ooxWord://word/media/image6.png**Leergang diversiteit & sensitiviteit**

Goede dienstverlening voor alle Hagenaars, in al hun diversiteit. Het kennen en herkennen van   
vragen van cliënten en hier sensitief mee omgaan. Medewerkers- en vrijwilligersbeleid gestoeld op

diversiteit en een goede loopbaan voor iedere ambitieuze medewerker, ongeacht afkomst.   
Betrokken en competente vrijwilligers, die zich met hart en ziel inzetten voor de grote diversiteit aan    
mensen met wie ze werken. Klantgerichte, effectieve organisaties en samenwerkingsverbanden die   
aangesloten zijn op de veranderende stad.

Diversiteitsbeleid propageren is één ding, het ontwikkelen en uitvoeren ervan een tweede. Hoe zorg   
je ervoor dat je diversiteit voorop stelt in je werk en zo bijdraagt aan een beter presterende   
organisatie? Hoe benut je kansen in een samenleving die steeds diverser wordt? En hoe neem je   
daarin verantwoordelijkheid, als **professional of als vrijwilliger**?

In grote steden als Den Haag heeft de meerderheid van de inwoners een migratie-achtergrond. Je   
hoort het steeds vaker: in zo’n ‘superdiverse’ samenleving voldoen oude beelden over integratie en   
inburgering niet meer. Maar wat dan wel? ‘Superdiversiteit’ betekent niet super goed, maar wel   
super complex.

De stad is een geheel geworden van vele minderheden, **terwijl binnen elke minderheid de**  
**verschillen (in bijvoorbeeld inkomen, opleiding en levensstijl) steeds groter worden.**In die stad

trek je met elkaar op en zal ieder zich een beetje moeten aanpassen aan de ander.

Maar hoe doe je dat? Welke normen en waarden kun je met elkaar delen? Gaat het om gelijke   
behandeling, erkenning van identiteit, mensenrechten? Wat bepaalt ons welzijn: persoonlijke   
autonomie of sociale binding? En wat te doen wanneer fundamentele waarden botsen? Wat   
betekent dat voor jou als medewerker en vrijwilliger? Wat doe je in de praktijk wanneer je voor   
dergelijk dilemma’s komt te staan? Hoe ontwikkel je enerzijds sensitiviteit voor de achtergrond van   
cliënten en collega’s, en blijf je anderzijds trouw aan je eigen waarden en normen? Wat dragen deze   
ervaringen bij aan je persoonlijke ontwikkeling?

Over deze vragen gaat de leergang Diversiteit & Sensitiviteit die in opdracht van Divers Den Haag is   
ontwikkeld. Met deze leergang wil Divers Den Haag **sensitiviteit voor diversiteit** in organisaties   
stimuleren.

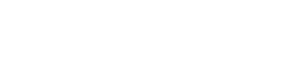
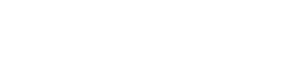
In deze interactieve leergang verkennen we vraagstukken en dilemma’s uit de praktijk van welzijn en   
zorg vanuit het perspectief van de superdiverse samenleving. Thema’s die aan bod komen zijn:   
balanceren tussen gelijkheid en verschil; zin en onzin van cultuur; omgaan met verantwoordelijkheid   
en weerstand: de rol van de leidinggevende en de vrijwilliger; omgaan met weerstand; de

randvoorwaarden om het verschil te kunnen maken.

De leergang is bedoeld voor vrijwilligers en professionals die het verschil maken binnen de zorg-,   
welzijns-, belangen- en beleidsorganisaties die in Den Haag actief zijn.

Divers Den Haag werkt aan een stad waarin iedere burger zich herkend en erkend voelt   
en waarin mensen zich kunnen ontwikkelen door in de stad een rol te spelen die bij hen past. Divers

Den Haag biedt de leergang aan als een stimulans om deze doelen te realiseren.

ooxWord://word/media/image12.pngooxWord://word/media/image13.pngooxWord://word/media/image14.png**Voorbereiding voor dag 1**

**What’s in your name?**

‘What’s in a name?’ vraagt Julia aan Romeo in de beroemde liefdesgeschiedenis van Shakespeare,   
want ‘that which we call a rose by any other name would smell as sweet.’ Julia houdt van Romeo om   
wie hij is. Dat hij Montague heet en dus behoort tot een rivaliserende familie, zegt niets over Romeo   
als persoon. Maar zegt onze naam echt helemaal niets over wie wij zijn?



Ter voorbereiding op de eerste bijeenkomst bereidt iedere deelnemer een praatje voor (maximaal 2

minuten!) waarin je iets vertelt over de betekenis van jouw voorna(a)m(en) en

achterna(a)m(en). Denk aan de letterlijke betekenis, maar ook aan de betekenis die een (deel van je)   
naam voor jou persoonlijk heeft, of voor degenen die jou je naam hebben gegeven. Welke sporen

van welke familiegeschiedenis zitten er in je naam? Hebben je ouders je middels deze naam iets   
willen meegeven, zo ja, wat dan?

**Programma dag 1**

Kennismaking aan de hand van ***What’s in your name?***

Daarna volgen twee inleidingen: “***Verschil maken in een superdiverse stad”***(Jan) “***Superdiversiteit en cultuur. Balanceren tussen gevoeligheden en***  
***gemeenschappelijkheid”*** (Baukje). De inleidingen worden gezamenlijk nabesproken.

In het tweede deel van de morgen gaan deelnemers in kleine groepen met elkaar in gesprek over de praktijk van alledag. Waar loopt men tegenaan? Wat gaat er goed, welke dilemma’s worden ervaren? Hoe kunnen ideeën en gezichtspunten uit de beide inleidingen worden gebruikt om problemen en dilemma’s beter te begrijpen?

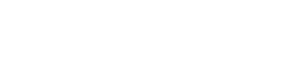
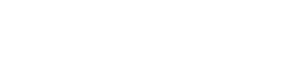
Elke groep maakt voor Jan en Baukje een schriftelijk verslag van de belangrijkste bevindingen.

**Voorbereiding voor dag 2**

**Wat zou jij doen….?**

Beschrijf in maximaal 150 woorden een situatie waarin je als vrijwilliger of professional voor een   
probleem of dilemma kwam te staan dat volgens jou te maken had met verschil in etniciteit, religie

of cultuur. Het kan een situatie waarvan je je afvraagt of je wel op de beste manier hebt gereageerd,   
het kan ook een situatie zijn waar je nog midden in zit.

ooxWord://word/media/image21.pngMaak de beschrijving zo concreet en objectief mogelijk: wat was de kwestie, wie waren de   
betrokkenen, wat werd er gezegd/gedaan? Maar vertel niet hoe het probleem is opgelost, laat het

einde open! Je stuurt je casus voor donderdag 13 september op naar Jan en Baukje.

**Programma dag 2**

Start met inleiding door Baukje: “***Gelijkheid en verschil. Balanceren tussen rechtvaardigheid en***  
***erkenning”.***Hierin zullen de verslagen van de groepsgesprekken van dag 1 en de door deelnemers   
ingebrachte casussen worden meegenomen. Daarna volgt in kleinere groepen een bespreking van   
enkele casussen waarbij we nagaan in hoeverre de visie en het beleid omtrent diversiteit binnen de   
eigen werkomgeving je helpen om met dergelijke dilemma’s om te gaan.

De dag wordt afgesloten met een plenaire terugkoppeling, die de input vormt voor Baukje en Jan   
voor het programma van de derde dag.

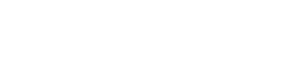
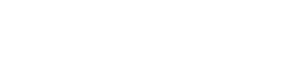
**Voorbereiding voor dag 3**

Bekijk de documentaire **Wit is ook een kleur.**Deze is te vinden op:  
<http://www.vpro.nl/programmas/2doc/2016/wit-is-ook-een-kleur.html>. Beantwoord de drie vragen zoals geformuleerd in de laatste slide van de presentatie ***Gelijkheid en verschil*** van dag 3.

**Programma dag 3**

De dag start met een gezamenlijk terugblik op de documentaire en de bespreking van bevindingen.   
Na de pauze luisteren we naar het verhaal ***‘The Danger of a Single Story’*** van Chimamanda Ngozi

Adichie.

ooxWord://word/media/image30.pngTot slot gaan we in kleine groepen na hoe de in de leergang opgedane kennis en vaardigheden van   
betekenis kunnen zijn voor ieders werk, en welke adviezen en suggesties we aan Divers Den Haag

zouden willen meegeven om de sensitiviteit voor diversiteit in hun organisaties te verbeteren.

Nb. Elke dag wordt  afgesloten met een gezamenlijke lunch van 13.00 tot 14.00 uur. Deze lunch is   
onderdeel van de leergang.

**De leergang vindt plaats op de volgende locaties in de stad:**

•  7 september - 09.00 – 14.00 – GGD Haaglanden, Westeinde 128, 2512 HE, Den Haag

• 14 september – 09.00 – 14.00 – GGD Haaglanden, Westeinde 128, 2512 HE, Den Haag

• 28 september – 09.00 – 14.00 – Kessler Stichting, De la Reyweg 530, 2571 GN, Den Haag

Inloop vanaf 08.30. Het is belangrijk om samen te starten. Zorg dat je op tijd aanwezig bent.