

Omgaan met wat je niet verwacht

WERKVORMENMAP

Werkvormen die mbo-opleidingen kunnen gebruiken bij het gepland invullen van aandacht voor sociale veiligheid, burgerschap en diversiteit, inclusief seksuele diversiteit in opleidingen



Inhoud

| | |
|---|----|
| Inhoud | 2 |
| Introductie | 6 |
| DEEL 0. De sleutelweken | 8 |
| Les omgangsvormen (1 ^e week) | 10 |
| Les pesten en uitsluiting (5 ^e week) | 17 |
| Instructie sociogram | 20 |
| Sociogram | 20 |
| Naam of getikt | 23 |
| Op het eerste gezicht | 24 |
| De energiekering | 25 |
| Na-apen | 26 |
| Bingo met mensen (nadere kennismaking) | 27 |
| De grootste gemeenschappelijke deler | 31 |
| Drie waarheden en een leugen | 32 |
| Elke lijn is anders | 33 |
| Een betekenisvolle groet | 34 |
| Mijn totemdier | 35 |
| Wie ben ik? | 36 |
| Gebonden | 37 |
| Gesloten vragen | 38 |
| Open vragen | 39 |
| Spiegelen | 40 |
| Culturen | 41 |
| De knoop | 42 |
| Rots en water | 43 |
| Beelden maken | 44 |
| Als ik de baas was | 45 |
| Samen een vrije middag | 46 |

| | |
|---|-----|
| Aandacht geven..... | 47 |
| De Toren van Babel..... | 48 |
| Blind..... | 49 |
| We maken ons verhaal!..... | 50 |
| Mijn complimentenboekje..... | 51 |
| Waar moet de stoel..... | 52 |
| Mijn emoties..... | 53 |
| DEEL 1. Het eerste jaar..... | 55 |
| BURGERSCHAP..... | 56 |
| Identiteitenbloem..... | 57 |
| Associatiespel seksuele diversiteit..... | 59 |
| Stellingenspel homoseksualiteit..... | 65 |
| Gastspreker: een roze ouderenambassadeur..... | 69 |
| Uitgebreid je identiteit in beeld..... | 70 |
| Ruimteschip..... | 75 |
| Verander je gender..... | 78 |
| Gender onder de loep..... | 80 |
| Hoe voelt het..... | 83 |
| Tien jaar later..... | 87 |
| Waardering of verbreken vriendschap..... | 88 |
| Vragen over seksuele diversiteit..... | 90 |
| Het enveloppenspel..... | 93 |
| Een wedstrijdje LHBT-terminologie..... | 95 |
| Zinnen over seksuele diversiteit afmaken..... | 99 |
| Zinnen over seksuele diversiteit afmaken..... | 99 |
| SEKSUELE VORMING..... | 102 |
| Sekswordenboek..... | 104 |
| Wat is goede voorlichting over homoseksualiteit?..... | 106 |
| Grenzen aan seksueel gedrag..... | 108 |

| | |
|--|-----|
| LOOPBAANBEGELEIDING | 111 |
| Het kernkwaliteiten kwadrant | 111 |
| Het TUAS-interview | 116 |
| NEDERLANDS | 119 |
| Mensen laten uitpraten | 120 |
| Gesloten en open vragen stellen..... | 123 |
| Een mening geven en onderbouwen..... | 124 |
| Tactvol je mening geven | 126 |
| DEEL 2: Het tweede jaar | 128 |
| BURGERSCHAP | 128 |
| Je eigen eiland..... | 129 |
| Niet meer, niet minder..... | 133 |
| R.E.S.P.E.C.T..... | 136 |
| Een hetero interviewen | 138 |
| Maak een regering | 141 |
| OMGANGSKUNDE/SOVA..... | 144 |
| Wat LHBTI van je willen | 145 |
| Rollenspel "Een LHBTI op het werk" | 147 |
| LOOPBAANBEGELEIDING | 149 |
| Les over beroepsvaardigheden zorg..... | 150 |
| Casus De verborgen foto | 155 |
| Casus Reminiscentie | 156 |
| Casus Onbehoorlijk gedrag..... | 158 |
| Casus Homodocent | 160 |
| Casus Inburgeringcursus | 162 |
| Casus De vertrouwenspersoon initieert beleid | 164 |
| NEDERLANDS | 166 |
| STAGE | 167 |
| DEEL 3: het derde jaar | 168 |

| | |
|---------------------------------------|-----|
| STAGE | 168 |
| Kwaliteitscriteria onderzoeken | 169 |
| Een externe scan voorstellen..... | 170 |
| Onderzoekje welzijn minderheden | 171 |
| Voice OUT-campagne | 172 |
| OMGANGSKUNDE/SOVA..... | 173 |
| LOOPBAANBEGELEIDING | 174 |
| Uit mijn comfortzone | 175 |
| NEDERLANDS | 177 |
| Colofon..... | 179 |

Introductie

Met deze werkvormenmap kan een mbo-opleiding vormgeven aan een coherente aanpak van sociaal handelen, tolerantie, aandacht voor diversiteit en klant- of cliëntvriendelijkheid. De ontwikkeling van deze toolkit is gestart vanuit het perspectief van seksuele diversiteit, maar het is duidelijk dat het goed omgaan met seksuele diversiteit in dezelfde lijn ligt als het omgaan met diversiteit in brede zin, of nog sterker: het leren omgaan met wat je niet verwacht, en speciaal met zaken die buiten je eigen *comfort zone* liggen.

Deze collectie concrete werkvormen sluit aan op de toolkit “Omgaan met wat je niet verwacht”, die EduDivers in 2016 al publiceerde. Deze toolkit beschrijft de manier waarop mbo’s een doorlopende leerlijn rond diversiteit kunnen opzetten en flankerend beleid kunnen doorvoeren.

Copyright

Deze werkvormenmap is evenals de toolkit copyright van EduDivers. De publicaties mogen gebruikt worden door de door EduDivers begeleidde mbo-instellingen, maar zijn niet bedoeld voor verdere verspreiding of gebruik door andere verenigingen of stichtingen.

Gebruik van deze werkvormenmap

Deze map bestaat uit 4 delen. Het eerste deel, dat we hier “deel 0” noemen, gaat over de “sleutelweken”, de cruciale eerste weken van het jaar. De daaropvolgende delen gaan over jaar 1, jaar 2 en jaar 3.

De indeling van werkvormen is gerangschikt volgens een globale opzet voor een doorlopende leerlijn, zoals die in bijna alle mbo-opleidingen geprefereerd wordt. De onderliggende theorie voor de opbouw van zo’n leerlijn is de taxonomie van Krathwohl.

Opbouw van emotionele doelen

achterliggend model voor leerlijn



0. **Sleutelweken** met werkvormen om kennis te maken met elkaar en de opleiding, een veilige groep te creëren en om afspraken over omgangsvormen te maken.

1. **Rest eerste jaar.** In het eerste jaar ligt de focus op het verwerven van basiskennis, zelfkennis en verkennen van het beroep, waarbij vooral het creëren van een open houding van belang is. Dit is dus vooral een verkenningsfase met de nadruk op het verkrijgen van motivatie, in termen van Krathwohl: passieve aandacht krijgen en actieve aandacht krijgen of nieuwsgierig worden.

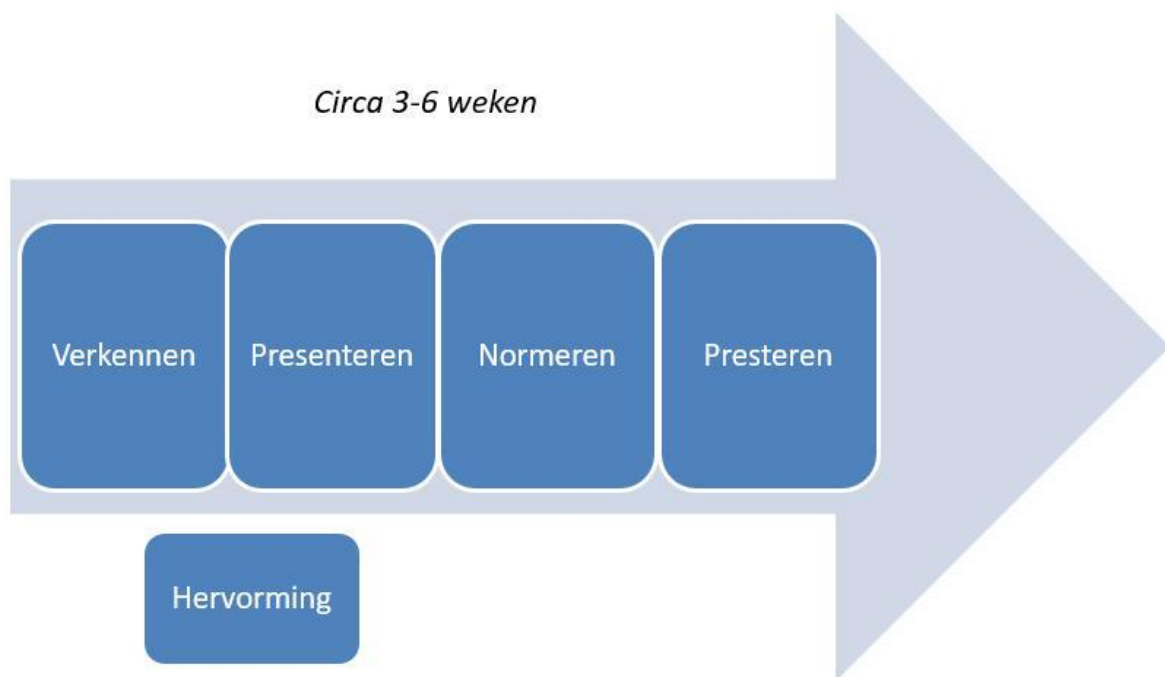
2. **Tweede jaar.** In het tweede jaar ligt de focus op het verdiepen van je kennis, het onderzoeken van de houding van jezelf en van anderen en het verkennen en proeven aan de vaardigheden die je nodig hebt voor je kwalificaties. Dit is dus een verdiepingsfase met de nadruk op een tolerante houding, of in termen van Krathwohl: een eigen mening vormen en je waardensysteem herzien.

3. **Derde jaar.** In het derde jaar ligt de focus op stage en het leren omgaan met uitdagingen die zich dan voordoen het gaat hier om het toepassen van eerder opgedane inzichten en vaardigheden. Dit is dus een oefenfase met de nadruk op gedrag, of in termen van Krathwohl: je open houding en daaruit volgend gedrag vanzelfsprekend maken.

DEEL 0. De sleutelweken

Dit deel gaat over de “sleutelweken”. Dat zijn de eerste weken van het schooljaar waarin de groepsvorming plaatsvindt en de machtsverhoudingen in de groep ontstaan en gestabiliseerd. De veiligheid en de sfeer in een groep worden in deze eerste 6 weken van het jaar bepaald, dus het is essentieel hoofdstuk geeft u inzicht in hoe uw opleiding een rode lijn kan aanbrengen waarmee u daadwerkelijk een houdingsverandering tot stand kunt brengen.

De groepsvorming vindt plaats in 4 fasen:



Bakker-De Jong & Meijland, “Handboek positieve groepsvorming”, 2010

Verkennen: De groepsleden zijn onwennig en kijken de kat uit de boom of proberen wat uit.

Presenteren: De groepsleden zetten hun persoonlijkheid neer en de strijd om de pikorde begint. Sommigen komen naar voren als leiders, anderen meer als volgers.

Normeren: De situatie stabiliseert. Afhankelijk van de veiligheid en de ervaring van de groepsleden groeien de leiders in de richting van een primitief leiderschap (ik doe wat ik wil), een gereguleerd leiderschap (ik ben de baas binnen de regels) of verantwoordelijk leiderschap (ik voel me verantwoordelijk voor de groep).

Presteren: Afhankelijk van de voorgaande ontwikkelingen komt de groep in een veilige fase waarin ze samenwerken (met verantwoordelijk leiderschap en natuurlijke taakverdeling), in een ambigue fase waarin wel kan worden samengewerkt, maar waarin ook competitie en

uitsluiting plaatsvindt (machtselletjes binnen de regels) of een ordeloze fase waarin “bende-achtige” leiders voortdurend gevechten aangaan met potentiële concurrenten en groepsleden die lager in de hiërarchie staan pesten en uitsluiten.

EduDivers ontwikkelde een aparte [handleiding voor de sleutelweken in het mbo](#). De activiteiten daaruit zijn:

- 1. Teambijeenkomst.** Het team maakt kennis met de methode en spreekt eigen voorkeuren voor grondregels uit (1 bijeenkomst van 3 uur of 2 bijeenkomsten van 1,5 uur, groepen van maximaal 25-30 medewerkers).
- 2. Afspraken omgangsvormen in klassen.** In elke klas worden – zo snel mogelijk na het begin van het jaar, liefst de eerste les – gesprekken gevoerd over grondregels.
- 3. Herijking schoolregels.** De in de klassen/groepen afgesproken regels gelden voor elke klas apart, maar er wordt ook een koppeling naar de schoolregels gemaakt.
- 4. Vertrouwensoefeningen.** In de eerste zes weken van het jaar worden geregeld kennismakings- en samenwerkingsoefeningen gedaan. Deze sluiten aan op het ontwikkelingsproces van elke groep en kunnen ook aansluiten bij de vakken. In deze map vindt u 28 spelletjes met een indicatie van in welke fase van de groepsvorming ze nuttig zijn. Daarnaast kun je nog meer werkvormen in [deze Engelstalige map](#) vinden.
- 5. Les pesten en uitsluiting.** Na enige tijd (als de verhoudingen in de klassen/groepen min of mee zijn gestabiliseerd, na circa 4-6 weken) worden een of twee lessen besteed aan pesten. Voorafgaand aan deze les(sen) wordt een sociogram gemaakt dat duidelijk maakt wie het meest populair is.

Een meer uitgebreide toelichting kunt u vinden in de volledige methodiekbeschrijving. In deze map nemen we alleen de lessen voor in de klas en de vertrouwensoefeningen op.

Les omgangsvormen (1^e week)

Samenvatting

Een klas formuleert sleutelregels voor omgangsvormen door prettige, onprettige en onduidelijke situaties te sorteren en te bespreken.

Doel

Een groep of klas samen omgangsvormen laten formuleren

Duur

50 minuten

Niveau

Jongeren 12 – 16 jaar

Materialen

- Werkblad situaties
- Twee flappen, stiften
- Plakband of -stiften
- Camera

Vorbereiden

Maak kopieën van het werkblad. Voeg er zo nodig nog situaties aan toe die de leraren typisch vinden voor deze school of zelf belangrijk vinden, of die door de studentenraad worden aanbevolen.

Zet de regels die de leraren hebben geformuleerd op een flap, met daarachter drie kolommen: + (prettig), +/- (onduidelijk), - (onprettig).

Op de andere flap zet je alleen +, +/- en -.

Organiseren

De klas werkt hierbij deels in subgroepjes van 4 studenten. Na het werk in subgroepjes mogen ze naar de flap lopen en hun situaties daarop plakken.

Uitvoeren

1. (5') Introductie
2. (15') Voorsorteren in subgroepjes
3. (15') Sorteren met de hele klas
4. (10') Basisregels formuleren
5. (5') Aanbevelingen voor schoolregels

Transfer naar praktijk

Flap vervangen door overzichtelijke poster en in de klas ophangen
Elkaar eraan herinneren als zich onprettig gedrag voordoet

Zo nodig (tijdelijk of permanent) werken met groene, gele en rode kaarten.

Eventueel een blauwe kaart toevoegen voor herhaald problematisch gedrag

Eventueel later de regels nog eens aanscherpen of aanpassen

1. (5') INTRODUCTIE

Leg uit dat deze oefening in alle groepen gedaan wordt en bedoeld is om gezamenlijk te komen tot afspraken over hoe je met elkaar wilt omgaan. Geef een samenvatting van de oefening.

Ik heb hier aan aantal kaartjes met situaties. Jullie gaan in kleine groepen ze indelen in drie stapeltjes: een stapeltje met prettig en sociaal gedrag, een stapeltje met niet prettig en antisociaal gedrag, en een stapeltje met gedrag dat onduidelijk is, of waarin het afhangt van de omstandigheden of het prettig of onprettig uitpakt. Daarna gaan we het als hele groep bespreken om te zien of we het eens kunnen worden, en aan het eind maken we regels waaraan we ons in deze klas willen houden om een prettige sfeer te krijgen.

2. (15') VOORSORTEREN IN SUBGROEPJES

Verdeel de groep in subgroepen van 3 à 4 deelnemers, die elk een deel van de kaartjes krijgen (tussen de 6 en 9 situaties, afhankelijk van het niveau van de studenten). Ze krijgen kleurpotloden of markers in drie kleuren. Hun opdracht is om hun situaties te markeren als pro sociaal (groen), onduidelijk (geel) of antisociaal (rood). Bij elke beoordeling moet een gezamenlijke reden worden bedacht, die kan men achterop het kaartje schrijven (of achterop het werkblad met het nummer van de situatie erbij). Geef ze 15 minuten (en laat het eventueel uitlopen naar 20 minuten. Raad de studenten aan om eerst de makkelijke situaties in te delen en pas daarna de onduidelijke situaties te bespreken. Elke groep mag zelf ook een onduidelijke situatie bedenken.

3. (15') SORTEREN MET DE HELE KLAS

De groep komt weer bij elkaar. Elk subgroepje plakt de situaties op een flap met de kolommen groen, geel en rood. De leraar legt uit dat we het nu allemaal eens moeten worden over de indeling. Daarna mogen de studenten vragen stellen over groene, rode en gele situaties. De groep die ze heeft gesorteerd legt uit waarom ze zo ingedeeld zijn. Als andere studenten het er niet mee eens zijn, kan de situatie van plaats veranderen; als dit er niet toe leidt dat iedereen het ermee eens is, dan wordt de situatie benoemd als onduidelijk (geel). Probeer in die gevallen te benoemen wanneer (onder welke voorwaarden) iets wel of niet acceptabel is.

4. (10') BASISREGELS FORMULEREN

Vertel dat het docententeam deze oefening zelf ook heeft gedaan en heeft gekeken of er een soort lijn in zit. Op basis daarvan is voor vier basisregels gekozen; presenteer deze regels op

een tweede flap, waarop daarachter ook drie (groene, gele, rode) kolommen staan. Vraag of de studenten het eens zijn met die regels en of ze suggesties hebben om ze aan te passen. Als er weinig of geen discussie is of er geen link wordt gelegd tussen de situatiekaartjes en de regels, dan ontstaat er geen draagvlak. Deel dan samen met de studenten de kaartjes in per regel. Bespreek ook nog eens wanneer de gele situaties in het licht van deze regels rood of groen worden. Kom vanuit deze oefening tot suggesties voor eventuele aanpassing van de hoofdregels. Probeer het samen eens te worden zodat de studenten de indruk krijgen dat de regels logisch en redelijk volgens gemeenschappelijke normen en waarden worden toegepast.

Bespreek ook hoe studenten willen dat de regels worden toegepast.

- Je moet aanspreekbaar zijn
- Je moet tegen kritiek kunnen
- Leraren kunnen studenten aanspreken, maar studenten kunnen ook leraren aanspreken. Hoe doe je dat op een respectvolle manier?
- Je kunt ook beslissen om in het begin met groene, gele en rode kaartjes te werken. Als je iemand iets goeds ziet doen, kan je een groene kaart opsteken; dat is een compliment. Als je denkt dat iets onduidelijk is of verkeerd kan uitpakken, kan je een gele kaart opsteken of geven. Als je vindt dat iemand over de schreef gaat, kan je een rode kaart opsteken of geven. Je kunt voorin de klas een doos met de drie soorten kaarten neerzetten. Eventueel kunnen mensen daar ook nog een uitleg opschrijven.

Als dit allemaal teveel wordt voor deze les, kan je ook een of meer extra lessen hieraan besteden. Met name het elkaar leren aanspreken (, zelfvertrouwen, empowerment), het kunnen accepteren van feedback (respectvol en diplomatiek blijven, complimenten accepteren), het uit elkaar houden van je eigen gevoelens en het oordelen over anderen hun gedrag/identiteit, en het oordelen voor je alle feiten kent, kunnen lastig zijn en besproken in allerlei spelletjes of geoefend in rollenspel.

5. (5') AANBEVELINGEN VOOR SCHOOLREGELS

Leg uit dat je als docent deze groepsregels gaat bespreken met de andere leraren, gaat bekijken of de algemene schoolregels moeten worden aangepast aan de wensen van deze klas. Geef aan waar je denkt dat de regels overeenkomen en waar ze afwijken, zodat een verandering nodig is, en vraag om toestemming om die aanbevelingen mee te nemen en schrijf andere aanbevelingen van de studenten ook op. Vertel de studenten ook dat ze met de studentenraad hierover kunnen praten, omdat de studentenraad meebeslist over schoolregels.

Je kunt de flap met de regels gebruiken om wijzigingen en aanbevelingen op aan te tekenen. Schrijf ze leesbaar op. Zet de naam van je klas erbij en de datum. Maak een foto van de flap of type hem over om te delen met andere leraren en met de studentenraad.

Transfer naar praktijk

Geef de foto's van flap met regels en aanbevelingen door aan degene die de sleutelweken coördineert. Deze zal ze verspreiden naar andere collega's en naar de studentenraad. Bespreek de aanbevelingen uit je groepen met het lerarenteam. De conclusies uit het lerarenteam worden meegenomen naar de studentenraad en medezeggenschapsraad. Zo nodig worden de schoolregels aangepast. Afwijzingen van aanbevelingen worden beargumenteerd.

Als de schoolregels na de sleutelweken zijn vastgesteld, bespreek ze dan nog eens kort in je groep. Geef speciale aandacht aan de aanbevelingen uit deze groep en de argumenten waarom ze wel of niet zijn overgenomen. Vraag ook na hoe de groep of deelnemers zich hierover *voelen*. Als ze zich gefrustreerd voelen, bespreek dan dat dit normaal is, maar dat je daarmee in een democratie moet leren leven. Bespreek hoe dit werkt in een democratie en hoe je hier ook persoonlijk mee kunt omgaan. Geef ook feitelijke informatie voor hoe studenten:

- Kunnen omgaan met terechtwijzingen
- In beroep kunnen gaan tegen corrigerende beslissingen
- Kunnen proberen regels alsnog te veranderen, als ze denken dat ze onrechtvaardig zijn (klachtenprocedure/democratische procedure)

Op de langere termijn kunnen de volgende interventies happen om de regels (flexibel) te handhaven:

- Flap vervangen door overzichtelijke poster en in de klas ophangen
- Elkaar eraan herinneren als zich onprettig gedrag voordoet
- Zo nodig (tijdelijk of permanent) werken met groene, gele en rode kaarten.
- Eventueel een blauwe kaart toevoegen voor herhaald onprettig gedrag; hieraan wordt een persoonlijk verbetercontract verbonden (een blauwe kaart is geen straf maar een waarschuwing/herinnering aan het contract)
- Eventueel later de regels nog eens aanscherpen of aanpassen

| | | |
|--|---|---|
| <p>01. Studenten luisteren niet echt naar elkaar. Als ze een mening hebben en een ander is het er niet mee eens, proberen ze via schreeuwen hun gelijk te halen.</p> | <p>02. Studenten roepen vrij vaak "homo" naar elkaar. Dat gebeurt vooral op de gang. Als men ernaar vraagt, zeggen dat ze het grappig is en ze er niks mee bedoelen.</p> | <p>03. Een meisje draagt een vrij kort shirt met daarop de tekst: "touch me!"</p> |
| <p>04. Een collega of medestudent maakt in het team regelmatig de opmerking: "ik doe dan gewoon zo en zo". Hij lijkt te denken dat de discussie over teamkwesties daarmee wat hem betreft is afgedaan.</p> | <p>05. Een student zegt in de klas: "ik wil wat zeggen; ik ben lesbisch". Het is even stil, dan applaudisseert de klas. Daarna komt het niet meer ter sprake; sommige studenten gaan wel met deze student om, anderen niet (meer).</p> | <p>06. Een groepje studenten heeft moeite met een opdracht over diversiteit en ze kunnen niet beslissen wat voor interview te doen. Een wil niet met Moslims praten, een ander niet met homo's en een derde niet met gehandicapten.</p> |
| <p>07. Een groep studenten of docenten kan het niet eens worden over een gezamenlijke strategie. De teamleider probeert via open vragen toch een consensus te bereiken.</p> | <p>08. Studenten vallen elkaar lastig op het plein tussen de schoolgebouwen en in de buurt. De docenten zijn het niet eens over of ze moeten ingrijpen. "Het is niet tijdens de lessen." "Het is wel op het schoolterrein". "Als het buiten het schoolterrein is, hebben we er niets over te zeggen".</p> | <p>09. Een studente heeft een blote foto gedeeld met haar vriend. Nadat het uit gegaan is, mailt zijn nieuwe vriendin de foto via zijn telefoon naar een stel vrienden, die het verder delen.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>10. Een Islamitische studente heeft een vriend die uitgescholden werd voor homo verdedigd tegenover haar vriendinnen. Nu wordt van haar gezegd dat ze geen echte Moslima is en wordt ze steeds meer uitgesloten en voor slechte Moslima uitgemaakt.</p> | <p>11. Een student heeft een gefotoshopte foto van een medestudent geplaatst op zijn Instagram pagina, waarmee hij die student belachelijk maakt. De foto wordt snel en veel gedeeld, de jongen is niet zo populair.</p> | <p>12. Als een student niet luistert tijdens de les, zegt de docent: “Je beseft toch wel dat je op deze manier je cijfer voor dit blok in gevaar brengt?”</p> |
| <p>13. Een student vertelt een docent dat andere studenten voor de school joints staan te roken.</p> | <p>14. Een student vraagt aan zijn docent: zeg eens eerlijk, bent u een homo?</p> | <p>15. Een studente is een beetje verliefd op een docent en stuurt hem berichtjes.</p> |
| <p>16. Een jongen en meisje zijn verliefd, zitten in alle lessen bij elkaar en aan elkaar.</p> | <p>17. Bij gymles wordt een student altijd als laatste gekozen.</p> | <p>18. Een groepje studenten trekt veel met elkaar op en praat dan berber met elkaar, en doen dan ook als de leraar hen wat vraagt.</p> |
| <p>19. Een docent pakt een student die niet wil luisteren, stevig bij zijn arm.</p> | <p>20. Een lerares die een studente helpt bij de les, geeft haar daarna een schouderklopje.</p> | <p>21. Een student vertelt dat hij iemand heeft geslagen. “Kon je dat niet zonder geweld oplossen?” vraagt een docent. De jongen antwoordt dat hij geweld moet gebruiken als hij zijn eer niet wil verliezen.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>22. Een student komt in de winter zonder jas op school. De student geeft in een vertrouwelijk gesprek toe dat hij is bedreigd met een teaser en zijn jas moest afgeven aan een medestudent. De mentor licht de bewaking in, die vindt bewijzen en geven hem aan bij de politie.</p> | <p>23. Een Islamitische studente laat weten dat ze op grond van haar geloof voortaan mannen geen hand meer kan geven.</p> | <p>24. Tijdens de pauze laat een student zijn afval op de tafel liggen in plaats van het in de afvalbak te gooien.</p> |
| <p>25. Een politicus wordt vrijgesproken van de publieke uitspraak: "willen we meer of minder Marokkanen?" Hij en het publiek scanderen: Minder, minder! Aanhangers van deze partij roepen dit nu geregeld in de kantine.</p> | <p>26. Twee studenten met een Turks achtergrond krijgen slaande ruzie, omdat de een kritiek heeft geuit op de politiek van president Erdogan.</p> | <p>27. Een leerling vertelt bijna elke pauze over zijn biseksuele voorkeur en avonturen. Andere leerlingen klagen daarover bij docenten. De biseksuele jongen zegt dat de andere studenten ook bijna altijd over hun relaties opscheppen of roddelen.</p> |
| <p>28. Een student is boos en smijt de deur in het gezicht van de docent dicht.</p> | <p>29. Een dikke student krijgt via haar sociale mediapagina's steeds berichten van medestudenten op haar pagina met plaatjes van olifanten, nijlpaarden en hangbuikzwijnen en "grappige" opmerkingen.</p> | <p>30. Een docent wordt heel boos in de klas na irritant gedrag van studenten. Dit wordt stiekem gefilmd en daarna aan iedereen op school gedeeld.</p> |
| | | |

Les pesten en uitsluiting (5^e week)

Samenvatting

Een klas maakt kennis met pest- en uitsluitingsmechanismen en maakt afspraken over een verantwoordelijke omgang met de groepssamenhang.

Doel

Een groep of klas spreekt af hoe ze pesten en uitsluiting tegen zullen gaan.

Duur

50 minuten

Niveau

Jongeren 12 – 16 jaar

Materialen

- Sociogramformulier
- Groeps sociogram
- PowerPoint-presentatie "[Pesten en uitsluiting](#)"

Vorbereiden

Deel een week van tevoren het sociogramformulier uit. Laat het invullen en maak er een sociogram van de klas/groep van. Maak kopieën voor alle leden van de groep.

Organiseren

In deze les doen we 10' in kleine subgroepen, dit kunnen eventueel ook tweetallen zijn.

Uitvoeren

1. (10') Introductie aan de hand van een [PowerPointpresentatie](#)
2. (15') Eigen ervaringen
3. (15') Bespreking sociogram en leiderschap
5. (10') Voornemens tegen pesten en uitsluiting

Transfer naar praktijk

Hang een poster met de voornemens in de klas.

Spreek in de weken erna de studenten aan op deze voornemens.

Herinner de leiders af en toe aan hun speciale verantwoordelijkheid.

1. (15') INTRODUCTIE

Geef een kort overzicht van de les.

De les bestaat uit 4 delen. Eerst leg ik straks uit hoe pesten werkt in een groep. Dan gaan we in kleine groepjes met mensen die je vertrouwt over eigen ervaringen praten. Dan bespreken we wat er uit de enquête kwam die we van de week invulden, en tenslotte maken we voornemens over de samenwerking om pesten te voorkomen.

Zeg ook iets over de veiligheid: we gaan het nu niet over specifieke gevallen hebben.

Iedereen wordt wel eens geplaagd, gepest of uitgesloten. Soms doe je het zelf, bedoeld of onbedoeld. Soms doe je eraan mee, of je wilt of niet. Het kan pijnlijk zijn om toe te geven dat je gepest wordt, of dat je zelf wel eens pest. Daarom gaan we in deze les het niet in de hele klas hebben over wie wat doet. We maken wel afspraken voor hoe we als groep met pesten willen omgaan, maar iedereen moet zelf eigen keuzes maken voor hoe je dat precies doet.

Geef de introductie over pestmechanismen (PowerPointpresentatie "Pesten en uitsluiting") tot en met dia 6 (dus niet dia 7 en 8).

2. (15') EIGEN ERVARINGEN

Laat de studenten 10' in subgroepen met kleine zelfgekozen mensen die ze vertrouwen met elkaar praten over hoe zij zelf te maken hebben gehad met pesten (recent of langer geleden). Laat weten dat deze bespreking in het groepje blijft en dat we geen specifieke gevallen gaan bespreken. Na de subgroepjes gaan we wel praten over de algemene dingen die we opgemerkt hebben, maar zonder namen te noemen. Vragen die ze kunnen bespreken zijn:

- 1) Ben je wel eens zelf gepest? Hoe ging dat en voelde dat?
- 2) Heb je wel eens pesten zien gebeuren? Wat was jouw rol (helper, meeloper, buitenstaander)? Waarom koos je voor die rol? Was er groepsdruk?
- 3) Heb je wel eens iemand gepest, of geplaagd op een manier die de ander misschien niet leuk vond?

Na de subgroepjes vraagt de begeleider of de studenten de dingen uit de inleiding herkennen, dat ze er dingen aan willen toevoegen of dat ze vragen hebben.

3. (15') BESPREKING SOCIOGRAM EN LEIDERSCHAP

Deel het sociogram van de klas/groep uit. Bespreek met de klas wie het populairst zijn en of ze studenten dat herkennen.

Leg daarna uit dat de populaire mensen een speciale verantwoordelijkheid hebben.

De populairste mensen hebben vaak de meeste sociale "macht" en anderen kijken tegen ze op. Dat betekent dat ze een speciale invloed en verantwoordelijkheid hebben naar wat er gebeurt in de hele klas of groep. Gebruiken ze hun macht op een primitieve manier? Houden ze zich aan de regels, maar dragen ze niet echt bij aan het welzijn van de groep? Of voelen ze zich vanwege hun positie medeverantwoordelijk voor het welzijn van allemaal? In het laatste geval zijn ze echte leiders. Hoe denk je dat dit in deze klas/groep speelt? Ik wil jullie reacties horen, en suggesties voor hoe het beter kan, maar graag zonder namen te noemen.

Schrijf de opmerkingen en suggesties op het bord of op een flap. Gebruik zo nodig dia 7 als voorbeeld.

4. (10') VOORNEMENS TEGEN PESTEN

Vat de opmerkingen en suggesties samen en vraag welke voornemens de klas of groep wil maken om samen pesten en uitsluiting zoveel mogelijk te voorkomen. Gebruik zo nodig dia 8 als voorbeeld.

Schrijf ze op en bewaar ze.

Instructie sociogram

Een sociogram is een grafische weergave van onderlinge relaties, bijvoorbeeld in de klas. Hierdoor kan een leerkracht zien hoe de sociale verbanden in een klas zijn. Het sociogram kan helpen bij het onderkennen van hiërarchie, de leiders en de kinderen die sociaal geïsoleerd zijn.

Sociogram

De leerkracht legt enkele vragen voor aan de studenten. Enkele voorbeeldvragen:

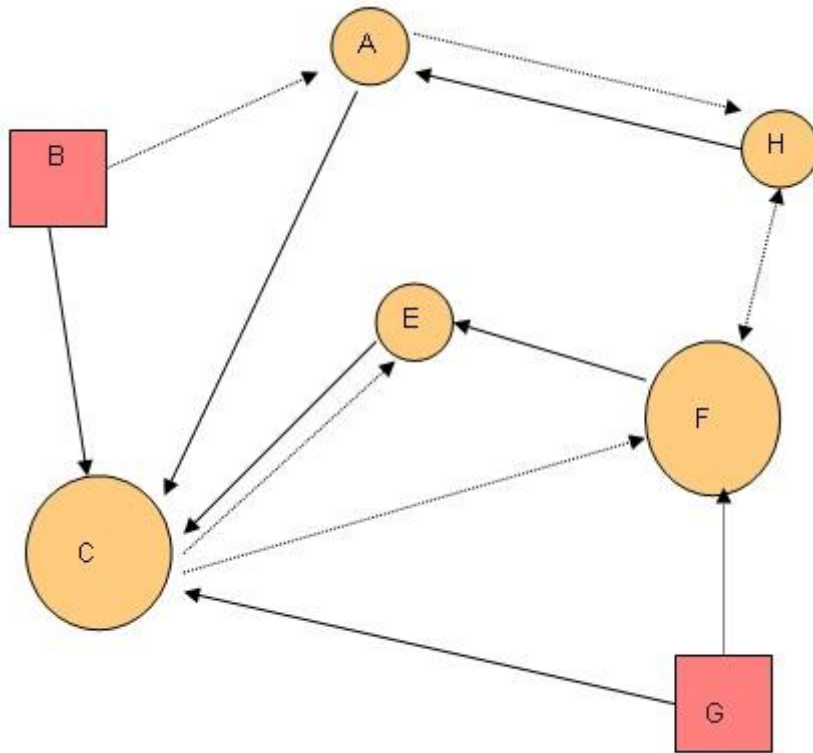
- Wie mag je graag? Keuze 1, keuze 2:
- Wie mag je niet? Keuze 1, keuze 2:
- Met wie wil je graag samenwerken? Keuze 1, keuze 2:
- Met wie wil je liever niet samenwerken? Keuze 1, keuze 2:
- Wie zie je als de leider van de groep? Keuze 1, keuze 2:
- Wie ervaar je als storend in de groep? Keuze 1, keuze 2:

Denk goed na over de formulering van de vragen en wat je te weten wilt komen. Een student waar je graag mee speelt, hoeft niet dezelfde student te zijn waar je graag mee wilt samenwerken. Je kunt de uitkomst van het sociogram dus niet veralgemeniseren: iets wat voor spelen geldt, hoeft nog niet voor samenwerken te gelden.

Op basis van de antwoorden wordt het sociogram getekend. Er zijn ook onlinemogelijkheden om een sociogram te laten tekenen. Bijvoorbeeld op www.sometics.nl of www.sociogramonline.nl.

Hoe teken je een sociogram? Dat kan op de volgende manier:

- Teken de leiders in het midden. Geef hen weer door een grote cirkel met hun naam erin.
- Teken hun 'aanhangers' eromheen. Geef hen weer door een kleinere cirkel met hun naam erin.
- Teken een pijl tussen twee cirkels als er een relatie is. De richting van de pijl geeft de richting van de keuze aan. Als kinderen elkaar kiezen, teken je een lijn met aan beide kanten een pijlpunt.
- Teken de kinderen die buiten de groep vallen aan de buitenkant. Geef hen weer door een vierkant met hun naam erin.



Voorbeeld van een sociogram

Als je meerdere vragen hebt gesteld, kan je voor elke relatie een andere kleur gebruiken of een ander type pijl (doorgetrokken, streepjes, slingerend). Negatieve relaties laat je weg.

Sociomatrix

Bij een sociomatrix verwerk je de gegevens van het sociometrisch onderzoek in een tabel.

| verkozenden kiezers | A | B | C | D | E | F | + | - |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | | | + | + | - | - | 2 | 2 |
| B | - | | - | + | + | - | 2 | 3 |
| C | | + | | + | - | - | 2 | 2 |
| D | + | | + | | - | - | 2 | 2 |
| E | - | - | + | | | | 1 | 2 |
| F | - | - | | + | | | 1 | 2 |
| + | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 0 | | |
| - | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 | 4 | | |

Voorbeeld van een sociomatrix

Hoe maak je een sociomatrix tabel?

1. Teken een tabel met net iets meer rijen en kolommen als het aantal kinderen in de klas.
2. Schrijf vanaf de tweede kolom in elke kolom de naam van een student.
3. Schrijf vanaf de tweede rij in elke rij de naam van een student.
4. Het vakje linksboven is nu leeg. Trek daarin een schuine streep van linksboven naar rechtsonder. Schrijf links onderin: Kiezers. Schrijf rechts onderin: Gekozenen.
5. Noteer de positieve en negatieve keuzes van de studenten door middel van plussen en minnen.
6. Tel de uitkomsten bij elkaar op.

Je maakt een sociomatrix per vraag, dus als je meer vragen hebt gesteld aan de studenten, moet je meerdere tabellen maken.

De sociomatrix geeft per student de volgende informatie:

De keuzestatus = Dit bepaal je door alle plusjes die de student heeft gekregen bij elkaar op te tellen.

De afkeuringsstatus = Dit bepaal je door alle minnetjes die de student heeft gekregen bij elkaar op te tellen.

De sociale invloed = Dit bepaal je door alle plusjes en minnetjes bij elkaar op te tellen. Hieruit blijkt de sociale invloed die de student in de klas heeft.

Bronnen: <https://wij-leren.nl/sociogram-tips.php>, <https://www.rd.com/advice/parenting/stop-bullying-strategy/>



Naam of getikt

Dit spelletje werkt goed in niet al te grote groepen (tot 15-20 mensen).

Organiseren

Laat alle studenten in een kring staan.

Samenvatting

Studenten leren elkaars namen kennen door een naam te noemen om te voorkomen dat ze getikt worden.

Doel

Kennismaken.

Duur

10 minuten

Niveau

Verkennen

Materialen

- Krant of groot stuk oprolbaar papier

Uitvoeren

Zet een student in het midden van de kring en geef deze student een opgerolde krant. De student moet een andere student op de knie tikken. De studenten in de kring mogen niet wegllopen, maar kunnen de naam van een andere student roepen voor ze geraakt worden. Dan telt de tik niet en moet de tikker die andere student proberen te tikken. Als het wel lukt, wisselen ze van plaats.



Op het eerste gezicht

Organiseren

Laat de studenten in een kring zitten.

Uitvoeren

Samenvatting

Studenten proberen te onthouden hoe de anderen eruitzien.

Doel

Kennismaken, beseffen dat iedereen verschilt.

Duur

10-15 minuten

Niveau

Verkennen

Presenteren

Normeren

Materialen

Geen

1. Vraag de studenten elkaar goed te bekijken en daarna hun handen voor hun ogen te doen.
2. Geef de beurt aan iemand en vraag iets over het uiterlijk van een andere student (zoals kleur haar, ogen, kleding, sieraad, lengte). Ze moeten hun ogen dichthouden terwijl ze het zeggen, maar daarna mogen ze even hun ogen opendoen.
3. Eventueel kan de docent afsluiten door op te merken dat iedereen verschilt.



De energiekring

Organiseren

Zorg voor een vrije ruimte waarin de deelnemers een kring kunnen vormen.

Uitvoeren

1. Laat de deelnemers een kring vormen.
2. Vraag twee deelnemers die naast elkaar staan te beginnen.
3. Vraag twee vrijwilligers die naast elkaar staan om het spel te beginnen. Laat ze naar elkaar kijken. Vraag een van de twee zijn/haar naam tegen de ander te noemen terwijl hij/zij een gebaar maakt (bijvoorbeeld zwaaien met je arm, met je been schoppen, je hoofd schuin houden).
4. Laat nu de tweede persoon de naam en het gebaar van de andere persoon (in zijn/haar richting) herhalen, maar nu moet de naam moet luider uitgesproken en het gebaar explicieter gemaakt worden.
5. De tweede persoon draait zich om en draait de deelnemer aan z'n/haar andere zijde naar zich toe. Hij/zij zegt nu zijn/haar eigen naam en maakt daarbij een nieuw gebaar. De derde persoon moet nu die naam luider en het nieuwe gebaar explicieter herhalen. Zo gaat het verder heel de kring rond.
6. Afsluiter: geef positieve bevestiging en stimuleer een applausje.

Bron: *"Theatre-Based Techniques for Youth Peer Education: A Training Manual."* Y-PEER, New York, 2005

Samenvatting

Namen leren terwijl je bijbehorende bewegingen maakt.

Doel

Ontspannen sfeer creëren, elkaar naam leren.

Duur

15-25 minuten (15 met tot 15 deelnemers, 25 tot 30 deelnemers)

Niveau

Verkennen

Materialen

Geen



Na-apen

Samenvatting

Studenten apen groepsleiders na in het maken van een beweging.

Doel

Ervaring opdoen met leiden en volgen.
Verkennen van wie kiest op leider te zijn.

Duur

5-10 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren

Materialen

Geen

Organiseren

Zorg voor een lege ruimte waarin studenten kunnen staan.

Uitvoeren

Leg uit: *Ik doe een beweging en die moeten jullie nadoen. Als ik "wissel naar..." roep, dan kies ik de volgende leider. Die doet een beweging zoals in je handen klappen, je armen of benen bewegen, stampen, knippen met je vingers; je mag zelf kiezen. Als je de beweging hebt gemaakt, roept de leider weer "wissel naar..." en kiest de volgende leider. En zo gaan we door.*



Bingo met mensen (nadere kennismaking)

Vorbereiden

Maak een vel bingokaarten voor alle deelnemers. Zorg voor een minicadeautje zoals een reep chocola.

Samenvatting

Met een bingokaart met eigenschappen vraagt men elkaar na of men die eigenschap heeft.

Doel

Open sfeer creëren, elkaar leren kennen.

Duur

20 minuten

Niveau

Verkennen

Presenteren

Materialen

- Bingokaarten
- Kleine beloning

Organiseren

Zorg voor een ruimte waarin de studenten kunnen rondlopen

Uitvoeren

1. Geef alle deelnemers een bingokaart met eigenschappen en geef ze de opdracht andere deelnemers met die eigenschappen te zoeken.

Men moet de bingokaart met eigenschappen vol krijgen. Maar het gaat er ook dat dat men elkaar leert kennen, dus:

Ga niet als een gek langs elkaar rennen alleen maar om je kaart vol te krijgen.

2. Als iemand bingo heeft geroepen, heeft die gewonnen. Deel de "prijs" uit.

3. Daarna kijkt de groep terug naar wat men ontdekt heeft en of men nu anders tegen anderen aankijkt.

Transfer naar praktijk

Na deze oefening heeft de groep elkaar leren kennen, een goede follow-up is een werkvorm of workshop over identiteit.

Stap 1: bingokaarten maken

Als je de deelnemers kent, maak je een lijst van 25 interessante eigenschappen die verschillende aspecten van de deelnemers beschrijven. Bijv.: 'houdt van regendagen', 'speelt gitaar', 'heeft al minstens één Harry Potter-boek gelezen', 'is linkshandig', 'heeft een hond', 'is vegetariër'...

Als je de deelnemers niet kent, maak je een lijst van algemene eigenschappen. Bijv.: 'drinkt liever thee dan koffie', 'houdt van oranje', 'heeft twee katten', 'ging het voorbije jaar skiën'... Je kunt die eigenschappen moeilijker of makkelijker maken, afhankelijk van hoe lang je het spel wilt laten duren. Dit kun je doen door algemene eigenschappen te beschrijven of niet heel specifieke kenmerken.

Er zijn veel websites waar je de eigenschappen kan intypen en je de bingokaarten op maat kan printen. Sommige daarvan zijn gratis, andere niet. Bijv.:

- [Teachnology](#): met deze 'kaartmaker' kun je de eigenschappen op de verschillende kaarten met elkaar mengen.
- [Print-Bingo.com](#): hier kun je zowel eigen materiaal op de kaarten aanbrengen als de aangegeven suggesties gebruiken.

Voor wie eigenhandig bingokaarten maakt: een bingokaart bestaat uit een rooster van 5x5 vakjes, met daarboven de letters B-I-N-G-O! Je kan zo'n rooster eenvoudigweg aanmaken met de functie 'tabel' in Word. Vul de eigenschappen in in de vakjes.

Maak de vakjes groot genoeg zodat er namen bijgeschreven kunnen worden (je vindt een voorbeeld onderaan de uitleg). Kopieer de bingokaart voor elke deelnemer.

Stap 2: bingo spelen!

Geef iedere deelnemer een bingokaart en een balpen.

De deelnemers krijgen 20 minuten om door elkaar heen te lopen en zich aan elkaar voor te stellen. Ze moeten medespelers zoeken die passen bij de eigenschappen op de bingokaart. Als ze iemand gevonden hebben, schrijven ze diens naam in het juiste vakje of vragen hem/haar het vakje te ondertekenen.

De eerste die vijf vakjes horizontaal/verticaal kan vullen, roept BINGO! Dan is het spel voorbij.

Laat tenslotte de deelnemers zichzelf voorstellen en een van de interessante eigenschappen noemen die ze van de ander te weten zijn gekomen.

Stap 3: Reflectiemoment

Vraag enkele vrijwilligers of/hoe ze nu anders over de deelnemers denken, nu ze enkele dingen over hen te weten zijn gekomen.

Wanneer we tijd maken om elkaar te leren kennen, verdwijnen barrières, worden mensen opener en kan er ook een vorm van leren plaatsvinden.

Maak ook duidelijk dat alleen al om de bingokaart te maken, je een diversiteit aan mensen nodig hebt, net zoals in het leven zelf.

Variant

Om het langer te laten duren voordat iemand BINGO! roept, kun je het spel wat moeilijker maken: je mag alleen BINGO! roepen als je een horizontale/verticale rij van 5 verschillende namen/handtekeningen hebt. Zo kan iemand een broer hebben, maar ook van rockmuziek houden en voetbal spelen. Met deze extra moeilijkheid moeten de spelers dus kiezen waar ze een naam schrijven.

Voorbeeldkaarten

| B | I | N | G | O! |
|----------------------|--|---|-----------------------------|------------------------------|
| heeft 2 katten | speelt voetbal | danst graag | is vegetariër | heeft liever koffie dan thee |
| is linkshandig | ging het voorbije jaar naar een muziekfestival | heeft twee zussen | speelt gitaar | was al eens op tv |
| houdt van regendagen | Speelt graag gezelschapsspelen | heeft minstens al één Harry Potter-boek gelezen | heeft een broer | speelt tennis |
| houdt van dansmuziek | leest graag | is avontuurlijk | kookt graag | heeft een hond |
| speelt piano | houdt van zwart | houdt van skiën | zingt graag onder de douche | houdt van rockmuziek |



De grootste gemeenschappelijke deler

Samenvatting

Subgroepjes discussiëren over wat ze gemeenschappelijk hebben. De groep met de meeste kenmerken wint.

Doel

Open sfeer creëren, elkaar leren kennen.

Duur

20 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren

Materialen

Pen, papier

Organiseren

Er moet ruimte zijn om in groepjes van vier te werken.

Uitvoeren

1. Verdeel de deelnemers in groepjes van 3 of 4.
2. Iedere groep krijgt 5 à 10 minuten om een lijstje te maken van dingen die ze gemeenschappelijk hebben. Bijvoorbeeld: we hebben allemaal één broer, we wonen allemaal in Amsterdam, we zijn allemaal onzeker, we houden allemaal van hiphopmuziek...
3. Als de tijd voorbij is, stelt iedere groep z'n lijstje voor. De groep die de meeste gemeenschappelijke punten heeft gevonden, wint!

Bron

Froukje Van Houten: www.werkvormen.info



Drie waarheden en een leugen

Samenvatting

Studenten schrijven 3 waarheden en een leugen op, anderen raden wat de leugen is.

Doel

Elkaar leren kennen.

Duur

15 minuten

Niveau

Verkennen

Presenteren

Materialen

□ A4 voor elke student

Organiseren

Zorg dat de klas leeg genoeg is om in rond te lopen.

Uitvoeren

1. Geef elke student een A4. Opdracht:

Schrijf op je blad vier dingen over jezelf. Drie dingen moeten waar zijn, en één moet een leugen zijn. Laat de anderen niet zien wat je opschrijft. Zet niet de leugen altijd op de laatste plaats en maak het niet te gemakkelijk!

Dingen die je kunt noemen zijn bijvoorbeeld: Ik ben Peter en ik:

- *Ga graag naar horrorfilms*
- *Maak mijn eigen kamer elke dag schoon*
- *Hou van chatten met vrienden en vriendinnen*
- *Kijk graag naar TV*
- *Wil leraar worden*
- *Ben gek op pannenkoeken*
- *Draag altijd jeans*
- *Heb een Samsung telefoon*

2. Laat de studenten rondlopen en in koppels van elkaar raden welke de leugen is.



Elke lijn is anders

Samenvatting

Studenten sorteren zich op verschillende manieren in een rij.

Doel

Kennismaken.

Duur

10 minuten

Niveau

Verkennen

Presenteren

Materialen

Geen

Organiseren

Neem genoeg ruimte zodat alle studenten op een rij kunnen staan.

Uitvoeren

1. Vraag de studenten om in een rij te gaan staan en elkaar te sorteren op lengte. Laat ze de lijn bekijken.
2. Laat ze daarna staan in volgorde van hun voornaam (op alfabet).
3. Laat ze daarna elkaar sorteren op verjaardagdatum.
4. Laat ze daarna sorteren op hoe lang ze erover doen om op school te komen.
5. Concludeer eventueel dat je mensen op verschillende manieren kunt indelen, maar dat dit niet altijd een waardeoordeel is.



Een betekenisvolle groet

Samenvatting

Deelnemers lopen rond en begroeten elkaar. De uiteenlopende wijzen van begroting worden geanalyseerd.

Doel

Men wordt zich bewust van relaties binnen de groep en dat een gewone kennismaking je veel vertelt over diversiteit.

Duur

15-30 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren

Materialen

Geen

Organiseren

Zorg voor een ruimte waarin mensen rond kunnen lopen.

Uitvoeren

1. Vraag de deelnemers op te staan en rond te lopen.
2. Vraag iedereen die ze tegen komen kort te begroeten en daarna verder te gaan.
3. Als iedereen 3 of meer mensen heeft begroet, bedank je iedereen en laat ze weer zitten (bij voorkeur in een cirkel).
4. Vraag **hoe** mensen kennis hebben gemaakt. Vraag door hoe ze dat precies hebben gedaan.

Staan mensen dicht bij elkaar of ver weg van elkaar? Raken ze elkaar aan of niet? Gaven ze elkaar een hand, een schouderklopje, een vriendelijke stomp, een zoen, een omhelzing?

Concludeer dat daar dus verschillen in zijn.

Vraag **waarom** de begroetingen verschillend waren. Benoem de verschillen tussen vrouwen en mannen, tussen mensen die elkaar kennen of niet, tussen vrienden en collega's, tussen mensen die je graag mag en mensen die je minder na staan, tussen culturen.

Concludeer dat allerlei sociale en maatschappelijk factoren zelfs al in de paar seconden van een eerste ontmoeting blijkbaar een belangrijke rol spelen en dat er in elke groep verschillen zijn.

Transfer naar praktijk

Deze oefening kan een opstap zijn naar een les over identiteit.

Bron

EduDivers



Mijn totemdier

Samenvatting

Studenten moeten stoelen bij het raam, bij de deur en in een kring zetten.

Doel

Leren samenwerken en omgaan met conflicten.

Duur

30-50 minuten

Niveau

Presenteren

Materialen

Vellen A3 papier voor elke student, plakband, schaar, viltstiften

Organiseren

Zorg voor een lege ruimte met een schone vloer. Leg in het midden het benodigde materiaal.

Uitvoeren

1. Ga met de studenten in de kring op de grond zitten. Leg uit:

Sommige Amerikaanse indianenstammen geloven dat iedereen een totemdier heeft. Dit is een dier staat voor je echte diepe karakter. Je kunt als je jezelf onzeker voelt je totemdier oproepen, en dan zal het je beschermen. Dus eigenlijk denk je dan aan je eigen sterke karakter en je wordt beschermd door je zelfvertrouwen.

Ik geef iedereen nu een A3 papier. Daar kan je een totempaal van maken door hem als een rol op te vouwen. Jullie opdracht is nu op op deze totempaal je eigen totemdier af te beelden. Je mag de viltstiften gebruiken, maar je mag er ook met een schaar in knippen om bijvoorbeeld een mond of ogen te maken.

2. Geef de groep 15 minuten om een totempaal te maken. In een kunst-les kun je hier langere tijd voor nemen en duurzamer materiaal voor gebruiken.

3. Laat iedereen kort de eigen totem presenteren.



Samenvatting

De deelnemers maken een "naambord" of miniposters met illustraties over zichzelf, waaronder een onbekend aspect. Ze presenteren zichzelf aan de had van deze "naambordjes".

Doel

Elkaar leren kennen, beseffen dat iedereen anders is.

Duur

20-30 minuten

Niveau

Presenteren

Materialen

- Papier voor iedere deelnemer
- Tijdschriften met veel foto's
- Lijm
- Stiften, kleurpotloden of waterverf
- Scharen

Wie ben ik?

Vorbereiden

Zorg dat je alle materialen bij elkaar hebt.

Organiseren

Zorg voor ruimte om in een kring te gaan zitten.

Uitvoeren

1. De deelnemers krijgen elk een blad papier en vouwen dat in tweeën (zodat het als een 'tentje' kan rechtstaan). Je kunt ook een affiche maken in plaats van een naambordje.
2. Iedereen schrijft zijn/haar naam in het midden van een van de zijden van het papier. De deelnemers vertellen over zichzelf door op het blad te tekenen en foto's te plakken die ze uit de tijdschriften kunnen knippen. De deelnemers mengen in hun "verhaal" één of twee dingen die de meeste andere deelnemers niet van hen weten.
3. Als alle deelnemers hun "naambord" hebben afgewerkt, legt iedereen uit wat hij/zij erop getekend of geplakt heeft.

Variant

De deelnemers schrijven hun naam niet op het blad. Als ze klaar zijn, worden alle bladen verzameld en aan de muur opgehangen. De deelnemers kunnen dan alle "verhalen" lezen en raden wie erachter zit.

Je kunt dan afsluiten met volgende vragen:

Waarom dacht je dat het die of die persoon was?

Door wiens beschrijving werd je het meest verrast?

Bron

Big dog and little dog's performance juxtaposition.

(<http://www.skillsworkshop.org/node/3742>)



Gebonden

Samenvatting

Studenten worden met een touw aan elkaar verbonden en moeten elkaar leiden of volgen.

Doel

Leren vertrouwen, samenwerken.

Duur

10-15 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren

Materialen

- Stukken touw van circa 15-2 meter voor de helft van de studenten

Organiseren

Zorg voor stukken touw voor de helft van de studenten. Je kunt de stukken touw in cirkels knopen (zo groot dat er 2 mensen in kunnen staan), of de einden los van elkaar laten.

Uitvoeren

1. Laat de studenten met een partner naar keuze in koppels met de rug naar elkaar in een touwcirkel staan en het touw optrekken tot buikhoogte. De ene student doet de ogen dicht, de ander leidt de cirkel ergens naar toe.

Een variatie is om de studenten met de rug naar elkaar licht vast te binden.

2. Laat de studenten hetzelfde doen met andere studenten die ze niet goed kennen of weinig mee samenwerken.



Gesloten vragen

Samenvatting

Studenten proberen elkaar te leren kennen door gesloten vragen te stellen.

Doel

Weten wat gesloten vragen zijn, beseffen wat de beperkingen daarvan zijn.

Duur

30 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren
Normeren

Materialen

Geen

Uitvoeren

1. Vertel het verschil tussen open en gesloten vragen:

Je hebt twee manieren waarop je elkaar vragen kunt stellen: je hebt open vragen en gesloten vragen. Bij een gesloten vraag moet je een bepaald antwoord geven, zoals "ja", "nee", een getal of een feit. Voorbeelden zijn: "Wanneer ben je geboren?" (2003), "Hoe heet je?" (Peter), "Heb je jouw huiswerk gedaan?" (Nee). Bij een open vraag kan je niet een kort antwoord geven, je moet iets uitleggen. Bijvoorbeeld: "Wat heb je meegemaakt?", "Waarom hebben jouw ouders je die naam gegeven?", "Wat heb je nodig om je huiswerk te doen?"

We gaan nu een beetje spelen met gesloten vragen. Ga in drietallen zitten. Twee van hen proberen zo veel mogelijk van elkaar te weten te komen door alleen maar gesloten vragen te stellen. De derde let op of het echt alleen maar gesloten vragen zijn. Als je een open vraag stelt, krijg je een stafpunt.

2. Na vijf minuten laat de begeleider de drietallen van rol verwisselen, en na nog eens vijf minuten nog eens zodat iedereen elke rol vervuld heeft.

3. Bespreek kort na.

- Was het makkelijk? Werden er veel stafpunten uitgedeeld? (=niet makkelijk)
- Heb je de anderen echt leren kennen?
- Was het een leuk en prettig gesprek? Hoe voelde het als vrager, en als antwoorder? Nee, wat was er niet zo goed aan?

Over het algemeen komt hieruit dat gesloten vragen irritant zijn omdat ze je beperken, ze vragen alleen naar saaie feiten of naar je eigen vooroordelen, en voor de antwoorder voelt het niet als belangstelling maar als een verhoor. Ze zijn dus nuttig als je snel iets wilt checken, maar voor sociale omgang zijn ze minder nuttig of prettig, mogelijk wil de vrager je dwingen iets te zeggen.

Transfer naar de praktijk

De docent of begeleider kan het onderscheid tussen open en gesloten vragen in andere lessen terughalen, bijvoorbeeld als mensen dwingende gesloten vragen stellen.



Open vragen

Samenvatting

Studenten proberen elkaar te leren kennen door open vragen te stellen.

Doel

Weten wat open vragen zijn, beseffen dat je die alleen kunt stellen als je echt belangstellend bent.

Duur

45-55 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren
Normeren

Materialen

Geen

Uitvoeren

1. Vertel het verschil tussen open en gesloten vragen:

Je hebt twee manieren waarop je elkaar vragen kunt stellen: je hebt open vragen en gesloten vragen. Bij een gesloten vraag moet je een bepaald antwoord geven, zoals "ja", "nee", een getal of een feit. Voorbeelden zijn: "Wanneer ben je geboren?" (2003), "Hoe heet je?" (Peter), "Heb je jouw huiswerk gedaan?" (Nee). Bij een open vraag kan je niet een kort antwoord geven, je moet iets uitleggen. Bijvoorbeeld: "Wat heb je meegemaakt?", "Waarom hebben jouw ouders je die naam gegeven?", "Wat heb je nodig om je huiswerk te doen?"

We gaan nu een beetje spelen met open vragen. Ga in drietallen zitten. Twee van hen proberen zo veel mogelijk van elkaar te weten te komen door alleen maar open vragen te stellen. De antwoorder geeft in maximaal 3 zinnen antwoord. De derde let op of het echt alleen maar open vragen zijn. Als je een gesloten vraag stelt, krijg je een stafpunt.

2. Na 10 minuten laat de begeleider de drietallen van rol verwisselen, en na nog eens 10 minuten nog eens zodat iedereen elke rol vervuld heeft.

3. Bespreek kort na.

- Was het makkelijk? Werden er veel stafpunten uitgedeeld? (=niet makkelijk)
- Wat was er lastig aan?
- Wat gaat er in je hoofd om als vrager? Wat beperkt je?

Vaak komt naar voren dat vragers bepaalde verwachtingen hebben en deze bevestigd willen zien; dit leidt tot gesloten vragen (in plaats van "hoe ging dat?" vragen: "is het niet zo dat dit moeilijk is?") Echte open vragen stellen is niet alleen maar een techniek, maar ook een authentieke open en belangstellende houding. Voor studenten uit sommige niet-Nederlandse culturen kan dit lastig zijn, omdat "nieuwsgierigheid" al snel wordt gezien als onbeleefde bemoeienis met iemands privacy.

Transfer naar de praktijk

De docent of begeleider kan het onderscheid tussen open en gesloten vragen in andere lessen terughalen, bijvoorbeeld door mensen te stimuleren open vragen te stellen en echte belangstelling te tonen.



Spiegelen

Samenvatting

Studenten spiegelen elkaars bewegingen.

Doel

Oefenen met leiden en volgen, vertrouwen opbouwen.

Duur

10-15 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren

Materialen

Geen

Organiseren

Zet de stoelen tegenover elkaar in de ruimte of gebruik een leeg lokaal waar de studenten kunnen staan.

Uitvoeren

1. Laat de studenten in paren tegenover elkaar zitten of staan, en geef de opdracht dat de ene rij een langzame grote beweging maakt. De ander moet een spiegel spelen, dus de beweging precies en op tijd nadoen.
2. Laat de studenten dit even doen, en geef dan terwijl ze bezig zijn de opdracht om het moeilijker te maken door kleinere gebaren te maken.
3. Na verloop van tijd vraag je de studenten om alleen nog hele kleine genuanceerde dingen te doen, zoals vage gezichtsuitdrukkingen.
4. Laat de partners wisselen en maak deze stappen opnieuw: groot, klein, genuanceerd.
5. Je kunt dit eventueel kort nabespreken:
 - Hoe ging het?
 - Wat was er makkelijk en moeilijk?
 - Maakte de leidende persoon het moeilijk voor de spiegel?
 - Was dat leuk of vervelend? Waarom?



Culturen

Samenvatting

Studenten bedenken een eigen cultuur, “gasten” in hun cultuur proberen die door te geven aan anderen.

Doel

Samenwerken, verbinding ervaren.

Duur

30-45 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren
Normeren

Materialen

Geen

Organiseren

Zorg dat je een grote ruimte hebt, zoals een gymzaal, of twee of meer klaslokalen, of speel het spel in de (lege) kantine of op het schoolplein.

Uitvoeren

1. Vertel de groep dat dit spel een experiment is met het leren van verschillende culturen. Op vier plaatsen gaan groepen een eigen cultuur bedenken.

Elke cultuur kenmerkt zich door een bepaalde beweging en een bepaald geluid. Het mag heel eenvoudig zijn of meer ingewikkeld. Je hebt 10 minuten om je cultuur te bedenken en in te studeren. Daarna gaan sommige mensen van cultuur wisselen en moeten ze jouw cultuur leren. Dat moet je doen zonder te praten.

2. Laat de studenten zich verdelen over 4 groepen en gedurende 10 minuten hun cultuur bedenken.

3. Geef dan een signaal en roep dat van elke groep 2 studenten moeten verhuizen naar een andere cultuur. Ze moeten in maximaal 2 minuten de cultuur leren.

4. Daarna verhuizen alle oorspronkelijke leden van de cultuur naar de volgende cultuur, alleen de 2 gasten blijven over. Nu moeten de gasten de nieuwe cultuur aan de nieuwkomers leren, weer in 2 minuten.

5. De bewoners schuiven nog 3 keer door tot ze terug zijn in hun eigen cultuur. Ze bekijken in hoeverre of de oorspronkelijke cultuur

behouden is gebleven.



De knoop

Samenvatting

Studenten maken een rij die in de knoop raakt en komen weer uit de knoop.

Doel

Samenwerken.

Duur

10 minuten

Niveau

Verkennen

Presenteren

Normeren

Materialen

Geen

Organiseren

Zorg voor genoeg ruimte om te kunnen staan en bewegen met de groep.

Uitvoeren

1. Laat de studenten een lange rij vormen, waarbij ze elkaars handen vasthouden.
2. Geef de voorste student de opdracht om de rij in de knoop te maken. Ze kunnen door elkaar heen lopen en vragen andere te kunnen zodat ze over elkaar heen kunnen stappen. Ze mogen elkaar natuurlijk geen pijn doen.
3. Als ze helemaal in de knoop zitten, vraag dan de laatste student om de knoop voorzichtig weer uit elkaar te halen.



Rots en water

Samenvatting

Studenten lopen als “rots” of als “water” en bespreken de voor- en nadelen van hard en zacht handelen.

Doel

Verkennen van dominant en aanpassend gedrag.

Duur

10-30 minuten

Niveau

Verkennen
Presenteren
Normeren

Materialen

Geen

Organiseren

Zorg voor een flinke vrije ruimte.

Uitvoeren

1. Leg uit wat “rots” en “water” in deze oefening betekenen.

In dit spel gaan we rondlopen als rots, of als water. Een rots bepaalt een eigen weg en is doelgericht. Water is gericht op samenwerking en rekening houden met elkaar. Als water een rots tegenkomt, vloeit het water eromheen.

2. Laat de studenten door de hele ruimte lopen, eerst als water, daarna als rots, en dan nog een keer als water en als rots.

3. Maak nu de ruimte de helft kleiner, en laat de studenten weer als rots, dan als water en weer als rots en water lopen.

4. Halveer de ruimte nog een keer en laat de studenten opnieuw als rots en water lopen. Nu zullen de studenten steeds meer botsen. Dat is niet erg, zorg alleen dat het niet uit de hand loopt.

Nabespreking

- Wat gebeurt er als iedereen water is?
- Wat gebeurt er als iedereen rots is?
- Wat is beter? Waarom? Is dat altijd zo, ook in werkelijkheid?
- Herken je rots- en watergedrag in je werkelijke leven?

Voorbeelden? Wanneer is het prettig en onprettig? Hoe reageer je daarop?

- Zijn er verschillen tussen jongens en meisjes, tussen mensen met verschillend geloof, mensen met een handicap, tussen homo's en hetero's?



Beelden maken

Samenvatting

Studenten maken beelden van elkaar.

Doel

Leren samenwerken, initiatief nemen, volgen, verkennen of en hoe men elkaar mag aanraken.

Duur

10-15 minuten

Niveau

Presenteren
Normeren

Materialen

Geen

Organiseren

Zorg voor een lege ruimte waarin studenten kunnen staan.

Uitvoeren

1. Vraag de studenten of ze wel eens een beeld hebben gezien. Leg het zo nodig uit.
2. Laat de studenten in tweetallen zich verdelen als beeld en beeldhouwer. Doe dat het liefst met iemand waar ze nog niet eerder mee hebben gespeeld of gewerkt. De beeldhouwer geeft aan hoe het beeld moet staan. De student die het beeld is, moet in de houding blijven staan waarin de beeldhouwer het beeld zet. De studenten mogen niet praten of overleggen, maar je mag wel zonder woorden communiceren. De docent houdt in de gaten dat de manier waarop studenten elkaar aanraken prettig blijft en geeft zo nodig een vriendelijk hint.
3. Nadat de docent zegt dat de tijd om is, lopen de beeldhouwers rond om alle beelden te bekijken.
4. Daarna worden de rollen omgekeerd en zijn de beelden de beeldhouwers.



Als ik de baas was

Samenvatting

Studenten vertellen wat ze zouden doen als ze de baas waren

Doel

Van elkaar leren over wensen en behoeften.

Duur

10-15 minuten

Niveau

Presenteren
Normeren

Materialen

Geen

Organiseren

Zorg voor een lege ruimte waarin studenten kunnen staan.

Uitvoeren

De studenten krijgen gelegenheid te fantaseren en te vertellen wat ze zouden doen als ze de baas waren.

Geef een paar studenten de beurt. Allemaal wordt vervelend en duurt te lang.

Je kunt de oefening verlengen en alle studenten aan de beurt laten komen door andere vragen te stellen, zoals:

- Als je zelf een politieke partij zou oprichten, wat zou dan je slogan zijn?
- Als je een onbewoond eiland cadeau zou krijgen en genoeg geld, wat zou je dan doen?
- Wat wil je later worden en wat kan je dan voor anderen doen?



Samen een vrije middag

Samenvatting

Studenten kiezen wat ze op een vrije middag zouden willen doen en discussiëren met elkaar hoe ze bij verschillende voorkeuren tot een beslissing komen.

Doel

Oefenen met consensus en leren omgaan met machtsverschillen.

Duur

30 minuten

Niveau

Presenteren

Normeren

Presteren

Materialen

Geen

Vorbereiden

Zorg dat er genoeg ruimte is voor iedereen om te staan.

Uitvoeren

1. Laat de studenten in een kring staan. Instructie:

Dit spel gaat over hoe je samen beslissingen neemt als je verschillende meningen hebt. Stel, je hebt vanmiddag vrij. Wat zou je willen gaan doen? Ik schrijf vier ideeën op. Doe nu alsof je deze activiteit doet.

2. Terwijl iedereen een activiteit uitbeeldt, verdeelt de begeleider de groep in (staande) subgroepen van circa 6 studenten. Zorg dat in elke groep studenten zitten met verschillende voorkeuren. Opdracht:

Jullie zitten nu in groepen waarin de meeste mensen verschillende voorkeuren hebben. Ga nu samen beslissen wat jullie samen willen doen op je vrije middag. Je hebt 5 minuten.

3. De studenten voeren de opdracht uit.

4. Ga weer in een kring staan. Bespreek kort na.

- Lukte het om afspraken te maken?
- Wat waren oplossingen om gezamenlijk wat te doen?
- Welke houding moesten de deelnemers daarvoor innemen?
- Wanneer lukte het niet, wat was lastig in het gesprek?
- Hoe zou je zulke valkuilen bij het nemen van gezamenlijke beslissingen kunnen voorkomen of overwinnen?

Transfer naar de praktijk

De docent of begeleider kan de gegeven oplossingen onthouden en bij toekomstige samenwerkingsproblemen in herinnering brengen.

Aandacht geven

Samenvatting

Studenten vertellen elkaar iets en oefenen met aandacht geven.

Doel

Contact maken en aandacht geven.

Duur

15-20 minuten

Niveau

Presenteren
Normeren
Presteren

Materialen

Geen

Organiseren

Zet de stoelen schuin tegenover elkaar in de ruimte. Het is goed als studenten ontspannen maar niet te moe zijn voor dit spel. Je kunt ze bijvoorbeeld even door de ruimte laten wandelen voor je begint.

Uitvoeren

1. Vertel de studenten dat dit een spel is rond contact maken. Verdeel in koppels, in elk koppel is er een de verteller en de ander de luisteraar. De eerste opdracht is voor de luisteraar:

Zorg dat je de volle aandacht hebt voor de verteller. Straks gaat de verteller iets zeggen, zorg dan dat je steeds contact maakt; door de glimlachen, te knikken, te ontspannen, volle aandacht te luisteren. Zeg niets, maar laat je aandacht op andere manieren merken.

Er is ook een opdracht voor de verteller:

Als je voelt dat je echte aandacht hebt van de luisteraar, ga dan je verhaal vertellen. Je verhaal gaat over iets dat op dat moment in je opkomt. Als er niets in je opkomt, vertel dan bijvoorbeeld over wat je vandaag gedaan hebt, hoe je opgestaan bent en zo. Maar iets anders van jezelf is leuker. Het hoeft niet super-interessant te zijn.

2. Na vijf minuten wisselen de rollen.

3. Bespreek het spel kort na:

- Hoe ging het je af om contact te maken?
- Wat werkte?
- Wat maakte dat je ging vertellen?



De Toren van Babel

Samenvatting

Groepen van 6 krijgen de opdracht om samen een toren te bouwen maar hun geheime instructies zijn tegenstijdig.

Doel

Leren omgaan met frustratie, grenzen leren kennen.

Duur

30 minuten

Niveau

Presenteren

Normeren

Presteren

Materialen

- Sets van 50 legostenen per 6 deelnemers

Vorbereiden

Zorg dat je circa 50 legostenen van minimaal 4 verschillende kleuren hebt voor een groep van 6 personen.

Maak 6 kaartjes met opdrachten: (1) Maak een toren van 6 lagen legostenen, (2) Maak een toren waarvan elke kant één kleur is, (3) Maak een toren met afwisselende lagen die elk een verschillende kleur hebben, (4) Maak een toren met een deur erin, (5) Neem de leiding bij het bouwen van een toren, (6) Zorg voor een goede samenwerking bij het bouwen van een toren.

Organiseren

Leg circa 50 legostenen op tafeltjes waar 6 personen omheen kunnen staan.

Uitvoeren

1. Leg de opdracht uit.

In groepen van 6 gaan jullie samen een toren van lego bouwen. Iedereen krijgt een opdracht op een kaartje, waaraan je jezelf moet houden. Je mag tijdens de opdracht niet met elkaar praten of briefjes schrijven en je mag je eigen opdracht niet doorvertellen aan een ander. Je hebt 10 minuten om de toren te bouwen.

2. Deel de opdrachten uit aan elke deelnemer.

3. Geef de groepen tien minuten. Naarmate de tijd vordert, zullen de deelnemers steeds meer gefrustreerd raken. Zorg dat conflicten niet uit de hand lopen.

Nabespreken

- Vraag eerst hoe het was, ga daarna na of men doorhad waarom het niet lukte.
- Laat dan de opdrachten lezen en constateer dat je met tegenstijdige opdrachten niet kunt samenwerken. En dat dit een oefening was in het omgaan met frustratie.
- Vraag hoe mensen probeerden om te gaan met hun frustratie en laat ze uitwisselen over hoe dat het beste kan.



Blind

Samenvatting

Studenten leiden geblinddoekte studenten door de ruimte.

Doel

Elkaar leren vertrouwen, je durven laten leiden.

Duur

10-15 minuten

Niveau

Normeren
Presteren

Materialen

- Blinddoeken voor de helft van de groep

Organiseren

Zorg voor een lege ruimte waarin studenten kunnen lopen. Zorg dat er obstakels in de ruimte staan, zoals tafels en stoelen of dichte deuren.

Uitvoeren

1. Geef een uitleg: de opdracht is om met een blinddoek om van een plaats naar een andere te lopen. Je krijgt hulp van een klasgenoot. Laat ze een vertrouwde klasgenoot kiezen.
2. Geef de helft van de studenten een blinddoek, die ze op moeten doen. Geef aan van waar men naar de eindplaats moet lopen. Laat elk koppel met 30 seconden tussentijd starten.
3. De begeleiders geven de blinden mondelinge aanwijzingen. Als dit te moeilijk is, mogen ze ook fysiek bijsturen, maar hoe minder hoe beter. Bij het eindpunt mogen ze de blinddoek afdoen.

Variaties

- Laat het leiden doen door een onbekende.
- Laat niet alle studenten tegelijk het spel doen, maar een of twee koppels, en laat de anderen kijken en commentaar geven op hoeveel vertrouwen er is.

We maken ons verhaal!

Samenvatting

Deelnemers kiezen uit een stapel een foto die hen aanspreekt. Daarna maken subgroepen een gezamenlijk verhaal van hun foto's.

Doel

Er is een groep gevormd die in staat is om samen te werken.

Duur

60 minuten

Niveau

Normeren

Presteren

Materialen

- Foto's uit tijdschriften
- Pen en papier

Vorbereiden

Verzamel een stapel tijdschriften waarin veel foto's staan en knip er een flinke serie foto's uit. Zorg voor pennen en grote stukken papier.

Organiseren

Laat de deelnemers in een kring zitten.

Uitvoeren

1. De begeleider legt de groep een aantal foto's voor.
2. De deelnemers staan elk om de beurt op en kiezen zonder veel nadenken of iets te zeggen een foto uit waarin ze iets van zichzelf in herkennen.
3. Wanneer iedereen een foto heeft gekozen, toont elke deelnemer de foto die hij/zij gekozen heeft, aan de groep en legt kort uit waarom hij/zij die foto gekozen heeft.
4. De begeleider vraagt de deelnemers groepjes van 4 à 5 personen te vormen op basis van overeenkomsten tussen de gekozen foto's. De deelnemers nemen hun foto's mee in deze groep.
5. Elk groepje ordent z'n foto's en maakt dan op basis van die foto's samen een "groepsverhaal".
6. Eventueel bespreek je na wat ervoor zorgde dat deze oefening prettig liep en wanneer het minder makkelijk ging.

Bron

Luca Casadio, Gay Center (Rome, Italië)



Mijn complimentenboekje

Samenvatting

Studenten maken en krijgen complimentjes via een complimentenboekje.

Doel

Elkaar leren waarderen en dit ook uit te drukken, leren positieve feedback te ontvangen.

Duur

40 minuten

Niveau

Presenteren
Normeren
Presteren

Materialen

- Complimentenboekje voor elke student

Vorbereiden

Koop voor elke student een mooi minibookje met blanco blaadjes. Kies het moment voor deze oefening nadat de studenten elkaar een beetje hebben leren kennen, maar voor ze meer met elkaar hebben samengewerkt.

Uitvoeren

1. Deel de boekjes uit en vertel dat dit complimentenboekjes zijn. Als je een compliment hebt voor een ander, is het fijn omdat te laten weten. Je mag de boekjes niet gebruiken voor tips, kritiek of andere opmerkingen, alleen voor complimenten.

Misschien ben je niet gewend om mensen zomaar complimenten te geven. Het hebben van zo'n boekje kan je daaraan helpen herinneren. Als je iemand iets goeds om leuks of vriendelijks ziet doen, vraag dan om diens boekje en schrijf je compliment erin. Aarzel niet, hoe meer complimenten te geeft, hoe meer je er ook zal krijgen, en dat voelt gewoon heel goed.

2. Vraag de studenten om meteen iedereen een compliment te geven.

Het is niet erg als je daar soms even over na moet denken. Er is altijd wel iets goeds over iemand te zeggen.

3. De docent kan om het proces te versterken de studenten na bepaalde interactieve activiteiten vragen om elkaar complimenten te geven voor hun gedrag tijdens de activiteit.



Waar moet de stoel

Samenvatting

Studenten moeten stoelen bij het raam, bij de deur en in een kring zetten.

Doel

Leren samenwerken en omgaan met conflicten.

Duur

30 minuten

Niveau

Presenteren
Normeren
Presteren

Materialen

Drie à tien stoelen

Vorbereiden

Maak voor elke student een opdrachtbriefje dat kan worden opgevouwen. Er zijn drie opdrachten:

1. Zet de stoelen in een kring
2. Zet de stoelen bij het raam
3. Zet de stoelen bij de deur

Organiseren

Zorg voor een lege ruimte. Zet alle stoelen ongeorganiseerd in het midden.

Uitvoeren

1. Vertel de studenten dat ze elk een geheime opdracht krijgen. Ze moeten de opdracht samen uitvoeren, maar de mogen niemand anders vertellen wat hun opdracht is. De groep heeft 15 minuten om de opdracht uit te voeren.
2. De groep gaat aan de slag, al snel ontstaan conflicten. Als begeleider let je op de tijd en op wie welke rol inneemt (leider, volgers, ruziemakers, afhakers, studenten die bondjes smeden).
3. Als de oplossing gevonden is, of na 15 minuten zet je het spel stop. Bespreek kort na.
 - Hoe ging het?
 - Wat gebeurde er in de groep?
 - Wat voor gevoel had je, wat deed je uiteindelijk?
 - Hoe konden conflicten voorkomen worden?

Eén oplossing is dat de stoelen in een grote kring worden gezet die zowel bij de deur als het raam reikt. Maar er zijn ook creatieve groepen die samenwerken en de regels een beetje buigen door eerst een kring bij het raam te zetten en hem daarna te verplaatsen naar de deur. Of door een opening in de kring "de deur" te noemen.

Mijn emoties

Samenvatting

Studenten geven aan welke emoties ze ervaren in uiteenlopende situaties.

Doel

Delen van gevoelens, begrijpen dat situaties verschillend beleefd kunnen worden.

Duur

10 minuten

Niveau

Normeren
Presteren

Materialen

- Vier smileys

Vorbereiden

Doe deze oefening in een groep waar al een flinke mate van veiligheid en vertrouwen is ontstaan. Hij is niet geschikt voor onveilige groepen

Organiseren

Zorg voor genoeg ruimte om te kunnen staan en bewegen met de groep. Maak vier smileys die de emotie angst (open ogen, open mond), blijheid (lach), verdriet (omgekeerde lach, traan) en boosheid (streepjes als ogen, mond met tanden) symboliseren. Hang de smileys in 4 hoeken.

Uitvoeren

1. Leg uit dat het spel is bedoeld om elkaars emoties beter te leren hebben en waar de smileys voor staan. Vertel dat je verschillende gebeurtenissen gaat noemen en dat studenten zonder te praten kiezen om in een bepaalde hoek te gaan staan. Als je meer veiligheid wilt inbouwen, kan je de mogelijkheid geven om in het midden te blijven staan.

2. Noem de situaties. Je kunt zelf situaties bedenken, maar hier enkele suggesties:

- Je fiets wordt gestolen.
- Het is bewolkt en niet zo warm.
- Je hebt een vrije dag.
- Je ben je huiswerk vergeten mee te nemen naar school.
- Je komt thuis en er is niets te eten.
- Je komt bij een bijeenkomst en je kent er niemand.
- Je relatie is uit en je moeder troost je.
- De relatie van je vriend(in) is uit, nu heeft zij/hij meer tijd voor je.
- Je hebt een hele middag zitten te internetten en chatten.

3. Je kunt de studenten ook vragen situaties te bedenken.

DEEL 1. Het eerste jaar

De studenten leren elkaar kennen, ook wat verschillen betreft. Ze worden zich bewust van de noodzaak tot samenwerking en samenleven, ook als je verschillend bent. Ze kennen begrippen als respect, tolerantie, open communicatie, (pro-)sociaal gedrag en democratie en hebben doorvoelt waar het over gaat. Ze hebben links gelegd met relaties, seksualiteit en seksuele diversiteit. Ze hebben basiskennis over seksualiteit en relaties. Ze weten aan welke kwalificaties ze aan het eind van de opleiding moeten voldoen wat betreft diversiteit, het voorkomen van plagen, pesten en discriminatie en rond seksualiteit en relaties. Ze hebben besloten of ze daarmee kunnen leven en de opleiding kunnen voortzetten.

Gedurende deze oriëntatielessen bouwen ze een openheid en nieuwsgierigheid op naar deze onderwerpen en kijken uit naar verdieping. Dit sluit aan op de stappen 1 en 2 in de taxonomie van Krathwohl.

Als de opleiding hierin slaagt, zien we aan het eind van het 1e jaar dat studenten open en nieuwsgierig zijn naar verschillen en dat hun belemmerende overtuigingen (vooroordelen en negatief gedrag) niet meer intentioneel maar 'ongelukjes' zijn.

BURGERSCHAP

Identiteitenbloem

Samenvatting

De deelnemers geven op een tekening van een bloem aan welke identiteitsaspecten voor hen belangrijk en kwetsbaar zijn en bespreken deze.

Doel

Deelnemers worden zich bewust van hun identiteit en van uitsluiting en discriminatie.

Duur

30 minuten of korter

Niveau

Normeren
Presteren

Materialen

- Pen/markering
- Hand-out

Vorbereiden

Maak werkblad met een bloem met 8 bladen, met op elk blad een tekst:

1. [Leeftijd](#)
2. [Seksuele gerichtheid](#)
3. [Godsdienst en levensovertuiging](#)
4. [Ras](#)
5. [Geslacht](#)
6. [Nationaliteit](#)
7. [Handicap of chronische ziekte](#)
8. [Politieke overtuiging](#)

Dit zijn 8 van de 11 formele discriminatiegronden in Nederland. De andere 3 zijn: burgerlijke staat, soort contract, arbeidsduur. Zie volgende pagina voor een model.

Uitvoeren

1. Geef elke deelnemer een werkblad en leg uit dat dit aspecten van je identiteit zijn, die in Nederland zo belangrijk worden gevonden dat discriminatie formeel verboden is in de Wet Gelijke Behandeling.
2. Vraag de deelnemers om te markeren blaadjes van de bloem (welke aspecten van hun identiteit) ze **het meest trots op zijn** er het liefst zouden uitdragen. Bespreek dit kort.
3. Vraag de deelnemers om na te denken welke aspecten van hun identiteit ze **liever niet actief laten zien**, bijvoorbeeld op hun Facebook profiel. Bespreek dit kort.
4. Vraag de deelnemers om te bedenken of ze wel eens **buitengesloten zijn of gediscrimineerd** op een van deze aspecten. Bespreek dit kort.

Eventueel kan je bij de reflectie aangeven dat niet zichtbare vormen van stigma (discreditable/afwijzbare identiteit) andere effecten opleveren dan wel zichtbare vormen van stigma (discredited identity/afgewezen identiteit).

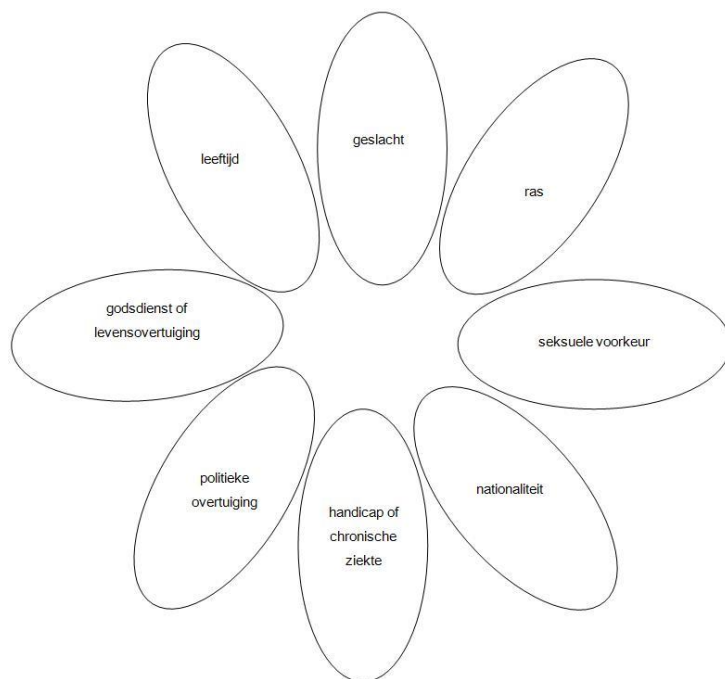
Je kunt de oefening inkorten door een of meer van deze vragen weg te laten.

Transfer naar praktijk

Deze oefening is ook bruikbaar als opstap naar het maken van omgangsregels.

Bron

Peter Dankmeijer, EduDivers. Gebaseerd op Ervin Goffman, "Stigma"





Associatiespel seksuele diversiteit

Samenvatting

Deelnemers noemen associaties bij de term “seksuele diversiteit” en de betekenissen en achtergronden worden besproken.

Doel

Verkennen van associaties over seksuele diversiteit en een basis leggen voor verdere bespreking.

Duur

15-30 minuten

Niveau

VO, mbo

Materialen

- Bord/flap

Uitvoeren

1. De docent legt uit dat we een woordenspel gaan doen en dat het spel is bedoeld om te verkennen wat onze meningen zijn over het thema seksuele diversiteit.

Ik zet een woord op het bord en je bedenkt wat je denkt dat het betekent en wat je erbij denkt. Alles mag. Vandaag mogen ook scheldwoorden worden gezegd (maar niet geschreeuwd). Niks is fout. Vragen mogen ook.

De docent zet woord "seksuele diversiteit" op het bord.

2. De deelnemers noemen associaties en leraar schrijft ze op het bord. Bij een hele onrustige klas kan de leraar de leerlingen om de beurt iets laten zeggen, of ze om de beurt zelf iets op laten schrijven (krijtje doorgeven). Tijdens deze brainstorm geeft men geen commentaar en is er geen discussie. Op een volgende pagina staan een paar voorbeelden van het type associaties waar vmbo-leerlingen mee komen (in dat geval rond het woord “homo”).

3. In de nabespreking kan de begeleider de volgende vragen stellen:

a. Welke woorden zijn positief, welke zijn neutraal en welke negatief. Waarom?

Markeer de woorden die negatief zijn met een rode kleur en positieve woorden met groen of blauw. De woorden die negatief zijn, komen vaak voort uit vooroordelen, stereotype beelden en verbazing of agressie over het (veronderstelde of werkelijke) afwijken van LHBT van heteronormatieve verwachtingen van de leerlingen. In dit stadium kan de docent daarover neutraal opmerken dat het dus het een en ander oproept en dat het belangrijk is te onderzoeken waar die gevoelens en meningen op gebaseerd zijn.

b. Weet je van alle woorden wat het betekent? Zijn er andere woorden die erop lijken maar nog sterkere scheldwoorden zijn, of juist neutraler of positief? Zijn er woorden bij die je niet kent?

De begeleider vraagt in eerste instantie aan leerlingen of zij elkaar kunnen uitleggen wat woorden betekenen, en zo nodig kan men onwetendheid of misverstanden corrigeren. Het werkt goed als de begeleider zich een beetje heeft ingelezen in homo/lesbische geschiedenis en cultuur zodat veel voorkomende vooroordelen over openbare uitingen kunnen worden toegelicht. Maar als men dat niet weet, kan men bij vragen hierover zeggen dat we het gaan uitzoeken. Leg is deze fase dingen uit, maar ga niet in discussie.

c. Zijn er woorden bij die je zelf niet zou gebruiken? Waarom niet?

Kom terug op de verdeling in negatieve en positieve woorden. Maak met de klas afspraken over welke woorden je gaat gebruiken in de lessen over seksuele diversiteit, en welke niet. Kruis die door.

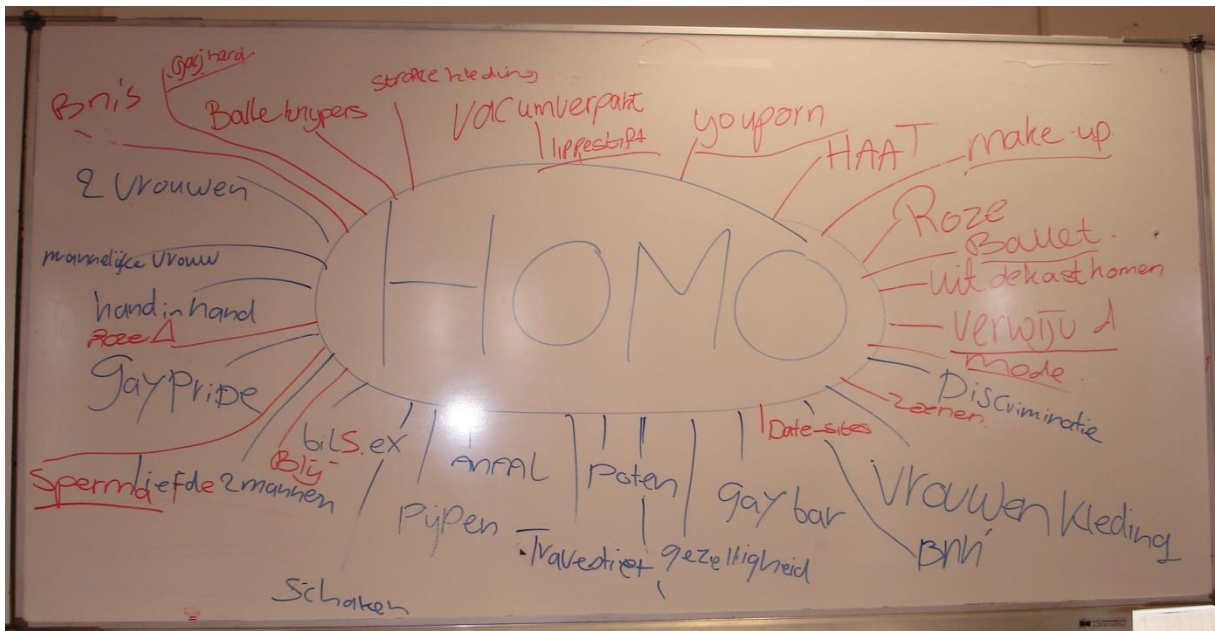
Transfer en follow-up

Na deze oefening ligt er een basis voor verder gesprek over seksuele diversiteit. In volgende lessen of oefeningen kan de begeleider terugkomen op feitelijke betekenissen en afspraken over welke woorden men wel en niet wil gebruiken.

Bron

EduDivers, Peter Dankmeijer.

Voorbeelden van borden met associaties van vmbo-leerlingen



Woordenboek

Boeler > Surinaams scheldwoord voor homoseksuele man, "iemand die anale seks heeft", in Nederland "kontneuker".

Discriminatie > ongelijke behandeling. In Nederland is direct en indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat verboden via de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Direct onderscheid is mensen ongelijk behandelen met verwijzing naar de genoemde kenmerken. Indirect onderscheid is mensen ongelijk behandelen op grond van een schijnbaar neutraal kenmerk, dat vervolgens toch leidt tot uitsluiting van een hele groep.

Fag/faggot > Engels scheldwoord voor homoman. Een "faggot" is een aanmaakhoutje voor ene brandstapel en het scheldwoord verwijst naar het middeleeuwse gebruik om "sodomieten" (zie "mietje") te verbranden.

Flikker > scheldwoord voor homoman. Komt van het Zweedse woord "flicca" voor "meisje". Naar verluidt scholden de Zweedse matrozen in de Sont de Nederlandse matrozen uit voor flicca en is dit overgenomen in het Nederlands.

Homo(seksueel) > man die zich tot mannen aangetrokken voelt. "Homo" is Grieks voor "gelijk". Vroeger werd wel "homofiel" (van "filia", Grieks voor aantrekking) gezegd om te voorkomen dat men meteen aan seks denkt, maar tegenwoordig is dat uit de tijd.

Interseksueel > iemand waarvan niet duidelijk is of de sekse mannelijk of vrouwelijk is. Vroeger noemde met zulke mensen "hermafrodiet", maar dat was voordat we wisten dat je niet alleen uiterlijk lichamelijk gender-ambigue kan zijn, maar ook wat betreft geslachtsklieren en daardoor geproduceerde hormonen, en genetisch (aantal X/Y chromosomen). Veel mensen met een intersekse conditie (dit is de correcte naam) vinden het woord "hermafrodiet" nu zelfs beledigend. Ook willen veel van hen geen "interseksueel" genoemd worden omdat ze het niet beschouwen als een identiteit maar een conditie (dus ook niet een ziekte of afwijking, maar een staat van zijn). Zie ook <https://nl.wikipedia.org/wiki/Intersekse>.

Lesbisch > vrouw die zich tot vrouwen aangetrokken voelt. Komt van “Lesbos”, een Grieks eiland waar volgens de legenden vroeger een volk van vrouwelijke krijgers (Amazonen) woonde.

Luti > degene die anaal gepenetreerd word. Arabische term uit de Koran. Komt van “Lut”, die in de Bijbel “Lot” genoemd wordt. Luti wordt opgevat als “homo”, veel moslims denken dan aan als verkrachting zoals ook het verhaal uit de Bijbel/Koran over verkrachting gaat. Het kan handig zijn om uit te leggen dat het verhaal van Lut/Lot (uit Sodom) meer gaat over verkrachting dan over homorelaties.

Mietje > scheldwoord, is afkorting van "Sodomiet". Sodomiet verwijst naar het Bijbelverhaal over Sodom en Gomorra, dat door orthodoxe Christenen gebruikt wordt om homoseksualiteit te veroordelen. Met het schelden voor "mietje" bedoelen leerlingen vaak "softie" of "watje", "als een meisje", en is dus eigenlijk ook een belediging voor meisjes (seksistisch).

Marica, maricón > Spaanstalig scheldwoord voor lesbische vrouw (marica) of homoman (maricón). Maricón betekent eigenlijk: “kleine Maria” of man die zich als meisje gedraagt.

Transgender > algemene term voor mensen van wie de sekse/genderidentiteit verschilt van de sekse die ze bij de geboorte is toegewezen. Het kan gaan om transseksuelen, interseksuelen of mensen die niet kunnen of willen voldoen aan traditionele sekserollen.

Transseksueel > iemand die vindt dat de sekse die ze bij de geboorte is toegewezen niet klopt met wat ze voelen en dat willen corrigeren door een operatie en andere leefwijze. Er zijn man-naar-vrouw transseksuelen en vrouw-naar-man transseksuelen. Dit komt ook onder kinderen en tieners voor. Twijfel over je sekse/genderidentiteit wordt medisch “een genderdystrofiestoornis” genoemd. Deze diagnose (en toestemming voor een operatie) worden in Nederland alleen gegeven door het Gender Centrum van VU Ziekenhuis in Amsterdam.

Travestiet > een man of een vrouw die het leuk vindt of zich prettig voelt door zich als iemand van het andere geslacht te verkleden. Sommige travestieten vinden dit erotisch, dit zijn vaak heteroseksuelen die zich in privéomstandigheden verkleden. Andere travestieten vinden het meer entertainment, soms ook als verkapt protest tegen traditionele vrouwen- en



mannenrollen. Dit zijn vaak homoseksuele mannen, deze vorm van humor wordt ook wel “camp” genoemd.

Zamel > (spreek uit: zammel) Marokkaans scheldwoord voor homoseksuele man, vergelijkbaar met luti. Bij zamel denkt men aan een verwijfde man die zich laat penetreren door een "echte" man. Een man die zich laat gebruiken "als een vrouw" is een grote schande.

Stellingenspel homoseksualiteit

De leraar legt uit dat we een stellingenspel gaan doen.

Wie voor is, gaat bij het raam zitten, wie tegen is bij de deur (hang flappen met voor en tegen op). Het is een spel en je moet kiezen, ook als je twijfelt. Als je de argumenten van anderen goed vindt, mag je tijdens de discussie van plaats veranderen. Je mag ook anderen proberen over te halen. Maar we luisteren naar elkaar, we spreken op een normale toon en we praten niet door elkaar heen.

Kies uit de volgende 10 stellingen 3 of 4 stellingen om te bespreken. Het heeft wel de voorkeur om met stelling 10 te eindigen. Als u niet kunt kiezen, neem dan de eerste 3 en 10.

1. Homoseksualiteit is normaal
2. Iemand die onzeker is mag je plagen
3. Respect kun je alleen krijgen als je het ook geeft
4. Homoseksuelen moet je op een afstand houden
5. Het zou goed zijn als iedereen zijn eigen geslacht mag kiezen
6. Ik wil geen vriend(in) hebben die homoseksueel of lesbisch is
7. Ik wil geen vriend(in) hebben die gehandicapt is
8. De Canal Parade in Amsterdam is geeft een veelzijdig beeld van de LHBT-beweging
9. Ik zou het fijn vinden als mijn eerste kind homo of lesbisch blijkt te zijn
- 10. De school moet dingen doen om de situatie van homo's/lesbiennes te verbeteren**

U kunt ook zelf stellingen bedenken. Zorg dat het altijd gaat over meningen en niet vraagt naar feiten. Stellingen werken het best als de groep 50% voor en 50% tegen is. In een groep met veel negatieve gevoelens over seksuele diversiteit kunt u "LHBT" stellingen afwisselen met stellingen over andere minderheden of algemeen (a)sociaal gedrag. In schijntolerante groepen kunt u stellingen opnemen over uitingen of gevoelens die afwijken van de heteronorm maar binnen de grenzen van de wet vallen.

Vraag bij elke stelling:

1. Waarom ben je voor? Zijn dat goede argumenten? Baseer je jezelf op feiten, (voor)oordelen, beelden, gevoelens?
2. Waarom ben je tegen? Zijn dat goede argumenten? Baseer je jezelf op feiten, (voor)oordelen, beelden, gevoelens?
3. Wie wil van plaats veranderen? Waardoor ben je overtuigd geraakt?

Het doel van deze discussies is om meer inzicht te krijgen in de feiten en de beweegredenen van de leerlingen. Concludeer dat er verschillende visies zijn, maar dat het wel belangrijk is om je visie te onderbouwen met feiten en na te gaan of onderbuikgevoelens wel de goede manier zijn om je mening of je gedrag op te baseren.

Een stelling goed bespreken kost tussen de zes en vijftien minuten. Kies dus 3 of maximaal 4 stellingen. Ons voorstel is 1, 2, 3, en 7. Stelling 7 is verplicht. Hou eventueel extra stellingen achter de hand voor als het erg snel gaat.

In een "traditioneel" homofobe klas (direct negatief) zal men geneigd zijn om negatief te reageren op alles dat afwijkt van de norm. Een basisdiscussie over wat de norm is en waarom je niet mag afwijken werkt dan het best. Daarbij liggen stellingen 2, 3, 4, 6 en 7 voor de hand. In een "modern" homofobe klas (schijntolerant) zal men geneigd zijn om sociaal wenselijk op stellingen te reageren. Stellingen zoals 5, 8, 9 en 10 zijn voor hen meer geschikt. Stelling 1 is voor alle groepen een goede opening omdat "normaal" een geladen woord is dat naar "norm" verwijst. Dit woord kan dan ook niet vervangen worden door "gewoon".

Toelichting en suggesties voor doorvragen bij de stellingen:

1. Homoseksualiteit is normaal

Wat is normaal? In deze context wordt homoseksualiteit gelijkgesteld aan heteroseksualiteit wat de standaard norm is in jongeren hun wereldbeeld. Hoe sterk is hun heteronormatieve opvoeding geweest en welke denkbepelden hebben zij hieraan overgehouden?

2. Iemand die onzeker is mag je plagen

Als je een onzeker iemand mag plagen, geldt het recht van de sterkste. Is het goed of geaccepteerd als je mensen pest die onzeker zijn over zichzelf? Wenselijk is dat leerlingen gaan denken dat onzekere jongeren lastig worden gevallen of op afstand gehouden moeten worden. Ook kan benoemd worden dat veel jongeren soortgelijke onzekerheden hebben maar deze verbergen of compenseren door extreem pest/plaaggedrag te vertonen.

3. Respect kun je alleen krijgen als je het ook geeft

Kennen jongeren het verschil tussen macht en respect? Vaak hebben zij respect voor mensen waar ze in realiteit alleen maar angst voor hebben. Respect is iets wat je verdient om algehele prestaties niet omdat mensen bang voor je zijn.

4. Homoseksuelen moet je op een afstand houden

Hoe verhouden de denkbeelden van jongeren (vaak relatief tolerant op afstand) zich met de praktijk? De begeleider kan doorvragen naar verschillende voorbeelden van afstand: samen in een bank op school zitten, samen in de kantine lunchen, samen huiswerk maken, samen op een kamer of in een tent slapen op werkweek. Vier op de tien jongeren houdt sociale afstand, naarmate de fysieke afstand kleiner is en de bedreiging van de sociale status groter, zijn leerlingen het meer eens met deze stelling. Als ze weten wat respect is en "ruimdenkend" zijn, waarom dan toch een sociale afstand houden tot homoseksuele jongeren? Wat is/zijn de barrière(s) wat hen tegenhoudt deze afstand te verkleinen?

5. Het zou goed zijn als iedereen zijn eigen geslacht mag kiezen

Transseksuelen hebben veel moeite om geaccepteerd te krijgen dat hun wens om van lichaam en van juridisch geslacht te veranderen erkend wordt. In Nederland moet je nog steeds toestemming van een arts hebben en therapie doen voor je een operatie en veranderd paspoort mag hebben. Tot voor kort werden interseksuele kinderen zonder aarzeling en zonder te overwegen wat het kind er zelf van zou vinden kort na geboorte veranderd in een bepaald geslacht, hoewel dat lang niet altijd spoort met biologische aspecten die minder zichtbaar zijn dan lichamelijke uiterlijkheden, laat staan met latere wensen van de betrokkene. Maar de stereotype gender verdeling in mannen en vrouwen is in onze maatschappij erg sterk en veel mensen worden erg onzeker van het idee dat gender niet biologisch of religieus vaststaat. Zo vindt de Katholieke kerk dat de man-vrouw verdeling door God gegeven is en dat daarin ingrijpen een zonde is.

6. Ik wil geen vriend(in) hebben die homoseksueel of lesbisch is

Volgens onderzoek wil 6 op de 10 jongeren vriendschap sluiten met een homoseksuele of lesbische klasgenoot (en 4 dus niet). Waarom wel waarom niet? Wat houd je tegen? En waarom denk je dat?

7. Ik wil geen vriend(in) hebben die gehandicapt is

Het is aardig om deze stelling te vergelijken met die over homoseksuelen. Het is ook mogelijk deze stelling te herformuleren met iemand erin die wel 'anders' is maar meer

geaccepteerd als vriend(in). Let op dat er nog wel controverse over de stelling moet zijn om een goed gesprek te kunnen hebben.

8. De Canal Parade in Amsterdam is geeft een veelzijdig beeld van de LHBT-beweging. Er doen 80 boten mee aan de Canal Parade en die geven een nogal veelzijdig beeld. De aanwezigheid van boten wordt grotendeels door loting bepaald. De media brengen niet alle boten in beeld; vaak zij het de meest opvallende boten (meestal met deelnemers die er het meest heteronormafwijkend uitzien) en soms boten met een actuele activistische boodschap. Maar ook als je leerlingen (of volwassenen) een neutrale dwarsdoorsnede laat zien van de reeks boten, zullen ze merendeels reageren op de normafwijkende uitingen. Sommige zullen dit positief waarderen (viering diversiteit, leuk) en anderen negatief (choquerend, afkeurenswaardig, stereotyperend, ontkenkend: zo zijn LHBT niet).

9. Ik zou er geen moeite mee hebben / het fijn vinden als mijn eerste kind homo of lesbisch blijkt te zijn

Schijntolerantie kun je vaak 'doorprikken' door te vragen wat je ervan zou vinden als je kind homo (of bi, of trans) zou zijn. De hoop van hetero-ouders voor hun kinderen is toch vaak een toekomst volgens heteronormatieve verwachtingen. Door "er geen moeite mee hebben" te vervangen door "het fijn vinden" kan men ook de meer extreem schijntolerante leerlingen uitdagen om hun heteronormatieve grenzen te verkennen.

10. De school moet dingen doen om de situatie van homo's/lesbiennes te verbeteren

Iedereen vindt dat je tegen discriminatie moet doen, maar de meeste mensen zijn het oneens over of je iets extra's moet doen. Daarom leent deze stelling zich goed voor een discussie over wat je doen feitelijk moet doen en of dit specifiek is. De discussie moet dus zo begeleid worden dat de leerlingen argumenten geven over wat ze vinden dat er moet gebeuren en waarom dat wel of niet speciaal over homo's moet gaan. Bijvoorbeeld: verbieden van homo-schelden is specifiek, maar het verbieden van al het schelden niet. Als de school effectief iets wil doen tegen homodiscriminatie, moet je meerdere dingen doen: iets in de lessen (welke, wat dan?), iets in de schoolomgeving (schelden, mensen uitsluiten, geweld, laten zien dat de school tolerant is), iets in de leerlingenbegeleiding (steun voor holebi's, iets doen met homofobe types). En al die zaken met je samenvoegen in een plan met een visie op veiligheid en discriminatie.

Gastspreker: een roze ouderenambassadeur

Een oudere LHBT (meestal homo- of lesbische) gastspreker komt in de klas, voert een discussie over seksuele diversiteit en vertelt uit eigen ervaring.

Doelen

- De deelnemers hebben empathie opgebracht voor de positie van roze ouderen
- Ze hebben meer inzicht gekregen in hoe de persoonlijke beleving van een roze ouderen vorm kan krijgen
- Ze weten dat er van zorgverleners verwacht mag worden dat ze rekening houden met roze minderheden
- Ze weten wat de roze looper is

Duur

- 60-75 minuten

Materialen/uitnodigingen

- Geen, de ambassadeurs nemen eigen materiaal mee
- Roze ouderenambassadeurs vindt u hier: <https://www.roze50plus.nl/over-ons/ambassadeurs.html>
- Als alternatief kunt u LHBT-voorlichters uitnodigen. Deze zijn vaak jonger, hebben minder ervaring met de situatie van ouderen of hulpbehoevenden, maar hebben wel eigen verhalen over (vooral) homo- of lesbisch zijn; zie <http://www.voorlichtingindeklas.nl/>

Instructies

De ambassadeurs en voorlichters hebben hun eigen standaardmethoden. Deze verschillen per regio en soms ook per persoon. Vaak draait de voorlichting om het vertellen van een eigen verhaal. In sommige regio's gebruiken voorlichters diverse spelletjes als gesprekstechniek om met studenten aan de praat te raken over discriminatie. Roze ouderenambassadeurs gebruiken daarnaast een filmpje met interviews en enkele werkvormen zoals een quiz en stellingen.

Als u vanuit de instelling eigen wensen heeft aan de voorlichting, is het goed om deze voor te bespreken met de voorlichters.

Uitgebreid je identiteit in beeld

De deelnemers schrijven aspecten van hun externe en interne identiteit op maken daar een identiteitstoren van. In een uitwerking van de oefening gaan we nader in op "externe" en "interne" identiteit. Als optionele of extra versies van deze werkvormen/les kunnen we gebruik maken van video opnamen van de deelnemers.

Doelen

- Verkennen van je eigen identiteit
- Verkennen van wat je van je identiteit wilt laten zien
- de deelnemers hebben meer inzicht verkregen in de vele aspecten van hun identiteit
- de deelnemers zijn zich bewust van de uniciteit van hun identiteit
- de deelnemers zijn gewend aan het werken met filmmateriaal en aan het zichzelf op video voorstellen

Duur

- 2 uur

Materialen

- Pen en papier
- Post-its of kleine kaartjes
- Kopieën van de 'identiteitstoren', voor iedere leerling
- Een groot stuk tekenpapier
- Gekleurde pennen
- Plakband



Voor de optionele filmopdracht: camera, TV of beamer en kabels

Instructies

1. Inleiding

'Wie ben ik?' is een belangrijke vraag. Je identiteit ontwikkelt zich in relatie tot bepaalde mensen en tot bepaalde plaatsen. Je noemt jezelf Belg omdat je er woont, en wanneer je begint te studeren, noem je jezelf een student. Wanneer je lid wordt van een sportteam,

wordt ook dit een deel van je identiteit. Wat is 'identiteit'? Hebben mensen die tot dezelfde groep behoren, dezelfde identiteit?

2. Reflecteren over je 'externe' identiteit

Geef elke deelnemer zeven kaartjes of post-its. Vraag hen zeven dingen op te schrijven die hun identiteit omschrijven. Laat ze niet te lang nadenken maar het eerste waar ze aan denken, opschrijven waar ze aan denken. Enkele voorbeelden die je kan geven:

meisje/jongen, deel van de familie..., dochter/zoon van..., broer/zus van... vriend van..., enig kind, leerling op de school:..., atleet, nationaliteit, matroos, arbeidersklasse, middenklasse, geïmmigreerd uit..., muzikant, christen, boeddhist, moslim, Chinees, geadopteerd.

Geef de deelnemers een kopie van een lege identiteitstoren (zie figuur hieronder). Laat hen elk voor zich en anoniem de kaartjes op hun eigen toren leggen in de volgorde van belangrijkheid met de belangrijkste elementen bovenaan. De begeleider neemt achteraf alle torens in en hangt ze zelf aan de muur om de anonimiteit van de deelnemers te garanderen. Geef de deelnemers de kans een kijkje te nemen naar de verschillende torens. Hierna start de begeleider een discussie:

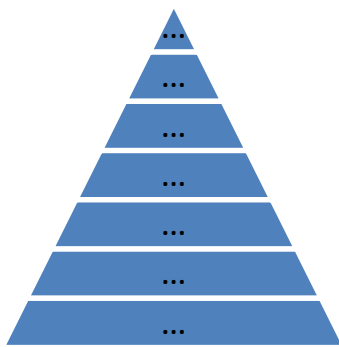
- Zijn de torens gelijk/verschillend?
- Waarom heb je een bepaalde eigenschap bovenaan geplaatst?
- Wanneer je naar je eigen toren kijkt, tot welke groepen behoor je? Noem ze op: (bijv.: Italiaans, hetero, jong, Moslim,...)
- Kan iemand met een andere identiteit tot deze groep behoren?
- Kun je iemand respecteren wanneer je aspecten van zijn/haar identiteit niet respecteert?
- Zijn alle aspecten van je identiteit zichtbaar?
- Hoe zou je je voelen als iemand je alleen maar benadert op grond van één van deze kenmerken?

3. Nabespreking

Identiteit is iets unieks. Iedereen heeft een andere persoonlijke identiteit, ook al behoor je tot een groep die beweert dezelfde identiteit te hebben. Sommige aspecten van een identiteit kunnen erg belangrijk zijn voor de één en onbelangrijk voor de ander.

Mensen trekken zeer snel conclusies op basis van de meest zichtbare aspecten van iemands identiteit (bijvoorbeeld etnische achtergrond, religie, seksuele geaardheid,...) maar voor de persoon zelf zijn dit niet altijd de meest relevante aspecten van zijn/haar identiteit. Deze 'snelle conclusies' noemen we vooroordelen.

Je kunt iemands identiteit respecteren, al begrijp je zijn of haar gedrag niet of keur je het niet goed. Bijvoorbeeld: misschien keur je homoseksueel gedrag af. Toch kun je iemand respecteren wiens seksuele geaardheid deel uitmaakt van zijn/haar identiteit. Identiteit is veel complexer en uitgebreider dan seksuele geaardheid. Je respecteert iemand(s identiteit) en niet slechts een deel van iemand(s identiteit).



Variant 1 (optioneel)



Filmopdracht

4. Taakverdeling

Eén deelnemer bedient de camera. Eén deelnemer regisseert (houdt de tijd bij en zegt 'Actie' en 'Cut').

5. Voorstellen

Laat de andere deelnemers zonder taak zich voor de camera voorstellen met de identiteitstoren in het achterhoofd. Laat de deelnemers dit doen in een aparte ruimte, onder toezicht. Elke deelnemer krijgt 30 seconden om zich voor te stellen. Terwijl een deelnemer gefilmd wordt, kunnen de anderen zich creatief bezig houden door een grote identiteitsmuur te maken met de toren, verf en/of andere materialen.

6. Nadenken over je 'innerlijke' identiteit

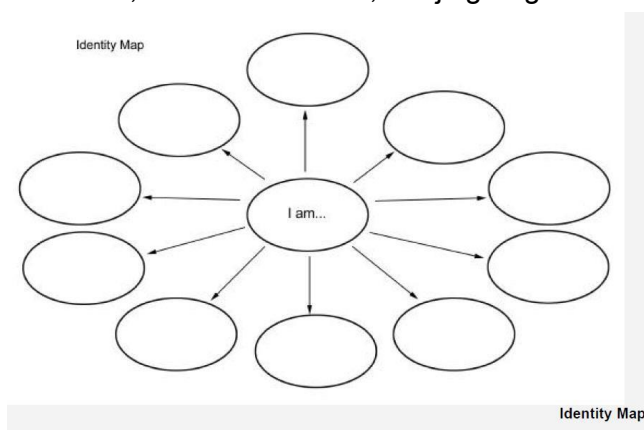
Leg de deelnemers uit dat jullie een gelijksoortige oefening gaan uitvoeren maar nu rond de 'innerlijke' identiteit. Met 'innerlijke' identiteit wordt bedoeld: hoe je jezelf voelt, hoe je jezelf gedraagt, wat je denkt en zegt; ze is subtieler en moeilijker om te identificeren. Ze gaat over:

- Persoonlijkheid
- Culturele achtergrond
- Gevoelens en gedachten over jezelf en anderen
- Emotionele handelingen in het dagelijks leven
- De manier waarop we reageren op en omgaan met stress en uitdagingen
- De manier waarop we communiceren
- De manier waarop we reageren op en omgaan met anderen in ons leven
- De mate waarin we ons verbonden voelen met anderen
- Onze vrienden en familieleden
- Onze relaties

Vraag de deelnemers een mind map te maken van hun innerlijke identiteitskenmerken

Enkele kenmerken die je als voorbeeld kan geven zijn:

open, energiek, liefdevol, afstandelijk, koel, opvliegend, verlegen in grote groepen, eenzaam, pessimistisch, betrouwbaar, een roddelaar, iemand die veel vloekt, iemand die met iedereen vlot contact legt, mondig, stil, lawaaierig, sportief, (niet) romantisch, vriendelijk, benaderbaar, vol zelfvertrouwen, hardwerkend, lui, betrouwbaar, kunstzinnig, logisch, rebels, traditioneel, emotioneel, getalenteerd, goed in wiskunde, een goede vriend, loyaal, een pestkop, ik hou van ballet, ik hou van dieren, ik kijk graag televisie, ik lees graag boeken,...



Variant 2 (optioneel)



Filmopdracht

4. Te verdelen taken

Laat de cameraman en regisseur voor deze oefening van rol wisselen.

5. Voorstellen

Laat de deelnemers zonder taak zichzelf voor de camera voorstellen maar nu met hun innerlijke identiteitsmap als basis. Laat hen dit opnieuw in een aparte ruimte doen, onder toezicht. Elke deelnemer krijgt 30 seconden om zich voor te stellen. Terwijl iemand gefilmd wordt, kunnen de anderen blijven werken aan een grote collectieve groepsmindmap door er innerlijke kenmerken aan toe te voegen.

6. Bekijk de filmpjes met de deelnemers (optioneel)

- Wat denk/voel je wanneer je jezelf op het scherm ziet?
- Wat denk je dat anderen van je denken?
- Was het moeilijker om over je innerlijke kenmerken voor de camera te praten?
- Zo ja, hoe komt dit denk je?
- Waren er sommige filmpjes die exact hetzelfde waren?
- Hoe zou je jezelf voelen wanneer iemand je benadert louter op basis van een van deze kenmerken?
- Conclusie: we zijn allemaal unieke individuen in een wereld met miljarden unieke mensen. Dat is okay.

7. Achtergrondinformatie bij de presentatie (kan makkelijk in een PowerPoint presentatie gegoten worden)

Iedereen wil er goed uitzien op foto's of in filmpjes. Maar hoe definieer je 'er goed uitzien'? Er zijn veel dingen in de manier van communiceren die maken dat de ontvanger een bepaalde indruk krijgt. Er zijn veel verschillende manieren om te communiceren.

- a) Communicatie via de camera
 - a. Camerapositie: hoogte, hoek
 - b. Camerabeweging: met statief, camera in de hand
 - c. Camera kadering: close up, overzicht shot
 - d. Camera compositie: perspectief mogelijkheden, relatie tussen voor- en achtergrond
 - e. Technologie: brandpuntsafstand, focus, inzoomen tijdens opnames, effecten
 - f. Belichting: aanwezig licht (dag/nacht), studiobelichting, extra belichting

- b) Communicatie via de achtergrond
 - a. Locatie: binnen, buiten
 - b. Achtergrond: bestaande achtergrond, gekleurde materialen, posters
 - c. Voorwerpen op de achtergrond: meubilair, mensen
- c) Non-verbale communicatie
 - a. Lichaamshouding: zittend, staand
 - b. Expressie: gelaatsuitdrukking
 - c. Uiterlijk: kledij, kapsel, make-up
- d) Verbale communicatie
 - a. Geluidskenmerken van de stem: hoogte, luidheid, ruwheid
 - b. Keuze en aantal woorden
 - c. Taalkeuze: moedertaal, vreemde taal, dialect, accent

Ruimteschip

De deelnemers stellen zich voor dat ze in hun ruimteschip 5 mensen mogen meenemen voor de aarde verwoest wordt. Ze moeten kiezen uit 8 mensen. Nadat ze hun keuze gemaakt hebben, krijgen ze meer informatie over de beslissing die ze genomen hebben - en dan blijkt dan ze niet alles wisten over hun keuzes...

Doelen

- deelnemers beseffen dat we op stereotypen terugvallen in situaties waar we over weinig informatie beschikken

Duur

- 30 minuten

Materialen

- bord
- markeerstiften

Instructies

1. De begeleider vraagt de deelnemers zich in de volgende situatie in te leven

De aarde staat op het punt vernietigd te worden en moet geëvacueerd worden. Je bestuurt een NASA-ruimteschip met 6 zitplaatsen; er is geen ruimte om te staan en dat zou ook gevaarlijk zijn. Naast jezelf kan je dus maar 5 mensen evacueren. Hieronder vind je een lijst met mensen waaruit gekozen moet worden. NASA had slechts tijd om een minimum aan informatie te geven.

- A. Een (zwarte) activist
- B. Een 16-jarig zwanger meisje
- C. Een kok
- D. Een dokter
- E. Een priester
- F. Een muzikant
- G. Een gewapende politieagent
- H. Een architect

2. De begeleider vraagt elke deelnemer 5 mensen te kiezen die hij/zij wil redden. De begeleider schrijft de keuzes op het bord en kan hierbij de volgende vragen stellen:

- Waarom heb je voor deze 5 mensen gekozen?
- Was er iemand bij over wie je niet twijfelde om hem/haar te kiezen?
- Is er een persoon in de lijst bij die je nooit zou kiezen?
- Kan je de keuze van de andere deelnemers begrijpen? Waarom (niet)?

3. De begeleider gaat verder met het verhaal. Na het vertrek van het ruimteschip stuurt NASA een profiel van de mensen op de lijst, waaruit blijkt dat:

- A. De zwarte activist Mauro heet, 25 jaar oud is en een terrorist is;
- B. Het zestienjarig meisje Lucy heet. Ze werd zwanger tijdens een one-night-stand zonder een condoom te gebruiken, hierbij werd ze besmet met hiv;
- C. De kok heet Johan, is 42, hij is een seriemoordenaar die zijn slachtoffers vergiftigd voedsel voorschotelt;
- D. De dokter heet Jef, hij heeft een diploma in moderne geschiedenis;
- E. De priester heet James, is 37 en is een specialist in de satanische cultus;
- F. De muzikant heet Frank, is 51 jaar oud en speelt triangel, men verdenkt hem er onterecht van homo te zijn, hij heeft vrouwelijke trekjes;

G. De gewapende politieagent heet An, is 84 jaar, zij verzamelt explosieven die gebruikt werden tijdens oorlogen;

H. De architecte heet Marie, is 38, ze ontwerpt uitsluitend tuinen.

4. Nabespreking:

- Welke verwachtingen had je toen je 5 mensen uit de lijst koos?
- Op welke manier werden deze verwachtingen bijgesteld toen je meer te weten kwam over de reizigers die je koos?
- Zou je een andere keuze maken nu je deze extra informatie hebt?
- Als deze oefening echt zou zijn, welke soort mensen denk je dat gered moet worden?

Variant

Je kunt ook in verschillende stappen meer informatie geven over de mensen die gered kunnen worden.

Stap 1: De deelnemers kiezen 5 mensen op basis van één enkele eigenschap (zwarte activist - zwanger - kok - dokter - priester - muzikant - gewapende politieagent - architect).

Stap 2: Je geeft de deelnemers informatie over het geslacht van de mogelijke reizigers (man, vrouw, transgender)

stap 3: Je vertelt de leeftijd van de reizigers.

stap 4: Je geeft alle informatie.

Bij elke stap kun je vragen waarop ze hun keuze baseren. Worden er andere keuzes gemaakt nadat het geslacht of de leeftijd gekend is?

Verander je gender

De deelnemers maken een "naambord" of miniposters met illustraties over zichzelf, waaronder een onbekend aspect. Ze presenteren zichzelf aan de hand van van deze "naambordjes".

Doelen

- de deelnemers hebben nagedacht over de manier waarop maatschappelijke normen onze genderidentiteit, genderexpressie en genderrollen beïnvloeden

Duur

- 10 à 15 minuten

Materialen

- papier voor iedere deelnemer
- tijdschriften met veel foto's
- lijm
- stiften
- kleurpotloden of waterverf
- scharen

Instructies

1. Uitleg

Leg de deelnemers uit wat seksuele identiteit betekent. Er zijn vier onderdelen:

- Geslacht (bij je geboorte): je wordt als man of vrouw geboren, dit wordt bepaald op basis van de geslachtsorganen
- Genderidentiteit: Hoe voel je jezelf? Voel je jezelf mannelijk of vrouwelijk?
- Genderexpressie: Hoe druk je jezelf uit?
- Seksuele geaardheid: word je verliefd op mannen? Vrouwen? Op beiden? Op niemand? Noem je jezelf homo, lesbisch, biseksueel, aseksueel, hetero?

2. Opdracht

Pas dit toe op jezelf. Je werd geboren als? Hoe voel je jezelf? Hoe druk je jezelf uit? Tot wie word je aangetrokken?

- Ken je bepaalde typische vooroordelen over mannen en vrouwen?

- Waarom bestaan deze denk je? Hoe zijn deze vooroordelen ontstaan?

3. Verander jezelf

- Stel je voor dat je tot het andere geslacht zou behoren. Wat zou er veranderen in je leven? In het heden? In de toekomst? Geef enkele aanwijzingen: je relatie met je ouders, broers en zussen, vrienden, liefdespartners, wat verandert er in je vrije tijd, je kledij, je beroep?
- Vraag de meisjes feedback over wat de jongens opsomden en omgekeerd.
- Zijn er vooral positieve of negatieve veranderingen? Zeggen meisjes en jongens andere dingen?

Voorbeelden van wat zou kunnen veranderen:

| <u>Wat zou er voor meisjes veranderen</u> | <u>Wat zou er voor jongens veranderen</u> |
|---|---|
| Geen zwangerschap | Meer aandacht voor het uiterlijk |
| Natte dromen | Sneller volwassen worden |
| Minder aandacht voor gevoelens | PMS (premenstrueel syndroom) |
| Meer vrijheid | Het moederschap ervaren |
| Minder gevaar | Sneller 'hoer' genoemd worden |

Voorbeelden van vooroordelen die genoemd kunnen worden:

| |
|--|
| Mannen hebben een hekel aan shoppen |
| Vrouwen zijn slechte chauffeurs |
| Mannen zijn minder emotioneel dan vrouwen |
| Vrouwen vinden seks minder belangrijk |
| Vrouwen en humor gaat niet samen |
| Mannen zijn minder vaak slachtoffer van geweld dan vrouwen |

Gender onder de loep

De deelnemers bekijken een poster waarop gender normen worden bekritiseerd. In een discussie verkennen ze gevoelens, normen en keuzes.

Doelen

- de deelnemers hebben nagedacht over de manier waarop maatschappelijke normen onze genderidentiteit, genderexpressie en genderrollen beïnvloeden
- de deelnemers hebben hun mening laten uiten
- de deelnemers hebben gereflecteerd over hun eigen genderidentiteit

Duur

- 45-60 minuten

Materialen

- Poster (zie hieronder)
- Wit bord
- Post-its en pennen

Instructies

0. "Verander je gender" (optioneel; opwarming over gender)

1. Poster bespreken

Laat de deelnemers de poster op de volgende bladzijde bekijken. Laat hen in enkele woorden omschrijven wat ze van deze poster denken en/of hoe ze zich hierbij voelen. Vraag of ze zich hierin kunnen vinden? Zijn ze soms ook de verwachtingen beu die bij hun geslacht hoort? Is het moeilijk deze normen te doorbreken?

2. Vrouwelijke en mannelijke eigenschappen

Geef elke deelnemer twee post-its. Laat hem/haar op een post-it schrijven welke eigenschap van hem/haar het meest vrouwelijk is en welke het meest mannelijk ('mannelijk' en 'vrouwelijk' zoals het wordt gezien in onze maatschappij/cultuur). Maak intussen een onderscheid tussen twee categorieën op een wit bord, een roze categorie (vrouwen) en een blauwe categorie (mannen).

3. Gevoelens bij uiten niet-normatieve aspecten

Vraag enkele deelnemers hun mannelijke en vrouwelijke kant luidop te lezen. Vraag hoe het is als je als jongen je vrouwelijke kant uit, vraag hoe het is als meisje hoe het is om je

mannelijke kant te uiten. In welke mate kunnen ze deze kanten tonen, kunnen ze dat doen bij hun vrienden, familie, op school?

4. Uitleg gender continuüm

Plak alle post-its op het witte bord in de bijhorende categorie. Leg uit dat gender eerder een continuüm is dan twee aparte categorieën. Benadruk ook dat verschillen tussen man en vrouw extreem overschat worden in onze maatschappij. Vrouwen komen niet van Venus, mannen niet van Mars. Er zijn veel meer verschillen binnen een groep vrouwen onderling en een groep mannen onderling dan dat er tussen de twee groepen verschillen zijn. De maatschappij legt ons deze grenzen op.

Voorbeeld van een schema:

| <u>Mannen</u> | <u>Vrouwen</u> |
|---|--|
| Mannen en hun post-its met hun meest mannelijke eigenschap | Vrouwen en hun post-its met hun meest vrouwelijke eigenschap |
| Vrouwen en hun post-its met hun meest mannelijke eigenschap | Mannen en hun post-its met hun meest vrouwelijke eigenschap |

Instructies bij de nabespreking

- Was het moeilijk een eigenschap van je eigen sekse te schrijven? Waarom wel of waarom niet?
- Was het moeilijk een eigenschap van de andere sekse te schrijven? Waarom wel of waarom niet?
- Vond je het moeilijk je eigenschap van je eigen sekse te delen met de anderen? En de eigenschap van het andere geslacht? Waarom wel? Waarom niet?
- Schreven zowel vrouwen als mannen dezelfde dingen als hun meest mannelijke eigenschap? En als hun meest vrouwelijke eigenschap? Waarom, denk je?

VOOR ELK STERK MEISJE DAT HET BEU IS TE DOEN ALSOF ZE ZWAK IS, IS ER EEN KWETSBARE JONGEN DIE BEU IS TE DOEN ALSOF HIJ STERK IS. VOOR ELKE JONGEN DIE LAST HEEFT VAN DE NIET AFLATENDE VERWACHTING ALLES TE MOETEN WETEN, IS ER EEN MEISJE DAT HET BEU IS DAT MENSEN HAAR INTELLIGENTIE IN TWIJFEL TREKKEN. VOOR ELK MEISJE DAT HET BEU IS OVERGEVOELIG GENOEMD TE WORDEN, IS ER EEN JONGEN DIE BANG IS OM LIEF TE ZIJN EN TE WENEN. VOOR ELKE JONGEN DIE ZIJN MANNELIJKHEID ENKEL KAN BEWIJZEN DOOR DE BESTE TE ZIJN, IS ER EEN MEISJE DAT VERWETEN WORDT NIET VROUWELIJK GENOEG TE ZIJN ALS ZE WIL PRESTEREN. VOOR ELK MEISJE DIE HAAR SPIKSPLINTERNIEUWE OVEN DE DEUR UITGOOIT, IS ER EEN JONGEN DIE ER GRAAG EEN ZOU HEBBEN. VOOR ELKE JONGEN DIE ERMEE WORSTELT OM ZIJN VERLANGENS NIET TE LATEN DICTEREN DOOR DE RECLAMEWERELD, IS ER EEN MEISJE WIENS ZELFBEELD AANGEVALLEN WORDT DOOR RECLAMEBEELDEN. VOOR ELK MEISJE DAT EEN STAP ZET IN DE RICHTING VAN HAAR BEVRIJDING, IS ER EEN JONGEN DIE DE WEG NAAR DE VRIJHEID IETS MAKKELIJKER VINDT.





Hoe voelt het

De deelnemers krijgen een uitleg over het verschil tussen identiteit en expressie van identiteit. Ze verkennen identiteitkenmerken en kiezen er twee die ze voor zichzelf belangrijk vinden. Daarna krijgen ze te horen dat het in het komende jaar verboden zal zijn deze kenmerken te laten zien. De deelnemers verkennen wat de consequenties van het verbod zijn op wat ze gaan doen, op hun gevoel, en op hun maatschappelijk functioneren.

Doelen

- de deelnemers hebben zich ingeleefd in de pijn, frustratie en gevolgen die iemand ervaart als iemand zijn/haar identiteit verstoort en ontkent

Duur

- 30 minuten

Materialen

- Groot bord of een aantal flip-over vellen

Instructies

1. Teken kolommen

Teken twee kolommen, "Identiteit" en "Expressie". Laat ruimte vrij voor twee andere kolommen of zorg ervoor dat je de pagina kan omdraaien naar een volgende witruimte.

2. Wat omvat "identiteit"?

Stel de deelnemers de vraag 'uit welke elementen zijn onze identiteiten opgebouwd'. Noteer de inbreng van de deelnemers in de kolom "Identiteit". Hou de volgende lijst in het achterhoofd, gebruik deze enkel als de inbreng stilvalt: GENDER, RAS, LEEFTIJD, OPLEIDING, BEROEP, KLASSE, ETNICITEIT, RELIGIE, RELATIE TOT ANDEREN (of ouder, zus, zoon, vriend, echtgenoot, etc.), WOONPLAATS, (NIET) FYSIEK BEPERKT, GEZONDHEID, etc.

3. Benoem (ook) seksuele oriëntatie

Negen op de tien keer zul je iemand moeten vragen naar diens "SEKSUELE ORIËNTATIE". Het is mogelijk dieper in te gaan op het feit dat je meestal moet vragen naar dit aspect van iemands identiteit.

4. Expressie

Vraag de deelnemers vervolgens te brainstormen over de verschillende manieren waarop deze vormen van identiteit uitgedrukt kunnen worden. Antwoorden kunnen bijvoorbeeld zijn ETEN, MUZIEK, KUNST, LITERATUUR, KLEDIJ, KAPSEL, MANIEREN, TEMPO VAN LEVEN, GEKOZEN BEROEPEN OF BEROEPEN DIE JE KAN KIEZEN, MET WIE JE JE VERBONDEN VOELT, TAAL/DIALECT, DAGELIJKSE ROUTINE, TYPE WONING, MET WIE JE OMGAAT, DE MANIER WAAROP JE JE GODSDIENST UIT (Katholicisme in Engeland kan anders geuit worden dan in Brazilië), DE VAKANTIEDAGEN DIE JE VIERT, OVER WIE JE PRAAT, etc.

5. Twee kenmerken kiezen

Vraag de deelnemers vervolgens twee identiteitkenmerken te kiezen die voor hem/haar het belangrijkste zijn. (Mogelijke uitbreiding: vraag de deelnemers deze identiteiten neer te schrijven en deze gedurende enkele minuten te bespreken met een buur. Suggereer dat ze per twee nadenken over andere manieren waarop identiteit kan geuit worden. Dit is namelijk iets erg subtiels en een onbewust proces dat we als vanzelfsprekend ervaren.)

6. Uitleg van het verbod

Laat de deelnemers weten dat er een verbod is uitgevaardigd. Er zit niks anders op dan dit verbod na te komen. Je kan zeggen dat het parlement deze wet gestemd heeft. Als je dit niet naleeft, riskeer je twee jaar loon en je opgebouwd pensioen te verliezen. Je kan ook zeggen dat de directeur van het scholennet deze regel ingevoerd heeft en dat het niet naleven ervan je jouw baan kan kosten, een job die je broodnodig hebt.

De wet/het verbod/reglement luidt als volgt:

De komende twaalf maanden mogen de deelnemers op geen enkele manier de twee identiteiten uiten die ze zonet gekozen hebben. Ze zijn verplicht elk aspect van deze twee vormen van identiteit te verstoppen.

(Deelnemers zouden zich tegen delen van deze oefening kunnen verzetten. Het is misschien nodig toe te geven dat dit een moeilijke en oncomfortabele oefening is. Vraag hen hun uiterste best te doen.)

7. Wat zou je doen

Stel de vraag “Wat zou jij doen?” (Schrijf “DOEN” bovenaan de derde kolom op het bord en “VOELEN” bovenaan de vierde kolom.)

Mogelijke antwoorden voor deze categorie zijn VERHUIZEN/WEGGAAN, WEIGEREN, REBELLEREN. Als eerste reactie zijn dit goede antwoorden. Vraag de deelnemers echter ook om verder te denken. Wat als ze niets anders kunnen dan instemmen, wat als ze niet kunnen verhuizen? Wat als ze nog maar acht jaar oud zijn? Wat als ongehoorzaamheid inhoudt dat je kan sterven, of op z'n minst lastig gevallen of aangevallen wordt, gediscrimineerd?

Hierna zijn mogelijke antwoorden ZICH VERBERGEN, ZICH ISOLEREN, STIEKEM GELIJKGESTEMDEN OPZOEKEN, HET TEGENOVERGESTELDE WORDEN VAN WIE IK BEN, MIJN UITERLIJK VERANDEREN, MENSEN ZOALS IK MIJDEN IN PUBLIEKE RUIMTES, MIJN IDENTITEIT ONTKENNEN, MIJN GEVOELENS ONDERDRUKKEN, etc. (Het is mogelijk tegelijkertijd met de kolommen “DOEN” en “VOELEN” te werken. Als je weinig antwoorden krijgt, ga naar het volgende deel en werk met beide kolommen.)

8. Wat zou je voelen

Stel vervolgens de vraag “Wat zou je voelen?”. Mogelijke antwoorden zijn: DROEVIG, BOOS, EENZAAM, DEPRESSIEF (hier kan geduid worden dat woede die in jezelf gekeerd wordt, kan leiden tot een depressie en depressie tot zelfmoord en ander ‘pre-suïcidaal’/riskant gedrag.) Deze vraag kan ook enkele antwoorden opleveren voor de “DOEN” kolom zoals VERSLAVING AAN ALCOHOL EN ANDERE DRUGS, RISKANT SEKSUEEL EN ANDER GEDRAG, ANGSTIG, SCHULDIG, WANHOPIG, ONGEWENST, JEZELF HATEN, SUICIDAAL, GEFRUSTREERD, VOL WOEDE, VERSLAGEN, EEN LEUGENACHTIG LEVEN LEIDEN, etc.

9. Wat heeft dit te maken met LHBT

Lok een discussie uit door de vraag te stellen “Wat heeft deze oefening te maken met jongeren die homo, lesbisch, biseksueel of transgender zijn of met jongeren die homo’s, lesbiennes, biseksuelen of transgenders in hun vrienden- of familiekring hebben?”

Deelnemers vallen vaak wat stil bij deze oefening en moeten wat aangemoedigd worden om meer te praten. Leg uit dat deelnemers het recht hebben op een veilige schoolomgeving om



ervoor te zorgen dat ze een goede opleiding krijgen en dat ze het recht hebben op ontplooiing.

Loop de kolommen “DOEN” en “VOELEN” met de leerlingen nog eens door en vraag hen hoe waarschijnlijk het is dat jongeren die homo, lesbisch, biseksueel of transgender zijn of jongeren die homo’s, lesbiennes, biseksuelen of transgenders in hun vrienden- of familiekring hebben een goede opleiding krijgen wanneer hij of zij dit DOET en, als gevolg, dit VOELT.

Tien jaar later

De deelnemers krijgen in subgroepen een korte biografie van een 18 jarige. De moeten nadenken over hoe het leven van deze persoon er over 10 jaar uitziet. Ze weten niet dat de biografie in elke groep hetzelfde is, op twee woorden na: de persoon is een *hij, een zij of transseksueel*, en de persoon is *hetero, homo, zwart, wit, of drugsverslaafd*.

Doelen

- de deelnemers hebben nagedacht over onderlinge verschillen en vooroordelen

Duur

- 45 minuten

Materialen

- kopieën van verschillende biografieën
- pen en papier

Instructies

1. Verdeel de deelnemers in vier groepen. De begeleider geeft elke groep een blad met een korte beschrijving van een jongen/meisje van 18 jaar. Elke groep ontvangt dezelfde beschrijving/biografie; het enige verschil bestaat uit één adjectief: homo, zwart, transseksueel of drugsverslaafd.

2. Hoe ziet het leven van deze persoon er 10 jaar later uit? Vraag elke groep hierover na te denken en dit op te schrijven.

3. Vraag elke groep hun verslag voor te lezen. Vraag de deelnemers hoe het komt dat één adjectief een groot verschil in elke biografie kan uitmaken.

Biografie

Francesca/o is een homo (of zwarte, transseksue(e))l(e) of drugsverslaafd(e))meisje/jongen van 18. Zij/hij heeft een diploma in het professioneel technisch onderwijs. Zij/hij houdt van rapmuziek. Zij/hij is zelfverzekerd en extravert en zij/hij spreekt graag af met vrienden op het einde van de straat. Zij/hij danst ook graag en luistert naar muziek op haar/zijn i-pod. Zij/hij weet niet welk beroep hij/zij wil uitoefenen in de toekomst. Gevraagd naar zijn/haar doelen, antwoordt zij/hij enkel "ik wil daar nu nog niet over nadenken".

Waardering of verbreken vriendschap

De leerlingen inventariseren waarom ze vriendschappen aangaan, of juist verbreken. Dat komt rond cirkels op het bord. Dan wordt besproken hoe men ermee zou omgaan als een vriend(in) homo of lesbisch is.

Deze werkvorm kan gebruikt worden voorafgaand aan het bekijken van de voorstelling "Geen Gezicht" van Theater AanZ. Het is in dat geval handig om te vermelden dat je deze les doet als voorbereiding op de voorstelling.

Doelen

- verkennen van waarden rond vriendschap
- beseffen dat sociale uitsluiting op grond van seksuele diversiteit zich niet verhoudt tot de meeste waarden rond vriendschap
- de gelegenheid krijgen hun mening te formuleren en uit te spreken
- informatie krijgen over homoseksualiteit

Duur

- 30 minuten

Materialen

-
- Bord

Instructies

1. U tekent 2 cirkels op het bord. In de ene cirkel schrijft u: voorwaarden/waarden van vriendschap. In de tweede cirkel schrijft u: redenen verbreken vriendschap. U vraagt de studenten eerst voor zichzelf op te schrijven welke antwoorden zij hebben op de vragen:
 - a. Wat vind jij belangrijk in vriendschap?
 - b. Wat zou voor jou een reden kunnen zijn om een vriendschap te verbreken?
2. Na 10 minuten kunt u de studenten klassikaal laten reageren. De reacties noteert u rond de bijbehorende cirkels en bespreekt de reacties kort na. Het gesprek kan gevoerd worden met de hele groep. Uiteraard kan het gesprek ook in kleine groepen gehouden worden.
3. Om de koppeling met het thema homoseksualiteit te maken, krijgen de studenten aan het einde van het gesprek de volgende vraag:



- a. "Je beste vriend(in) geeft aan dat hij/zij homo/lesbisch is. Wat denk je te doen met jullie vriendschap?"
4. Debriefing. De les moet goed geëvalueerd worden aan de hand van een paar vragen.
 - a. Hoe vond je het om de vragen te beantwoorden, c.q. meningen te vormen?
 - b. Denk je dat je de homoseksuele vriend/broer/neef of lesbische vriendin/zus of nicht nu beter kunt begrijpen?
 - c. Denk je dat je jezelf nu anders op zult stellen naar homoseksuele jongeren (mannen/vrouwen)?
 - d. Heb je iets geleerd van deze les?

Tijdens de discussie kunnen diverse vragen voorkomen, of u kunt vragen oproepen. Zie bijvoorbeeld de werkvorm "Vragen over seksuele diversiteit". Het daarbij behorende werkblad met vragen kunt u eventueel bij deze les inzetten. Op dit manier wordt de les wel langer.

Vragen over seksuele diversiteit

De leerlingen bespreken een serie vragen over seksuele diversiteit. Ze wisselen met elkaar kennis uit, zoeken kennis op en maken onderscheid tussen oordeel en vooroordeel.

Doelen

- deelnemers verkennen hoe ze over seksuele diversiteit denken en wat ze weten
- deelnemers vinden informatie over seksuele diversiteit
- deelnemers maken onderscheid tussen oordelen en vooroordelen

Duur

- 30 minuten

Materialen

- Vragen- en stellingenlijst
- Kaartjes
- Enveloppen

Vorbereiding

De docent(e)/ mentor maakt een keuze uit de bijgevoegde vragenlijst en haalt er een aantal geschikte vragen uit. De docent(e)/ mentor schrijft van tevoren de vragen op de kaartjes (één vraag per kaartje), stopt ze in de enveloppen en plakt deze dicht.

Zorg dat u de antwoorden op de vragen kent, zowel voor de algemene vragen over seksuele diversiteit als voor de specifieke vragen over (LHBT specifieke) opvangmogelijkheden in de regio. Welke lokale opvangorganisatie kan bijvoorbeeld omgaan met dreigende eerwraak naar een Marokkaanse of Turkse jongen met homo gevoelens?

Instructies

1. Verdeel de leerlingen in subgroepjes en geeft elke groep een envelop met vragen. Vraag je in groepjes om in 10 minuten zoveel mogelijk vragen te beantwoorden. Loop rond en ga na hoe de discussies lopen.
2. Vraag plenair welke vragen men moeilijk vond en of anderen die kunnen beantwoorden.
3. Een aantal vragen zal bevooroordeelde reacties opleveren, of men zal niet goed weten hoe ermee om te gaan. Het kan ook zijn dat je zelf tijdens het rondlopen merkt dat leerlingen vragen fout of bevooroordeeld beantwoorden en deze niet plenair naar voren brengen. Zeg dat wat je gemerkt hebt en vraag ernaar door. Bespreek de vragen en de mogelijke antwoorden. Probeer bij voorkeur ze niet zelf te beantwoorden of te beoordelen, opties te benoemen en waar nodig je twijfels te uiten

over of een antwoord goed is. Geef liever opdracht om als huiswerk het goede antwoord of genuanceerde antwoorden te zoeken. Als daar geen tijd voor is, beantwoord dan zelf en benadruk wat je *weet* dat feiten zijn (verwijs bijvoorbeeld naar Wikipedia) of andere betrouwbare bronnen) en waarvan je zelf iets *vindt*. Vraag ook steeds bij leerlingen wat ze *weten* en *vinden* en waar die feiten en meningen vandaan komen.

Vragen en stellingen

Oordeel of vooroordeel:

- Hoe weet je of iemand homo of lesbisch is?
- Kun je ook op latere leeftijd homo/lesbisch worden?
- Spreken homomannen en lesbische vrouwen af wie het mannetje en wie het vrouwtje is?
- Kan homoseksualiteit weer overgaan?
- Welke vooroordelen ken je?
- Waar komen vooroordelen over homo's en lesbo's vandaan?
- Homoseksualiteit en religie, kan dat samen?

Scheldgedrag:

- Waarom noemen homo's/ lesbo's zichzelf soms pot of flicker, dat zijn toch scheldwoorden?
- Welke afspraken hebben wij hier binnen de opleiding over scheldgedrag?
- Als twee homo's/lesbo's op straat hand in hand lopen, dan vragen ze toch om reacties?

Vriendschap/uitsluiting:

- Waarom zou je niet meer met je vriend/in willen omgaan als deze homo of lesbisch is?
- Elke groep heeft eigen regels. Welke regels gelden voor jouw vrienden om erbij te horen?

Je inleven:

- Waarom vinden sommige jongeren het moeilijk aan iedereen te vertellen dat ze homo / lesbisch zijn?
- Hoe kun je jouw vriend of vriendin ondersteunen als deze je vertelt homo/ lesbisch te zijn?
- Is homoseksualiteit erfelijk? Of wordt je homoseksueel als je wordt verleid?
- Vanuit mijn professionele beroepshouding moet ik op de werkvloer en op school al mijn collega's (medestudenten) en cliënten gelijk behandelen. Discriminatie wegens ras, cultuur, religie en seksuele geaardheid, is niet toegestaan.



- Mag ik mijn persoonlijke mening boven een professionele houding laten gaan?
- Ik ben lesbisch/homo, maar mijn ouders willen dat ik ga trouwen met een man/vrouw, wat moet ik doen?

Kennisvragen:

- Wat betekent de roze driehoek en waarom wordt ze soms gedragen?
- Waarom gaan homo's/ lesbo's soms naar eigen cafés, sportvereniging?
- Hoeveel procent van de mensen is homoseksueel denk je?
- Is homoseksualiteit een ziekte?
- Wat is artikel 1 en wat staat erin?
- Wat is de Veilige Haven?
- Welke instanties komen op voor homoseksuele jongeren?

Het enveloppenspel

De deelnemers krijgen elke een envelop met een vraag erin. Ze mogen kiezen aan wie ze de vraag stellen. Het antwoord moet worden gegeven alsof de antwoorder zelf homo of lesbisch is. Aan het eind bespreken de deelnemers hoeveel ze wisten en hoe het was zich in te leven.

Doelen

- Leerlingen beseffen welke vragen homo's en lesbiennes vaak krijgen
- Ze denken na over hun gevoelens bij het antwoorden
- Ze realiseren zich hoeveel ze (niet?) weten over homo/lesbische/bi levens
- De deelnemers hebben geprobeerd zich in te leven in de situatie van LHB personen

Duur

- 30 à 45 minuten

Materialen

- papier voor iedere deelnemer
- tijdschriften met veel foto's
- lijm
- stiften
- kleurpotloden of waterverf
- scharen

Vorbereiding

Maak enveloppen met vragen (zie bijlage). Maak voor elke deelnemer één envelop waar één vraag in zit. (Variatie: je kunt alle vragen in elke enveloppe doen en de deelnemers vragen er een uit te kiezen).

Instructies

1. Maak duidelijk dat dit een spel is en dat jij degene bent die niks weet. De deelnemers spelen de alwetende homo's en lesbiennes. Het spel bestaat uit vragen, die in enveloppen zitten. Een envelop mag pas geopend worden als de begeleider dat aangeeft.

2. Je start het spel door een deelnemer aan te wijzen die zijn/haar envelop opent. Hij/zij kiest vervolgens een andere speler uit de groep en stelt hem/haar de vraag die hij/zij in zijn/haar envelop vindt.
3. Nadat de andere speler de vraag heeft beantwoordt, kan hij/zij de envelop in haar/zijn hand openen. Deze deelnemer kiest opnieuw een andere deelnemer om de vraag te beantwoorden. Dit gaat door totdat elke persoon vragen gesteld en beantwoord heeft. De begeleider stelt enkel verduidelijkende vragen en informatie op basis van het antwoord van de deelnemers.
4. Na het spel: stel de deelnemers de volgende vragen:
 - Zijn er vragen waarover de groep wil discussiëren?
 - Hoe voelde het om de vraag te beantwoorden als 'homo' of 'lesbienne'?
 - Zou je altijd eerlijk op de vragen antwoorden als je echt homo of lesbisch was? En als je hetero was?

Bron

Omgaan met taboes - Empowerment Lifestyle Services/EduDivers

Mogelijke vragen voor in de enveloppe

| |
|---|
| Hoe weet iemand of hij/zij homo/lesbisch/biseksueel is? |
| Hoe kunnen ouders reageren wanneer hun kind hen vertelt dat hij/zij homo/lesbisch/biseksueel is? |
| Kan je homo/lesbisch/biseksueel worden? Komt dit door opvoeding? |
| Wat willen biseksuelen werkelijk? |
| Hebben homoseksuele mensen andere hormonen dan hetero's? |
| Waar staat de regenboogvlag voor? |
| Waarom noemen sommige homoseksuelen zichzelf queer? |
| Hoe komt het dat er vandaag de dag meer homo's, lesbiennes en biseksuelen zijn? |
| Waarom trouwen sommige homoseksuele mensen? |
| Kan iemand homo/lesbisch of biseksueel worden wanneer hij/zij ouder is? |
| Denk je dat koppels van hetzelfde geslacht afspreken wie van hen 'de man' is en wie 'de vrouw' in de relatie? |
| Waarom zijn sommige homomannen vrouwelijker dan andere? |
| Waarom zijn sommige lesbische vrouwen mannelijker dan andere? |

Een wedstrijdje LHB-Tterminologie

Leerlingen krijgen twee tabellen met termen en definities (of losse kaartjes). De opdracht is om de juiste definitie bij elke term te vinden. Als dit gelukt is, worden eventuele vragen beantwoord en er wordt besproken waarom het belangrijk is zulke termen te kennen en te gebruiken.

Doelen

- Deelnemers hebben meer inzicht gekregen in LHB-Tgerelateerde terminologie
- Deelnemers hebben meer gereflecteerd op waarom zij wel of niet bepaalde terminologie gebruiken

Duur

- 45 minuten

Materialen

- Kaartjes met termen en definities (zie bijlage).

Vorbereiding

- Maak kaartjes van alle uitspraken uit de 2 tabellen (in totaal 23).
- Let op: wanneer er deelnemers zijn met verschillende culturele achtergrond, kan het concept van LHB-Tgezien worden als een gedrag in plaats van een identiteit. Er kunnen dan vragen daarover opkomen.
- Wees bekend met de terminologie

Instructies

1. Verdeel de 23 kaarten die u gemaakt hebt; geef er één per deelnemer. Als alle kaarten uitgereikt zijn, vraag de deelnemers dan om in het rond te lopen om de "matches" te vinden. Wie het eerst zijn "match" heeft gevonden heeft gewonnen en gaat anderen helpen.
2. Wanneer iedereen zijn match heeft gevonden, roep de groep dan bij elkaar en bespreek de terminologie informatief. Sommige termen zijn voor de hand liggend en vragen weinig toelichting. Andere zullen echter opheldering en uitleg nodig hebben. Help deelnemers om de verschillen tussen de termen te begrijpen. Wijs op de

verschillen tussen homofobie en heteronormativiteit en beantwoord de vragen met betrekking tot transgender mensen die ongetwijfeld zullen opkomen. Benadruk de impact die taal heeft op de manier waarop we ideeën internaliseren en het belang om mensen met behulp van accurate en respectvolle terminologie te beschrijven. Wijs erop dat taal zich constant ontwikkelt en dat in taal vak nieuwe termen worden geïntroduceerd. Benadruk ook dat veel mensen daarom labels liefst verwerpen. Het is cruciaal dat we aannames en generaliseringen vermijden als het aankomt op de taal waarmee we anderen beschrijven.

3. Discussie. Discussieer verder over de volgende vragen:
 - a. Waarom is het belangrijk om accurate en inclusieve terminologie te gebruiken wanneer we anderen beschrijven?
 - b. Welke vragen of verwarring heb je met betrekking tot de taal die homoseksuele, lesbische, biseksuele of transgender mensen beschrijft?
 - c. Is de LHBT-terminologie in jouw ervaring goed begrepen en gebruikt op jouw school?

Variant

Als alternatief kun je kopieën uitdelen van de “Matching tabellen” en ze individueel of in kleine groepen laten invullen en dan naar stap 2 gaan.

Antwoorden

| | |
|----|---|
| 1 | B |
| 2 | F |
| 3 | J |
| 4 | E |
| 5 | K |
| 6 | I |
| 7 | D |
| 8 | M |
| 9 | G |
| 10 | A |
| 11 | C |
| 12 | H |
| 13 | L |
| 14 | O |
| 15 | N |

Bron

GLSEN Safe Space Kit, GLSEN Lunchbox, aangepast door EduDivers.



Matching tabellen

| |
|---------------------------|
| 1. Seksuele oriëntatie |
| 2. Lesbisch |
| 3. Genderidentiteit |
| 4. Gender expressie |
| 5. Transgender |
| 6. Homo |
| 7. Gender non-conformisme |
| 8. Androgyn |
| 9. Biseksueel |
| 10. Transfobie |
| 11. Homofobie |
| 12. Heteronormativiteit |
| 13. Queer |
| 14. Intersekse |
| 15. Polyamorie |

| |
|---|
| A. De irrationele angst of aversie voor transgender mensen van degenen die geacht worden de maatschappelijke normen wat betreft genderidentiteit of gender expressie te breken of te vervagen. |
| B. De innerlijke gevoelens van degenen tot wie we ons seksueel en emotioneel aangetrokken voelen. Er zijn verschillende soorten: homo, lesbisch, hetero, biseksueel, aseksueel... |
| C. Verwijst naar een irrationele angst of aversie voor homoseksualiteit of lesbische, homoseksuele of biseksuele mensen. |
| D. Een identiteit van een persoon van wie de genderidentiteit niet in lijn is met haar of zijn sekse zoals dat bij geboorte is overgedragen en/of van wie de gender expressie non-conformistisch is. |
| E. De psychische kenmerken, het gedrag en de zelfpresentatie van een individu die traditioneel verbonden zijn met hetzij mannelijkheid of vrouwelijkheid, zoals: voorkomen, kleding, manieren, spreekgewoonten en sociale interacties. Hoe je jezelf uitdrukt naar de buitenwereld toe. |
| F. Een seksuele oriëntatie en/of identiteit van een persoon die als vrouwelijk is geïdentificeerd en die zich seksueel en emotioneel aangetrokken voelt tot andere vrouwen. |
| G. Een seksuele oriëntatie en/of identiteit van een persoon die zich seksueel en emotioneel aangetrokken voelt tot mannen en vrouwen. |
| H. Is van toepassing op houding, vooroordeel en discriminatie ten gunste van heteroseksualiteit en heteroseksuele relaties. Het sluit de aanname in dat iedereen heteroseksueel is of dat mannelijke/vrouwelijke aantrekkingskrachten en relaties de norm en daarom superieur zijn. Het is het geloof dat iedereen hetero is of zou moeten zijn en dat andere seksuele oriëntaties abnormaal zijn. |
| I. Een seksuele oriëntatie en/of identiteit van een persoon die zich seksueel en emotioneel aangetrokken voelt tot leden van hetzelfde geslacht. |
| J. Hoe we onszelf identificeren in termen van onze gender. Het innerlijke gevoel van man of vrouw zijn. Het is onafhankelijk van je geslacht. |
| K. Identiteit van een persoon die gender karakteristieken en/of gedrag heeft die niet overeenkomen met traditionele of maatschappelijke gender verwachtingen. Een paraplueterm die travestie, transgenderisme en transseksualisme omvat. |
| L. Een persoon die mensen niet wil labelen. Hij verwerpt de verschillende soorten van labels die er zijn met betrekking tot seksuele oriëntatie: homoseksueel, lesbisch, biseksueel, hetero. Hij houdt ook niet van de scheiding in gender, tussen man en vrouw. |
| M. De kenmerken of de natuur bezitten van zowel man-zijn als vrouw-zijn, noch specifiek vrouwelijk, noch specifiek mannelijk. |
| N. Een levenswijze waarin men open staat voor het gelijktijdig hebben van meer dan één liefdesrelatie, waarbij ook ruimte is voor seksualiteit op de voorwaarde dat het gebeurt in openheid en eerlijkheid en met medeweten en instemming van alle betrokkenen. Verwant aan maar niet te verwarren met polygaam (seksueel gedrag). |
| O. Bij een intersekse conditie vertoont een lichaam zowel mannelijke als vrouwelijke kenmerken. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen het fenotypische geslacht (uitwendig man of vrouw), het gonadale geslacht (het geslacht op basis van de aanwezige gonaden (geslachtsklieren)) en het genetische geslacht (aanwezigheid van X- en/of Y-chromosomen) en deze kunnen in vele combinaties met elkaar voorkomen. Vroeger wel "hermafroditisme" genoemd, dit wordt nu beschouwd als onvolledig en zelf beledigend. |

Zinnen over seksuele diversiteit afmaken

Zinnen over seksuele diversiteit afmaken

De deelnemers krijgen een hand-out met 15 vragen. Ze mogen zelf kiezen welke vragen ze willen beantwoorden. De begeleider bespreekt de antwoorden met de groep en laat zien dat er meerdere meningen zijn over niet-informatieve vragen. Dat is prima, zolang men niet oproept tot haat, uitsluiting en geweld, of een stereotype beeld als een feit presenteert.

Doelen

- Er is een dieper begrip van hoe mensen zich voelen over LHBT onderwerpen
- Er is ingezien dat iedereen andere gedachten heeft over LHBT onderwerpen

Duur

- 30 minuten

Materialen

- Hand-out "Maak de zinnen af"

Instructies

1. Geef de hand-out aan elke deelnemer en vraag ze om de zinnen af te maken. Ze kunnen kiezen welke ze willen afmaken, zodat als ze zich niet comfortabel voelen om er één te doen, ze een andere kunnen kiezen. Ze moeten er wel minimaal één beantwoorden. Benadruk dat het geen test is, maar slechts een manier om een overzicht van meningen over LHBT-onderwerpen te verkrijgen.
2. Begin met de eerste vraag en vraag wie die vraag heeft afgemaakt. Vraag ook andere deelnemers wie deze vraag heeft gedaan en concludeer of iedereen ermee eens is of dat er een verscheidenheid aan meningen en definities is. Druk niet uw eigen gezichtspunt door (maar u kunt die natuurlijk wel kenbaar maken).
3. Bespreek een paar andere vragen die door leerlingen beantwoord werden. Als deze slechts zinnen zijn die elk door één leerling zijn afgemaakt, vraag dan hoe anderen die zinnen zouden afmaken. Bespreek de gegeven antwoorden kort en vat ze samen. Benadruk dat iedere persoon het recht heeft om zijn of haar eigen mening te geven.
4. Sluit de oefening af door te concluderen dat mensen verschillende opvattingen hebben over LHBT-onderwerpen en dat het interessant is om deze visies te delen. Maak daarbij een uitzondering voor antwoorden die oproepen tot haat, uitsluiting en geweld, of een stereotype beeld als een feit presenteert. Leg uit dat er wel vrijheid



van meningsuiting is, maar niet vrijheid om mensen met geweld te bedreigen. Er kan alleen maar vrijheid van meningsuiting zijn als je anderen in hun waarde laat.

Ahmed Marcouch zei tegen Marokkaanse jongeren: "Als je wilt dat Nederlandse autochtonen jou respecteren, dan moet je beginnen met hen te respecteren."

Bron

GALE, Toolkit Working With Schools 1.0

WERKBLAD Maak de zinnen af

Maak één of meer van de volgende zinnen af. Je mag zelf kiezen welke. Als er schuine streepjes in de zin staan, maar je kiezen welk woord je wegstreept en welke je laat staan.

1. Geef een korte definitie van LHBT. LHBT is...
2. Als een man make-up draagt, denk ik...
3. Ik kan LHBT mensen (niet) herkennen, omdat...
4. Als een 12-jarige zegt dat hij/zij homo/lesbiënne/bi/transgender is, denk ik...
5. HIV is / is niet een ziekte die veroorzaakt is door LHBT, omdat...
6. Als ik aan twee vrouwen denk die samen de liefde bedrijven, voel ik...
7. Als iemand denkt dat ik een LHBT persoon ben, voel ik...
8. Lesbische en biseksuele vrouwen lijden aan dubbele discriminatie, omdat
9. Kinderen die door twee personen van hetzelfde geslacht opgevoed worden, zullen zijn...
10. Als ik denk aan twee mannen die de liefde bedrijven, voel ik...
11. Als iemand zegt dat homo zijn modieus is, dan zeg ik...
12. Als ik erachter kom dat mijn docent homo/lesbiënne/bi/transgender is, dan...
13. Als ik hoor "Dat is zo gay", dan denk ik dat...
14. Ik denk dat homo/lesbische gevoelens aangeboren/aangeleerd zijn, want...
15. Wat ik zou willen weten over LHBT is...

SEKSUELE VORMING

EduDivers ontwikkelde een korte lessenserie over relaties en seksualiteit die bestaat uit 5 lessen.

1. Sekswoordeboek (uitleggen van termen en het samen vaststellen van welke woorden je wilt gebruiken)
2. Een spel met vragenkaartjes over basiskennis en een spel met vragenkaartjes over houding.
3. Een spel met vragenkaartjes over relatiekeuze-scenario's en seksuele keuzescenario's.
4. Een les over homoseksualiteit.
5. Een les over Grenzen aan seksueel gedrag. Deze oefening sluit aan op de sleutelweken. In het 3e jaar kan dit thema terugkomen, maar dan met de focus op gedrag van cliënten en hoe je daar als professional mee omgaat.

Oorspronkelijk adviseerde EduDivers voor de vragenkaartjes de bordspellen [Girls Choice en Boys R Us](#) van Rutgers, die in gescheiden jongens- en meidengroepen worden gespeeld. De spellen bevatten basiskennisvragen, houdingsvragen en scenariovragen.

De spellen zijn momenteel echter moeilijk verkrijgbaar en bij nader inzien nogal heteronormatief. EduDivers heeft nieuwe vragensets ontwikkeld en een eenvoudig spelmethode. Belangstelling? Vraag ze op via info@edudivers.nl.



Sekswoordenboek

De deelnemers brainstormen alle mogelijke woorden die met seks te maken hebben. In de groep wordt nagegaan wat elk woord betekent en wat voor type woord het is (formeel, informeel, schuttingtaal, pornojargon etc.), maken een "naambord" of miniposters met illustraties over zichzelf, waaronder een onbekend aspect. Ze presenteren zichzelf aan de had van deze "naambordjes".

Doelen

- De groep heeft verkend en besloten welke woorden ze willen gebruiken tijdens seksuele vorming
- De deelnemers kennen de betekenis van de door hen gebruikte woorden over seksualiteit

Duur

- 30 minuten

Materialen

- bord, flap of whiteboard

Instructies

1. Leg uit dat we het gaan hebben over seksualiteit. Dat is iets waar we niet vaak over praten. Veel mensen gebruiken ook hele verschillende woorden, en soms begrijpen we verschillende dingen. Daarom beginnen we deze lessen met het maken van "ons" eigen sekswoordenboek. Eerst noemen we alle woorden op die we kennen. Daarna bespreken we wat de woorden betekenen. Tenslotte kiezen we samen welke woorden we willen gebruiken.
2. Brainstorm met de klas over alle woorden die ze kennen. Ga er nog niet op in maar schrijf alles op het bord. Dus inclusief scheldwoorden en pornografisch jargon.
3. Loop vervolgens alle woorden na en vraag of iedereen weet wat ze betekenen. Zeg eerlijk als je sommige woorden zelf niet weet en doe bij minder gebruikelijke pornografische woorden of straattaal alsof je het niet weet. Zo bevorder je dat de leerlingen meer durven toe te geven dat ze iets niet weten, of in ieder geval dat er een uitleg komt.
4. Vraag bij welke woorden de leerlingen zich prettig, neutraal en niet prettig voelen. Spreek af dat je in de klas de woorden gebruikt die prettig of neutraal zijn. Als er geen woorden zijn om sommige essentiële zaken neutrale te beschrijven, leg dan uit dat er



Latijnse en Nederlandse woorden zijn, die door dokters worden gebruikt. Ze zijn soms een beetje lang of ingewikkeld, maar ze klinken wat meer neutraal. Denk aan geslachtsgemeenschap/coïtus, penis, vagina, anus, clitoris. Je kunt afspreken dat "met elkaar naar bed gaan" hetzelfde is als geslachtsgemeenschap, zolang iedereen maar weet dat als we hier zeggen "met elkaar naar bed gaan", dat we "beleefd" taalgebruik hanteren voor geslachtsgemeenschap.

5. Hang een nette versie van het woordenboek op de muur tijdens de lessen seksuele vorming, of deel het uit. Het is ook goed om een brievenbus neer te zetten voor alle vragen die deelnemers niet hardop willen stellen. Bereid je wel erop voor dat je alle vragen serieus en neutraal beantwoordt (zie voorbeeld).

Wat is goede voorlichting over homoseksualiteit?

De deelnemers krijgen twee films over homoseksualiteit te zien en proberen te bepalen welke de beste trigger is voor een goede voorlichting, en wat men daarna moet doen om effecten te bereiken.

Doelen

- De deelnemers verkennen welke precieze doelen ze hebben met voorlichting en welke methoden daarbij kunnen horen.

Duur

- 60 minuten

Materialen

- Videoprojectie
- Film Ruben
- Film Uitgesproken

Instructies

1. Bekijk de films

Kondig aan dat je twee voorlichtingsfilms gaat zien over hetzelfde onderwerp maar met een verschillende benadering. De kijkopdracht is om te bedenken wat de makers met de film beogen, en welk film je het meest waardeert en waarom. Vertoon de films zonder discussie tussendoor.

2. Bespreking verschillen

- Bespreek de eerste indrukken. Deze gaan vaak over welke film men persoonlijk het meest aansprak en soms de acteerkwaliteit.
- Vraag door naar wat de verschillen zijn. Deze zijn: In “Ruben” is de hoofdfiguur homo, hij is enigszins feminien, het speelt op het platteland, het is een traditioneel verhaal over dat hij gepest wordt en dan zelfmoord wil plegen, dit moet empathie opwekken en de maker hopen dat dit tot meer begrip en tolerantie leidt. In “Uitgesproken” is de hoofdfiguur hetero, zowel hij als zijn homovriend zijn mannelijk en sportief, het speelt in de grote stad, het is een verhaal over hoe een hetero moet kiezen tussen zijn loyaliteit aan zijn vriend of meedoen met het pesten door zijn andere (macho)vrienden. De makers hopen

dat heteroleerlingen door na te denken over dit dilemma eerder kiezen voor echte vriendschap en tolerantie dan voor meelopen met een discriminerende groep.

3. In kaart brengen succesfactoren triggers

Leg uit dat een film op zich nog geen voorlichting is, maar een “trigger” voor een discussie en werkvormen, waarmee je wel effect kunt bereiken. Discussieer over welke film de beste trigger is. Dit zal afhangen van de situatie; er is niet één goed antwoord. Zo blijkt dat “Ruben” goed aanslaat op plattelandjongeren en vooral bij meisjes die medelijden hebben. Macho-jongens vinden Ruben te veel een mietje en durven daardoor geen medelijden te tonen. In de grote steden werkt “Uitgesproken” beter, maar het hangt af van de klassen en macho-jongens kunnen de discussie lastig vinden omdat het eigenlijk over henzelf gaat. Vraag eerst naar wat de studenten vinden, vul hen dan met deze informatie aan. Maak een lijstje van factoren die beïnvloeden of een film een goede trigger is.

4. Van trigger naar voorlichting

Vertel dat een trigger leidt tot allerlei emoties, maar dat de echte voorlichting bestaat uit het verwerken van die emoties en het stapsgewijs begeleiden van de leerlingen:

1. emotie uiten
2. reflecteren op emotie en houding (wat zit erachter?)
3. heroverwegen (heb ik de juiste informatie, is mijn mening/gevoel wat ik echt wil, wat is het alternatief?)
4. conclusie en voornemens (leerlingen helpen een prosociale keuze te maken en dit te vertalen naar voorgenomen gedrag, liefst iets dat heel concreet en binnenkort is)

Voor elke van deze stappen kan je verschillende methoden gebruiken:

Emoties verwerken: het best in kleine vertrouwde groepjes, met weinig woorden en vaak met spelletjes.

Reflecteren: meer verbale oefeningen, onderzoekopdrachten, luiste- en doorvraag oefeningen, uitstelen van oordelen, dialoog.

Heroverwegen: spelen met diverse opties, via discussie, debat, keuzeoefeningen, analyserend rollenspel, stellingenspel.

Voornemens maken: casusbesprekingen, gezamenlijke opdrachten, samenwerking voor oplossingen, presentaties, rollenspel om te experimenteren met scenario's.

Vraag nu de groep te verdelen in twee helften. In de ene helft bespreekt men hoe een les met verschillende werkvormen eruit kan zien om “Ruben” tot effectieve voorlichting te maken, en de andere helft bespreekt hoe men zo “Uitgesproken” tot effectieve voorlichting kan maken.

Laat de helften hun oplossingen aan elkaar presenteren en vragen daarover stellen.

Grenzen aan seksueel gedrag

De deelnemers bedenken mogelijke seksuele incidenten die in hun eigen omgeving of in hun toekomstige werk kunnen voorvallen en kennen deze een groene, geel, rode of blauwe vlag toe. In de discussie hierover blijkt dat de kleur van de vlag vaak afhangt van de situatie, maar dat er naast situaties en lokale normen ook wettelijke grenzen zijn.

Doelen

- De deelnemers leren grenzen aan seksueel gedrag beter kennen
- Ze verkennen hoe lokale normen, situaties, beroepsrichtlijnen en wetten een rol spelen in grenzen
- De deelnemers beseffen dat empowerment een belangrijke rol speelt in het aangeven van grenzen
- De deelnemers beseffen dat hun eigen waarden en normen niet de enige zijn die bepalen of iets grensoverschrijdend is

Duur

- 60 minuten

Materialen

- Hand-out met casussen, waaronder blanco casussen
- Rode, groene, gele en blauwe markers

Instructies

1. Leg uit dat er we gaan verkennen welk seksueel gedrag acceptabel is en welk gedrag grensoverschrijdend is. Als u de werkvorm "democratisch gedrag" al heeft gedaan, kunt u verwijzen naar de vier vlaggen die daarin gebruikt zijn. Zo niet leg dan uit dat we met vier vlaggen werken:
 1. Groen (prosociaal en gepast gedrag)
 2. Geel (onduidelijk of gedrag gepast is, risico dat het verkeerd opgevat wordt)
 3. Rood (eenmalig antisociaal of ongepast gedrag)
 4. Blauw (regelmatig terugkomend antisociaal of ongepast gedrag)
2. Geef de studenten in subgroepen een hand-out met casussen en leg uit dat ze zelf ook casussen mogen toevoegen. Laat elke subgroep aangeven welke casus onder welke vlag valt en waarom. Als de casus een vlag gekregen heeft, laat de groep dan



- ook nadenken over of de casus dezelfde vlag zou houden in andere situaties. Laat de groep formuleren waar het van afhangt of een casus rood, geel, groen of blauw is.
3. Laat de groepen plenair terug rapporteren over de casussen waar ze het meest over gediscussieerd hebben. Geef de andere groepen ruimte om commentaar te geven.
 4. Sluit de oefening af met een samenvattende conclusie, waarbij je in ieder geval aangeeft wat de wettelijke grenzen zijn en de richtlijnen van de beroepsgroep. Deel bij voorkeur daarover een factsheet uit, waarover je eventueel examineert. Vergeet niet om aan te geven dat homofobe of transfobe intimidatie (ook) niet toegestaan is.

Casussen seksueel gedrag

| | | |
|--|--|---|
| <p>01. Saïd gaat met Aïsha. Ze zitten in een park met elkaar te kletsen en te zoenen. Hij gaat met zijn had onder haar blouse.</p> | <p>02. Pedro roept op de gang "homo" naar een Mohammed. Pedro zegt dat hij er niks mee bedoelt, het is een grapje want die Mohammed student gedraagt zich als een watje.</p> | <p>03. Karlijn draagt vandaag een kort shirt met de tekst: "touch me!" Een jongen geeft haar ene tikje op haar billen. Hij zegt: "dat wil je toch?"</p> |
| <p>04. Meneer Jansen is dement en wil nogal eens "spontaan" uit de hoek komen. Tijdens de avondmaaltijd doet hij zijn broek open en legt zijn geslacht op tafel. Hij kijkt wezenloos voor zich uit.</p> | <p>05. Mevrouw Gösün wil alleen gewassen worden door Moslim verzorgsters. Elke andere manier is volgens haar <i>haram</i>.</p> | <p>06. Karel wil contact maken met Jan. Om hem te interesseren stuurt hij hem een foto van zijn penis.</p> |
| <p>07. Een groepje kinderen in de opvang speelt met elkaar. Ze spelen "doktertje" en je ziet dat ze elkaar deels hebben uitgetekend en elkaars geslachtsdelen onderzoeken. Ze zijn heel ernstig en vol aandacht.</p> | <p>08. Marissa en Vincent zijn al een tijd aan het daten. Ze staan in een hoek te zoenen. Vincent wrijft met zijn lichaam tegen Marissa en zij voelt dat hij opgewonden is. Ze zegt: "hou op, we zijn hier op school!"</p> | <p>09. Marcia heeft een blote foto gedeeld met haar vriend Sergio. Nadat deze relatie is uitgegaan, mailt Sergio's nieuwe vriendin Clarissa de foto via zijn telefoon naar een stel vrienden, die het verder delen. Men lacht er een beetje over, maar niet hardop.</p> |
| <p>10. Je eigen situatie...</p> | <p>11. Je eigen situatie...</p> | <p>12. Je eigen situatie...</p> |

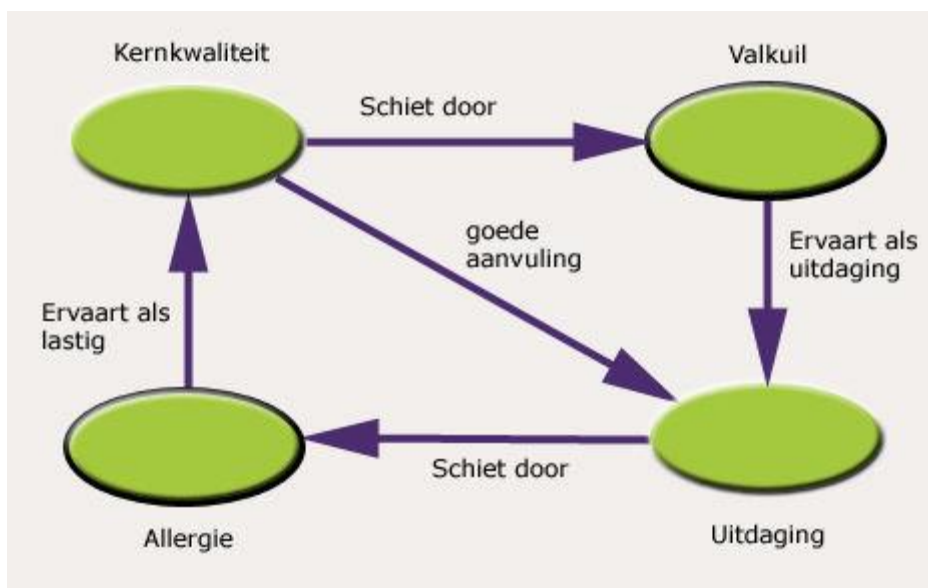
LOOPBAANBEGELEIDING

Het kernkwaliteiten kwadrant

Wat is een kernkwaliteit

Daniel Ofman introduceerde in zijn bestseller "Bezieling en kwaliteit in organisaties" het kernkwadrant. Hij definieert kernkwaliteiten als volgt: "Eigenschappen die tot het wezen (de kern) van een persoon behoren: ze doordringen de hele mens en stellen al diens meer of minder in het oog springende eigenschappen in een bepaald licht. Een kernkwaliteit is de specifieke sterke eigenschap waar we bij hem of haar direct aan denken".

Kernkwaliteiten kun je niet leren, bij vaardigheden is dat wel het geval. Je kunt ze wel ontwikkelen. En in dat ontwikkelingsproces ligt juist onze uitdaging! Dat proces is individueel en is sterk afhankelijk van ieders levensloop en leefomstandigheden of op welke wijze een beroep op ons wordt gedaan.



Oefening 1

1. Bedenk wat jij ervaart als je beste "kernkwaliteit". Schrijf dat in het eerste deel van het kwadrant. (kwadrant = schema met vier vakken)
2. Ga na wat er gebeurt als je deze kwaliteit zwaar overdrijft. Dat is je valkuil. Schrijf dit in het tweede deel van het kwadrant.
3. Bedenk wat je kunt doen om je valkuil te voorkomen. Dat noemen we je uitdaging. Schrijf dit in het derde deel van het kwadrant.

4. Bedenk wat er zou gebeuren als je deze uitdaging zou overdrijven.
Hoogstwaarschijnlijk is dat het tegenovergestelde van je kernkwaliteit. Dit noemen we je allergie. Schrijf dit in het vierde deel van het kwadrant.
5. Geef een korte samenvatting van je kernkwaliteit, je uitdaging en je allergie aan de andere leden van je groep.

Oefening 2

1. Terwijl andere leden van je groep vertellen over hun kernkwaliteiten, maak je korte aantekeningen op een papiertje. Je noteert of je vanuit je eigen ervaring met je medestudent dezelfde indruk hebt gekregen als de presentatie, of juist een andere. Je kunt dit kort opschrijven als "++" (zie ik vaak, "+" (zie ik geregeld), "-/+" (zie ik soms), "-" (dat herken ik niet), "--" (ik heb juist het tegendeel gezien). Als je een voorbeeld hebt, kan je dat kort erbij schrijven. Geef tenslotte een kort compliment voor iets wat je goed vindt aan die student. Als je klaar bent met je commentaar, vouw je het papiertje op en geef je het briefje aan hem of haar.
2. Na de ronde leest iedereen het commentaar in stilte. Tel hoeveel scores je hebt. Bedenk wat dit betekent: zien anderen je kernkwaliteit op dezelfde manier als je die zelf ziet, of zien mensen anderen dingen?
3. Iedereen geeft een korte reactie op de commentaren van anderen. Je hoeft daarbij niet in te gaan op wat er letterlijk staat.

Bijlage: voorbeelden van kwaliteiten

Je kunt deze lijst gebruiken om vertrouwd te raken met het kernkwadrant. Maar het is beter om deze kwaliteiten niet over te schrijven maar je eigen woorden te vinden; ze moeten bij je passen. Het resultaat kan je ook goed gebruiken bij het maken van je profiel in je cv, in je sollicitatiegesprek, maar ook in je werk; in relatie tot je collega's of privé; in relatie tot vrienden, kennissen en familie.

| KERNKWALITEIT | VALKUIL | ALLERGIE | UITDAGING |
|------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| servicegericht | grenzeloos | hard / star | grens stellen |
| consensusgericht | egocentrisch | dwang | gezagsgetrouw |
| optimistisch | naïef | pessimisme | alert |
| beheerst | onpersoonlijk | onbereikbaar | empatisch |
| stabiel | traag | onbezonnen | experimenteel |
| efficiënt | statisch | chaotisch | creatief |
| empatisch | sentimenteel | afstandelijk | beschouwend |
| betrokken | dwepend | onverschillig | beschouwend |
| realistisch | cynisch | zweverig | idealistisch |
| profielerend | arrogant | onzichtbaar | bescheiden |
| gedisciplineerd | dwangneurotisch | ongedisciplineerd | los laten |
| innovatief | zwevend | statisch / star | efficiënt |
| kritisch | rebels | jaknikken | respectvol |
| flexibel | wispelturig | star | ordenend |
| daadkrachtig | drammerig | passief | geduldig |
| geduldig | passief | drammerig | daadkrachtig |
| beschouwend | afstandelijk | sentimenteel | empatisch |
| zelfverzekerd | arrogant | middelmatig | bescheiden |
| bescheiden | onzichtbaar | arrogant | profielerend |
| autonoom | dwars | onderdanig | meegaand |
| besluitvaardig | forcerend | besluiteloos | ontvankelijk |
| ingetogen | passief | opdringerig | initiatiefrijk |
| rust(ig) | afwachtend | opdringerig | initiatiefrijk |
| gezagsgetrouw | jaknikken | anarchistisch | consensus |

| | | | |
|----------------|----------------|---------------|----------------|
| volgzaam | onderdanig | eigengereid | initiatiefrijk |
| gehoorzaam | slaafs | eigenzinnig | autonoom |
| loyaal gezag | onderdanig | ongehoorzaam | kritisch |
| behulpzaam | bemoeizuchtig | onverschillig | los laten |
| toegewijd | fanatiek | lasserfaire | hulpvaardig |
| relativerend | onzichtbaar | opgeblazen | overtuigd |
| overtuigd | fanatiek | meningloos | relativerend |
| moed(ig) | roekeloos | aarzelend | bedachtzaam |
| bedachtzaam | beducht | roekeloos | moedig |
| meegaand | onzichtbaar | eigengereid | autonoom |
| wederkerig | gelijkvormig | eenzijdig | fair |
| idealistisch | zweverig | cynisch | realistisch |
| harmonisch | toedekken | conflict | direct |
| gestructureerd | bureaucratisch | inconsistent | aanpassing |
| ordenend | star | wispelturig | flexibel |
| rationeel | afstandelijk | willekeur | betrokken |
| betrouwbaar | saai | arbitrair | innovatief |

| | |
|--|--|
| <p>Kernkwaliteit (waar je goed in bent)</p> | <p>Valkuil (doorgeschoten kernkwaliteit)</p> |
| <p>Allergie (te grote uitdaging)</p> | <p>Uitdaging (hoe je jouw valkuil kunt voorkomen)</p> |

Het TUAS-interview

Het Trots-Uitdaging-Actie-Samenwerking (TUAS) interview is een methode om een team op een prettige manier in beweging te brengen om sociale bewogenheid en cohesie in de organisatie te bevorderen.

VOORBEREIDING

Leg het voorstel voor het gebruik van deze methodiek voor aan de leiding. De methode kan leiden tot voorstellen tot verbetering van de sfeer en de organisatie en de leiding moet commitment hebben daar iets mee te doen, anders loopt het op en teleurstelling uit.

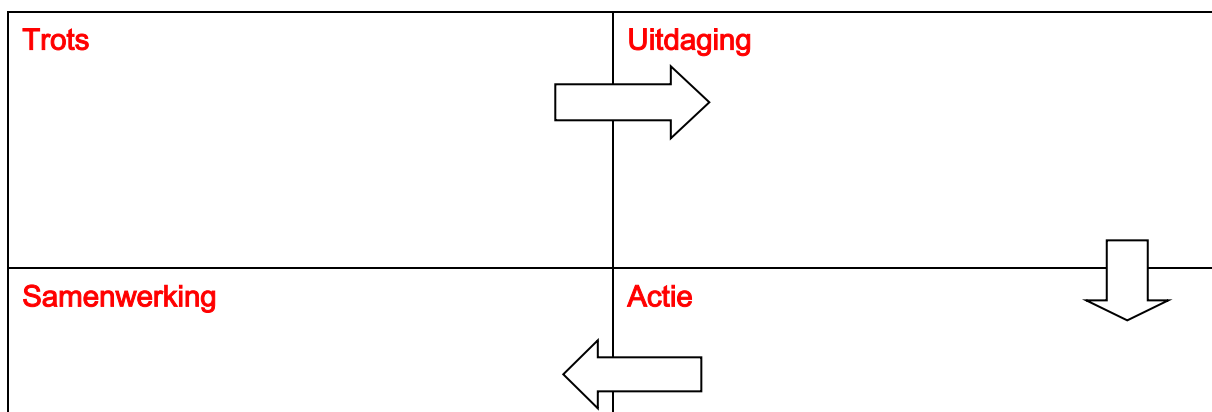
Selecteer een bepaalde groep die het initiatief gaat nemen voor de TUAS-interviews. Vraag hen of ze mee willen doen met het idee en spreek een voorbereidingstijd van 2 à 4 uur af.

WORKSHOP

1. Leg iedereen het principe van het interview uit en hoe het gebruikt gaat worden.

We gaan elkaar in de komende weken interviewen om erachter te komen hoe we in ons werk zitten en hoe we dit kunnen verbeteren. De ervaring leert dat je op het werk vooral 'zakelijk' met elkaar praat, maar dat een prettige en persoonlijke omgang met elkaar essentieel is voor de goede sfeer en samenwerking. Hier is dit type interview op gericht. Het is niet alleen een zakelijke ondervraging maar ook een van hart tot hart gesprek. Dat betekent dat we in het gesprek goed en waarachtig naar elkaar moeten luisteren.

Het "interview" heeft geen uitgebreide vragenlijst, maar vier thema's waarover we de ander aan het woord laten. De interviewer maakt korte telegramstijl aantekeningen die op één vel papier passen, volgens dit model (hieronder).



| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

De eerste vraag is waar je collega trots op is. Daardoor beginnen we met je kracht en je passie. Vervolgens vragen we naar de huidige uitdagingen, dingen die je tegen zitten en waar je wat mee moet. Formuleer dit als iets waar jezelf mee zit, bijvoorbeeld: "ik ben een goed idee maar weet niet goed hoe anderen in het team daarvan kan overtuigen" (en niet in de vorm van een klacht naar anderen: "mijn probleem is dat de directie niet naar me wil, luisteren"). De derde vraag is wat je zelf hebt gedaan en kunt doen om de uitdaging aan te gaan. De laatste vraag is welke hulp je nodig hebt om dit (zelf) te kunnen doen.

Je mag meerdere dingen per vraag opnoemen, maar het werkt het best als je jezelf beperkt tot dingen die hoog op je lijst staan.

2. Oefenen

Laat de deelnemers elkaar het interview afnemen en daarna bespreken hoe het ging, en hoe je dat het best kunt doen om een goed van hart tot hart gesprek te hebben met goede resultaten.

In groepen met onervaren deelnemers of in groepen met een moeizaam groepsproces kun je eventueel eerst een aantal luisteroefeningen en doorvraagoefeningen (open vragen) en misschien zelfs vertrouwensoefeningen doen.

3. Afspraken

Maak met de deelnemers afspraken wie welke collega's gaat interviewen en wanneer er een rapportagebijeenkomst is. Neem rustig een aantal weken de tijd om de interviews te doen. Laat iemand de ingevulde formulieren op een computer uitwerken.

RAPPORTAGEBIJEENKOMST

1. Ervaringen

Besprek kort de indrukken van de deelnemers met de interviews. Als de gesprekken goed gingen, is er tijdens de afgelopen weken al een gevoel van wederzijdse ontdekkingen en enthousiasme ontstaan.

2. Analyse



Noteer op een flap de belangrijkste uitkomsten van de vier vragen. Verken de overeenkomsten. Bespreek welke aspecten centraal lijken te zijn voor de groeps cultuur en de passie (of voor belemmerde passie). Markeer deze als superbelangrijk.

3. Conclusies en aanbevelingen

Bespreek welke suggesties zijn gedaan voor oplossingen die men zelf kan doen of gezamenlijk kan doen. Geef waar mogelijk rollen aan bij oplossingen in de sfeer van: “als die en die dat doet, helpt dat die en die”.

Breng het voorstel in bij het team en de leiding.

VARIATIE

De TUAS-interview methode kan ook worden ingezet voor de groeps cultuur in kleine teams en groepen zoals klassen. Dit moet dan wel gaan over groepen waarin een mate van samenwerking nodig en mogelijk is om tot een gezamenlijk product te komen.



NEDERLANDS

Bij Nederlands kunnen basisvaardigheden voor het omgaan met diversiteit getoetst en waar nodig aangeleerd worden. Hoewel dit algemene oefeningen zijn, kan de docent hierin aandacht opnemen voor diversiteit door binnen de oefeningen (seksuele) diversiteit af en toe als topic mee te nemen. Op dit manier kan ook nabesproken worden dat het soms moeilijker is te luisteren naar iets, iemand te interviewen of een mening te vormen en uiten over controversiële onderwerpen of over topic die je "allergie" (zie kernkwaliteit kwadrant oefening) opwekken.

Mensen laten uitpraten

De deelnemers oefenen in het luisteren naar mensen, ook als ze graag zelf iets willen zeggen.

Doelen

- De deelnemers beseffen wat er gebeurt als ze naar iemand luisteren
- De deelnemers worden zich bewust van hun eigen aandrang om een ander niet te laten uitpraten
- De deelnemers weten wat ze moeten doen om iemand anders uit te laten praten
- De deelnemers hebben geduld geoefend

Duur

- 30-45 minuten

Materialen

- pen en papier voor iedere deelnemer

Instructies

5. Vertel de deelnemers dat de gaan oefenen in het laten uitpraten van anderen. Leg uit dat dit soms moeilijk kan zijn. Licht toe dat we eerst een makkelijke oefening gaan doen en dat we daarna steeds moeilijker versies gaan doen. Verdeel de groep in tweetallen.
6. Geef als eerste opdracht: *een van jullie vertelt hoe zij/hij vanmorgen is opgestaan. De ander luistert en zegt of vraagt niks. Het is de bedoeling dat de verteller dit tot in detail doet, zodat dit verhaal 3 minuten duurt. Ik (begeleider) geef aan wanneer de drie minuten voorbij is. Geef het teken en laat de deelnemers vertellen en luisteren. Precies na 10 minuten geef je het teken "einde oefening". Vraag de luisteraars hoe het was om 3 minuten te luisteren, vraag door naar hun eventuele impulsen om vragen te stellen, in slaap te vallen, geïrriteerd te worden, de ander in de rede te vallen. Wissel manieren uit om geduld te oefenen.*
7. Leg uit dat er drie redenen zijn waarom je geneigd kan zijn om iemand in de rede te vallen: Inhoud, Procedure en Relatie (het zogenaamde IPR-model). Je kunt het niet eens zijn of je irriteren aan de inhoud, je kunt je ergeren aan het feit dat het zinloos is om zolang over "opstaan" te praten (dit is niet het juiste moment voor zo'n gesprek, de procedure) en je kunt je irriteren aan de persoon en diens manier van vertellen (relatie). Als je jezelf irriteert of je wilt wat vragen, kan het helpen om je vragen of opmerkingen even te noteren, dan zijn je gedachten vaak weer vrij om verder te

luisteren; je hebt je vraag of opmerking als het ware "geparkeerd". Noteer dan ook of het gaat over inhoud, procedure of relatie, zodat je later duidelijk kunt zijn in je vraag of feedback.

8. Kondig aan dat we de tweede oefening gaan doen. Nu is het de beurt van de andere partner om te luisteren. De spreker krijgt nu de volgende opdracht: *Bedenk een onderwerp waar jij erg in geïnteresseerd bent, maar de ander misschien niet. Vertel 3 minuten over dit onderwerp.* De andere persoon gaat weer luisteren. Dit keer mogen ze ook korte opmerkingen maken of vragen stellen, maar alleen om te zorgen dat het gesprek doorgaat. Dus geen kritische vragen als vraag vermomde meningen.

Bijvoorbeeld:

- Dat is interessant, vertel verder...
- Dus bij bloemenschikken gaat het om de kleuren, hoe kies je die dan?
- Er komt meer kijken bij rennen dan ik dacht, hoe kan je dat leren?
- Dat zou ik ook wel eens willen doen, hoe kan ik me daarop oriënteren?
- Ik begrijp niet helemaal waar je heen wilt, wat is je hoofdpunt?
- In welke volgorde gebeurde dat?

Ze mogen ook aantekeningen maken. Bespreek weer hoe deze oefening ging en of het opschrijven (of andere suggesties die gedaan zijn) hielp bij het oefenen van geduld.

9. Zeg dat we nu een moeilijker versie gaan proberen. Vraag of de deelnemers van partner wisselen, ze moeten een partner vinden die ze niet goed kennen of waar ze gewoonlijk niet (veel) mee samenwerken. De opdracht aan de verteller is om de luisteraar te vragen wat zij/hij een heel irritant onderwerp vindt. Het kan ook een politiek onderwerp of standpunt zijn waar de luisteraar een hekel aan heeft. *Probeer een thema te vinden waar de luisteraar veel negatieve emotie bij voelt.* Daarna vertelt de verteller in 3 minuten een verhaal of standpunt. De verteller mag daarbij een standpunt geven dat niet haar eigen standpunt is of een verhaal verzinnen. *Je mag de ander proberen uit te lokken om je te onderbreken.* Na de oefening bespreken we na wat er verandert als je sterke emoties ervaart bij het verhaal van een ander. Ga ook weer na hoe men qua emoties of door aantekeningen te maken dingen even kunt "parkeren". Leg als begeleider uit dat het in een goede dialoog of discussie belangrijk is om de andere echt te kunnen horen, en dat het alleen zinnig is om een ander te onderbeken als de hele dialoog of discussie door een langdradig verhaal uit de hand dreigt te lopen (procedure). Maar het onderbreken van iemand zal vaak leiden tot gekwetstheid en boosheid van die persoon, en dat helpt ook niet.



10. Doe deze oefening nog een laatste keer met omgekeerde rollen in het tweetal. Dit geeft ook de ander de gelegenheid om de rol van de luisteraar in een moeilijke situatie te ervaren.
11. Sluit de oefening af met een samenvatting van de leerervaringen. Benadruk dat het moeilijk kan zijn om je mond te houden als je jezelf uitgedaagd voelt, maar dat even je mond houden veel kan opleveren. Geef het lijstje van ontdekkingen hoe je geduld kunt oefenen. Op deze leerervaringen kun je in andere lessen en discussie terugkomen.



Gesloten en open vragen stellen

Zie bij "sleutelweken", pagina's 35-36

Een mening geven en onderbouwen

De deelnemers oefenen in het geven van een mening en het onderbouwen daarvan.

Doelen

- De deelnemers weten wat het verschil is tussen een mening en een feit
- Ze weten hoe ze kunnen vragen om meningen of om feiten
- Ze kunnen een mening goed formuleren
- Ze kunnen hun mening onderbouwen met feiten
- Ze weten hoe ze kunnen reageren als hun onderbouwing wordt betwist

Duur

- 45-60 minuten

Materialen

- Een aantal sets van groene, oranje en rode kaartjes of vlaggetjes

Instructies

1. Vertel de deelnemers dat de gaan oefenen in het formuleren en onderbouwen van meningen.
 - Leg uit dat een mening is wat je denkt of vindt. Voorbeeld mening: "homoseksueel gedrag is slecht"
 - Het tegengestelde van een mening is een feit. Voorbeeld feit: "iemand met een homoseksuele relatie mag je in Nederland niet discrimineren". Dit feit is gebaseerd op de [Wet Gelijke Behandeling](#).
 - Je vraagt om een mening door te zeggen: "Wat vind je hiervan?", "Wat is je mening hierover?", "Ben je voor/tegen?", "Welk idee vind je het beste?"
 - Als je een mening geeft, kan je ook om een onderbouwing vragen, "Waarom vind je dat?" Degene met een mening moet dan met argumenten komen. De beste argumenten zijn feiten die je kunt controleren. Minder goede argumenten zijn feiten die je niet kunt controleren, feiten die door verschillende mensen betwist worden, dingen die je "ergens gehoord hebt". Slechte argumenten zijn gebaseerd op leugens/misleidende propaganda, vooroordelen, je eigen gevoel: "dat vind ik gewoon".

2. Laat de deelnemers in drietallen een oefening doen. Een van de drie geeft een mening, een tweede stelt vragen en een derde observeert en geeft feedback. Geef de observator de drie rode, oranje en groene kaartjes of vlaggetjes. De eerste vraag is: *Wat vind je van deze regering?* Als begeleider kan je ook een andere vraag bedenken, zoals: wat vind je van deze opleiding, wat vindt je van het Midden-Oosten conflict, wat vindt je van het Nederlandse beleid voor gelijke behandeling? Vraag wel naar een mening waarvoor een controleerbare onderbouwing mogelijk is. Nadat de meninggever heeft gezegd wat diens mening is, vraagt de vrager door naar de onderbouwing. De observator luistert goed naar de argumenten en steekt bij elk argument een kleur kaart omhoog: groen voor goede onderbouwing, oranje voor niet goed controleerbare onderbouwing en rood voor leugens/misleidende propaganda, vooroordelen of alleen eigen gevoel. De oefening duurt 5-10 minuten. Geef een teken wanneer hij begint en eindigt.
3. Herhaal de oefening twee keer zodat ook de anderen de gelegenheid krijgen om hun mening te geven of te onderbouwen. Je kunt het best de vraag per ronde wisselen zodat de meninggever een nieuwe onderbouwing moet bedenken.
4. Sluit de werkvorm af met een plenaire nabespreking waarin de volgende vragen aan de orde komen:
 - Was het moeilijk om je mening te geven? Waarom?
 - Was het (on)prettig dat iemand anders doorvraagt naar waarom je een mening hebt? Waarom? Mag iemand doorvragen naar je argumenten? Hoe zou je willen dat ze dat doen? Wanneer voel je jezelf gekwetst of aangevallen?
 - Was het moeilijk om je mening te onderbouwen? Waarom?
 - Hoe reageerde je op rode en oranje vlaggen?
 - Je kon in deze oefening je onderbouwing met feiten niet controleren. Zou je in de toekomst informatie zoeken om je te kijken of je mening klopt?
 - Zou je alleen informatie zoeken om je mening te onderbouwen of zou je door nieuwe informatie ook bereid zijn je mening te veranderen?

Bronnen

Peter Dankmeijer, EduDivers. Mede geïnspireerd op [NT2taalmenu](#) en [Carrièretijger](#). De NT2 les is uitgebreider en bestaat uit 20 opdrachten. De tekst op Carrièretijger heeft een hoger niveau en gaat nog meer in op hoe je een professioneel oordeel kunt vormen.

Tactvol je mening geven

De deelnemers oefenen in tactvol je mening geven en diplomatieke communicatie.

Doelen

- De deelnemers beseffen dat tact en diplomatie belangrijk zijn in goede communicatie
- Ze weten hoe ze een mening of kritiek kunnen inleiden en verwoorden
- Ze weten dat ze bij het geven van een mening rekening moeten houden met hun gesprekspartners
- Ze kunnen hun mening diplomatiek geven

Duur

- 45-60 minuten

Materialen

- Geen

Instructies

5. Vertel de deelnemers dat de gaan oefenen in het tactvol of diplomatiek je mening geven. Leg uit dat je voor je iemand kritiek geeft, of voordat je jouw mening geeft, het verstandig is eerst na te denken hoe het zal vallen. Je wilt in de meeste gevallen dat je relatie met je leidinggevende of met je cliënt goed blijft en door je mening te hard te geven, kan je jouw relaties beschadigen. In je communicatie en gedrag zul je rekening moeten houden met de gevoelens, wensen en de toestand van de vaak ernstig verzwakte en dementerende ouderen die je verzorgt. In veel gevallen is het handig om je mening indirect te geven, bijvoorbeeld door te zeggen: "Dat is een interessant standpunt. Ik heb daar een beetje een andere visie op. Wil je weten welke visie ik heb?"
6. Verdeel de deelnemers in tweetallen en geef ze als opdracht: *Kies een mening die controversieel is. Het hoeft niet je echte eigen mening te zijn. Ga deze mening op diplomatieke manier vertellen aan je partner. Let daarbij goed op of en wanneer je gesprekspartner geïrriteerd raakt en probeer dan de irritatie te vermijden. De gesprekspartner heeft pen en papier en zet een streepje bij elk keer dat zij/hij een onprettig gevoel krijgt bij de gegeven mening van de ander. De gesprekspartner mag*

vragen stellen. Stop na 3 minuten. Bespreek dan hoeveel streepjes de luisteraar heeft gezet, welke irritatie opkwam en hoe je die hebt voorkomen of hoe je die had kunnen voorkomen.

7. Herhaal de oefening zodat ook de luisteraars de kans krijgen te oefenen.
8. In een plenaire nabespreking inventariseer je welke tips er zijn gevonden om zo tactvol mogelijk te blijven. Dit kunnen bijvoorbeeld zijn:
 - Opmerkingen inleiden: "ik ga nu iets zeggen wat je misschien als irritant ervaart"
 - Vanuit jezelf praten, in de ik-vorm beginnen
 - Sommige dingen kun je weglaten omdat de ander ze wel aanvoelt, vooral als het expliciet noemen de ander in verlegenheid brengt
 - Privé dingen privé laten, geen namen noemen
 - Je emotie benoemen maar niet uitleven
 - Goed luisteren als de ander een vraag stelt
 - Als de ander verontwaardigd of geïrriteerd is, hem/haar laten uitspreken en zeggen dat je die emotie begrijpt
 - Begrip tonen voor verwachtingen van de ander

Bronnen

Peter Dankmeijer, EduDivers. Mede geïnspireerd op [CarrièreTijger](#), [Leren.nl](#) (feedback), de [Universiteit van Leiden](#) (tactisch nee zeggen) en [Els Ackerman, Intermediair](#) (je manager tactisch feedback geven).

DEEL 2: Het tweede jaar

In het twee jaar zou de nadruk kunnen liggen op verdieping. Het domein van sociale vaardigheden is verkend, studenten hebben nu basisvaardigheden en een min of meer open houding. Nu is er ruimte en actieve aandacht om verder te reflecteren op diverse meningen, leefstijlen en op scenario's die zich kunnen voordoen in de beroepspraktijk.

BURGERSCHAP

In de lessen Burgerschap kan dieper worden ingegaan op diversiteit en hoe je sociale inclusie kunt bevorderen. Daarbij kan een mengsel van informatief aanbod (films, teksten) over diversiteiten worden aangeboden, maar vooral ook ervaringsgerichte werkvormen die studenten de ervaring doet *voelen*, en dialogen en debatten waarin meningen, houdingen en handelingsscenario's aan de orde komen.

Ervaringsgerichte werkvormen die studenten de ervaring van diversiteit doet *voelen*, zijn [Je eigen eiland](#) en [Niet meer, niet minder](#)

Dialogen en debatten waarin studenten meningen, houdingen en handelingsscenario's kunnen verkennen zijn:

[R.E.S.P.E.C.T.](#), [Een hetero interviewen](#) en [Maak een regering](#) (voor wat hoger niveau studenten)

Je eigen eiland

Dit is een "geleide fantasieoefening". De deelnemers bedenken aan de hand van 4 scènes hoe zij als regering van een eigen paradijselijk eiland zouden functioneren. Nadat zij het eiland in de eerste ronde hebben ingericht, krijgen zij in de volgende rondes te maken met (steeds meer) immigranten die meer rechten en ruimte eisen en uiteindelijk de macht overnemen. Hoe gaan zij daarmee om?

Doelen

- Er is bewustzijn over persoonlijke tolerantie en houdingen naar immigratie toe
- Men heeft verkend hoe men reageert als de eigen waarden onder druk komen te staan

Duur

- 45-60 minuten

Materialen

- Pen en papier

Instructies

Introduceer de oefening door leerlingen te vertellen dat we gaan onderzoeken hoe je kan omgaan met immigratie en bedreigingen van je eigen identiteit. Dit zijn de basisvaardigheden voor een democratische samenleving, maar niet eenvoudig aan te leren.

Vertel ze: De oefening vraagt van je om je te verbeelden dat je premier van je eigen land bent. Tijdens de oefening zul je geconfronteerd worden met bepaalde gebeurtenissen en schrijf je op wat je zou doen. Na de oefening zullen we de verschillende besluiten die alle premiers hebben gemaakt, met elkaar delen en bepalen wat het beste beleid was. Als de groep problemen heeft met het opschrijven van dingen, kunt u ze vragen om hun fantasieën te vertellen nadat ze de scènes hebben gelezen.)

Vraag de leerlingen om pen en papier gereed te houden en dan hun ogen een moment te sluiten. Lees de volgende teksten voor en vraag ze na iedere scene hun ideeën op te schrijven of te vertellen.

Scene 1:

“Een nieuw eiland is in de Pacific ontdekt. Het is er altijd mooi weer en er is genoeg om te eten en te drinken. Het is er als een paradijs. Je bent uitgenodigd om daarheen te gaan met een groep mensen die je zelf mag uitkiezen. Jij mag het eiland regeren. Je moet besluiten over hoe het eiland eruit zou moeten zien, hoe de burgers zich zouden moeten gedragen en hoe het eiland bestuurd moet worden. Denk erover na hoe je dit zou willen doen. Met welke groepen mensen zou je het eiland innemen? Zijn dit mensen van je eigen achtergrond, religie, cultuur, sociale groep, zijn ze oud, jong, man, vrouw, homo, lesbienne? Waarom koos je deze mensen uit en niet anderen? Als je minderheden uitkoos, waarom dan? Zijn er conflicten? Wat voor soort conflicten? Hoe is de regering van het eiland? Is er criminaliteit? Hoe ga je daarmee om?”

Scene 2:

“Je bent nu een paar jaar op het eiland. Er is een groep mensen die meer ruimte wil hebben voor hun eigen cultuur, die anders is dan de cultuur die je tot stand bracht toen je deze samenleving oprichtte. Misschien willen zij hun eigen kerken, moskeeën, parades of festivals. Ze willen een plaats hebben waar ze andere waarden en normen kunnen hebben dan de meerderheid van de bevolking. Denk je dat zij deze kans zouden moeten krijgen?”

Scene 3:

“Wij zijn nu al opnieuw verschillende jaren na de laatste gebeurtenis. Er zijn nu meer mensen van de andere cultuur. Zij hebben familie en vrienden uitgenodigd om ook te komen en op het eiland te verblijven, omdat het er zo mooi is. De groep komt vaak samen en ze blijven om meer ruimte en zichtbaarheid vragen. Nu vragen ze of ze een afzonderlijk deel van het eiland voor henzelf met eigen regels kunnen hebben. Op dit deel van het eiland, hun taal, cultuur, religie en manier van leven zijn overheersend en bezoekers moeten erin toestemmen om volgens deze gebruiken en regels te leven. Denk je dat zij zo'n ruimte voor zichzelf zouden moeten hebben?”

Scene 4:

“Het is nu veel jaren nadat je het eiland gekoloniseerd hebt. De nieuwe culturele groep heeft nog meer familie en vrienden uitgenodigd, die hebben kinderen gekregen en velen zijn illegaal het land binnengekomen. In feite is deze groep nu in de meerderheid op het eiland. Als je een democratie zou hebben, zouden zij in het parlement nu beslissen dat hun culturele

regels de nieuwe regels voor het hele eiland zouden zijn. Wat doe je? Als je geen democratische regering hebt en jij bent de dictator, wat doe je dan met de eis dat de meerderheid van de bevolking nu andere regels wil?”

Debriefing en evaluatie

1. Deze oefening kan veel emotie en frustratie veroorzaken. De debriefing moet daarom eerst wat ruimte geven aan deze emoties. Vraag de leerlingen hoe zij zich voelen en waarom zij zich op deze manier voelen. Focus op hun gevoelens en begin niet aan (boze) evaluaties over het scenario. Bediscussieer niet of de nieuwe groep goed of fout is, maar wat de leerlingen voelen. Laat hun commentaar maar komen, stop ze niet wanneer ze over het scenario of de groepen praten, maar stel ze slechts vragen over hun gevoelens en stimuleer ze om over hun emoties te spreken door ze vragen te stellen over wat ze voelen. Wanneer de emoties een beetje hoog oplopen, sluit dan het eerste deel van de debriefing af met de conclusie dat we het erover eens zijn dat het moeilijk is om te ervaren dat je droomsamenleving door anderen wordt afgepakt.
2. Bespreek daarna waarom er verschuivingen in emoties optraden door de verschillende scenario's en hoe verschillende mensen daarop reageerden. Welke beslissingen werden gemaakt en welke effecten hadden ze op jezelf en op anderen? Wat zouden de beste beslissingen zijn geweest om te reflecteren op het welzijn van iedereen op het eiland? Waarom? Hoe zouden we moeten omgaan met minderheden in de samenleving? Wat zijn de voordelen en nadelen van democratie en dictatuur? Wat zou het beste systeem zijn en wat zijn de richtlijnen om het systeem aan de behoeften van alle burgers aan te passen?
3. Sluit de discussie af door de meest belangrijke ervaringen en conclusies samen te vatten. Maak een onderscheid tussen leerervaringen op persoonlijk, sociaal en politiek vlak.

Als de groep geen leerervaringen ervaart met betrekking tot hoe zij persoonlijk, sociaal en politiek met verschillende groepen in de maatschappij zouden omgaan, concludeer dan dat in een zich globaliserende samenleving gebeurtenissen en processen zoals deze niet vermeden kunnen worden, dat we moeten leren hoe we met ze omgaan en dat deze oefening heeft laten zien hoe moeilijk dat kan zijn. Democratie is een levenslang balanceren voor ons allemaal.

Tips voor de begeleiders

Leerlingen die gezag gewend zijn zullen met deze oefening anders reageren dan liberale leerlingen. Leerlingen die gezag gewend zijn, zullen proberen te streven naar eenheid en minderheden vanaf het begin uitsluiten. Hun ideaal van nationale eenheid zal bedreigd worden door eisen voor zichtbare diversiteit en in latere scènes kan hun onderdrukking sterker worden. Afhankelijk van hun eigen gevoel van zekerheid kunnen zij in het proces bozer worden (wanneer zij onzeker zijn) of onbarmhartiger met minder emotie worden (wanneer zij zich zeker voelen).

Liberale leerlingen zullen in het begin proberen tolerant te zijn naar minderheden, maar wanneer de “anderen” de oorspronkelijke cultuur ook te veel bedreigen, met name in de laatste scene, zullen zij plotseling veranderen naar een bang en boos standpunt. Dit is wat we vaak zien in liberale groepen die onder druk komen te staan en in democratieën waar totalitaire krachten de macht door middel van een democratisch proces grijpen.

In de debriefing is het belangrijk om dergelijke verschillen in reactie aan te wijzen en samen met de leerlingen te verkennen hoe met zulke verschillen om te gaan, zowel op persoonlijk emotioneel niveau als op sociaal en politiek niveau. Het is nuttig om duidelijk te maken dat in een zich globaliserende samenleving, processen als deze niet vermeden kunnen worden en dat we moeten leren hoe we ermee omgaan. Alleen maar diversiteit verwerpen en dat van andere groepen vragen, zal niet werken.

Bronnen

Peter Dankmeijer, GALE, 2012. Geïnspireerd door onderzoek door Wilma Vollebergh, zie “De grenzen van de tolerantie”, in: Jeugd en Samenleving, mei 1995.

Niet meer, niet minder

Deelnemers worden verdeeld in een "zwarte" en "groene" groep die beiden dezelfde opdracht moeten uitvoeren, bijvoorbeeld een brug bouwen tussen twee stoelen. De groep die het eerst klaar is, wint. De zwarte groep wordt zwaar benadeeld qua materiaal en bovendien mag de groene groep de zwarte groep opdrachten geven zonder dat ze mogen protesteren. In de nabespreking wordt geanalyseerd waarom de groene groep heeft gewonnen en hoe dit maatschappelijke verhoudingen reflecteert.

Doelen

- In deze oefening zijn de deelnemers bekend geworden met het deel van de minderheden en meerderheden in de samenleving
- De deelnemers hebben geleerd over de relatie tussen macht en gezag en een debat gevoerd over de regels in de samenleving

Duur

- 50 minuten

Materialen

- Linten (of stickers of t-shirts) in twee kleuren, bijvoorbeeld groen en zwart
- Flap / groot stuk papier
- Kranten, karton, scharen, plakband

Instructies

1. Introductie: Verdeel de linten willekeurig en vraag de deelnemers om ze om hun hoofd of arm te binden. Zorg ervoor dat iedereen in de groep er één heeft. Er moeten meer groene dan zwarte linten zijn. Voor een groep van 20 deelnemers verdeelt u 13 groene en 7 zwarte linten.

2. Regels: Maak een lijst met regels (op een groot stuk papier), hang het papier op een zichtbare plek in de ruimte. Leg uit dat de regels zonder uitzondering nageleefd moeten worden.

De deelnemers met zwarte lint:

- Wordt niet toegestaan om op een stoel te zitten
- Wordt niet toegestaan om met elkaar te praten
- Wordt niet toegestaan om met de deelnemers met de groene linten te praten, met uitzondering van antwoorden
- Hebben zonder toestemming geen toegang tot welke materialen dan ook
- Moeten tenminste 1,5 meter afstand tot elkaar houden
- Wordt niet toegestaan om de stoelen te verplaatsen

De deelnemers met groen lint:

- Wordt toegestaan om orders aan de deelnemers met zwart lint te geven
- Hebben vrije toegang tot de materialen die ze nodig hebben
- Wordt toegestaan om te drinken en te eten tijdens de oefening
- Wordt toegestaan de stoelen te verplaatsen

3. De ruimte organiseren en de opdracht. Plaats 2 stoelen op 2 meter afstand van de groene groep. Voor de zwarte groep plaatst u 2 stoelen op 3 meter afstand. Iedere groep moet tussen de 2 stoelen binnen de kortst mogelijke tijd een brug bouwen met de gegeven materialen. De brug mag de grond niet raken en aan het einde van de oefening is de kracht van de brug getest door er een boek op te plaatsen. De groene groep krijgt goede en sterke materialen (scharen, plakband, karton, folders, wat ze ook maar goed in het klaslokaal kunnen gebruiken...). De zwarte groep krijgt alleen een krant en een kleine rol plakband.

4. Opdracht uitvoeren. Geef de deelnemers 20 minuten om hun opdracht af te maken en om ervoor te zorgen dat ze de regels volgen. Wees strikt. Als docent bent u de enige waarnemer en agent. Normaal gesproken zal de groene groep de eerste zijn die de opdracht succesvol afrondt. (Als dat niet het geval is, kunt u de opdracht na 20 minuten stopzetten en de groene groep sowieso als winnaars uitroepen.)

5. Debriefing. Zorg ervoor dat er genoeg tijd over is voor debriefing. Begin met te vragen hoe de deelnemers zich tijdens het spel voelen en wat zij ervan hebben geleerd. Stel de volgende vragen:

- Hoe voelde het om “groen” of “zwart” te zijn?
- Wat was het beste/slechtste deel aan “groen” of “zwart” zijn?
- Probeerde iemand zijn lint te verkopen?
- Welke soorten van discriminatie uit het echte leven herken je?

- Behoor je in het echte leven tot een minderheid of een meerderheid? Welke?
- Zag je ooit iemand gediscrimineerd worden omdat hij of zij tot een minderheid behoort? Reageerde je?
- Werd je ooit publiekelijk gediscrimineerd omdat je tot een minderheid behoorde? Reageerde iemand anders? Wat deden mensen om jou heen? Of wat deden ze niet?
- Wie heeft de macht om regels te veranderen?
- Hoe democratisch is jouw school?

Tips voor de begeleiding

- Bereid de regels nauwkeurig voor om de controle over het spel houden.
- Zorg ervoor dat u weet wie in de “groene” en “zwarte” groepen zit. De samenstelling van de groepen is te manipuleren, maar laat dat de deelnemers niet weten.
- Wees u ervan bewust dat deze activiteit sterke gevoelens en emoties kan losmaken. Zorg ervoor dat de deelnemers vóór de debriefing uit hun rol gaan door ze de linten af te laten doen.
- U kunt de deelnemers andere opdrachten geven dan een brug bouwen, bijvoorbeeld twee tekeningen laten maken. Zorg er wel voor dat de "zwarte groep" benadeeld wordt door hen kleiner of slecht papier te geven, minder kleuren enzovoorts.

Bron

Gebaseerd op “The rules of the game” uit de toolkit “All different, all equal”, Directoraat van Youth and Sport, Council of Europe, 2de druk, Voice OUT Toolkit

R.E.S.P.E.C.T

Dit is een relatief traditioneel groepsgesprek over de betekenis van respect en gerelateerde begrippen als vooroordelen, discriminatie. De instructie geeft richtvragen voor de discussie.

Doelen

- De deelnemers hebben geleerd respect te omschrijven
- De deelnemers hebben geleerd wat een open gesprek inhoudt
- Met de deelnemers is een open gesprek gevoerd over respect, discriminatie en vooroordelen

Duur

- 60 minuten

Instructies

Vertel de deelnemers dat deze oefening een groepsdiscussie tussen iedereen zal aanmoedigen. Maak duidelijk dat u probeert de discussie te verbinden met de omgeving van de deelnemers. Het is belangrijk dat iedereen zijn mening kan geven en dat het voor anderen mogelijk is om te reageren.

Open het gesprek met de volgende vragen:

Respect

1. Wat is respect?
2. Wat betekent respect voor jou?
3. Kun je respect verliezen? Wat verlies je dan?
4. Hoe kun je respect verkrijgen of verdienen?

Hierna kun je de conversatie omdraaien van respect naar vooroordelen door de volgende vraag te stellen:

5. Voor wie zou je geen respect hebben en waarom niet?

Vooroordelen

Probeer een groepsgesprek over deze vraag te voeren. Hopelijk zullen de deelnemers inzien dat mensen wel of niet respect geven is gebaseerd op vooroordelen. Andere vragen kunnen zijn:

6. Wat zijn vooroordelen? Vooroordelen zijn meningen die niet op feiten zijn gebaseerd. Meestal houdt het in dat je een groep mensen op dezelfde manier behandelt.
7. Waarom hebben mensen vooroordelen?
8. Het is erg gemakkelijk om vooroordelen te hebben
9. Het maakt de wereld overzichtelijker
10. Je weet niets van elkaar
11. Invloed van andere mensen
12. Invloed van de media (televisie, radio, internet, tijdschriften, kranten)
13. Je zegt wat andere mensen zeggen/denken

Discriminatie

Hierna kunt u proberen om de discussie om te buigen naar discriminatie. Hier proberen we de deelnemers hun ervaringen met discriminatie te laten vertellen. U kunt de volgende vragen stellen:

14. Hoe ga je met discriminatie om? Voel je je minder? Ben je boos? Geef je er niet om?
15. Heeft discriminatie je er ooit van weerhouden om sommige activiteiten te doen?
16. Doe je sommige dingen uit angst voor discriminatie? Of omdat je gediscrimineerd bent?
17. Kun je iets doen aan discriminatie? Wat?
18. Als de groep met het onderwerp moeilijkheden heeft, kunt u een paar hoofdvragen stellen:
19. Wat is discriminatie? Mensen anders behandelen, pesten of erger, alleen maar omdat zij een ander ras, geslacht, religie of seksuele oriëntatie hebben of alleen maar omdat zij er anders uitzien.
20. Kun je verschillende dingen benoemen waarop mensen anderen discrimineren?
21. Wat zijn de gevolgen van discriminatie?
22. Waarom denk je dat mensen discrimineren?
23. Kunnen vooroordelen ook discriminatie zijn?

Sluit de discussie af door de meest belangrijke dingen die tijdens de discussie gezegd zijn, te herhalen en alle deelnemers te bedanken.

Bron

Omgaan met taboes – Empowerment Lifestyle Services/EduDivers, Voice OUT Toolkit

Een hetero interviewen

De deelnemers moeten 11 vragen beantwoorden die homoseksuelen ook vaak krijgen, maar dan over hun heteroseksualiteit.

Doelen

- de deelnemers hebben nagedacht over vragen die vaak aan LHBT-personen gesteld worden
- de deelnemers hebben ervaren hoe moeilijk het kan zijn om op deze vragen te antwoorden

Duur

- 40 minuten

Materialen

- Hand-out: “Een hetero interviewen” één per deelnemer
- Een pen per persoon

Instructies

- Leg uit dat wanneer homo's, lesbiennes en biseksuelen 'uit de kast komen', ze vaak vragen krijgen waarop het bijna onmogelijk is om op te antwoorden. Om de deelnemers het heteroseksisme te helpen begrijpen dat er binnen onze cultuur heerst, vraag je hen met dezelfde vragen te worstelen maar dan toegepast op heteroseksualiteit.
- Geef hen elk een hand-out. Verdeel de deelnemers in groepjes van vier of vijf en laat hen samen antwoorden bedenken. Vraag ze op elke vraag apart proberen te antwoorden en een reactie te geven op het interviewen in zijn geheel. Ongeacht ieders seksuele voorkeur, is iedereen voor dit interview even hetero.
- Laat de deelnemers na tien minuten terug in de grote groep verzamelen. Stel de groep de volgende vragen:
 - Vond je het moeilijke vragen? Waren sommige vragen moeilijker dan anderen? Welke? Wat was er moeilijk aan?
 - Welk gevoel gaven de vragen je?



- Wat zegt het over onze maatschappij wanneer homo's, lesbiennes en biseksuelen dezelfde vragen gesteld worden?

Bron

Deze methode komt uit 'Creating safe space for GLBTQ youth: a toolkit'

Interview een hetero

Antwoord zo eerlijk mogelijk op onderstaande vragen:

1. Is heteroseksualiteit aangeboren of aangeleerd?
2. Wanneer en hoe heb je beslist hetero te worden?
3. Is het mogelijk dat je heteroseksualiteit een fase is waar je nog uit kunt groeien?
4. Is het mogelijk dat je heteroseksualiteit voortkomt uit angst voor mensen van hetzelfde geslacht?
5. Als je nog nooit met iemand van hetzelfde geslacht naar bed bent geweest, is het mogelijk dat je homoseksueel bent? Je hebt het toch nog nooit geprobeerd?
6. Waarom proberen jullie heteroseksuelen anderen jullie levensstijl aan te prijzen?
7. Waarom lopen jullie zo te koop met jullie heteroseksualiteit? Kan je niet gewoon jezelf zijn en erover zwijgen?
8. Vind je het veilig om kinderen bloot te stellen aan heteroseksuele leerkrachten?
9. Het aantal scheidingen stijgt ondanks de aanvaarding van het huwelijk. Waarom zijn er zo weinig stabiele relaties tussen heterokoppels?
10. Waarom zijn hetero's zo promiscue?
11. Zou je willen dat je kinderen hetero waren, wetende welke problemen ze zouden tegenkomen, bijvoorbeeld liefdesverdriet, ziektes, scheidingen?

Maak een regering

Deelnemers worden gevraagd om in groepen een regering te vormen voor een kleine gemeenschap van 100 mensen, die een reflectie vormen van de echte wereldbevolking. Ze moeten 8 wetten maken om de welvaart eerlijk te verdelen. In de nabespreking is er aandacht voor de ongelijkheid in de wereld en mogelijkheden om gelijkheid te bevorderen.

Doelen

- De deelnemers hebben een overzicht kunnen krijgen van de wereldbevolking
- De deelnemers hebben meer zicht (het gebrek aan) gelijke kansen en het vermijden van onderdrukking
- Er is een open gesprek gevoerd over respect, discriminatie en vooroordelen

Duur

- 60 minuten

Materialen

- Pen/papier
- Instructies

Instructies

1. Leg de deelnemers uit dat de les gericht is op gelijke kansen en het vermijden van onderdrukking. Laat de deelnemers de website zien of vraag ze om die op te zoeken: www.life-cyles-destiny.com/for100people.htm. U wilt ze misschien duidelijk maken dat de cijfers onbewezen zijn. Leg aan de groep uit dat er ongeveer 6 biljoen mensen op de planeet leven. Volgens de informatie op deze website zou de samenstelling van de wereld, wanneer dat getal door slechts 100 vertegenwoordigd zou worden, als volgt zijn (zie bijlage "De wereldbevolking").
2. Vraag hoeveel cijfers boven de 50% liggen. Wijs erop dat dit de enige meerderheden zijn. Vraag door:
 - Zijn ze door enige van de groepen verrast dat die in de minderheid blijken te zijn?
 - Wat zeggen deze statistieken ons over de ongelijke verdeling van welvaart?
 - Het kan noodzakelijk zijn om er enige tijd voor te nemen om dit en het belang van campagnes als "Maak armoede tot geschiedenis" te bespreken.



3. Herinner deelnemers eraan dat de focus van de les is: gelijke kansen en het vermijden van onderdrukking.

Verdeel de klas in groepen van ongeveer vier mensen. Iedere groep is de denkbeeldige regering van een denkbeeldig eiland waar 100 mensen zijn aangespoeld van een schipbreuk.

Zij negeren de vakjes over de verdeling van welvaart en gaan ernaar streven dat de welvaart gelijkmatig onder de 100 verdeeld wordt. Vraag ze om zich te richten op de statistieken die **vetgedrukt** zijn. Deze cijfers vertegenwoordigen de precieze opmaak van de nieuwe bevolking van het eiland. Iedere “regering” moet acht wetten opmaken om discriminatie te vermijden en mensenrechten en gelijkheid van kansen voor alle inwoners van het eiland garanderen. Ze moeten de volgende termen in sommige of al hun wetten opnemen: ras, etniciteit, religie, werk, seksuele oriëntatie, gender, gezondheid, educatie, onderdak. Iedere groep heeft een schrijver nodig en iemand die aan de klas rapporteert.

Controleer de groepen op het moment dat zij aan de opdracht werken en herinner ze aan de tijd. In termen van beoordeling is het proces belangrijker dan de uitkomst. Iedere groep moet de wetten die ze hebben gemaakt, terugkoppelen.

4. Vraag de deelnemers om plenair te rapporteren en te reflecteren op wat ze hebben geleerd.

Bron

Terrence Higgin's Trust 2009 resource “Out in School”, Voice OUT Toolkit

Als de wereldbevolking zou bestaan uit 100 mensen:

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| 57 Aziaten | 21 Europeanen | 14 van het Westelijke halfrond, zowel Noord als Zuid |
| 8 Afrikanen | 52 zouden vrouw zijn | 48 zouden man zijn |
| 70 zouden niet-wit zijn | 30 zouden wit zijn | 70 zouden niet-christen zijn |
| 30 zouden christen zijn | 89 zouden heteroseksueel zijn | 11 zouden homoseksueel zijn |
| 6 mensen zouden 59% van de totale wereldrijkdom bezitten en alle 6 zouden afkomstig zijn uit de Verenigde Staten | 80 zouden leven in ongeschikte huizen | 70 zouden niet in staat zijn tot lezen |
| 50 zouden lijden aan ondervoeding | 1 zou dichtbij de dood zijn | 1 zou bijna geboren worden |
| 1 zou een universitaire opleiding hebben | 1 zou een computer bezitten | |



OMGANGSKUNDE/SOVA

Bij Omgangskunde of Sociale Vaardigheden kan een LHBTI-voorlichter of Roze50+ ambassadeur worden uitgenodigd om te spreken en ondervraagd te worden over hoe zij idealiter (als cliënt of klant) behandeld zou willen worden. Het resultaat van zo'n les zou een lijst do's en don'ts kunnen zijn. Let bij het instrueren van een LHBTI-voorlichter erop dat ze snappen en akkoord zijn met deze invulling van de les; de meeste voorlichters zijn alleen gewend om oriëntatielessen te geven. In dit type les mag van een voorlichter gevraagd worden dat ze niet alleen hun eigen wensen kunnen vertellen, maar ook op de hoogte zijn van onderzoek naar de brede wensen van roze ouderen, leerlingen enzovoorts.

[Wat LHBTI van je willen](#) is deels een huiswerkopdracht waarin de studenten een serie kennisdocumenten moeten raadplegen en zelf tot do's en don'ts moeten komen. Het [Rollenspel "Een LHBTI op het werk"](#) gaat over het uitspelen van diverse veel voorkomende casussen.

De seksuele voorlichting kan in het 2e jaar worden aangevuld met enkele lessen over sociale aspecten en de waarden die uiteenlopende groepen cliënten kunnen hebben. Denk aan waarden en normen over seksualiteit en relaties binnen diverse culturen en subculturen. In het eerste jaar is vooral gesproken over de basisfeiten en de eigen beleving van seksualiteit door studenten. In het tweede jaar kan dit meer gericht zijn op hoe je relaties en seksualiteit in je beroepspraktijk kan tegenkomen en hoe je daarmee kunt omgaan.

Wat LHBTI van je willen

De deelnemers onderzoeken mogelijke behoeften LHBTI-cliënten of leerlingen en presenteren deze samen met hun bedachte "do's" en "don'ts" aan mededeelnemers. De lijstjes met "do's" en "don'ts" worden met elkaar vergeleken en men trekt conclusies over overeenkomstige richtlijnen en noodzaak om rekening te houden met de uniekheid van iedere cliënt.

Deze werkvorm kan men (ook) gebruiken als voorbereiding op een gesprek met een LHBTI-voorlichter of een roze ouderenambassadeur.

Doelen

- Door deze oefening worden deelnemers zich meer bewust over wat LHBTI mogelijk van ze willen
- Ze verkennen hoe ze aan zulke behoeften kunnen voldoen door na te gaan wel ze wel en niet moeten doen

Duur

- 60 minuten

Materialen

- [MOVISIE Factsheet "Ouderen en homoseksualiteit"](#)
- [MOVISIE factsheet "Transgender"](#)
- [Blog "Biseksualiteit: killing voor je zelfbeeld?"](#)
- [Artikel "Biseksuele identiteiten"](#)
- [SCP rapport "Leven met intersekse"](#)
- Informatie over intersekse van het [College van de Rechten van de Mens](#) en [Wikipedia](#) en de [website van NNID](#).

Vorbereiding/huiswerk

Laat de deelnemers in vijf subgroepen informatie opzoeken over LHBTI (dus elke subgroep krijg een van de vijf categorieën). Geef zo nodig (of in plaats daarvan) de informatie die hierboven onder materialen staat. Geef de opdracht om de informatie te analyseren en een lijstje te maken van mogelijke behoeften en angsten van LHBTI en wat je vanuit je toekomstige beroep hieraan kunt doen.

Instructies

1. Laat de subgroepen rapporteren over hun bevindingen. De andere groepsgenoten mogen vragen stellen ter verheldering. Hang flappen met lijstjes op de muur of noteer ze in telegramstijl op het bord. Je kunt kolommen maken met "behoeften", "do's" en "don'ts".
2. Vergelijk de lijstjes en bespreek welke overeenkomsten en verschillen er zijn.
3. Presenteer de kwalificatie-eisen uit het kwalificatiedossier dat betrekking heeft op de opleiding en die aansluiten op klant/cliëntvriendelijkheid en diversiteit. Zie ook pagina 3 van de Toolkit "Omgaan met wat je niet verwacht". Bespreek hoe de nu opgedane leerervaringen relevant zijn voor het behalen van de kwalificaties.
4. Concludeer dat elke groep uniek is en deels uiteenlopende behoeften heeft. Maar concludeer ook dat er deels overeenkomstige aspecten zijn, zoals angst voor discriminatie en uitsluiting, en dat sommige mensen zich daarmee verzoend hebben en zich aanpassen, terwijl anderen zich actief verzetten tegen sociaal negatieve reacties en specifieke wensen hebben.

Bron

Peter Dankmeijer, EduDivers

Rollenspel "Een LHBTI op het werk"

Op basis van een eerdere verkenning van behoeften en angsten van LHBTI-cliënten spelen de deelnemers rollenspellen over mogelijke situaties. Bij deze werkvorm kan een LHBTI-voorlichter of roze ouderenambassadeur betrokken worden als acteur of als observator en voor feedback.

Doelen

- De deelnemers hebben kennis over behoeften van LHBTI-cliënten in de praktijk uitgebeeld en geëxperimenteerd over hoe ze daarmee kunnen omgaan
- De deelnemers hebben conclusies getrokken over hun houding, gedrag en leerbehoeften

Duur

- 60 minuten

Materialen

- Geen

Vorbereiding

Als U een LHBTI-voorlichter of roze ouderenambassadeur betreft, geef haar/hem dan van tevoren deze werkvormbeschrijving en vraag haar/hem of zij/hij hieraan wil meewerken en zo ja, als acteur of als observator. Benadruk dat het in deze les niet gaat om het overdragen van informatie of het vertellen van een persoonlijk verhaal, maar dat de deelnemers oefenen in het omgaan met situaties. Bespreek met de LHBTI-voorlichter of roze ouderenambassadeur op welke manier u wilt dat zij/hij de deelnemers feedback geeft en op welk moment in de les.

Instructies

1. Leg uit dat je enkele rollenspellen wilt doen over de begeleiding van LHBTI-cliënten. Stel indien aanwezig de LHBTI-voorlichter of roze ouderenambassadeur voor en vertel wat diens rol deze les is. Vraag welke deelnemers de LHBTI-ouderen en wie de zorgverlener willen spelen, of wijs spelers aan. Kies in het laatste geval eerst de meer weerbare deelnemers en laat daarna meer verlegen deelnemers aan de beurt komen.

2. Speel de volgende situaties uit (of kies eigen situaties op basis van eigen ervaringen, de ervaring van de LHBTI-voorlichter of roze ouderenambassadeur of op basis van incidenten die u ergens anders gevonden heeft).
 - a. Je ontdekt als zorgverlener tijdens het schoonmaken een verborgen foto van een partner
 - b. Een cliënt spreekt je aan omdat zij/hij tijdens een groepsgesprek heeft geprobeerd haar/zijn verhaal te vertellen, maar daar werd negatief op gereageerd of het werd straal genegeerd (afhankelijk van hoe realistisch zo'n incident zou kunnen zijn)
 - c. Je ontvangt een roze ouderenambassadeur. Deze wil dat de instelling meer aandacht voor roze ouderen zal hebben en adviseert dat de instelling een roze looper keurmerk aanvraagt

In de directory van bij de toolkit behorende documenten staat nog diverse andere casussen die u kunt gebruiken.
3. Bespreek elke situatie na met de deelnemers. Maak gebruik van de pedagogische tip "[Begeleiden van rollenspel](#)". Vraag *na*dat de deelnemers de situaties geanalyseerd hebben de feedback van de LHBTI-voorlichter of roze ouderenambassadeur. Vraag haar/hem vooral te reageren vanuit haar/zijn eigen gevoel van comfort, als zij de LHBTI-cliënt waren geweest in deze situaties.
4. Sluit af met een samenvatting van de leerervaringen.

Bron

Peter Dankmeijer, EduDivers, 2016

LOOPBAANBEGELEIDING

Bij LB kan men de student persoonlijke leerdoelen laten stellen wat betreft omgaan met diversiteit. Daarbij kun je nagaan wat het eigen ideaal is, waar de *comfort zone* van de student eindigt en wat de "grens van de tolerantie" is van de student. Als de tolerantiegrens beneden het niveau van de kwalificaties ligt, zal de docent duidelijk moeten maken dat dit moet verbeteren om af te kunnen studeren. De docent kan daarbij duidelijk maken dat "tolerantie" een gevoel van ruimte is, en dat intolerantie vaak gebaseerd is op een gevoel van angst en afwijzing. Daar kun je wat aan doen uitstapjes uit je *comfort zone* te maken en dan kennis te maken met de zaken of mensen waar je een allergie voor hebt. Een persoonlijk doel kan zijn om zulke allergieën, in ieder geval als professional, te overwinnen. Het type activiteiten dat studenten kunnen ondernemen zijn: informatie zoeken, kennismakingen en dialooggesprekken. In LB kan op zulke activiteiten gereflecteerd worden en besproken hoe dit het gevoel en wereldbeeld van de student wijzigt en/of hoe zij het onderscheid kunnen maken tussen hun persoonlijke opvattingen en hun professionele handelen.

Bij LB kun je een les geven over de vereiste beroepsvaardigheden:

[Les beroepsvaardigheden zorg](#). In deze les wordt met casussen gewerkt. Hier zijn de in de werkvorm aangegeven casussen, en enkele andere casussen:

[Casus "De verborgen foto"](#)

[Casus "Reminiscentie"](#)

[Casus "Onbehoorlijk gedrag"](#)

[Casus "Homodocent"](#)

[Casus "Inburgeringscursus"](#)

[Casus "De vertrouwenspersoon initieert beleid"](#)

Bij wat hoger niveau studenten kan je de "grens van de tolerantie" per student "testen", bespreken en verruimen met deze opdrachten:

[De grens aan mijn tolerantie](#) (voor hoger niveau studenten)

[Uit mijn comfortzone](#)

Les over beroepsvaardigheden zorg

Deze les gaat over beroepsvaardigheden in de zorg. Hij is geschikt voor het eind van het tweede jaar of in een derde jaar en bestaat uit 2 uur of uit twee lessen van 1 à 1,5 uur.

Het doel van deze les is dat:

1. studenten meer kennis hebben over seksuele diversiteit in de beroepspraktijk
2. ze kunnen verschillende niveaus van tolerantie en acceptatie onder woorden brengen en hebben nagedacht over wat beroepsmatig acceptabel en wenselijk is
3. ze hebben nagedacht over handelingsperspectieven met betrekking tot de seksuele diversiteit van zorgcliënten
4. kunnen signalen van seksuele diversiteit bij zorgklanten herkennen en daar adequaat op reageren

Het heeft de voorkeur dat bij deze les een ervaringsdeskundige aanwezig is. Dit kan bijvoorbeeld een roze ouderenambassadeur zijn of een voorlichter. Roze ouderenambassadeurs vindt u hier: <https://www.roze50plus.nl/over-ons/ambassadeurs.html>.

Deze moeten wel van tevoren voorbereid worden. Het is niet de bedoeling dat zij hun "standaard" voorlichting (coming-out of levensverhaal met vragen en antwoorden) gaan doen, maar dat ze feedback geven op het realisme van de intenties van de studenten.

Opdrachten voorafgaand aan de les

Deel de klas op in twee groepen die ieder een opdracht voorbereiden.

Opdrachten

Opdracht 1: Laat de studenten basiskennis over seksuele diversiteit opzoeken. Inventariseer daarvoor in de les welke kennisvragen er nog zijn, bijvoorbeeld door iedereen een kennisvraag te laten opschrijven en deze (gesloten) te verzamelen voor groep 1. Op die manier wordt het voor de studenten interessanter om de opdracht te maken.

Opdracht 2: Laat de studenten voorbeelden bedenken bij hoe hun beroepsgroep zou handelen op verschillende vormen of niveaus van cliëntvriendelijkheid. Maak een indeling van vier niveaus:

1. **cliëntvriendelijk** (altijd geïnteresseerd en in principe altijd positief en nieuwsgierig zijn naar de cliënt)
2. **neutraal zakelijk** (accepteren dat de cliënt anders kan anders zijn, daar adequaat maar neutraal rekening mee houden)
3. **koel zakelijk** (accepteren dat de cliënt anders kan anders zijn, maar het negeren en er niet echt rekening mee houden)
4. **cliëntonvriendelijk** (laten merken dat het anders zijn van de cliënt je irriteert en afkeurende reacties geven)

Laat studenten een casus bij ieder niveau bedenken, zo kunnen ze er onderling over discussiëren en aangeven waarom bepaalde handelingen bij welk niveau horen.

Laat de groepen de uitkomsten van opdracht 1 en 2 presenteren tijdens de les.

DEEL 1

1. *Presentaties van studenten* (25 minuten)

Studenten presenteren hun opdrachten. Vraag bij opdracht 1 (10 minuten) of er nog extra (kennis)vragen zijn over seksuele diversiteit. Geef voor opdracht 2 wat extra ruimte (15 minuten) om te bespreken hoe je als beroepskracht goed kunt omgaan met de aangedragen situaties of om eventueel een andere casus (die studenten aandragen) te bespreken.

2. *Filmpje over LHBT-ouderen in de zorg* (20 minuten)

Laat een filmpje zien over coming-in van LHBT-ouderen in de zorg, bijvoorbeeld <https://www.roze50plus.nl/roze-tv/23/testimonials-van-roze-ouderen/>. Er is ook een langere versie (15 minuten) die u kunt laten vertonen als er een Roze Ouderenambassadeur bij is. (Andere videofragmenten kunt u vinden op <https://www.roze50plus.nl/roze-tv/>.) Stel na het filmpje de studenten in de gelegenheid om vragen op papier te schrijven voor de ervaringsdeskundige. Verzamel die.

3. *Bespreken van casussen* (30 minuten)

Kies enkele casussen over situaties met LHBT-ouderen. Zie bijvoorbeeld:



- De verborgen foto
- Reminiscentie
- Onbehoorlijk gedrag

Verdeel de klas in groepjes van 4 of 5, die ieder 2 of 3 casussen bespreken (10 minuten). Pak het daarna plenair terug en stel vragen als: Wat viel je op? Wat heb je geleerd? Waar kwam je niet uit? (10 minuten). Neem daarna plenair de casussen kort door en schrijf zo nodig extra vragen aan de ervaringsdeskundige op. (10 minuten)

Geef na de les de vragen van de studenten aan de ervaringsdeskundige zodat die zich kan voorbereiden.

Bereid met de roze ervaringsdeskundige voor hoe de les zal gaan en welke rol en houding je van haar/hem verwacht. Hou er rekening mee dat deze roze ervaringsdeskundige niet zijn getraind als docent en dat ze mogelijk negatieve kritiek op de studenten kunnen hebben of zelfs vooroordelen over sommige studenten kunnen hebben. Spreek goed af hoe je in zo'n geval kunt interveniëren zonder dat je daarover onenigheid krijgt.

DEEL 2

Introduceer de roze ervaringsdeskundige en vertel dat deze er is om ons advies te geven.

5. Rollenspel lastige situaties

Kies een of twee van de casussen waar in het vorige deel van deze les het meest over te doen was, en speel deze casussen in rollenspel uit. (30-40 minuten).

Voer het rollenspel uit volgens de instructies over hoe je rollenspel doet in de klas. Dus in de nabespreking vraag je eerst naar de ervaringen van de student die de zorgverlener speelt, dan de cliënt, en dan de kijker. De roze ervaringsdeskundige komt als 4e partij aan het eind aan de beurt. Vraag de roze ervaringsdeskundige om te reageren vanuit haar/zijn gevoel over hoe in het spel de cliënt is benaderd en hoe zij/hij het liever had gezien.

Besprek met de studenten wat ze zouden kunnen doen om aan deze wensen tegemoet te komen, of dit moeilijk is en wat ze nodig hebben om een hoger

4. Vragenronde aan de ervaringsdeskundige (30 minuten)

De ervaringsdeskundige beantwoordt de schriftelijk gestelde vragen. Geef ook ruimte voor de beantwoording van plenaire vragen.

5. Evaluatieronde (10 minuten)

Sluit de les af door de studenten te vragen om op te schrijven wat zij van deze lessen hebben geleerd voor hun persoonlijke manier van omgaan met diversiteit, en wat ze voor hun vaardigheden om te kunnen omgaan met diversiteit en seksuele diversiteit in hun beroep nog meer zouden willen leren.

Studenten moeten er misschien aan herinnerd worden welke vragen ze hebben gesteld en welke dilemma's er zijn behandeld. Houd die dan ook gedurende de lessenserie bij. Vraag hen of deze (of de onderliggende vragen) nu zijn beantwoord of dat dilemma's nog meer aandacht verdienen. Houd het hierbij breed: het kan bijvoorbeeld zijn dat men wil oefenen hoe men omgaat met discriminatie door zorgvragers (bijvoorbeeld tegenover zorgverleners van niet-Nederlandse komaf). Dit is nog niet aan de orde gekomen in deze lessen.

Als er irritatie is over de focus op seksuele diversiteit in plaats van culturele diversiteit, leg dan uit dat aandacht voor seksuele diversiteit nodig is omdat homopenen en homodiscriminatie erg onderbelicht zijn, maar dat de respectvol omgaan met verschillen



onder mensen inderdaad voor iedereen geldt. Kijk daarna samen waar de overige leerbehoeften van de studenten in de opleiding meegenomen kunnen worden of hoe ze op een andere manier tegemoetgekomen kunnen worden.

Bron

Peter Dankmeijer, EduDivers, 2016

Casus De verborgen foto

Je werkt in een verzorgingstehuis. Op een dag maak je de kamer van mevrouw Dillemans schoon. In haar nachtkastje ontdek je onder enkele andere spullen een foto van een mooie vrouw. Als mevrouw Dillemans later van recreatie terugkomt, breng je haar een kopje thee en zegt: "Ik maakte uw nachtkastje vanmiddag schoon en vond daar die foto van de mooie vrouw. Wie is dat?"

Mevrouw Dillemans wordt vuurrood en begint te stamelen. Je gaat naar haar toe en vraagt wat er aan de hand is. Dan begint ze te huilen en zegt: "laat me nou maar, laat me nou maar".

Bespreking

Verdeel de groep in een inleefgroep en een initiatiefgroep. De taak van de inleefgroep is om zo goed mogelijk in kaart te brengen hoe de positie en gevoelens van de betrokkenen zijn.

De taak van de initiatiefgroep is om vast te stellen welke oplossingen mogelijk zijn.

Als beide groepen hebben overlegd, komen ze bij elkaar en delen ze elkaars conclusies.

Gezamenlijk kan de groep dan nagaan welke mogelijke oplossingen het best passen bij de positie en gevoelens van de cliënten.

Vragen voor de inleefgroep:

Mevrouw Dillemans is lesbisch en de foto is van haar vriendin waarmee ze 30 jaar heeft samengewoond. Haar vriendin overleed een jaar voor mevrouw Dillemans in het tehuis kwam. Niemand weet dat mevrouw Dillemans lesbisch is.

Stel je voor hoe de situatie van mevrouw Dillemans is. Waarom gaat ze stamelen en huilen?

Waarom is die belangrijke foto verstopt in het nachtkastje? Hoe zullen de andere hulpen in het tehuis reageren op het nieuws dat mevrouw Dillemans lesbisch is? Welke vragen kan je stellen aan mevrouw Dillemans om je beter te kunnen inleven?

Vragen voor de initiatiefgroep:

Bereid je voor op twee soorten gesprekken: een met mevrouw Dillemans en een met collega's. Wat is het doel van het gesprek met mevrouw Dillemans? Wat is de beste manier om zo'n gesprek te voeren? Wat is het doel en de inhoud van een gesprek met collega's?

Ontwikkeling: Peter Dankmeijer © EduDivers

Casus Reminiscentie

Je werkt in een verzorgingstehuis. In dit tehuis zijn er regelmatig zogenaamde "reminiscentiesessies". Dat zijn koffiegesprekken waar de cliënten terugblikken op hun verleden en lief en leed ervaringen met elkaar delen. Uit onderzoek blijkt dat dit een bijdrage levert aan het welzijn van de ouderen.

Meneer Jan Henkelman doet zelden of nooit zijn mond open tijdens deze sessies. Je hebt zelfs de indruk dat hij geregeld smoesjes bedenkt om er niet bij te hoeven zijn. Dan zegt hij wat anders te doen te hebben maar hij zit op zo'n moment in zijn eentje op zijn kamer in oude fotoboeken te kijken.

Je wilt er meer van weten en op een dag vraag je Jan of hij de reminiscentiegesprekken niet leuk vindt. Hij zegt: "Nou, op zich wel, maar ik kan er mijn verhaal niet kwijt. Die anderen praten alleen maar over hun huwelijk en over hun kinderen. Ik kon niet trouwen en kon geen kinderen adopteren. Ik zou wel willen vertellen hoe het was om in het geheim te proberen andere homo's te vinden. De homokroegjes zonder ramen. De travestieshows. Cruising bij openbare toiletten. De eerste homodemonstratie in Amsterdam. Dat zijn mijn ervaringen. Maar dat willen die anderen helemaal niet horen, dan staren ze je aan alsof je een alien bent en gaan ze weer door over hun kinderen. Nee, dan ben ik liever alleen en kijk ik in mijn fotoboeken. Mijn wereld zal wel voor altijd een geheim blijven."

Bespreking

Verdeel de groep in een inleefgroep en een initiatiefgroep. De taak van de inleefgroep is om zo goed mogelijk in kaart te brengen hoe de positie en gevoelens van de betrokkenen zijn.

De taak van de initiatiefgroep is om vast te stellen welke oplossingen mogelijk zijn.

Als beide groepen hebben overlegd, komen ze bij elkaar en delen ze elkaars conclusies.

Gezamenlijk kan de groep dan nagaan welke mogelijke oplossingen het best passen bij de positie en gevoelens van de cliënten.

Vragen voor de inleefgroep:

Jan Henkelman heeft het gevoel dat hij niet herinneringen kan ophalen in een kring met heteroseksuele ouderen.

Stel je voor hoe de situatie van Jan Henkelman is. Hoe was zijn leven? Wat waren de betekenisvolle gebeurtenissen? In hoeverre zijn deze vergelijkbaar of niet met die van andere ouderen in het tehuis? Heeft Jan Henkelman behoefte aan uitwisseling van ervaringen? Op welke gevoelens is zijn beslissing om niet mee te doen gebaseerd?

Vragen voor de initiatiefgroep:

Reminiscentiesessies leveren een belangrijke bijdrage aan het welzijn van ouderen. Jan doet nu niet mee, maar het zou wel goed voor hem zijn, want alleen zijn eigen fotoboeken bekijken is niet hetzelfde als je lief en leed delen. Wat kan je doen? Kan je een situatie bewerkstelligen waarin Jan mogelijk wel wil/kan meedoen aan de reminiscentiesessies? Kan je andere manieren bedenken waarin Jan wel ervaringen kan delen?

Ontwikkeling: Peter Dankmeijer © EduDivers

Casus Onbehoorlijk gedrag

Je werkt in een verzorgingstehuis. Je hebt de indruk dat alles goed gaat en dat de cliënten tevreden zijn. Maar op een dag krijgt u een klacht van een mantelzorger. Het gaat om een vrouw, mevrouw Jannie van Haalen, die zich "buddy" noemt van mevrouw De Jonge. Je hebt deze vrouw wel eens langs zien komen, maar je kent haar niet echt. De klacht is dat drie collega's mevrouw De Jonge onheus bejegend hebben en haar angst hebben aangejaagd. Mevrouw van Haalen heeft hun namen aan mevrouw De Jonge gevraagd en opgeschreven. Ze heeft een lijstje van welke hulp welk onbehoorlijk gedrag heeft vertoond. Mevrouw Van Haalen geeft als voorbeelden dat mevrouw De Jonge ruw wordt aangepakt bij het aantrekken van haar steunkousen, dat ze niet goed wordt gewassen, dat hulpen niet luisteren als ze wat zegt of vraagt (ze geven bijvoorbeeld geen suiker voor de koffie als mevrouw De Jonge dat vraagt) en ze laten mevrouw De Jonge vaak lang wachten als ze op de hulpknop drukt. Het is standaard dat er een half uur tot een uur zit tussen een hulpknopsignaal en dat de hulp komt, en soms komt de hulp helemaal niet. Mevrouw De Jonge heeft daardoor al een paar keer enige tijd met een natte broek gezeten. Ze voelt zich bang en denkt dat als ze er wat van zal zeggen het nog erger wordt.

Mevrouw De Jonge weet zeker dat het iets met haar lesbisch zijn te maken heeft. Soms maken hulpen opmerkingen over "vieze homo's", maar ze passen wel op om mevrouw De Jonge rechtstreeks uit te schelden, dat doen ze niet. Mevrouw De Jonge denkt ook dat "die Moslims" erop uit zijn alle homoseksuelen van gebouwen te gooien en daarom is ze bang dat haar wat aangedaan wordt.

Mevrouw Van Haalen is erg verontwaardigd en wil via jou een klacht indienen, maar vraagt ook of mevrouw De Jonge anoniem kan blijven, omdat zij bang is voor wraak door de onbehoorlijke hulpen.

Bespreking

Verdeel de groep in een inleefgroep en een initiatiefgroep. De taak van de inleefgroep is om zo goed mogelijk in kaart te brengen hoe de positie en gevoelens van de betrokkenen zijn.

De taak van de initiatiefgroep is om vast te stellen welke oplossingen mogelijk zijn.

Als beide groepen hebben overlegd, komen ze bij elkaar en delen ze elkaars conclusies.

Gezamenlijk kan de groep dan nagaan welke mogelijke oplossingen het best passen bij de positie en gevoelens van de cliënten.

Vragen voor de inleefgroep:

Stel je voor hoe de situatie van mevrouw De Jonge en mevrouw Jannie van Haalen is. Waar komt hun kwaadheid en hun angst vandaan? Wat is een "buddy"¹? Welke formele en informele positie heeft een buddy? Wat denk je dat er speelt bij de hulpen? Hoe kun je het vertrouwen van mevrouw De Jonge en mevrouw Jannie van Haalen herwinnen? Hoe kun je de hulpen aanspreken? Welke vragen kan je stellen aan mevrouw De Jonge en mevrouw Jannie van Haalen en aan de hulpen?

Vragen voor de initiatiefgroep:

Bereid je voor op twee gesprekken: een met de hulpen en een met mevrouw De Jonge. Hoe kun je overbrengen dat de signalen getuigen van een serieus knelpunt? Met welke gevoeligheden moet je rekening houden? Kan je dit geval oplossen door elkaar eropaan te spreken of moet het management iets doen? Wat zou een eerste stap kunnen zijn? Is er binnen of buiten de instelling ondersteuning te krijgen?

Ontwikkeling: Peter Dankmeijer © EduDivers, 2016

¹ In sommige plaatsen zijn er buddyprojecten voor seksueel diverse mensen. Buddy's zijn vrijwilligers die homoseksuelen, lesbiennes en transgenders informeel begeleiden. Vaak hebben deze mensen geen familienetwerk die hun wil of kan ondersteunen, en is hun homoseksuele of transgender netwerk van vrienden en bekenden ook onvoldoende sterk om mantelzorg te verlenen. Buddy's verlenen niet volledige mantelzorg, maar zijn vooral een luisterend oor en soms een begeleider en belangenbehartiger voor hun cliënt. Oorspronkelijk begeleidden buddy's alleen aidspatiënten. Later zijn buddy's ook homoseksuele ouderen en transgenders in hun transitieperiode gaan begeleiden.

Casus Homodocent

Jan van Kampen vraagt bij u een gesprek aan. Van Kampen is eind vijftig en geeft les aan een beroepsopleiding waar met name jonge vrouwen tussen de 18 en 26 aan deelnemen. Twee weken geleden heeft een leerlinge (Ergun Ençeler) van 19 jaar hem aangeklaagd wegens seksuele intimidatie. Van Kampen zou aan haar hebben gezeten en seksuele toespelingen hebben gemaakt. Ergun wordt bijgestaan door een andere vertrouwenspersoon.

Het management van de sector heeft Van Kampen conform de formele klachtenregeling met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Gisteren heeft de klachtencommissie de klacht ontvankelijk verklaard, zodat de verdere klachtenprocedure kan worden ingezet. De procedure gaat waarschijnlijk circa zes weken duren.

In het gesprek vertelt Jan dat hij zich boos en vernederd voelt. Een aantal meiden in de betreffende groep zit hem al weken te treiteren sinds ze erachter zijn gekomen dat hij homo is. Hij loopt op zijn tenen in die groep. Terwijl hij normaal leuk, ontspannen en met veel humor lesgeeft, merkt hij nu dat hij steeds meer gespannen raakt. Vooral naar de "destructieve" leerlingen maakt hij vaker cynische en kattige opmerkingen. Hij wil het niet, maar de sfeer lijkt wel een soort neergaande spiraal te zijn waar hij in wordt meegezogen. Jan ziet drie meiden als aanstichtsters van deze negatieve sfeer. Volgens hem zijn ze nietsontziend uit op zijn ondergang, daarom noemt hij ze "destructieve" leerlingen. En nu is er ook nog een klacht ingediend, die nergens op slaat. Volgens Jan is het pure pesterij en hij is woedend dat de meiden nog gewoon les hebben terwijl hij op non-actief is gesteld. Hij voelt zich het slachtoffer en vindt dat de wereld op zijn kop staat.

Zijn vraag is hoe hij hiermee kan omgaan. Hij is bang dat hij doordraait. Hij vraagt of het mogelijk is dat hij een klacht indient tegen Ergun. Verder maakt hij zich grote zorgen over de afhandeling van de klacht. Moet hij er naar de klachtencommissie voor uit komen dat hij homo is? Helpt dat of levert dat nog meer risico op? Wat als de klachtencommissie vindt dat zijn cynische humor van de laatste tijd beoordeeld mag worden als seksuele intimidatie? Zelfs als de klacht ongegrond blijkt, zal hij beschadigd zijn. Is rehabilitatie dan mogelijk? Jan loopt er niet mee te koop dat hij homo is, maar in zijn directe omgeving weten sommigen het wel. Hij is geen lid van de vakbond en heeft een hekel aan de homosubcultuur en het COC. Wel leest hij een homoblad, Winq, maar hij stoort zich eraan dat deze tegenwoordig niet meer in een gesloten envelop wordt bezorgd.

Bespreking

Verdeel de groep in een inleefgroep en een initiatiefgroep. De taak van de inleefgroep is om zo goed mogelijk in kaart te brengen hoe de positie en gevoelens van de betrokkenen zijn. De taak van de initiatiefgroep is om vast te stellen welke oplossingen mogelijk zijn. Als beide groepen hebben overlegd, komen ze bij elkaar en delen ze elkaars conclusies. Gezamenlijk kan de groep dan nagaan welke mogelijke oplossingen het best passen bij de positie en gevoelens van de cliënten.

Vragen voor de inleefgroep:

Stel u voor hoe de situatie van Jan van Kampen is. In welke leefsituatie zal hij zich bevinden? Wat is zijn voorgeschiedenis? Hoe denkt hij over zijn homoseksualiteit? Wat zijn voor hem de voor- en nadelen van ervoor uitkomen? Wat heeft hij nodig?

Vragen voor de counselinggroep:

Bereid u voor op het gesprek. Welke vragen kunt u stellen? Met welke gevoeligheden moet u rekening houden? Welke aanknopingspunten geeft dat om hem te counselen? Wat zijn de mogelijkheden voor hem in deze situatie? Kunt u naast een persoonlijk advies aan Jan ook overwegen iets voor of in deze groep ondernemen? Is er binnen of buiten de instelling ondersteuning te krijgen?

Ontwikkeling: Peter Dankmeijer © EduDivers, 2016

Casus Inburgeringcursus

Een student uit de inburgeringcursus komt bij de vertrouwenspersoon. Het gaat om Paulo Ferreira dos Santos, een jongeman van 26 jaar uit Brazilië. Hij zit in een zeer gemengde groep met onder meer 2 Russen, 3 Afghanen, 2 Somaliërs, een Spaanse, 5 Marokkanen en een Chileen. Het is een cursus die naast Nederlands leren, gericht is op toeleiding naar de arbeidsmarkt. Het merendeel van de groep bestaat uit mannen.

Paulo vertelt dat er binnenkort een feestje is van de hele groep, waarbij iedereen zijn of haar partner zal meenemen. Hij heeft de groep wel verteld dat hij een partner heeft, maar niet dat het om een man gaat. Paulo is bang dat hij uit de groep verstoten zal worden als hij laat merken dat hij homo is. Maar naar het feest gaan zonder partner vindt hij ook opvallend en oneerlijk.

Hij vertelt dat de groep, na een moeilijk begin, wel steeds socialer met elkaar omgaat. Toch merkt hij dat homoseksualiteit taboe is, vooral voor de Islamitische studenten. De leraar stelt voortdurend allerlei Nederlandse gewoonten ter discussie en heeft het ook wel eens erover gehad dat in Nederland homoseksualiteit als normaal wordt beschouwd. Daar reageerden de Islamitische studenten erg agressief op. Paulo vond het goed dat het aan de orde kwam maar was ook doodsbang dat ze hem zouden vragen wat hij ervan vond.



Bespreking

Verdeel de groep in een inleefgroep en een initiatiefgroep. De taak van de inleefgroep is om zo goed mogelijk in kaart te brengen hoe de positie en gevoelens van de betrokkenen zijn.

De taak van de initiatiefgroep is om vast te stellen welke oplossingen mogelijk zijn.

Als beide groepen hebben overlegd, komen ze bij elkaar en delen ze elkaars conclusies.

Gezamenlijk kan de groep dan nagaan welke mogelijke oplossingen het best passen bij de positie en gevoelens van de cliënten.

Vragen voor de inleefgroep:

Stel u voor hoe de situatie van Paulo is. Wat is zijn voorgeschiedenis? Waarom is hij naar Nederland gekomen? In welke leefsituatie zal hij zich bevinden? Hoe denkt hij over zijn homoseksualiteit? Wat zijn voor hem de voor- en nadelen van ervoor uitkomen in deze groep?

Vragen voor de counselinggroep:

Bereid u voor op het gesprek. Welke vragen kunt u stellen? Met welke gevoeligheden moet u rekening houden? Wat zouden de opties kunnen zijn? Kunt u naast een persoonlijk advies aan Paulo ook overwegen iets voor of in deze groep ondernemen? Is er binnen of buiten de instelling ondersteuning te krijgen?

Ontwikkeling: Peter Dankmeijer © EduDivers, 2016

Casus De vertrouwenspersoon initieert beleid

U heeft als vertrouwenspersoon nu diverse incidenten meegemaakt rond seksuele diversiteit. U krijgt af en toe klachten van studenten en een enkele keer heeft u te maken met intimidatie van LHB of T docenten. In de praktijk lukte het vaak niet om de zaken echt bevredigend af te ronden. Soms lukte het wel om de hulpvragers individueel te ondersteunen door een luisterend oor. Vaak was de praktijk echter dat de betreffende hulpvragers hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit (SOGI) verborgen hielden, dat de negatieve sfeer bleef of dat de hulpvragers liever een andere baan zochten. U merkt dat u als individu onvoldoende in handen heeft om hier iets aan te doen. U vindt het tijd dat het management iets gaat doen om de opvang te verbeteren of nog beter: om zulke incidenten te helpen voorkomen door de sfeer en randvoorwaarden te verbeteren.

De meeste van de zaken heeft u in vertrouwen behandeld omdat de betreffende personen hun seksuele voorkeur of genderidentiteit geheim wilden houden. Als u deze zaken met uw collega-vertrouwenspersonen (anoniem) besprak, heeft u er meestal voor gekozen om het SOGI-aspect van de zaak niet te benoemen. U heeft uw voornemen om seksuele diversiteit aan de orde te stellen gespeeld bij uw collega's. Eén collega waarvan u weet dat zij lesbisch is, reageerde gematigd positief, de anderen vroegen of dat echt nodig was. Zij hadden niet gemerkt dat het speelt binnen deze instelling: zij kregen nooit vragen en hadden ook nooit van collega's gehoord dat men er niet voor uit zou kunnen komen.

Het klachtenreglement is op zich adequaat, maar besteedt geen specifieke aandacht aan klachten rond SOGI-voorkeur. Er is in het documentatiecentrum geen informatie over SOGI.

Er is wel een emancipatiebeleid, maar dat heeft uitsluitend betrekking op het ondersteunen van vrouwen om in managementposities terecht te komen. Een van de docenten haalt af en toe "vakvrouwen" voor de klas. Uit een landelijk experiment bleek dat dit emancipatorisch effect had op meiden. Er is aandacht voor multiculturele zaken, maar die is volledig gebaseerd op de theorie van Pinto over F en G-culturen. Het lijkt alsof het "diversiteitbeleid" bestaat uit een aantal onsamenhangende actiepunten.

In uw eerste gesprek met de verantwoordelijke manager, Henk Broekhoven, blijkt dat hij niet enthousiast is over uw vraag. Hij vroeg om voorbeelden, maar vroeg zich vervolgens af of dit niet incidenten waren. Hij vindt "homoseksualiteit" een detailprobleem. Hij legt uit dat de instelling een actief veiligheidsbeleid voert dat dus voldoet voor alle subgroepen. Er is een pasjesregeling, een convenant met politie en het HALT-bureau en surveillance in de gangen. Het management overweegt om een quick scan naar de veiligheidsbeleving te laten doen door het HALT-bureau. Henk vraagt u om meer onderbouwing van het probleem en om praktische suggesties die binnen het huidige beleid zijn in te passen.



Bespreking

Verdeel de groep in een inleefgroep en een initiatiefgroep. De taak van de inleefgroep is om zo goed mogelijk in kaart te brengen hoe de positie en gevoelens van de betrokkenen zijn.

De taak van de initiatiefgroep is om vast te stellen welke oplossingen mogelijk zijn.

Als beide groepen hebben overlegd, komen ze bij elkaar en delen ze elkaars conclusies.

Gezamenlijk kan de groep dan nagaan welke mogelijke oplossingen het best passen bij de positie en gevoelens van de cliënten.

Vragen voor de inleefgroep:

Stel u voor hoe de situatie van Henk Broekhoven is. Hoe denkt hij over seksuele diversiteit (en niet alleen over homoseksualiteit)? Hoe wordt hij daarmee geconfronteerd? Hoe liggen zijn prioriteiten? Hoe kunt u daarop inspelen? Welke mogelijkheden heeft hij tot beleid? In hoeverre kan hij een specifiek SOGI-beleid nastreven? Moet u aankomen met feiten en aanbevelingen (welke?) of vragen stellen (welke)?

Vragen voor de initiatiefgroep:

Bereid u voor op het gesprek. Hoe kunt u overbrengen dat uw signalen getuigen van een serieus knelpunt? Met welke gevoeligheden moet u rekening houden? Wat zou het management kunnen doen? Wat zou een eerste stap kunnen zijn? Is binnen of buiten de instelling ondersteuning te krijgen?

Ontwikkeling: Peter Dankmeijer © EduDivers, 2016



NEDERLANDS

In het vak Nederlands kan er in het tweede jaar voortgebouwd worden op de basisvaardigheden die in het eerste jaar geleerd zijn. Het gaat dan om het meer consequent in de praktijk toepassen van basisvaardigheden zoals luisteren, interviewen/doorvragen, een mening vormen en onderbouwen, voor je mening opkomen (assertief zijn), kritiek en complimenten kunnen ontvangen.

Daarnaast zou er aandacht moeten zijn voor wat meer gevorderde gesprekstechnieken die men later nodig heeft in het beroep, zoals:

- Constructief voor je mening opkomen (assertief zijn)
- Interviewen, doorvragen
- Kritiek en complimenten kunnen ontvangen
- Een dialooggesprek kunnen voeren
- Deel kunnen nemen aan een debat
- In een team tot een gezamenlijke conclusie komen



STAGE

In snuffelstages, waarin studenten nog niet echt stagelopen maar werkplekken verkennen, kan men studenten vragen in kaart te brengen hoe diversiteit tot uiting komt op de werkplek. Daar zijn veel methodieken voor en men kan ook studenten zelf vragen een methode te bedenken.

Eenvoudige methoden voor onderzoek in snuffelstages waarmee studenten al in het eerste jaar ervaring hebben opgedaan zijn:

[Identiteitenbloem](#) (men kan onderzoek doen om de identiteitbloem zelf in te vullen voor een instelling, of men kan cliënten en/of collega's op basis van de bloem interviewen).

Zie pagina 54.

[Het TUAS interview](#) (men kan cliënten en/of collega's een TUAS interview afnemen en op basis van de uitkomsten een aanbeveling ontwikkelen voor de instelling).

Zie pagina 112.



DEEL 3: het derde jaar

Het derde jaar staat grotendeels in het kader van stage lopen. Individuele begeleiding van studenten en het doen van zelfstandige opdrachten staan centraal. De rode lijn van de beroepsvoorbereiding is het in de praktijk brengen van theoretische kennis of in de veiligheid van de klas geleerde vaardigheden in de praktijk van de stageplaats. Aan het eind van het derde jaar wordt van studenten verwacht dat ze aan de kwalificaties voldoen.

STAGE

In de stages kan een opdracht worden gegeven waarbij kennis en inzichten uit de afgelopen twee jaar toegepast worden in de praktijk. Dat kan door onderzoek door de student, maar nog beter (en leuker) is om er een vorm van verbetercampagne van te maken. Zo kan men de student vragen een stageplek in kaart te brengen en een advies voor verbetering van de situatie van cliënten te maken. Dit kan in de vorm van een schriftelijk advies of de ontwikkeling van een product, service of een (mini) promotiecampagne om een verandering in gang te zetten (qua houding of gedrag van cliënten, werknemers op de stageplek of het management).



Kwaliteitscriteria onderzoeken

Daarbij gaat het erom dat studenten tijdens de opdrachten actief mensen bevragen op hun wensen deze wensen vertalen naar (ad hoc) verbeterde situaties of om adviezen om situaties structureel (houding, gedrag, organisatorisch) te veranderen. Kwaliteitscriteria uit bijvoorbeeld de [Roze Loper](#) (verzorging) en de [Regenboogsleutels](#) (onderwijs) kunnen worden onderzocht binnen een stage-instelling, of de student kan als opdracht doen dat er een kan een mengsel van informatief aanbod (films, teksten) over diversiteiten worden aangeboden, maar vooral ook ervaringsgerichte werkvormen die studenten de ervaring doet *voelen*, en dialogen en debatten waarin meningen, houdingen en handelingsscenario's aan de orde komen.



Een externe scan voorstellen

Studenten kunnen een roze activiteit organiseren op de stageplek (of elders, als dat niet mogelijk is). Ze kunnen bijvoorbeeld voorstellen dat de instelling een [Roze Loper scan](#) (zorg) laten doen of een [Regenboogvisitatie](#) (scholen).



Onderzoekje welzijn minderheden

Een klein onderzoekje doen naar het welbevinden van de cliënten, gezien vanuit hun diversiteit aan wensen en behoeften, met als criterium dat alle aspecten van de [identiteitenbloem](#) (of meer) aandacht krijgen.



Voice OUT-campagne

Een student kan met de leerlingen een serie lessen doen die als rode draad hebben dat de leerlingen een LGBTI-emancipatiecampagne of een meer algemene mensenrechtencampagne ontwikkelen.

De lessen om zo'n minicampagne te stimuleren kunnen er zo uitzien:

1. Les over identiteit en respect
2. Les over uitsluiting en discriminatiemechanismen
3. Les over vooroordelen in de media
4. Het bedenken van een campagneboodschap en een verhaal
5. Het bewerken van het verhaal tot een draaiboek
6. Het filmen van een campagnespot
7. Het monteren van de campagnespot en het maken van ander materiaal en actieplannen
8. Het uitvoeren van de acties, waaronder het langs klassen gaan met de campagnespots en discussie met andere klassen

Uitgebreide informatie met werkvormen voor de vormgeving van Voice OUT-lessen staan in de [Voice OUT-toolkit](#).

OMGANGSKUNDE/SOVA

Bij omgangskunde (of Burgerschap, of LB) kan een rollenspel gespeeld worden over het omgaan met een LHBTof I cliënt. In het derde jaar zal de nadruk dan niet liggen op het 'verkennen' van hoe dat kan, maar op het oefenen van goede manieren. Een LHBTI-voorlichter of Roze50+ ambassadeur kan worden uitgenodigd om te observeren en feedback te geven op welk gevoel zij krijgen bij het gedrag in het rollenspel. Zorg ervoor de voorlichter goed te instrueren. Dit is geen beginners/oriëntatieles.

- [Rollenspel "Een LHBTI op het werk"](#) (zie pagina 143, 2^e jaar)

De seksuele voorlichting in het 3e jaar zou kunnen gaan over hoe men in de praktijk met voorkomende vragen en incidenten rond seksueel gedrag omgaat. Hierin kan worden voortgebouwd op de oefeningen uit de sleutelweken.

Een werkvorm zou kunnen zijn:

- [Grenzen aan seksueel gedrag](#) (zie pagina 105, 2^e jaar)



LOOPBAANBEGELEIDING

Bij LB kan het POP worden opgesteld en gemonitord. Naast het monitoren van leerdoelen dit jaar is het maken van een POP ook een algemene vaardigheid die in het beroepsleven van doorgaande waarde blijft.

Mogelijke persoonlijke oefeningen met de student:

- Een POP maken en bespreken
- Uit mijn comfortzone
- Oefeningen geïnspireerd op individuele begeleiding uit "[Dubbel Divers](#)"

Uit mijn comfortzone

Voordat men deze werkvorm doet, laat men deelnemers een kernkwaliteiten kwadrant invullen. In deze oefening beschrijven deelnemers drie school- of beroepssituaties waarin ze te maken krijgen met hun allergie. Ze delen deze met hun groepsgenoten en laten zich interviewen over hoe ze in de drie situaties met hun allergie kunnen omgaan. De belangrijkste oplossingen worden opgeschreven als voornemen om in de praktijk (stage of klas) uit te proberen.

Doelen

- Deelnemers leren hun allergie beter onderkennen
- Deelnemers anticiperen op beroepssituaties waarin hun allergie een rol gaat spelen
- Deelnemers maken voornemens voor een leerproces om beter om te gaan met allergieën in hun school- of beroepspraktijk

Duur

- 45 minuten

Materialen

- Ingevulde persoonlijke kernkwaliteiten kwadranten

Vorbereiding

Voor je deze werkvorm gebruikt, moet je eerst oefening 1 van de werkvorm "Kernkwaliteiten kwadrant" hebben gedaan.

Instructies

1. Vraag de deelnemers om de allergie van hun kernkwaliteiten kwadrant te bekijken en daar drie praktische (realistische) situaties bij te bedenken hoe ze met hun allergie geconfronteerd zouden kunnen worden.
2. Verdeel de deelnemers in door hen zelfgekozen groepjes van drie. Ze vertellen elkaar hun allergie en situaties. Twee van de deelnemers interviewen de derde. De ene vraagt vooral door naar hoe de situatie in elkaar zit en wat de derde precies voelt, de andere vraagt (daarna) wat de derde denkt te kunnen doen om met de allergie om te gaan. De strategieën kunnen op gevoelsniveau of op actieniveau liggen. Na 10 minuten draaien de rollen.

3. Stop na 30 minuten de oefening en vraag even aandacht. De volgende opdracht aan de groepjes is om te bekijken of de oplossingen in elke situatie dezelfde waren of allemaal verschillend. Geef aan dat ze vaak deels overeen zullen komen per persoon omdat de onderliggende allergie dezelfde is. Laat de deelnemers vaststellen wat deze overeenkomende oplossingen zijn en bespreken of ze die oplossingen in de praktijk kunnen en willen uitproberen. Als dit zo is, laat ze dan opschrijven wat ze gaan uitproberen en waar en wanneer.
4. Eventueel (als de groep veilig en vertrouwd genoeg is) kan je de gemaakte voornemens aan elkaar vertellen en de anderen vragen of ze je willen steunen bij de uitvoering ervan. Dit kan nuttig zijn in klassensituaties of stages waar studenten bij elkaar stagelopen. Ook kan het als voorbeeld gelden voor hoe studenten zulke hulp kunnen vragen van praktijkbegeleiders.

Bron

Peter Dankmeijer, EduDivers, 2016



NEDERLANDS

Bij Nederland kan men gelinkt aan de stages voorvallen bespreken en praktische vaardigheden rond diversiteit aanscherpen door oefeningen, rollenspel en inspringspel.

- Zie ook de pedagogische tip: [begeleiden van rollenspel](#)



Stage

In stages kan men observatieopdrachten inbouwen over diversiteit en intervisie of supervisie doen over kritieke incidenten. Met LHBTI studenten kan men een SWOT analyse doen over een eventuele coming-out tijdens de stage.

Werkvormen om in supervisie of intervisiegesprekken voorvallen en problemen te bespreken zijn bijvoorbeeld:

[De Kritiek Voorval bespreking](#)

[SWOT analyse coming-out](#)

Denk ook om een goede begeleiding van LHBT studenten zelf tijdens de stage:

[Begeleiding van LHBT tijdens de stage](#)



Colofon

Dankmeijer, Peter (2018). *Omgaan met wat je niet verwacht. Werkvormenmap voor het mbo*. Amsterdam: EduDivers



Nederlandse regering

Deze toolkit is gemaakt in het kader van een samenwerkingsproject tussen COC Nederland, Theater AanZ en EduDivers. Het project werd financieel ondersteund door het Ministerie van OCW.

De toolkit en werkvormenmap zijn copyright van stichting EduDivers. Van de inhoud kan gebruik worden gemaakt door opleidingen die door EduDivers zijn begeleid onder vermelding van:

"uit: *Omgaan met wat je niet verwacht, werkvormenmap voor mbo-opleidingen (EduDivers 2018)*".



eduDivers

kenniscentrum
voor onderwijs en
seksuele diversiteit

Contact: Peter Dankmeijer | p.dankmeijer@edudivers.nl | 020-737 2959 | 06 53 862 958