

Samenvatting workshop “De rol van medezeggenschap bij toenemende diversiteit in de zorg”, 21 juni 2017

Voorbereid voor Lomoz door: Makheni Zonneveld - Breinvoorkeuren NBI® en Real Solutions Training Nederland - www.diversiteitspecialist.nl

Bedankt voor uw keuze van deze workshop.

Benjamin Franklin zei ““Vertel het mij en ik vergeet, Leer het mij en ik zal het mij misschien herinneren, Laat het mij ervaren en ik leer.” Deze workshop is gebaseerd op ervaringsgericht leren (experiential learning) dus als u deze samenvatting door stuurt aan iemand die het niet ervaren heeft is het nadelig voor die persoon. Ik zal het echt waardeer als u de andere bijlage bij deze mail kan delen.

Gewenste uitkomst:

Na deze interactieve workshop zult u hopelijk meer diversiteit competent zijn dan u nu al bent en zult u uw OR kunnen helpen om een zinvolle bijdrage te leveren aan het diversiteit competent maken van uw organisatie. De focus is gericht op het begrip van het WIJ-ZIJ denken dat leidt tot WIJ-ZIJ gedrag (De psychologie van discriminatie)

Waarom is begrip van dit denken belangrijk?

Als we op een andere manier naar dingen kijken, veranderen de dingen waar we naar kijken. Uw mindset bepaalt uw benadering.

Wat heeft diversiteit met de OR te maken?

De OR dient te verzekeren dat er fatsoenlijk beleid is.

De OR vertegenwoordigt alle medewerkers – ook degenen die anders zijn dan wij.

Op welke manier blijkt discriminatie op het werk?

- Bevoordeeld of benadeeld b.v. aan de poort van het bedrijf;
- Leeftijd (niet alleen te oud maar ook te jong);
- Handicap;
- Beroeps specialisatie;
- Zwangerschap;
- Seksuele geaardheid;
- Geloof;
- Geslacht (niet alleen discriminatie tegen vrouwen maar ook tegen mannen);
- Sociale klasse;
- Etniciteit;
- Elk ander vermeend of echt verschil.

Het volgende werd duidelijk door ervaringsgericht leren:

Wat wij denken	De werkelijkheid
Wij denken dat het alleen van toepassing is op anderen en we beschrijven 'hun' op deze manier:	
Geconditioneerd: Gehersenspoeld, beperkt denkvermogen, enz.	Wij zijn ALLEMAAL geconditioneerd om op een bepaalde manier te denken
Aannames: beperkt, Jammer voor hun enz. Persoon op driewieler – Ruim erom heen rijden enz.	Wij maken ALLEMAAL aannames
Angst: Hierover is in deze workshop geen vraag gesteld maar meestal denken mensen dat anderen bang zijn, zij zelf niet.	Wij hebben ALLEMAAL angst
Stereotypes: Niet goed geïnformeerd, gemakzuchtig enz.	Wij hebben ALLEMAAL stereotypes in ons hoofd
Vooroordeel: Naïef, luie denkers, enz.	Wij hebben ALLEMAAL vooroordelen. Voorbeeld van Indiaanse kok stereotype is geen vooroordeel omdat het positief is.
Discriminatie: Afschuwelijk, lelijk, rotte appel, Judas, enz.	Als WIJ macht hebben om te handelen dan discrimineren WIJ wel - ALLEMAAL

Als we aan voorbeelden van discriminatie denken dan krijgen we het beeld van Hitler, Trump enz. – nooit het beeld in onze eigen spiegel. WIJ zijn heilige engeltjes en ZIJ zijn afschuwelijke duivels.

Mensen die discrimineren



Mensen zijn geconditioneerd om op een bepaalde manier te denken
Mensen zullen altijd vrezen hebben
Mensen zullen altijd aannames doen
Mensen zullen altijd stereotypen hebben
Mensen zullen altijd vooroordelen hebben
Mensen zullen altijd discrimineren als ze vooroordelen hebben en de macht om te handelen

De grote vraag is: Wat nu?

Diversiteit competent individu

Bewustzijn

In het leven ben je soms de duif en soms het standbeeld...

Wanneer je de duif bent...

- Mindset bepaalt benadering;
- Soms ben je je er niet eens van bewust dat je een duif bent;
- Liever niet 'verschillen respecteren' maar wel 'mensen respecteren'.

Wanneer je het standbeeld bent...

Mindset bepaalt benadering

- De verantwoordelijkheid niet buiten jezelf leggen (external locus of control);
- Wees zo bekwaam mogelijk, niemand kan dat van je afnemen;
- Kies je gevechten;
- Spelen van de ras-kaart of de geslacht-kaart helpt niet;
- Ik ben alleen maar... het is erg genoeg dat anderen denken dat je minderwaardig bent maar het is nog veel erger als je zelf die minderwaardigheid geïnternaliseerd hebt;
- Wrok is als gif drinken en verwachten dat een ander zal sterven. Zie voorbeeld: Ga naar www.diversiteitspecialist.nl en klik op Channel Makhani. An open letter to Roxanne Gay en An open letter to Dylan Roof.

Diversiteit competent individu – de rol van medezeggenschap

- Bewustzijn;
- Mindset bepaalt benadering;
- Hoe serieus neemt mijn organisatie diversiteit en psychisch welzijn?
- Hoe wordt diversiteit vormgegeven in beleid, personeelshandboek en RI&E enz.;
- Gaat het beleid, procedures, personeelshandboek en RI&E echt over diversiteit?
- Is de vertrouwenspersoon diversiteit competent?
- Is de focus alleen op voldoen aan wetgeving?
- Gelet op mogelijke belemmeringen;
- Sancties.