



Definitie Met Diversiteit Breed (DB) wordt gerefereerd aan etnische, religieuze, culturele maar ook andere verschillen zoals: gender, leeftijd, positie, functieniveau, seksuele voorkeur.

De centrale doelstelling van de training luidt:

Verankering door a) bewustwording; b) kennis en inzicht en c) vaardigheid omtrent de vraag 'hoe recht te doen aan verschillen'. Hierbij gaan wij van het volgende uit:

- *Het niet 'begrijpen' (je zelf - persoonlijk/functioneel - of de ander) leidt tot **onzekerheid** (veelal bron van agressie);*
- *Vaardigheden die niet ondersteund worden door **overtuigingen** worden niet geïnternaliseerd (lijden meer tot 'trucjes' en hebben geen effect).*

De centrale doelstelling wordt verder uitgewerkt in de volgende deeldoelstellingen:

1. Bevorderen van zelfinzicht bij de deelnemers; hen bewust maken van het eigen 'denkkader'; leren erkennen dat de eigen normen en waarden niet universeel en ook niet per definitie beter of slechter zijn dan die van anderen maar slechts **anders**.
2. Het verschaffen van kennis en inzicht omtrent normen, waarden en sturingmechanismen van jezelf en van anderen.
3. Ontwikkelen van een 'Divers Bewustzijn'. Het besef bijbrengen dat **etnische, religieuze, culturele** maar ook andere verschillen (**gender, leeftijd, positie, functieniveau, seksuele voorkeur**), andere normen en waarden met zich mee brengen die een andere richting geven aan gedrag en communicatie.
4. Bewustmaken van Oordelen vs. Vooroordelen.
5. De deelnemers een benadering en een **methode** aanleren waardoor zij **doeltreffend** met gemelde verschillen kunnen omgaan, **met behoud van ieders eigenheid. Zo kan recht worden gedaan aan verschillen.**

Eerste dagdeel

*Simulatiespel (dit is **GEEN** rollenspel waarbij slechts enkelen actief zijn).*

- Leerdoelen**
- a) bewustwording aangaande **het eigen denkraam** en de invloed van de eigen perceptie op 'redenering', houding, communicatie, gedrag en op vragen als: 'wat zie ik wat er niet is en wat zie ik niet wat er wel is'; 'wat is wel en wat is niet belangrijk';
 - b) inzicht verwerven dat **het spreken van dezelfde taal geen garantie biedt voor goede communicatie**;
 - c) inzicht verwerven dat de **eigen normen en waarden niet noodzakelijkerwijs universeel** zijn.

Tweede dagdeel

*a) Inleiding in de 'structuretheorie';
b) Methode hoe effectief om te gaan met verschillen (van welk aard dan ook) met behoud van ieders eigenheid*

- Leerdoelen**
- Aansluitend op de opgedane ervaringen bij het eerste dagdeel, kennis verschaffen over:
- a) de relatie tussen achtergrond, denkkader en effectieve communicatie;
 - b) het leren van het essentiële onderscheid tussen de invloed van cultuur versus de invloed van andere persoonlijke gegevens op normen en waarden en diens gevolge op communicatie en gedrag;
 - c) methodische aanpak van verschillen waarbij een **'Dubbel-Perspectief- Benadering en de grens van acceptatie** wordt aangeleerd.

Derde dagdeel

Toepassing

- Leerdoelen**
- Het derde dagdeel wordt geheel gewijd aan **de praktijk van de deelnemers**. Hier is tevens de gelegenheid om ook mét en ván elkaar te leren. Hiertoe worden de deelnemers verzocht vóór de training cases/praktijkvragen aan ons te verstrekken. Nagegaan wordt hoe het in het voorafgaand geleerde toe te passen aan de eigen (werk)situatie. In dit dagdeel is tevens ruim gelegenheid voor vragen en discussie. Het derde dagdeel wordt afgesloten met de formulering van 'huiswerk' voor de terugkomdag (4^e dagdeel).

Vierde dagdeel

Na enige maanden: terugkomdag (een middag)

- Leerdoelen**
- Goede voornemens en nieuwe inzichten hebben pas betekenis bij vertaling in **concrete stappen en implementatie**. Dit dagdeel wordt daarom gewijd aan vooraf geformuleerde taken per groep(je): per thema c.q. per onderwerp. Na een paar maanden wordt nagegaan wat en in hoeverre het gelukt is om taken te realiseren