



Samen werken en samen leven, in diversiteit en inclusie

- De expertmeeting van 27 september ging over het thema “samen werken en samen leven, in diversiteit en inclusie.” De bijeenkomst werd verzorgd door M. Bender, PhD, (verbonden aan de universiteit Tilburg en Gratia Christian College Zuid-Afrika) en A. Byron, PhD (verbonden aan de universiteit van Amsterdam en de universiteit van Johannesburg). De bijeenkomst gaf houvast om micro-agressie te herkennen en bespreekbaar te maken. Het was een aanmoediging om van bystander (toeschouwer) opstander te worden. Iedereen kan het verschil maken door niet weg te kijken. De stappen die we o.a. leerden zijn het gesprek te pauzeren en een vraag te stellen over het gedrag. [U kunt hierover meer lezen in de bijlage onderaan deze nieuwsbrief.](#) Het gaf de deelnemers inspiratie om mee aan de slag te gaan.
- Veel opdrachtgevers hebben te maken met lange wachlijsten in de GGZ bij psychisch verzuim. Op verzoek van een opdrachtgever hebben we beknopte Triage diagnostiek ontwikkeld: de “mentale pit stop”. Het geeft houvast om de juiste hulp of actie in gang te zetten, zowel door HRM, de leidinggevende als medewerker. Zo kan langer verzuim als gevolg van wachlijsten voorkomen worden. U kunt voor initiatieven in duurzame inzetbaarheid subsidie aanvragen bij het Ministerie van SZW.

www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subpaginas-duurzame-inzetbaarheid-bedrijven/interview-albron

- Het was een eer om te mogen deelnemen aan de conferentie voor zeevarenden georganiseerd door IADC te Rotterdam. We hebben hier praktisch houvast geboden in mentale conditie in veeleisende beroepen.
- We worden in ons werk steeds meer geconfronteerd met de combinatie van psychische en medische ziekte. Het hangt o.a. samen met de vergrijzing van de beroepsbevolking en verschraling van de zorg. De gezondheidsklachten kunnen zich psychologisch presenteren, maar onderliggend kan er sprake zijn van een medische aandoening. We zijn hier meer alert op bij het intake gesprek. Verder werken we bij deze problematiek samen met revalidatieartsen en ergotherapeuten. We kunnen zo gericht aan herstel werken of duidelijkheid scheppen over het haalbare evenwicht.

We wensen u een mooi najaar toe,
Team Balans & Impuls

www.balans-en-impuls.nl

070-392 22 61



Van omstander naar opstander met behulp van PVCV (PACT)

Omstander: Een persoon die aanwezig is bij een voorval van discriminatie en microagressie, maar er niet aan deelneemt.

Opstander: Een persoon die zijn stem verheft of tussenbeide komt om discriminatie of microagressie te onderbreken.

Het PVCV (PACT)-kader voor omstanders

Pauzeer de situatie

- Erken dat een micro-agressie heeft plaatsgevonden door het gesprek te onderbreken.
- Plaats jezelf in de positie van het doelwit en denk na over de impact van het incident - toon empathie.

Vraag toestemming om te reageren

- Behoud de waardigheid/agentschap van de persoon die de microagressie ondergaat.
 - "Ik zag dat je je ongemakkelijk voelde tijdens deze situatie, zou je het erg vinden als ik voor je instap?"
 - "Ik weet niet zeker hoe ik deze situatie moet aanpakken, kunnen we praten over wat we kunnen doen als dit gebeurt?"

Communiceer onenigheid of ongenoegen door de actie af te buigen.

- Moeilijke vragen stellen over wat er gebeurt en om opheldering vragen?
 - "Ik voel me niet prettig bij je opmerkingen/gedrag"
 - "Wat bedoelde je toen je zei _____?"

Vertel de persoon waarom de opmerking kwetsend of problematisch was.

- Scheid de persoon van het gedrag:
 - "Wat u zei kan worden opgevat als een racistische/seksistische opmerking" in plaats van "U bent racistisch".
- Gebruik indirecte verklaringen:
 - "Toen _____ gebeurde, voelde ik/ de AIOS _____."

© Byron G. Adams, Sawubona People Consulting sawubonaconsult@gmail.com

Michael Bender, Hedgehog Trainings, hedgehog.trainings@gmail.com

September 2024



Bystander to Upstander using PACT

Bystander: An individual who is present during an incidents of discrimination and microaggressions but does not take part in it.

Upstander: An individual who speaks up or intervenes to interrupt acts of discrimination or microaggressions.

The PACT Upstander framework

Pause the situation

- Acknowledge that a microaggression occurred by interrupting the conversation.
- Place yourself in the position of the target and consider the impact of the incident
 - show empathy.

Ask for permission to respond

- Maintain dignity/agency of person experiencing the microaggression.
 - “I saw that you were uncomfortable during this situation, would you mind if I step in for you?”
 - “I feel unsure about how to handle this situation, could we talk about what we could do when this happens?”

Communicate disagreement or displeasure by deflecting the action.

- Ask difficult question about what is happening and for clarification?
 - “I am not comfortable with your comments/behavior”
 - “What did you mean when you said _____?”

Tell the person why the comment was hurtful or problematic.

- Separate the person from the behavior:
 - “What you said might be perceived as a racist/sexist comment” rather than “You are racist”
- Use indirect statements:
 - “When _____ happened, I/AIOS felt_____.”

© Byron G. Adams, Sawubona People Consulting sawubonaconsult@gmail.com

Michael Bender, Hedgehog Trainings, hedgehog.trainings@gmail.com

September 2024