze job



5. Naar een professionele basishouding in diversiteit

Weg met emoties, ballast, interne ruis, externe ruis

Soms is de bekende weg
niets anders dan een route
waarop velen dwalen.

OM
DENKEN

De olifant en de berijder (interne ruis)

De olifant onder ogen komen
Besef hebben van de olifant in ieder van
ons

Onbewuste vooroordelen (harvard test)







Overtuigingen, heilige huisjes, diepe waarheden worden geraakt



- verjaardag
- de taal
- religie



Externe ruis

Ze moeten zich aanpassen, ze moeten
Nederlands leren...maatschappij en media
Bart Brandsma 'polarisatiemanagement'



**Als ik niet wil, zoek ik redenen
als ik wil, zie ik mogelijkheden**

A. Seale

‘van drama naar kans’

DISCO TOOL

DIVERSITEITSBELEID?

HOEZO? WE HEBBEN EEN PRIMA FOLDER!
WE LEVEN IN EEN MODERNE TIJD...

IEDEREEN KAN
LEZEN!





**Me bewust zijn van
goesting hebben
bruggen willen bouwen**



Niet: moet ik me aanpassen?

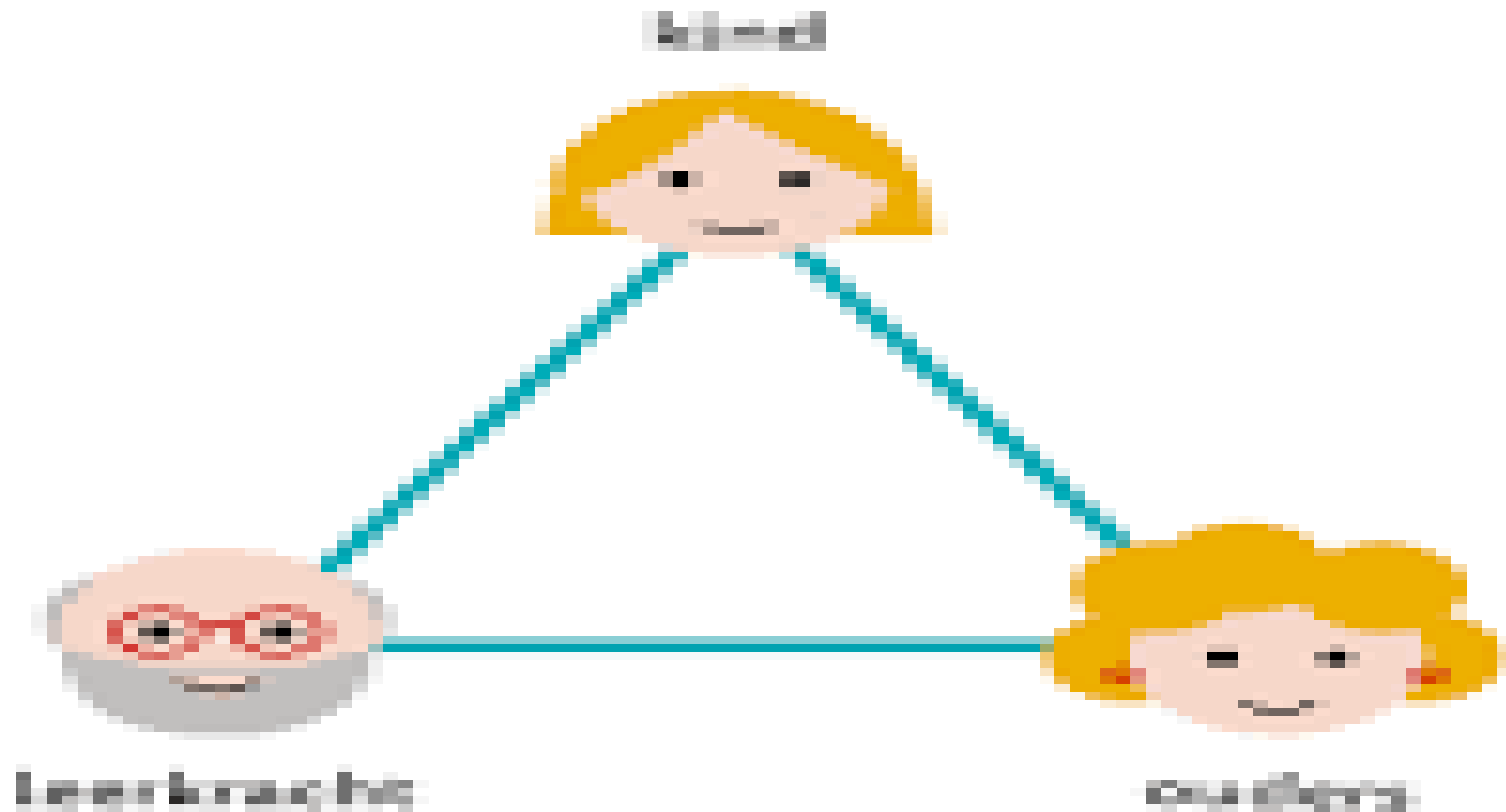
Hoe gaan we samen het **doel** verwezenlijken, onze relatie vorm geven?

Samen verantwoordelijk, ter verantwoording roepen

Als professional zet je stappen

Er zijn grenzen

Welke strategie passen we toe? (kwinkslag)





Gaat over individuen, niet over groepen het gaat over waarden

Diversiteit is een waarde: hoe doe ik recht aan verschil en voorkom ik uitsluiting?

We zijn allemaal mensen, we hebben allemaal dezelfde basisbehoeftes (brein)



Iedereen gelijk voor de wet? Eenheidsworst?





DIVERSITEIT?

DIVERSITEIT!

Fragmentatie

Verschillen willen verkleinen
 Win/win-denken
 Strijd tussen groepen
 Mensen zeggen niet wat ze denken
 Productiviteit groter geheel daalt
 Vechten, concurrentie



uitsluiten



integreren



segregeren



assimileren

Inclusie

Verschillen zien als gegeven
 Iedereen is verbonden
 Iedereen is volwaardig
 Mogen zeggen wat je denkt
 Mogen zijn wie je bent
 Verbinden, co-creatie



inclusie



Diversiteit is een feit
Inclusie is een keuze

Verbinden is de noodzaak



Wereldburgerschap, het is een van de mooiste uitdagingen waar opvoeding en onderwijs vandaag voor staan. Voorbij de krampachtigheid waarmee onze samenleving er soms mee omgaat, ligt een wereld waar al heel wat kinderen en jongeren er middenin staan. Veel keuze hebben we niet. Ofwel springen en duiken we mee, ofwel blijven we wereldvreemd achter.

Bruno Vanobbergen, Vlaams kinderrechtencommissaris



Dubbele opdracht



6. Op weg naar de organisatie

Even pauze



Concreet veranderen

**WHY?
How?
What?**

Simon Cinek: golden circle (volgorde van communiceren, aansluitend op het limbisch brein)

<https://www.youtube.com/watch?v=XNqKZyblDv4>

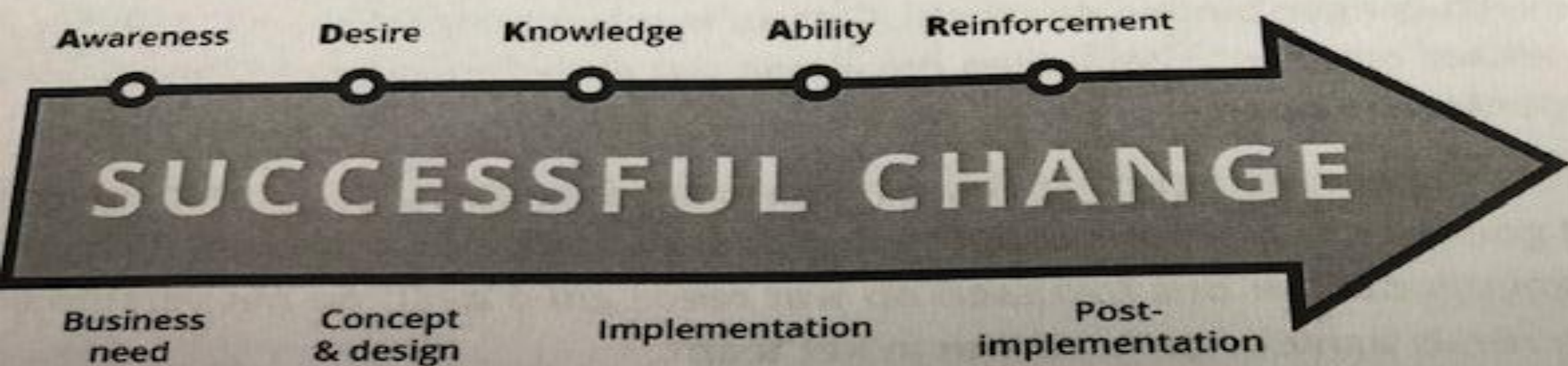




Knoster: succesvol veranderen

VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERANDERING
	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERWARRING
VISIE		PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	WEERSTAND
VISIE	URGENTIE		MIDDELEN	COMPETENTIES	=	CHAOS
VISIE	URGENTIE	PLAN		COMPETENTIES	=	FRUSTRATIE
VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN		=	ANGST

THE PEOPLE SIDE OF CHANGE



PHASES OF A CHANGE PROJECT

Prosci Inc. All Rights Reserved.

Figuur 1: veranderingsdimensies



A. Start: Why en visie

Urgentie vestigen (ratio)
Belang? (dichter bij) Voordeel erbij te halen? Impact, gevolgen...sluis
Gemeenschappelijk doel: verbinden



The 4 levels of resistance



based on the 3 levels of resistance (Rick Maurer)

**RESISTANCE
TO CHANGE**



Informatie en veiligheid

Mismatch (laten ervaren): privilege walk

Obstakels ook durven benoemen, maar samen ervoor gaan

Emoties benoemen: niet makkelijk, rouwproces erkennen

Vertrouwen geven



Kleine stappen (brein)

- Welke voordelen heeft het (voor mij)?
- Is het nieuwe inpasbaar in het oude?
- Is het moeilijk om te begrijpen?
- Kan ik het uitproberen?
- Kan ik de gevolgen zien?
- Is het praktisch haalbaar?
- Kan ik het uitproberen?
- Kan ik het concreet?
- Speelt het in op mijn problemen?
- Word ik ondersteund?



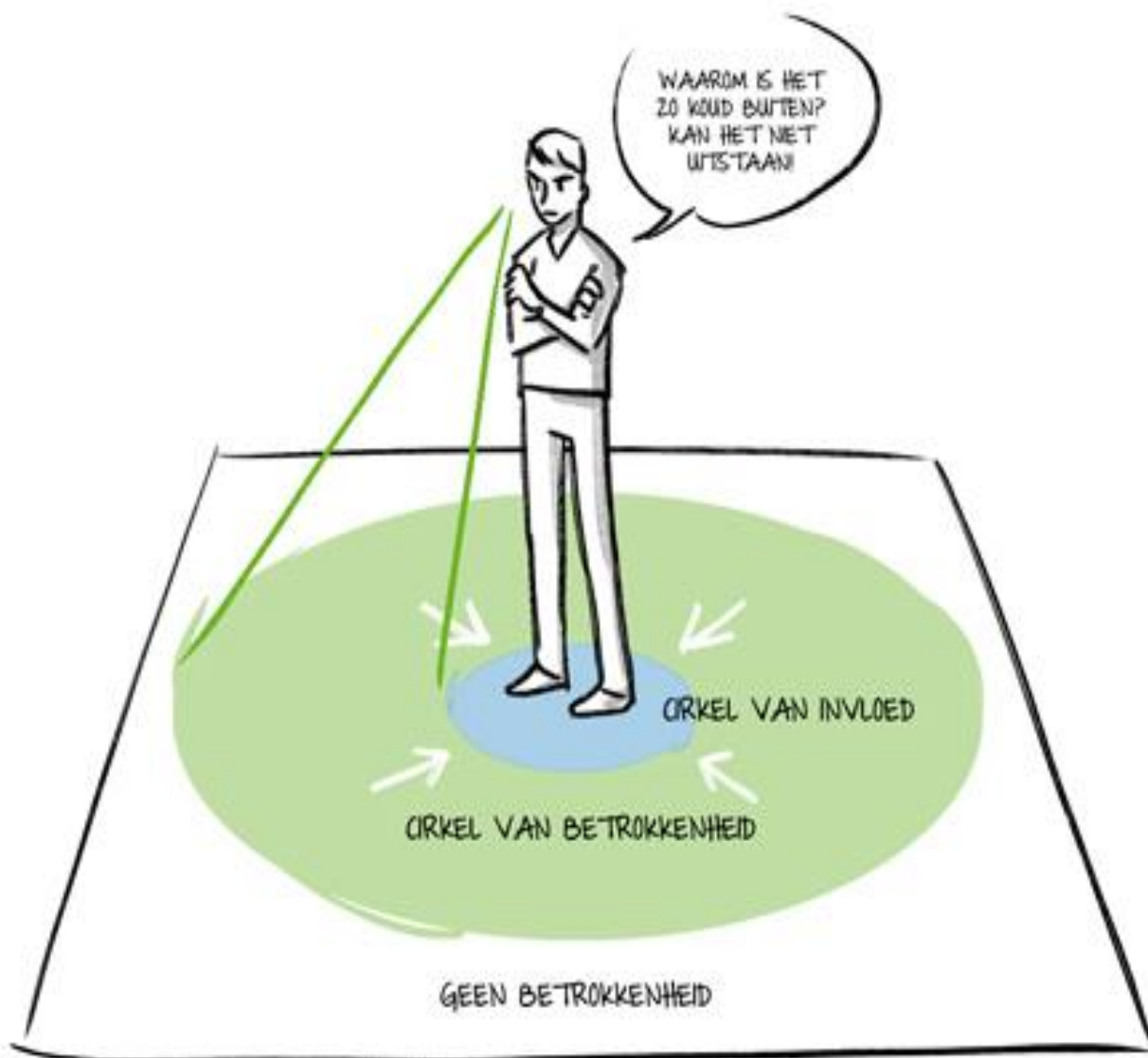
Vergeet het paadje niet

De personeelskamer
Materiële aspecten
Tijd...

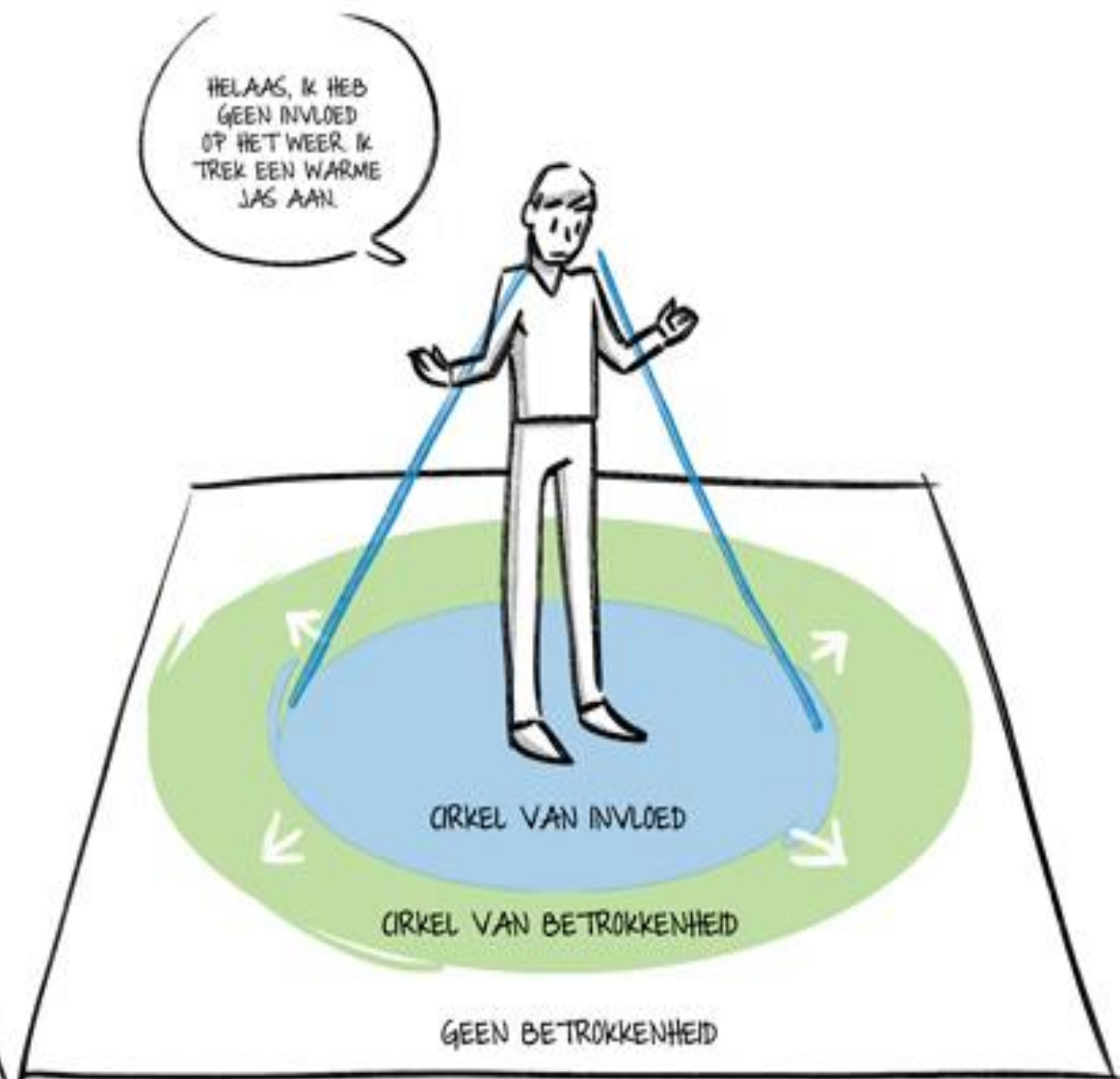
<https://www.youtube.com/watch?v=RveeQafbdA0>

Het is geen projectje maar een proces

NEGATIEVE ENERGIE

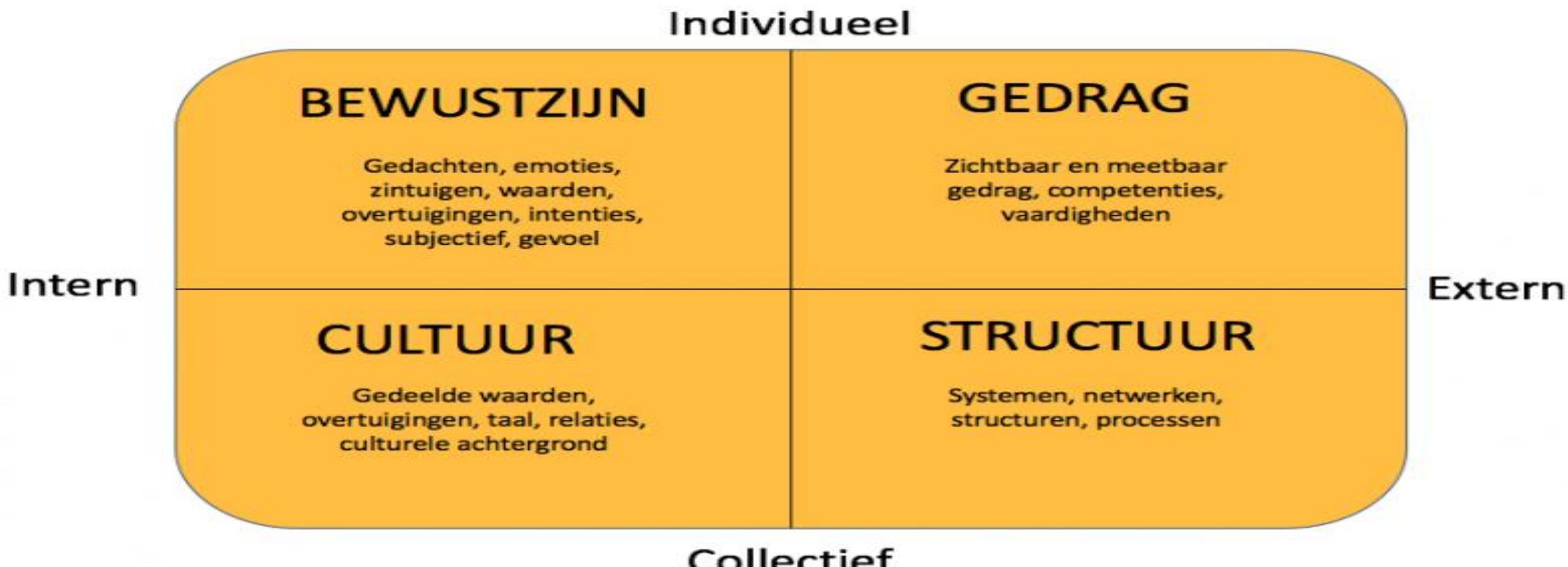


POSITIEVE ENERGIE





B. How? (pilaren: cultuur en structuur)





Communicatie voor het hoofd en communicatie voor het hart

Gedrag en handelen

Weten en voelen

Emotie en ratio

SCARF model



DUS

1. ik **begrijp** waarom (verstandelijk, cognitief): is het mijn taak?
2. ik **waardeer** het idee (emotioneel, conceptueel): geen verlieservaring, maar leerervaring samen
3. ik **vertrouw** erop dat je me door de verandering heen leidt (persoonlijk en geloofwaardigheidsniveau)

Dus: zeer goed communiceren, elke handeling is communiceren



Overlevingsnetwerk

Mensen apart behandelen,
eilandjescultuur bevorderen

Fun is verboden

Louter negatieve kritiek spuien

Overmatige controle



Menselijke behoeftes

Ergens bij horen

Plezier

Groei van zelfwaardering

Duidelijkheid en controle



Beloningsnetwerk

Bezig zijn met het wij-gevoel
en met veiligheid

Zorgen voor fun momenten

Delegeren, complimenten geven

Er is ruimte voor eigen invulling
binnen heldere kaders



Het accepteren van de gebeurtenissen waar we geen vat op hebben;

Het vinden van (nieuwe) zingeving bij wijzigende omstandigheden;

Het zich kunnen verbinden met alles wat kracht en hulp biedt om weer overeind te veren (de eigen energie, eerdere successen, hulpbronnen,...);

Het kunnen handelen en in beweging komen naar een toekomst.



C. What? acties

Plan opmaken
Prioriteiten bepalen



TOPOI-kader als beleidsinstrument

Taalbeleid-ouderbetrokkenheid-personeelsbeleid-
organisatie-identiteit



10 sleutels om aan te werken

Toetsstenen



1. Alles start met verbinding

Goed in gesprek

WEES EEN OEN!
(OPEN, EERLIJK EN NIEUWSGIERIG)

BARBIZO SOUW
OPENHEID, EERLIJKHEID
EN NIEUWSGIERIGHEID!
IK BEN TROTS OP JIJ!



Is voor Zorg!

Vilans

- met jezelf (vreemde andere in jezelf)
- met de ander
- met elkaar
- met de maatschappij



VERBINDING IS DE SLEUTEL

Brein

Maatschappij

Waarden als bindmiddel

Diversiteit is een waarde



Verbinding is de energie die bestaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, wanneer ze kunnen geven en ontvangen zonder oordeel, en steun en kracht onlenen aan de relatie.'

Brené Brown



Caleidoscopia
waarden en normen oefening
heilige huisjes
identiteitscirkels
beschermjassen

Kennis van
je eigen
culturele
bagage

The diagram consists of three brown circles on a textured, light-colored background. Two circles at the top are connected by two curved arrows forming a loop. The left circle contains the text 'Kennis van je eigen culturele bagage' and the right circle contains 'Kennis van de culturele bagage van de ander'. A third circle is positioned below them, containing the text 'wisselen van perspectief'.

Kennis van
de
culturele
bagage van
de ander

wisselen
van
perspectief

Empathie is de kunst je in je
verbeelding te verplaatsen in
de gedachten van andere
mensen, daardoor hun
gevoelens en standpunten te
begrijpen en je in je
handelen daardoor te laten
leiden.



2. Een professionele basishouding

Waarom?

Enige sluis

Impact

VTO beleid

Aanvaarden- bewustwording...

LAAT OMA THUIS!
(COORDELEN, MENINGEN EN AANNAMES/ADVIEZEN)

BEDANKT, HOOR!





Privileges zijn geen bonuspunten voor jou en je team. Het zijn oneerlijke strafpunten die het andere team krijgt en jij niet. Privilege is niet de aanwezigheid van extraatjes en voordelen. Het is de afwezigheid van obstakels en barrières. Dat is veel moeilijker op te merken. Als je het moeilijk vindt om je privileges te herkennen, concentreer je dan op wat je niet hoeft te doorstaan.' Marie Beecham



3. Toegankelijke en respectvolle verbindende communicatie

TOPOI model van interculturele communicatie

ALLES is communicatie

Drempels aan beide zijden, ook structurele drempels

Confrontatie hoort erbij-leerkansen

Goed in gesprek

SMEER NIVEA!

(NIET INVULLEN VOOR EEN ANDER)

DIT VINDT U VAST HEERLIJK,
MEXEER SWINKELSI!





Uitdagend om in verbinding te blijven daar waar het soms botst.

Je hoeft niet TEGEN iets te zijn om VOOR iets anders te zijn.

→ Nieuwsgierig zijn

→ Gevoeligheden bespreekbaar durven maken
= kwetsbaar durven zijn in verbinding met de ander



4. Herkenbaarheid nastreven

Durf te doen

Spiegelneuronen

Feesten, foto's, materialen, lesmateriaal,
in het team...

Identiteit doet ertoe



Ik wou

(Toon Tellegen & Ingrid Godon, 2011)

IK HEB een lijstje met voorwaarden waaraan ik moet voldoen om tevreden te zijn over mijzelf. Als ik dat lijstje lees, denk ik: ik kan twee dingen doen: of een lijstje maken met minder voorwaarden of nooit tevreden zijn over mezelf. Wat moet ik doen?

To be is to belong

Belonging en dan bridging

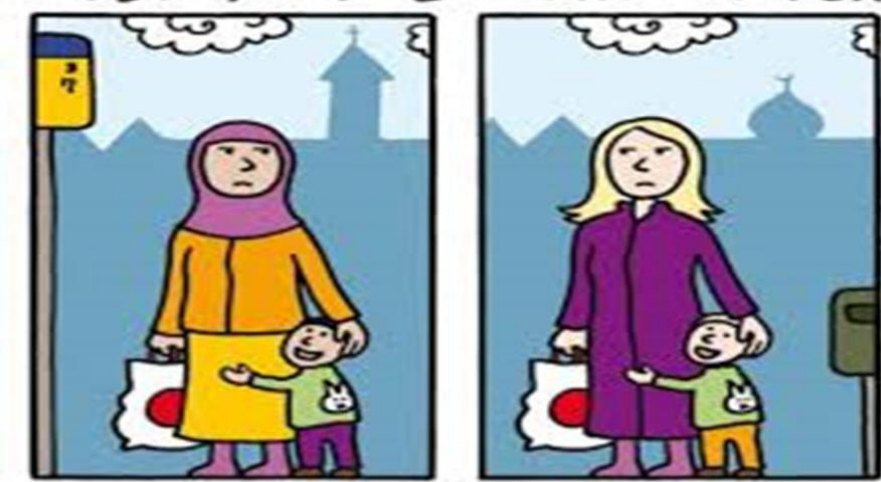


5. En gelijkenissen en verschillen

Van kleurenblind naar intercultureel
kijken

Heel vroeg beginnen

ZOEK DE OVEREENKOMSTEN





**Niet wat mensen zijn, maar wat ze
doen**

FOCUS



6. Een krachtige en doorleefde visie

Grenzen

Draaiboek

Niet onderhandelbaar kader

...



Oefening: een kader voor de toekomst

Probeer voor jezelf een vraagstuk in je organisatie m.b.t. diversiteit en inclusie uit te schrijven. Ga als volgt te werk:

Probleem X	Noteer je antwoord hier
Via welk kanaal kwam de vraag binnen?	
Bij wie leeft deze vraag nog binnen de organisatie?	
Wat is de behoefte van deze medewerkers?	
Kan ik de vraag opentrekken naar andere medewerkers? Heb ik rekening gehouden met de minderheidsstem?	
Wat is de meerwaarde en voor wie? (Houd rekening met discriminatie – zie wetgeving in sectie 4)	
Waarom willen we hier een oplossing voor bieden?	
Wat zijn mogelijke oplossingen?	
Welke oplossingen kiezen we?	
Hoe gaan we dit communiceren?	



7. Ouders bereiken en betrekken

Thuisbetrokkenheid
Schoolbetrokkenheid
Participatie



8. Nederlands leren met respect voor de thuistaal

EN EN

Taal identiteit



9. Dialogeren en reflecteren staat centraal

Aanleren: waarden als ingangspoort-individu

Dilemma's professioneel aanpakken

Respect, vertrouwen en openheid

Confrontaties horen erbij

Wrijving geeft glans



10. een samen verhaal

Met een dosis zelfzorg en
bemoediging
Het PAADJE



Stuur de berijder aan

1. **Vind de lichtpuntjes**
 - zoek naar wat wél werkt, kopieer dat en breid het uit, stap voor stap
2. **Schrijf de cruciale acties voor**
 - benoem concreet gewenst gedrag, vermijd het grote vraagstuk
3. **Wijs naar de eindbestemming**
 - verandering is makkelijker als je weet waar je naar toe op weg bent.
Duidelijkheid kan weerstand oplossen, wat weerstand lijkt is vaak uitputting.

Motiveer de olifant

1. **Vind het gevoel**
 - weten alleen is niet genoeg, zorg dat mensen voelen
2. **Verklein de verandering**
 - maak het zo klein dat de olifant niet bang meer is, zorg dat het te overzien is
3. **Laat mensen groeien**
 - zorg voor een growth mindset (groeimentaliteit)

Effen het pad

1. **Pas de omgeving aan**
 - als de omgeving verandert, verandert gedrag ook (meer dan je denkt!). Maak het makkelijk, geef aanwijzingen
2. **Cultiveer gewoontes**
 - gewoontes sparen energie, maak actieprikkels om ze te helpen ontstaan
3. **Verzamel de troepen**
 - gedrag is besmettelijk, benut dat, geef nieuw gedrag de ruimte



<https://www.youtube.com/watch?v=NgW1CZ79rJA>



Eerstvolgende activiteiten LimboTaal

Taal i.f.v. ouderbetrokkenheid

Workshops

Woensdag 28 februari 2024

Medewerkers scholen en lokale besturen

Taalacademie

Woensdag 15 mei 2024

Medewerkers en geïnteresseerden uit de
brede samenleving

<https://www.limbotaal.be/taalacademie/>



Dank je Vragen?

Lieve.lenaerts@hivset.be

www.doorelkaar.be