**Verslag workshop Subtiele uitsluitingsmechanismen.**

Steven pakte de workshop bijzonder participatief aan. We doen iets omtrent horen, grote en kleine mensen, trappen, horen, zien, voelen, …

**De subtiele lijn:**

Er is een subtiele lijn in het midden van de ruimte gemaakt. Op basis van vragen nemen delen van de groep aan de ene of andere kant van de lijn plaats.

Voorbeeldvragen zijn:

* Wie zat voor zijn tiende in een jeugdbeweging? Die neemt links plaats.
* Wie eerder vanuit theorie leert, dan vanuit ervaring.
* Wie al meer dan 15 jaar ervaring heeft in het jeugdwerk: vrijwillig of professioneel.
* Wie voelt uitsluiting op basis van uiterlijk, gender, enz.
* Enz.

In het werken met groepen is het belangrijk om anderen kort te leren kennen. Anders worden mensen snel beoordeeld op basis van uiterlijk. Door elkaar kort te besnuffelen vermijd je dit.

**1-2-3:**

* Je staat in duo. En telt telkens tot 3. De ene persoon zegt 1, de andere 2, de eerste dan weer 3 en je begint opnieuw.
* Na een eerste keer wordt de 1 vervangen door handgeklap.
* Daarna blijft de 1 handgeklap en bij 2 ga je op de tippen van je tenen staan.
* Bij 3 verzin je een geluidje.

Deze oefeningen zijn gemaakt om te falen. Als dat kan in een veilige omgeving, dan geeft dat mensen een zeker ontlading. Daarover is vanalles geschreven en er bestaan een heleboel dergelijke oefeningen.

Steven bezorgt een pdf met games for acters and non-acters.

**Elkaar voorstellen:**

Je staat per duo en gaat in gesprek. Je interviewt elkaar en stelt 4 vragen.

* Naam
* Sector of organisatie
* Wat heb je nodig om ten volle te betrokken te zijn bij de inhoud van de sessie?
* Reïncarnatie: stel dat er leven is na de dood en je kan terugkeren in een dier, in welk dier wil jij reïncarneren?

Vervolgens krijgt iedereen 20 sec om je partner door te sturen.

Waarom deden we deze oefening?

* Als we het hebben over diversiteit niet eerst kijken naar de usual suspects. Wat we vaak vergeten is dat het grootste deel van de diversiteit onzichtbaar is. Je moet er naar (door)vragen, er naar op zoek gaan.
* Iedereen sprak verwachtingen uit omtrent de sessie. We zochten plezier, af en toe eens kunnen praten, zuurstof, licht, kunnen bewegen, energie enthousiasme, alternatieve werkvormen, input, enz.
* Kan Steven er in slagen om al die verwachtingen in te lossen? Hij overliep ze 1 voor 1 en en benoemde hoe hij daaraan zou werken.

Howard Gardner schreef over verschillende soorten intelligentie. In de Westerse wereld is intelligentie sterk gebaseerd op mensen die goed kunnen lezen of spreken. Maar er zijn ook andere vormen van intelligentie:

* Vanuit de ruimte
* Interpersoonlijke contacten
* Visueel ingesteld,
* Zelfkennis
* Bewegen, voelen
* Muzikaal
* …

Binnen de diversiteit van mensen aan deze workshop hebben mensen:

* Verschillende noden
* Verschillende soorten intelligentie
* Verschillende soorten leerkanalen en leerstijlen hebben
* Rang, klasse, etnische achtergrond, …
* Verschillende ervaringen
* Verschillende raden van zelfvertrouwen, assertiviteit, …
* Enz.

En toch… gaan we er in het jeugdwerk veel van uit dat onze leerstijl de goede is. Daardoor sluiten we subtiel mensen uit. Een makkelijke manier voor deelnemers om aan te geven dat ze iets snappen of niet kan je doen door:

* Geef te kennen wanneer je iets interessant vindt => handen in de lucht
* Waar je het niet mee eens bent => handen naar beneden
* Als je het niet snapt => vingers voor je ogen houden

**Oefening om te jongleren met de doekjes**

Iedereen kreeg 3 doekjes en moest daarmee leren jongleren. 1 iemand deed het voor. De anderen moesten dat nadoen.

Dat leverde gemengde gevoelens op: frustratie, woede, zelfzekerheid, vertrouwen, enz. Bij de één werkte dat super goed. Bij de ander niet.

De oorzaak voor deze gemengde gevoelens is het feit dat we niet startten op het niveau van de deelnemer. We sluiten dus subtiel uit doordat we niet starten op het niveau waar de deelnemer is. Je kan dat merken omdat deelnemers verschillende excuses gebruiken. Ze vinden het saai, moeten naar het toilet, enz.

We doen de oefening opnieuw en nu mag ieder op zijn eigen tempo starten en wordt gevraagd dat iedereen elkaar helpt tot het werkt. Dat levert heel andere resultaten op. Veel mensen leerden vandaag op 5 min jongleren met doekjes.

We hebben nu gedifferentieerd. Er was ruimte om aan peer education te doen. Het meest vormende aspect in jeugdwerk en sportclubs komt vaak door leeftijdsgenoten en niet door de begeleider. Maar dus heel belangrijk dat je op verschillende wijzen differentieert.

We doen dat in het jeugdwerk heel vaak. Je kan mensen vragen om de timing te bewaken, iets te helpen opruimen, enz.

Het is belangrijk dat mensen zicht krijgen op:

* Wat kan ik hier doen?
* Hoe wordt ik hier gezien? Hoe kijkt iedereen naar mij? Belangrijk dus om status te delen?
* Wat wordt er precies van mij verwacht? Normen stellen, afspraken maken.

Rang en privilege:

In iedere groep zit er sociale rang. Dit is de bron van heel veel conflict of agressie.

In veel groepen krijg je jouw rang doordat je die verdient hebt. Maar er zijn ook subtiele

* Gender
* Door de rol die opneemt. De sessiegever zal wel gelijk hebben.
* Leeftijd
* Uniform, kledij, …
* Gezondheid
* Fysiek
* Accent, taal
* Huidskleur
* Hoe lang je al deel uitmaakt van de groep
* Religie
* Extravert of introvert
* Snel denken, waardoor je niet mee bent
* Welbespraaktheid
* Opleidingsniveau en moeilijke woorden kunnen gebruiken
* Seksuele voorkeur
* Uitstraling
* Sociale skills
* …

De onzichtbare werking van rang en privilege zorgt ervoor dat er een sociaal script bestaat. Bijvoorbeeld als een leerkracht iets vraagt, dan knikken veel mensen al snel ‘ja’. Omdat het hoort, omdat sociaal wenselijk is.

Probeer je dus bewust te zijn van deze mechanismen en daarnaar te handelen.