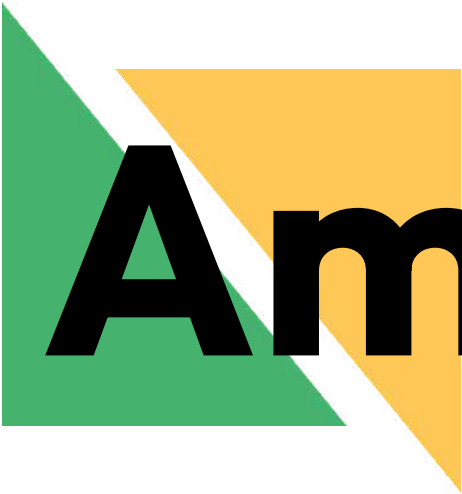




Amalgram

7 bouwstenen naar inclusie

Amalgram, het handelingskader van Amal, is een flexibel kader om tot concrete oplossingen te komen bij eenvoudige of complexe diversiteitsvragen. Het kader is geïnspireerd op Tangram, een oud Chinees legspel met zeven eenvoudige vormen. Het spel daagt je telkens uit om tot een nieuw resultaat te komen. Het Amalgram bevat zeven bouwstenen met telkens richtvragen en reflecties. Deze gidsen je stap voor stap naar een doordacht, duurzaam en inclusief antwoord bij het bespreken van een vraag of casus.

Vorbereiding Bij teambesprekingen

- 1 Stel een gespreksleider aan. Die persoon stelt zich neutraal op tegenover de casus en heeft als belangrijkste taak het gesprek te faciliteren, te structuren en erover te waken dat élk van de bouwstenen aan bod komen.
- 2 Stel ook een verslaggever aan. Die noteert alle antwoorden, opmerkingen, suggesties, ideeën tijdens het bespreken van de vragen bij de bouwstenen. De verslaggever structureert de gegevens per bouwsteen.
- 3 Voorzie een inspirerend en gezellig lokaal met een flipover, post-its en schrijfgerief. Zo kan je het proces met de verschillende ideeën achteraf nog reconstrueren.
- 4 Wissel werkvormen af: start met individuele reflectie, ga dan per twee dieper in op één bouwsteen en rond af met een groepsbespreking. Zo krijgt iedereen denkruimte, wordt er scherpte toegevoegd in duo, en maak je in groep gedragen keuzes.

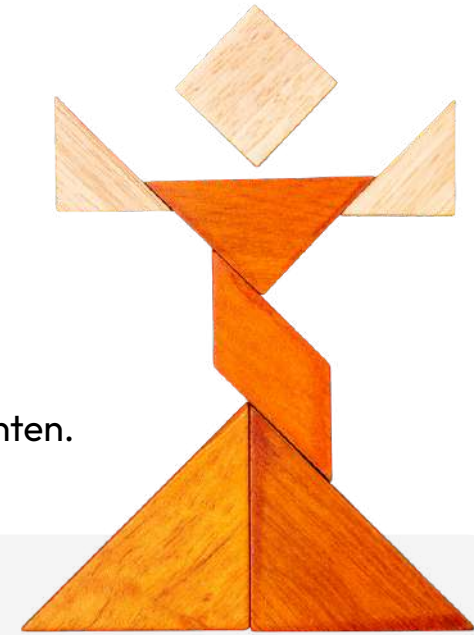
Bij individuele reflectie

Je kan ook als individuele medewerker het Amalgram gebruiken.

- 1** Geef jezelf mentale en fysieke ruimte. Zorg voor een ongestoord moment.
- 2** Noteer je gedachten in kernwoorden.
- 3** Organiseer een moment van uitwisseling met een collega of met (één van) je klanten.

Afsluiten

Op basis van het verslag, geschreven notities of opnames tijdens de bespreking kom je tot een analyse.
De analyse is de basis om tot een besluit of oplossing te komen.
De onderdelen van het besluit worden geïntegreerd in het taal- en diversiteitsplan van de organisatie.



De 7 bouwstenen *naar inclusie*

Hoe zet je deze in bij diversiteitsvragen?

Tijdens het bespreken van een casus of een vraagstuk borrelen spontaan heel wat bedenkingen of suggesties op. Het Amalgram structureert deze denkoefening. De bouwstenen helpen om in het streven naar inclusie, geen fundamentele elementen uit het oog te verliezen.

Hieronder formuleren we bij elke bouwsteen een aantal mogelijke vragen ter inspiratie. Het is aan te raden deze vragen af te stemmen of te herformuleren naargelang de vraag of casus op maat van je organisatie of werkcontext.

Doe gerust beroep op de expertise van de Amal-medewerkers om deze oefening uit te werken, te ondersteunen en te begeleiden.



Als ik een uur de tijd had om een probleem op te lossen [...], zou ik de eerste 55 minuten gebruiken om te bepalen welke vragen ik moet stellen.

Albert Einstein, Duits-Zwitsers-Amerikaans
Nobelprijswinnaar Natuurkunde 1921



7 bouwstenen *naar inclusie*



De vraag *in de vraag*
wat ligt er onder de steen?



"Ik vraag me af wat ik nog meer zou weten als ik eraan zou denken om vragen te stellen." Ellen J. Langer, Harvard professor in de psychologie



De mens *centraal*
waar komen onze perspectieven samen?



"Het probleem met stereotypen is niet dat ze onwaar zijn, maar dat ze onvolledig zijn. Ze maken dat één verhaal het enige verhaal wordt." Chimamanda Ngozi Adichie, Nigeriaanse schrijfster



De onderhandelingsruimte *rekbaar*
wat is er mogelijk?



"Ik denk niet 'outside the box', ik denk na over wat ik met de box kan doen." Henri Matisse, Franse schilder



De stem *onmisbaar*
(er)kennen we de relevante ervaringen?



"Diegene die in het huis woont, weet waar het dak lekt." Afrikaans spreekwoord



Het narratief *positief*
waar zit de sterkte van ons verhaal?



"Mensen die zich afvragen of het glas halfleeg of halfvol is, missen de kern van de zaak. Het glas is hervulbaar." Simon Sinek, leiderschapspreker



De dynamieken *gedurfd*
waar ligt ons lef-level?



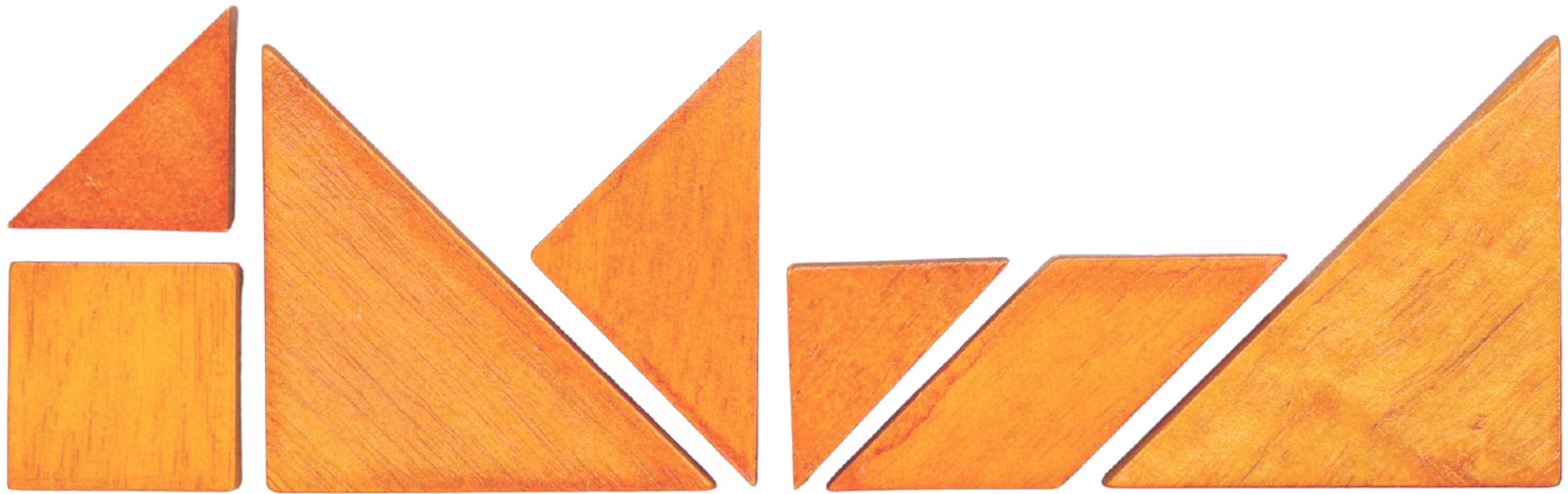
"Dit is één van de kenmerken van een echt veilig persoon: die is confronteerbaar." Henry Cloud, Canadees schrijver



De macht *gedeeld*
belissen we bewust breed?



"Alleen zijn we een druppel. Samen zijn we een oceaan." Ryunosuke Satoro, Japans auteur



Begeleidende vragen bij elke bouwsteen



De vraag **in de vraag**

Wat ligt er onder de steen?

- Wat willen we daadwerkelijk oplossen? Waarom is er vraag naar verandering?
- Waar zit het werkelijke probleem of de nood?
- Welke behoeftes schuilen in de vraag – in de probleemstelling – in de uitdaging?
- In welke situaties of bij welke ‘doelgroepen’ en betrokkenen leven vergelijkbare behoeftes?
- Herformuleren we de vraag – de uitdaging opdat een grotere groep, klanten-leerlingen-studenten-medewerkers zich hierin herkent?



De mens **centraal**

Waar komen onze perspectieven samen?

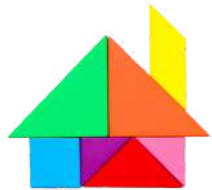
- Welke aspecten van identiteit bij de persoon, de groep, de organisatie spelen een belangrijke - mogelijke rol bij de vraag - de situatie - de probleemstelling?
- Hoe kijken we voorbij één kenmerk van de persoon of de groep? Pinnen we personen of groepen vast op één bepaald kenmerk? Hebben we oog voor meervoudige identiteiten en voor de verschillende dimensies die de identiteit van een persoon vormen?
- Zijn de gevoeligheden en zorgen bij iedereen gelijklopend of verschillend, onderling en tussen elkaar?
 - Waarin zitten mogelijke verschillen in ogenschijnlijke homogene groepen?
 - Wat hebben we gemeenschappelijk? Waar liggen de aanknopingspunten?
- Hoe zetten we in op warme en menselijke contacten?



De onderhandelingsruimte **rekbaar**

Wat is er mogelijk?

- Wat is er nodig om te kunnen veranderen, te evolueren als organisatie- als medewerkers - als klant? Denk hierbij aan verschillende niveau in de organisatie of aan verschillende identiteitskenmerken.
- Welke regels, afspraken, praktische bezwaren, deontologische redenen, verworvenheden zitten verandering of nieuwe oplossingen in de weg?
- Hoe kunnen we de ruimte voor vernieuwing en flexibel handelen verbreden zodat we kunnen anticiperen op onvoorzienbare uitdagingen en vragen?
- Wat is er nodig om het draagvlak te verhogen? Is er voldoende mogelijkheid om met elkaar in interactie te gaan, om samen te reflecteren?



De stem **onmisbaar**

(Er)kennen we de relevante ervaringen?

- Integreren we ervaringen van klanten in het veranderingstraject? Vinden we deze essentieel, hoe bieden deze ervaringen een meerwaarde?
- Welke stemmen en ervaringen zijn relevant? Wie willen we beluisteren en een stem geven? Beluisteren we deze waarover we praten?
- Hoe garanderen we representativiteit? Welke 'profielen' binnen de groep onderscheiden we? Hebben we aandacht voor luide en de meer stille stemmen?
- Hoe zorgen we ervoor dat elke relevante stem tot zijn recht komt? Blijft het bij beluisteren of leiden ervaringen ook tot verandering?



Het narratief **positief**

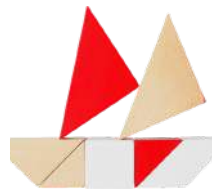
Waar zit de sterkte van ons verhaal?

- Hoe werken we vanuit positiviteit en verbinding zonder pijnpunten te vergeten en ze te (mogen) benoemen?
- Hoe ontdekken we onze gemeenschappelijke drijfveren en doelstellingen i.p.v. te focussen op verschillen?
- Wat is onze gemeenschappelijke, verbindende taal? Zetten we deze in tijdens onderlinge gesprekken en externe communicatie?



De dynamieken **gedurfd** Waar ligt ons lef-level?

- Wat is er nodig om veiligheid te garanderen voor alle betrokkenen in samenwerking, gesprekken, processen?
- Hoe zorg je ervoor dat iedereen zich sterk genoeg voelt om indrukken en ervaringen te delen?
- Hoeveel ruimte is er om zich kwetsbaar op te stellen? Hoe open kunnen spanningen, misverstanden, veronderstellingen besproken worden? Hoe benoem je een ongemakkelijkheid over het gedrag van een teamgenoot of klant op een respectvolle manier? Wat als iemand zich gekwetst of gebruuskeerd voelt?
- Welke emoties, overtuigingen, onuitgesproken verwachtingen, onzichtbare factoren beïnvloeden onze dienstverlening, samenwerking en interne/externe processen, onze prestaties en groepsdynamiek? Is iedereen overtuigd van de meerwaarde van diversiteit?



De macht gedeeld

Beslissen we bewust breed?

- Op welke manier komen beslissingen tot stand?
- Is er ook ruimte voor minderheidsstemmen bij keuzes en beslissingen? Kunnen en mogen die even zwaar doorwegen bij kleine en grote beslissingen?
- Welke zijn de privileges en wie heeft deze? Willen we dit veranderen?
- Willen we 'de macht' delen en hoe kunnen we ons daarop organiseren? Welke acties kunnen we nemen? Hoe wordt hierover gecommuniceerd?
- Zijn we ons bewust dat de ene stem zwaarder weegt dan de andere? En welke zijn de redenen, de oorzaken? Welke beslissingen nemen we om dit te kantelen?

Hulp of inspiratie nodig?

Doe gerust een beroep op onze expertise.

Amal-medewerkers begeleiden organisaties en teams bij taal, diversiteit en inclusie.

Je kan ons inzetten bij het uitklaren van een casus op maat, als gespreksleider of bij het implementeren van het Amalgram in het taal- en diversiteitsbeleid van je organisatie.

Contacteer ons:
Inclusie@amal.gent

