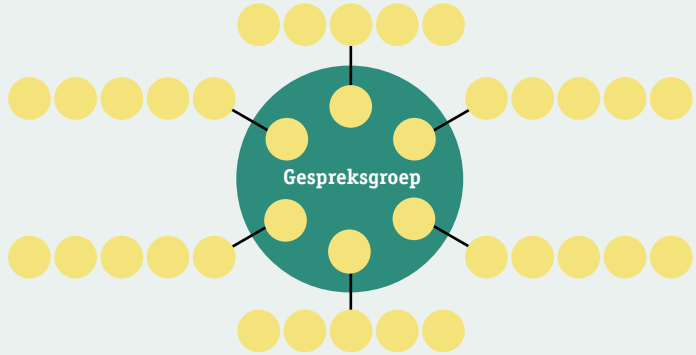
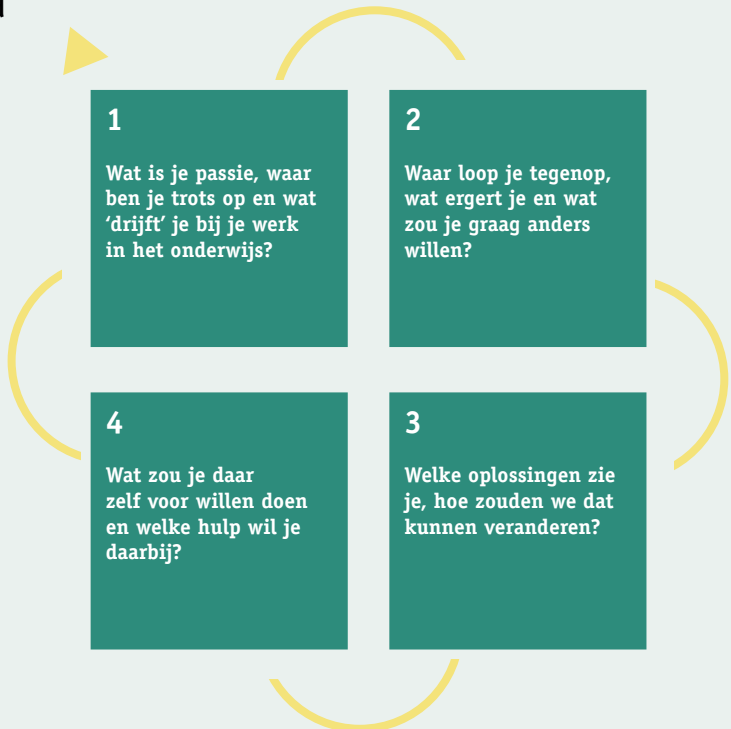


## Gespreksmodel



Individuele gesprekken met alle betrokkenen in het team

## Gespreksleidraad



## In gesprek met elkaar

Bij diversiteit gaat het niet alleen om voorlichting, regels, toezicht, interventies en een goede

klachtenregeling. Het gaat vooral om een verandering

van houding en gedrag. Dat regel je als directie niet zomaar even van bovenaf. Daarom kies ik er in dit boekje bewust voor diversiteitsbeleid te starten vanuit:

- gesprekken van personeelsleden met elkaar;
- en – als dat kan – ook gesprekken van leerlingen met elkaar en gesprekken met ouders.

In veel scholen is het al een hele sprong om het onderwerp ‘homo- en bisexualiteit’ open te bespreken in het team. Toch willen we de leerlingen er graag vanaf het begin bij betrekken.

We noemen het een ‘gespreksmodel’ en spreken bewust niet over vraaggesprekken of interviews. In een gesprek wisselen de betrokkenen hun gevoelens, gedachten, ervaringen en voorstellen wederzijds uit. De manier waarop zij in school en daarbuiten omgaan met homo- en bisexualiteit komt daarbij expliciet aan de orde. Maar het gaat ook om sociale veiligheid in de breedste zin: alle soorten diversiteit en alle knelpunten ten aanzien van sociale veiligheid kunnen aan de orde komen.

In jongerenwerk is het gespreksmodel ook wel bekend onder de naam ‘verbetergroepen’. Het is een goede manier om leerlingen actief te laten nadenken over de sociale veiligheid in de school en over de manier waarop zij met diversiteit omgaan.

Eerst komt het wachten

Eerst komt het wachten, het verheugen,  
leunend tegen lage muurtjes,

dan komt het voorgevoel van  
hoe-nu-verder

daarna het hoe-nu-verder  
zelf.

Judith Herzberg

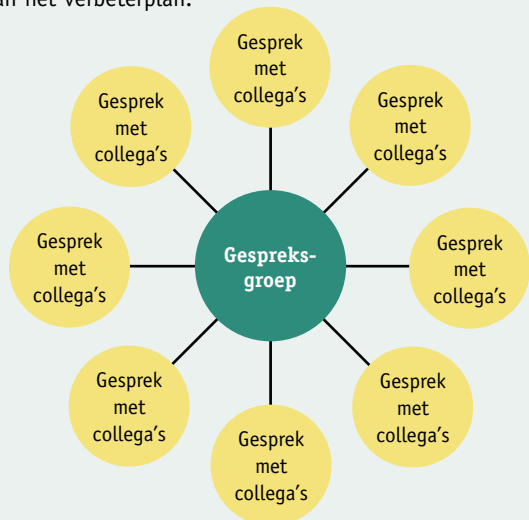
**Fase 1:** Een groep personeelsleden (oop, leerkrachten en leiding) bereidt zich voor op gesprekken met collega's volgens het gespreksmodel.

**Fase 2:** Elk lid van de groep voert vijf of meer gesprekken en brengt daar kort verslag van uit (alleen bestemd voor de gesprekspartner en de gespreksgroep). Zo schetsen ze samen een beeld van de huidige situatie – zoals het team dat ervaart – en van de veranderingen die ze nodig en mogelijk achten.

**Fase 3:** Op basis daarvan formuleert de gespreksgroep voorstellen voor verbeteringen die vervolgens in het brede team worden besproken. Dat leidt tot een kort en concreet verbeterplan: 'Dit en dat gaan we doen, die en die worden er bij betrokken, het start dan en dan en we verwachten dat het dat en dat op zal leveren.'

**Fase 4:** Voorbereiding en uitvoering van het verbeterplan.

**Fase 5:** Evaluatie.



Alles

Alles -  
een schaamteloos woord, opgeblazen van hoogmoed.  
Het moet tussen aanhalingstekens staan.  
Het doet alsof het niets overslaat,  
alsof het bijeenbrengt, omvat en inhoudt en heeft.  
Maar intussen is het niet meer dan  
een flard vol tumult.

Wisława Szymborska

## Enquête of gesprek?

Je kunt mensen in school 'betrekken' bij beleid door te vergaderen of door enquêtes te houden. In zulke gevallen ligt het 'eigenaarschap' van de probleemstelling en de voorgestelde oplossing meestal bij de leiding. Voor veel regelkwesties kan zo'n top-down benadering goed werken. Als het gaat om verandering van houding en gedrag van alle betrokkenen, voldoet die benadering niet. Het gespreksmodel gaat daarom niet uit van verticale verhoudingen, maar van horizontaliteit: 'wij staan er samen voor'.

De gespreksvoerders moeten wel beseffen dat:

- het initiatief voor het gesprek niet van de gesprekspartners, maar van de gespreksgroep komt;
- het thema van het gesprek en het doorvragen naar homoseksualiteit niet van de gesprekspartners, maar van de gespreksgroep komt;
- de hele procedure (de vijf fasen, zie linker pagina) door de gespreksgroep wordt uitgevoerd en geleid.

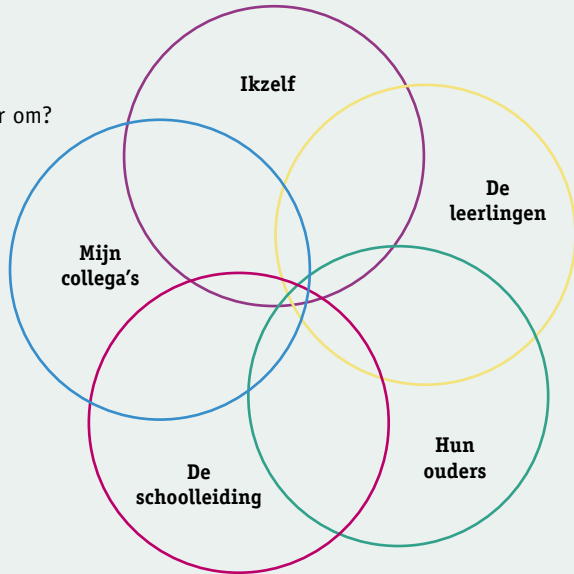
Daarom is het belangrijk de gesprekken echt horizontaal en wederzijds te voeren en uit te gaan van de eigen inbreng van de gesprekspartners. Want je wilt dat zij zich straks mede-eigenaar van de probleemstelling en van de voorgestelde oplossingen voelen en je wilt dat ze actief aan die oplossingen meewerken.

Hoe veilig gaan we met elkaar om?

Waar merk je dat aan?

Wat gaat goed?

Waar zie je knelpunten of waar maak je je zorgen om?



Een goed wederzijds gesprek heeft bijvoorbeeld als kenmerken:



Ik spring ternauwernood opzij  
voor een vlinder.  
Steigerend komt hij op me af,  
zijn vonken spatten op mijn jas.  
Hij vliegt voorbij, ik zie nog juist  
hoe teer hij is.

Toon Tellegen

## Gespreksonderwerpen

Bij het gesprek over TROTS en ZORG, oplossing en eigen inzet kan het gaan om:

- **Ervaringen:** Positieve en negatieve ervaringen rond diversiteit: verschillen in afkomst, geloof, rijkdom, partnerkeuze, huidskleur, leefstijl.
- **Gedrag:** Het gedrag van leerlingen waar je trots op bent; of waar je je juist aan stoort.
- **Contacten:** Contacten met leerlingen en ouders waarvan je energie krijgt: zo zou ik het altijd willen; (of contacten die juist energie zuigen en ergernis bij je opwekken).
- **Situaties:** Situaties waarin je je veilig voelt en situaties waarin je je juist helemaal niet veilig voelt.
- **Hulp en Steun:** De hulp of de steun die je van collega's of van de directie krijgt; of juist het ontbreken van steun.
- **Incidenten:** Een incident dat door jouw interventie of door dat van de school goed is afgelopen.
- **Sfeer en Klimaat:** De sfeer in de school, in bepaalde groepen, in het team.
- **Anders-zijn:** De manier waarop jij, je collega's, de leerlingen omgaan met wat als 'anders' ervaren wordt. Of het nu gaat om leefstijl, kleding en haardracht, taalgebruik, of gedrag.
- **Homoseksualiteit:** Hoe veilig is het in school om uit te komen voor je twijfel of je zekerheid? Hoe reageren collega's, leerlingen en ouders op homoseksualiteit? Kan een nieuwe leerling of een nieuw personeelslid vanaf de eerste dag duidelijk maken dat zij lesbo of hij homo is?
- **Associaties:** Welke betekenis hebben bepaalde woorden (zoals homo, lesbo) voor jou en welke betekenis geven anderen daaraan?
- **Aanspreken:** Hoe en wanneer spreken we elkaar en de leerlingen aan op gedrag dat duidelijk over de streep is? Wat laat ik of wat laten wij lopen?
- **Openheid:** Waarover kun je wel of niet veilig en open praten in het team?

Voorbeeld van een echt verslag van een gesprek:

<p><b>Trots</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als allen in een open sfeer zichzelf kunnen zijn en dus ook 'anders', dan zou hij tevreden zijn.</li> <li>• In aantal opzichten is de school veilig:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fysiek, ARBO.</li> <li>– Sociaal zijn er (aan de oppervlakte) nu geen echte problemen, voor zover ik waarneem ⇒</li> <li>– Open sfeer, soms met een lach en een traan.</li> </ul> </li> <li>• Er is sprake van respect en acceptatie en dat dragen we ook uit.</li> <li>• Heeft zelf een open houding en accepteert homoseksualiteit in anderen.</li> </ul>	<p><b>Zorg</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ten aanzien van minderheden, gehandicapten, wat minder zeker hoe anderen daarmee omgaan.</li> <li>• We weten niet 100% zeker wie zich onveilig voelt en waardoor. Er kunnen dus ook homoseksuele personeelsleden zijn die zich te onveilig voelen.</li> <li>• Wie ten aanzien van onveiligheid de schijn ophoudt dat het goed gaat, ja, die kan ik dan niet bereiken.</li> <li>• Overdreven uiting van nuchterigheid zou me storen, het provocerende (zoals ik dat dan voel).</li> </ul>
<p><b>Eigen inzet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respectvol aanspreken als je denkt dat de norm van het acceptabele is overschreden.</li> <li>• Daar draagvlak voor vinden in het team.</li> </ul>	<p><b>Oplossing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sfeer moet zo zijn dat mensen veilig uit de kast kunnen komen als ze dat willen.</li> <li>• Decor bieden waarin homoseksualiteit als normaal wordt gezien.</li> </ul>
<p><b>Omslagpunt:</b> vriend die homo bleek te zijn maakte het mogelijk er anders naar te kijken en er anders op te reageren.</p>	

Het verslag van een gesprek:

- is beknopt en puntsgewijs;
- vermeldt geen naam en laat andere privé-gegevens op verzoek van de betrokkene weg;
- is vertrouwelijk: alleen bestemd voor de betrokkene en de gespreksgroep.

## Onderzoek via verkennende gesprekken

Je kunt het draagvlak voor 'omgaan met verschillen' en 'omgaan met homo- en biseksualiteit' vergroten door verkennende gesprekken te voeren. Een groepje personeelsleden en directieleden neemt het op zich om met alle collega's een één-op-één gesprek te voeren. Het doel daarvan is tweeledig:

- 1 Nagaan welke trots- en zorgpunten de collega's zien als het gaat om omgaan met verschillen, homoseksualiteit en sociale veiligheid. Vragen naar wat zij als oplossing zien, welke inzet zij daarvoor willen leveren en welke hulp zij daarbij willen hebben.
- 2 Tegelijk op de werkvloer starten met het praten en denken over homoseksualiteit en over omgaan met verschillen.

Terwijl je zo een inventariserend onderzoek doet, ben je tegelijk bezig met implementatie.

Voorwaarden voor het slagen van zulke gesprekken zijn:

- Het gesprek is wederzijds en 'gewild'.
- Het gesprek is behalve vragend ook uitwisselend: de ondervrager laat ook iets van zichzelf zien.
- Er is een goede balans tussen openheid naar elkaar toe binnen het gesprek en vertrouwelijkheid naar buiten toe.
- De betrokkenen merken dat er met de uitkomsten ook echt iets gedaan wordt.

Uit het gesprek komt alleen naar buiten wat de gesprekspartners daarover samen hebben afgesproken. Het team krijgt alleen de samenvatting ervan te zien – gecombineerd met alle andere verslagen.

## **Waar mensen samenleven en samenwerken zijn botsingen onvermijdelijk. Hoe ga je om met conflicten?**

### **Blussers en remmers**

- *Emotie? Ja, maar je bent er geen slaaf van.*  
(HE, STOP EENS)
- *Haast? Nee, je kunt altijd even tijd nemen om na te denken.*  
(TEL TOT TIEN)
- *Alles tegelijk? Nee, je kunt afwegen, selecteren en kiezen.*  
(WAAR DRAAIT HET OM?)
- *(On)macht? Nee, hier domineert niemand de ander.*  
(ZONDER GEWELD)

### **Dimmers en verzachters**

- *Doof en blind? Nee, je luistert en kijkt goed.*  
(ONDERZOEK)
- *Egoïstisch? Nee, je ziet dat er meer kanten zijn.*  
(VERPLAATS JE IN DE ROL VAN DE ANDER)
- *Kleurenblind? Nee, je houdt rekening met verschillen.*  
(LET OP VERSCHILLEN)
- *Bijziend? Nee, je kijkt verder dan je neus lang is.*  
(KIJK VOORUIT)

### **Openers en bijlichters**

- *Bokkig? Nee, je wilt echt een oplossing.*  
(STEL JE OPEN OP)
- *Oppervlakkig? Nee, je zoekt naar de kern.*  
(SPOEL DE VIDEO EENS TERUG)
- *Rechtlijnig? Nee, je onderzoekt de mogelijkheden.*  
(ZOEK NAAR MOGELIJKHEDEN)
- *Wraakzuchtig? Nee, je streeft zo mogelijk naar win-win.*  
(SHAKE HANDS)

Uit: *Conflicten oplossen zonder geweld*

That Love is all there is,  
Is all we know of Love.  
It is enough, the freight should be  
Proportioned to the groove.

Emily Dickinson

## Verschillen kun je bespreekbaar maken

Afkomst, relaties, de groep waartoe je behoort, je persoonlijke geschiedenis, gevoelens, opvattingen, wensen, gedrag en talenten verschillen, zichtbaar of onzichtbaar met die van anderen. Dat blijkt uit wat je zegt en doet, uit wie je betreft of afstoot, uit wie je vertrouwt of wantrouwt. Het blijkt ook uit de manier waarop anderen op je reageren. Via het wederzijds verkennen van elkaars binnen- en buitenkant kun je die verschillen op het spoor komen. Dat voorkomt dat de verschillen al meteen tot conflicten leiden.

De aanvaringen kunnen zich op verschillende niveaus voordoen:

- 1 Generalisatie, vooroordeel, afkeuring, schelden, spot en onzekerheid over hoe te handelen.
- 2 Ontwijken, negéren, afzonderen, buitensluiten en uit de weg gaan.
- 3 Pesten, treiteren en discrimineren.
- 4 Bedreiging, fysiek geweld.

Vooroordeel en intolerantie kunnen zelfs tot vervolging, genocide en 'etnische zuivering' leiden, zoals de geschiedenis laat zien.

Rond seksuele diversiteit en homoseksualiteit zal het in scholen meestal om de eerste twee niveaus van conflicten gaan. Maar als je daar niet goed op reageert, kan de vlam in de pan slaan. Het is daarom belangrijk de verschillen vroegtijdig bespreekbaar te maken en te voorkomen dat die zich vergroten en verharderen. Dat lukt het best door contact te maken en in gesprek te raken.