Omgaan met verschillen bespreken – De Viskom-oefening

*Beschrijving voor de trainer*

|  |  |
| --- | --- |
| **Doel van deze oefening** | Bewust worden van verschillende perspectieven bij ‘diversiteitsdilemma’s’ en aanzetten tot denken over de betekenis van ‘inclusief’ |
| **Voor wie** | Voor een groep van 5-15 personen die in een werksetting met elkaar te maken (kunnen) hebben. |
| **Duur van de oefening** | 60 minuten |

**Viskom**

Dit heet de viskom-oefening omdat je een binnenste en een buitenste groep hebt. De binnenste groep bespreekt een casus. De buitenste groep doet niet mee maar observeert de binnenste groep. Hierdoor kun je in het tweede deel een gesprek voeren over de communicatie in het eerste gesprek, de meta-communicatie. Zo kunnen (voor)oordelen en blinde vlekken in het eerste gesprek bloot gelegd worden. Doordat een aantal deelnemers het eerste gesprek alleen observeert, zijn zij beter in staat om in het tweede deel te benoemen wat zij tussen de personen zagen gebeuren.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wat** | **Wie** | **Duur** |
| **Stap 1: Inbreng casus**  De inbrenger leest de casus voor vanuit de ik-vorm. | De inbrenger | 5 min |
| **Stap 2: De vragenronde**  De meedenkers stellen vragen ter verduidelijking van de casus. De trainer geeft antwoord a.d.h.v. de aanvullende informatie. | De meedenkers | 5 min |
| **Stap 3: De analyse en discussie**  De meedenkers proberen de casus te duiden en tot een oplossing van de situatie te komen:   * Wat is er aan de hand? * Welke belangen spelen hier? * Hoe kan de situatie worden aangepakt?   De inbrenger doet niet mee en sluit zich aan bij de waarnemers. | De meedenkers | 15 min |
| **Stap 4: De adviesronde**  Iedere meedenker geeft, namens zichzelf, één advies om het, door de inbrenger beschreven, vraagstuk op te lossen. | De meedenkers | 5 min |
| **Stap 5: De reflectie**  De waarnemers vertellen wat hen is opgevallen. De trainer(s) bevragen de waarnemers en de inbrenger. | De waarnemers | 15 min |
| **Stap 6: De opbrengst**  De trainers vatten samen en vragen naar opbrengsten | Trainers | 10 min |

**Instructie voor de ‘inbrenger’ (één deelnemer)**

De inbrenger is de enige die een rol speelt. Dit doet hij door de geselecteerde casus voor te lezen aan de groep, vanuit de ik-persoon. Na het voorlezen houdt de inbrenger zich afzijdig en voegt zich bij de waarnemers. De inbrenger krijgt een uitdraai van de casus.

**Instructie voor de ‘meedenkers’ (4-6 deelnemers)**

Als meedenker speel je geen rol. Je bent gewoon je zelf. Je beeldt je alleen in dat de inbrenger iemand uit jou organisatie is.

**Instructie ‘waarnemers’ (overige deelnemers)**

Als waarnemers let je tijdens ‘De vragenronde’, ‘De analyse’ en ‘De adviesronde’ op hoe de meedenkers discussiëren. In de reflectieronde bespreek je wat je is opgevallen. De waarnemers krijgen vooraf een uitdraai met onderstaande vragen:

1. Hoe ontwikkelde het gesprek zich? (bijv. nam één iemand de leiding? Nam iedereen gelijkwaardig deel aan het gesprek?)
2. Vielen er je dingen op in het taalgebruik? (bijv. in welke woorden werd er gesproken over collega’s met een diagnose, vermoeden van, of beperking)
3. Werden er alternatieve standpunten in gebracht, of was iedereen het meteen eens?
4. Wordt er (voldoende) stil gestaan bij de belangen van alle betrokken in de casus?
5. Aan wiens belang werd er volgens jou het meest gedacht, aan wiens het minst?

CASUS 1: De werkplek (alleen voor trainer en inbrenger)

**Simon (= een fictieve collega van een vergelijkbare organisatie als waar de deelnemers werken):**

*Ik zit in een team van 5 mensen. Wij hebben allemaal dezelfde functie en werken op een flexplek. In de flexruimte zijn 4 kleine werkplekken aan één grote tafel. Ook is er één losstaand, veel groter bureau, dat in de hoek staat. Eigenlijk willen we allemaal dat bureau. Maar tot op heden geldt steeds: wie s’ ochtends het eerst komt, het eerst maalt.*

*Mijn collega Jan zei vorige week in het overleg dat hij best vaak ‘overprikkeld’ is. Jan denkt te weten hoe het komt. Hij vermoedt dat hij autisme heeft maar hij heeft geen diagnose.*

*Vanwege zijn ‘overprikkeling’ vroeg Jan in het overleg of hij het bureau als vaste werkplek mocht hebben. Twee collega’s vonden het prima. Maar ik en mijn collega Sylvia vonden het niet oké. ‘’Overprikkeld’’.., zelf ben ik ook wel eens overprikkeld. En ik wil ook wel eens aan het echte bureau zitten. En Mo heeft rugklachten, dus die verdient het ook om daar soms te zitten. Ik heb zoiets van: Als je écht denkt dat je autisme hebt, laat het dan ook maar onderzoeken. Als je dan écht die diagnose krijgt, dan kunnen we het er nog eens over hebben.*

*Maar goed, we werden het er maar niet over eens in het overleg. We hebben de afspraak dus maar gelaten zoals die was. Maar iedere keer dat ik Jan bij de koffie zie, kijkt hij me boos aan. Dus loop ik maar met een grote boog om hem heen.*

*Aanstaande dinsdag hebben we weer overleg. De leiding gaf aan dat er écht geen bureaus bij gaan komen, dus we moeten het zelf gaan oplossen.*

*Mijn vraag aan jullie: Wat is een redelijke oplossing voor de bureauverdeling?*

Aanvullende casus-informatie voor de trainer

Op basis van deze informatie geeft de **trainer, niet de inbrenger,** antwoorden tijdens de vragenronde. Als er naar een onderwerp niet gevraagd wordt, hoeft de informatie niet gedeeld te worden.

*Staat het antwoord hier niet bij, dan is het antwoord ontkennend of is het antwoord op de vraag niet bekend*

**Beleid / anderen met autisme in de organisatie:**

‘’Zijn er anderen (met autisme) met een eigen werkplek?’’

* Ja. Alleen medewerkers met een officiële diagnose autisme krijgen in de organisatie een aangepaste werkplek

**Standpunt leidinggevende:**

‘’Wat vind de leiding van de bureauverdeling?’’

* De leidinggevende vindt dat het team het onderling moet oplossen.

**Relatie Jan met collega’s:**

‘’Hoe was de relatie tussen Jan en de collega’s hiervoor?’’

* Goed. Maar de collega’s vinden Jan wel een beetje een slome, die minder werk gedaan krijgt dan de rest.

**Simon en Jan:**

‘’Heeft Simon, buiten de vergadering om, al met Jan gepraat?’’

* Nee. Simon hebben elkaar verder niet gesproken.

**Overprikkeling Simon:**

‘’Hoe komt het dat Simon wel eens overprikkeld is?’’

* Simon heeft vorig jaar de diagnose ADHD gekregen

**Bezwaar Simon:**

‘’Waarom heeft Simon er bezwaar tegen als Jan het bureau krijgt?’’

* Simon is altijd moe als hij thuiskomt van het werk. Behalve als hij de hele dag aan het bureau in de hoek heeft kunnen werken.

**Standpunt Sylvia:** ‘’Waarom vindt Sylvia het niet oké als Jan het bureau krijgt?’’

* Sylvia gelooft niet dat Jan autisme heeft. Sylvia heeft een neefje met autisme en die kan niet eens praten. Volgens Sylvia valt het wel mee met Jan.

Vragen die de trainer kan stellen aan de waarnemers (reflectieronde)

1. Inbrenger: Jij hebt kunnen observeren hoe er over de vraag van Simon gesproken werd. Wat deed dat met je? Wat vond je goed aan de discussie? Wat mistte je in de discussie? Zou Simon zich gesteund voelen?
2. Werd er in de vragen en in de analyse (voldoende) bij de belangen van iedereen stil gestaan?
   1. Belang van Simon?
   2. Belang van Jan?
   3. Belang van Sylvia?
   4. Belang van Mo?
   5. Belang van de collega zonder naam?
   6. Organisatie belang?
3. Hoe ontwikkelde het gesprek tussen de meedenkers zich. Viel daar iets in op?
4. Wat viel jullie op in de gesprekstoon? En in de reacties van de meedenkers op elkaar?
5. Werd er door de meedenkers gesproken over het verschil tussen ‘vermoeden van’ en officiële diagnose?
   1. Vindt je dit recht doen aan mensen met alleen een vermoeden?
   2. Vindt je dit recht doen aan mensen met een officiële diagnose?
6. Werd het probleem van Jan door de meedenkers vooral als individueel probleem behandeld? Of werd het als collectief/organisatie probleem besproken?
7. Werd er uitsluitend over de diagnose autisme gesproken? Of werd er ook gedacht aan de belangen van andere doelgroepen, zoals werknemers met ADHD (bijv. Simon)?
8. Werd er op een gelijkwaardige manier gesproken over fysieke klachten (Mo) in vergelijking tot mentale klachten? Of werd de diagnose autisme in een uitzonderingspositie geplaatst?

Feedback die de trainer achteraf kan geven (de opbrengst)

1. Trainer: Welke interventie (vraag, opmerking of reactie op ander) van de meedenkers sprong er voor jou als trainer positief uit? Waarom?
2. Trainer: Welke aandachtspunten werden terecht door de waarnemers opgemerkt? Waarom zijn die van belang?
3. Trainer: Voor welke invalshoek was minder of geen aandacht? Waarom wel van belang?
   1. Bejegening en woordkeuze deelnemers in de eerste ronde
   2. Aandacht voor het onbegrip van de collega’s
   3. Aandacht organisatieperspectief
   4. Aandacht nuance vermoeden vs. diagnose
   5. Aandacht samenhang andere ggz-diagnoses
   6. Aandacht samenhang fysieke beperkingen
   7. Aandacht voor collega’s die niet uitspreken ergens last van te hebben
4. Vraag aan alle deelnemers: Terugkijkend op deze oefening, welk advies zou je aan collega’s willen geven die voor dit soort dilemma’s worden gesteld?

Ter overweging om aan te passen tijdens de uitvoering van de casus.

* Het doel van de casus op een slide zetten en het doel ook tijdens de casus nog een keer herhalen
* Als de vragenronde niet op gang komt, het denkproces op gang brengen door het inbrengen van een vraag door één van de trainers. Daarmee ontstaat ook meer inzicht in de situatie en is de discussie daarna beter.