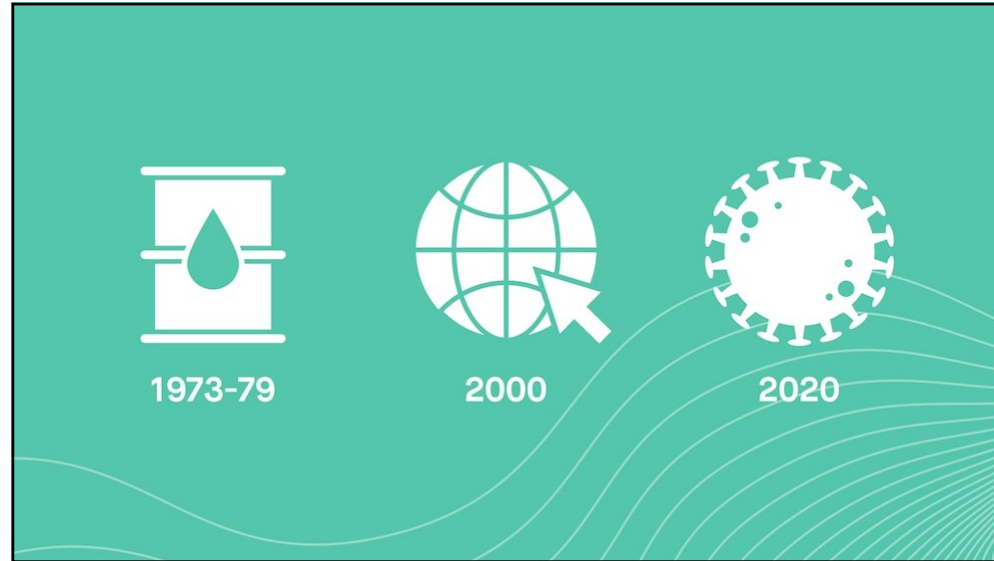




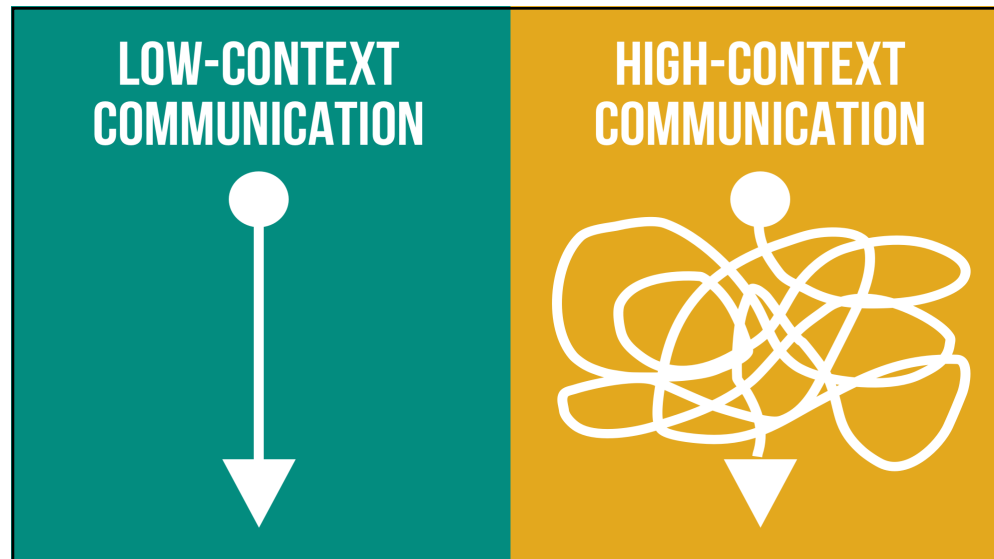
1

A promotional graphic for 'leerlabs' featuring a man in a green sweater and a woman in a yellow sweater against a blue background. The text reads: 'Waarom begrijp je me niet?' and 'Begrijp hoe mensen denken, leidinggeven, dingen bereiken binnen verschillende culturen en hoe u hierin een rol kan spelen.' The logo 'leerlabs' and '© IVO BECKMAN LAPRE' are also present.

2



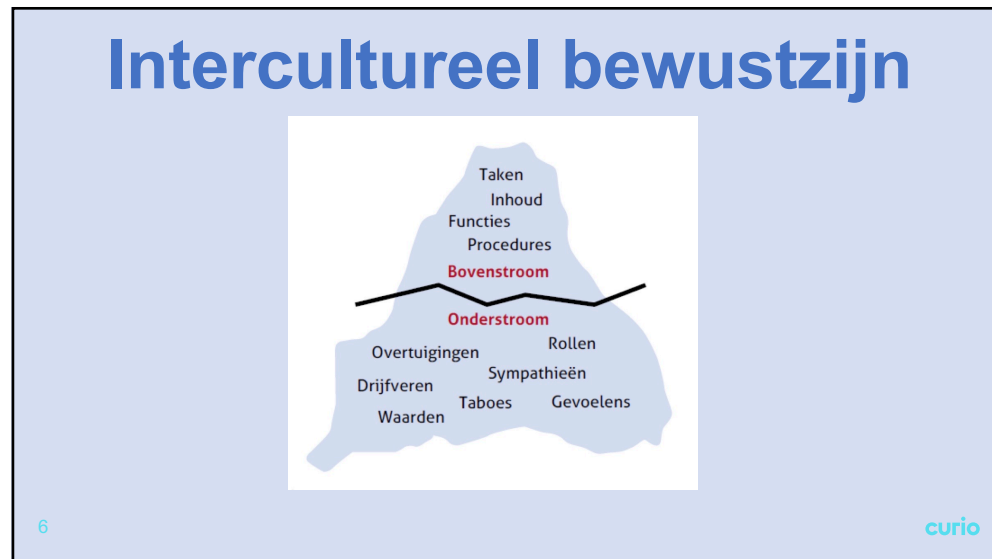
3



4



5



6

## Disclaimer

Ik vraag u niets te veranderen in uw aanpak na het volgen van deze lezing. Alles wat u doet, dat doet u goed.

Ik vraag u wel om open te staan en met de nieuwe inzichten opnieuw te gaan luisteren, neutraal te blijven en compassie te tonen naar de 'andere' culturen. Reageert iemand 'anders', bent u dan alert en ga met elkaar in gesprek en zoek de verbinding.

Het is het waard, er is zoveel waardevols te horen, leren, zien en te beleven.

Ivo Beckman Lapré  
Curio onderwijsgroep  
[ib12@curio.nl](mailto:ib12@curio.nl)



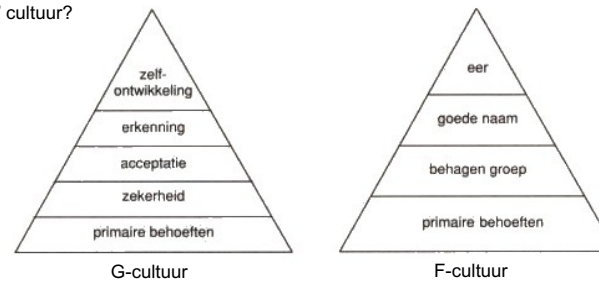
7

curio

7

## Ik-wij en D. Pinto

Is Nederland een 'wij' of een 'ik' cultuur?  
Groen: wij  
Rood: ik

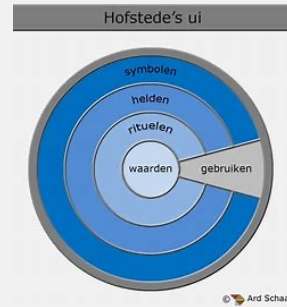


8

curio

8

## Geert Hofstede (1928)



**Gebruiken:** (praktijken) – wat we doen, hoe we iets doen

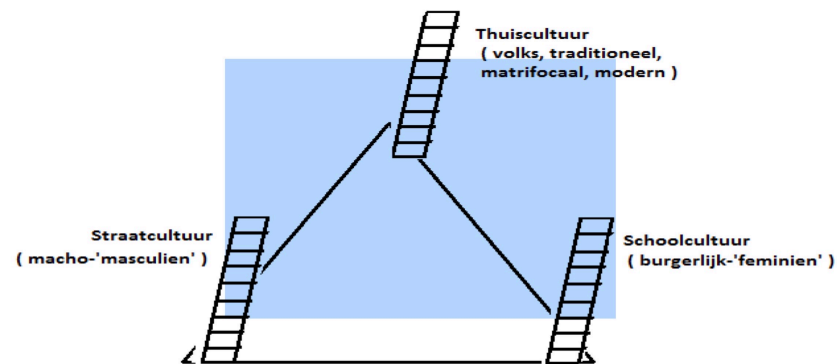
1. Symbolen: kleding, taalgebruik, gebaren, eten/drinken
2. Helden: Willem van Oranje, Johan Cruyff, TV, sportmensen
3. Rituelen: Carnaval, Koningsdag, verjaardag
4. Waarden: wat is goed/fout, manier van denken, visie op de wereld

9

curio

9

## Subcultuur (straatcultuur)



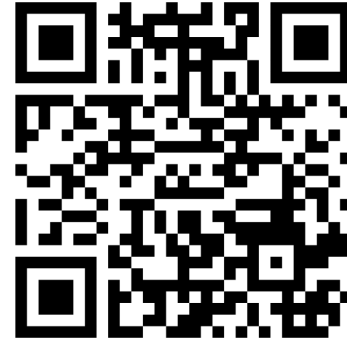
10

curio

10

## Laten we eens kijken...

Pak je telefoon of zoek een maatje  
Ga naar [www.menti.com](http://www.menti.com)  
Code **4468 4922**



curio

11

## Roma en Sinti familie



Vul de eerste drie beelden in die bij je opkomen bij ...

12

curio

12

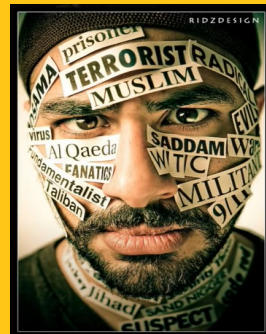
## Welke vooroordelen/stereotyperingen herken je?



curio

13

## Voorkomen van stereotypering, kan dat?



14

curio

14

Link naar de Youtube – gelijkheid – ik vs zij  
[https://youtu.be/CyKzeBQB\\_Gw](https://youtu.be/CyKzeBQB_Gw)

15

curio

15



16



## Goed (green) of fout (rood)?



17

curio

17

## Goed (green) of fout (rood)?



18

curio

18

## Goed (green) of fout (rood)?



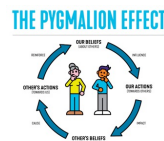
19

curio

19

## Cultureel diverse mbo-klassen

- Vooroordelen
- Stereotypen
- Lage verwachting
  - Pygmalion effect
- (On)gelijke kansen



curio

20

## Vooroordelen en stereotypen

Een proces dat mensen toepassen om hun sociale leefwereld beheersbaar te houden: hokjes denken, versimpeling van de werkelijkheid, "alles over één kam scheren"

- Niet alle stereotyperingen zijn negatief!
- Iedereen maakt gebruik van stereotyperingen!
- Klein wordt GROOT

- Wie heeft er geen vooroordelen?



curio

21

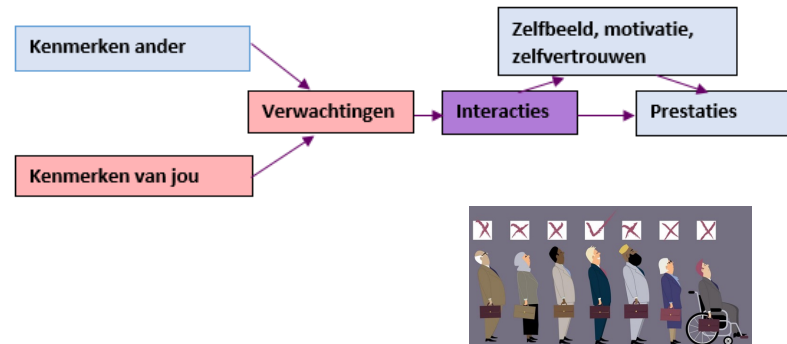
## Mogelijke gevolgen..

- Aantasting gevoel eigenwaarde
- Identiteit, zelfbeeld wordt negatief beïnvloed
- Lijden psychologisch verlies/ falen
- Niet krijgen van baan, opleiding enz.
- Hulpeloosheid
- Maatschappelijk probleem... na vele negatieve ervaringen 'stop' je met proberen.

curio

22

## Waarom toch (soms) een probleem?



curio

23

## Mijn eigen onderzoek

Persoonlijke drijfveer omdat;

- Cultureel diverse klassen en werksituaties vragen meer van competenties van docenten/praktijkopleiders
- Toename van diversiteit vraagt om versterking van competenties van de docent/praktijkopleider
- Multiculturele competentie omvat adequate kennis, vaardigheden en attitude van de leraren/praktijkopleider

curio

24









## Enkele resultaten (gericht op docenten)

- **Docenten die over meer culturele kennis beschikken, ervaren minder vaak culturele spanningen.**
  - Deze kennis zou helpen om verschillende perspectieven te begrijpen.
  - Minder kennis betekent vaak minder bekend met normen en waarden van andere culturele achtergronden, waardoor de docent sneller spanning ervaart.
- **Open houding leidt ook tot minder spanningen.**
  - onenigheid eerder zien als een leermoment dan een situatie met culturele spanningen?
- **Culturele vaardigheden bleken een negatief effect te hebben; vaardigere docenten ervaren meer spanningen.**
  - Wellicht doordat deze docenten gevoeliger zijn en situaties sneller herkennen.
  - Het kan ook zijn dat deze docenten vaker gevoelige onderwerpen bespreken waardoor spanningen sneller ontstaan.
  - Wellicht worden vaardiger docenten vaker in de zogenoemde moeilijke klassen geplaatst.
- **Jonge docenten ervaren vaker culturele spanningen.**
  - Wellicht dat in de lerarenopleiding weinig aandacht wordt besteed aan cultureel diverse klassen
- **Drie verschillende profielen: ontspannen, zelden gespannen en redelijk gespannen.**

curio


25

## Erin Meyer

 <b>Communicatie</b> Direct vs Poëzie	 <b>Feedback geven</b> Direct vs Indirect	 <b>Leren</b> Kennis / Why vs Toepassing / How	 <b>Leiding geven</b> Geëlijk vs Hiërarchisch
 <b>Beslissen</b> Samen vs Top-down	 <b>Vertrouwen</b> Taak vs Persoon	 <b>Onenigheid</b> Confronterend vs Conflict vermijdend	 <b>Plannen</b> Structuur vs Flexibel

20
curio


26




COMMUNICATING  
Direct vs Indirect

# Communicatie


US	Netherlands	Finland	Spain	Italy	Singapore	Iran	China	Japan	
Australia	Germany	Denmark	Poland	Brazil	Mexico	France	India	Kenya	Korea
Canada	UK	Argentina	Peru	Russia	Saudi Arabia	Indonesia			



Low-Context
High-Context



27




EVALUATING  
Direct negative feedback vs Indirect negative feedback


# Feedback

## FEEDBACK GEVEN


Rusland	Frankrijk	Italië	Amerika	Engeland	India	Saoedi-Arabië	Japan	
Israël	Duitsland	Spanje	Australië	Canada	Mexico	China	Korea	Thailand
Nederland	Denemarken	Zweden	Argentinië	Kenia	Ghana	Indonesië		



Direct
Indirect



28




# Leren

**LEREN**


Nederland	Saoudi- Nigeria Arabië
Italië Rusland Duitsland	Australië
Frankrijk Spanje	Canada Engeland
Argentinië Zweden	
Brazilië Mexico Denemarken	Amerika

← Latijns-Europa Germaans Latijns-Amerika Noord-Europa Angelsaksen →


**Kennis / Why**  **Toepassing / How**



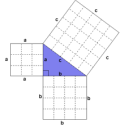
**Grammatica**




**WAAROM**  
**HOE**  
**WAT**



**?**  
WAAROM = BETEKENIS  
HOE = PROCES  
WAT = RESULTAAT





29

## Wat wordt het weer?



30



30

## Wat wordt het weer?

### Het weer: wind en luchtdruk

De functie van de wind is om die luchtdrukverschillen ongedaan te maken. Vindt de verplaatsing van de lucht over heel grote afstanden plaats, dan gaat ook nog de draaiing van de aarde een rol spelen.

[http://www.youtube.com/watch?v=P9BNO\\_y5Z6o](http://www.youtube.com/watch?v=P9BNO_y5Z6o)

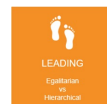
(tot 2.30 minuten)

Hoe groter het verschil in luchtdruk, hoe meer wind er komt. Jij moet zo'n weerkaart kunnen "lezen".

31

curio

31



## Leiding en sturing

### LEIDINGGEVEN



Zal een student (of werknemer) uit een hiërarchische cultuur snel 'nee' zeggen?

Groen: nee

Rood: ja

Binnen egalitaire culturen is de baas one of the guys. De baas hoeft niet alle antwoorden te weten, kan meedoen met discussies.

Zal een student (of medewerker) meedenken en/of ideeën uiten?

Groen: ja

Rood: nee

Binnen hiërarchische culturen heeft de baas gewoon gelijk en die spreek je niet tegen.

curio

32





# Denken en beslissen

**BESLISSEN**



In een samen-cultuur wordt overeenstemming opgebouwd op een lager niveau voordat een voorstel op een hoger niveau wordt gebracht, waardoor een brede bedrijfsconsensus mogelijk wordt. Dan staat het besluit ook echt vast

In top-down gedreven omgeving wordt snel een beslissing genomen maar die staat niet vast. Op basis van nieuwe informatie kan je het besluit aanpassen. Geldende en vaste afspraken maken is lastig in deze culturen. Het veranderen van inzicht kan zomaar een andere werkwijze of uitkomst geven.



33

## Hoe neem ik dan een beslissing?

**GERMANY**



hierarchy, consensus

**ASIA**



consensus rule

**LATIN/ARAB**



nepotism

**INDONESIA**



military  
Chinese  
using know-how

**NETHERLANDS**



**JAPAN**



ringi-sho consensus  
policy  
by ratification

**RUSSIA**



personal approach  
official channel  
sub-team  
trusted, efficient lieutenant  
quick result  
slow implementation



34



DISAGREERING  
confrontation  
vs  
avoid confrontation

## Conflict/confrontatie

**ONENIGHEID**

Israël	Duitsland	Denemarken	Australië	Amerika	Zweden	India	China	Indonesië
Frankrijk	Rusland	Spanje	Italië	Engeland	Brazilië	Mexico	Kenia	Ghana
Nederland			Singapore	Saoedi-Arabië	Thailand			

←

Confronterend

→

Conflictvermijdend

Aan de confrontatie zijde is het goed de discussie aan te gaan omdat dit tot betere besluitvorming voert. In sommige hoort daar veel lichaamstaal en expressie bij.

Aan de confrontatie mijdende zijde bevinden is confrontatie not-done. Daarmee ontnemen je iemand zijn waarde. Feedback vragen kondig je aan en geeft mensen de mogelijkheid dit anoniem te doen



37

37

SCHEDULING  
structure  
vs  
flexible

## Plannen – samenvatten en agenda

**PLANNEN**

Duitsland	Japan	Nederland	Polen	Spanje	Italië	Brazilië	China	Saoedi-Arabië
Zwitserland	Zweden	US	GB	Tsjechië	Frankrijk	Rusland	Mexico	India
		Denemarken			Turkije	Kenia		

←

Structuur

→

Flexibel

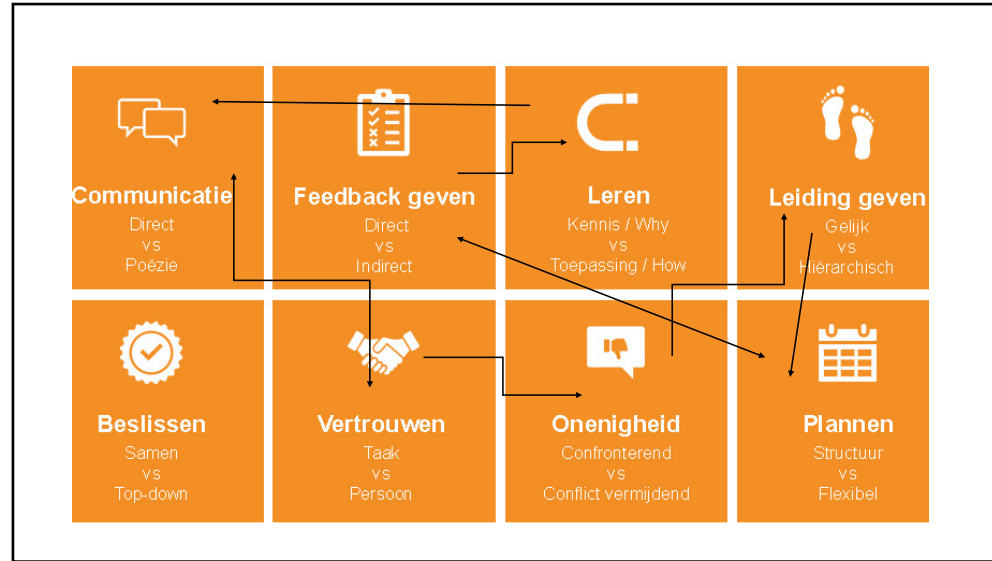
Is de tijd lineair dan is tijd ook echt tijd. Meetings verlopen voorspelbaar en starten op de minuut. De agenda wordt vooraf afgestemd, de volgorde van agendapunten en aangegeven tijd wordt aangehouden

Is de tijd flexibel dan is het meer fluide. Meetings wordt niet ver van tevoren gepland, starten op een flexibel moment en in de meeting wordt besproken wat op dit moment het belangrijkste is. Als de tijd om is en het onderwerp niet klaar wordt dit afgemaakt.



38

38



39

## Leren/werken voor nieuwkomers

● Netherlands ● Ukraine

Low-context	UA	COMMUNICATING	UA	High-context
Direct Feedback	UA	EVALUATING	UA	Indirect Negative Feedback
Equal	NL	LEADING	UA	Hierarchical
Consensual	NL	DECIDING	UA	Top-down
Task-h	NL	TRUSTING	UA	Relationship-based
Confront	UA	DISAGREEING	NL	Avoids Confrontation
Linear-time	NL	SCHEDULING	UA	Flexible-time
Principles	UA	PERSUADING	NL	Applications First

40

40

## Metaskills

**SUPER**luisteren – stel je open voor alle communicatiekanalen en signalen op te nemen.

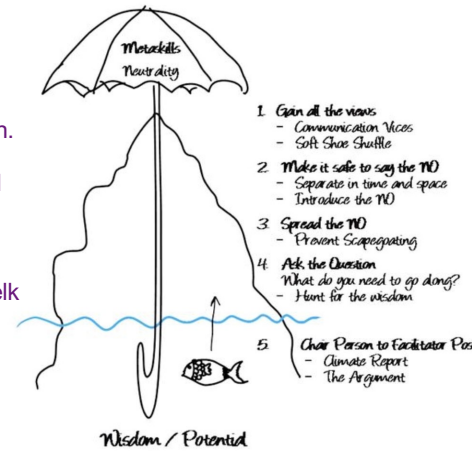
**Neutraliteit** – het vermogen om zonder oordeel te handelen. Enige vorm van mening kan je parkeren.

**Compassie** – Ruimte hebben en nemen voor elk standpunt, mening... hoe raar, onbenullig of ronduit fout.

Mensen en de (culturele) context geven betekenis aan informatie die via de relaties in de groep naar boven komen.



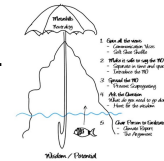
41



41

## Aanbevelingen

- Kijk naar studenten vanuit een positieve houding.
- Word je bewust van eigen waarden en normen.
- Erken dat er verschillen zijn en spreek dat uit.
- Vergroot je kennis.
- Praat over wat je meemaakt met ervaren collega's.
- Stem onderwijs en beroepsveld beter op elkaar af (mbo).



curio

42

## Wat kun je zelf doen bij vooroordelen?

Korte acties of interventies werken niet!  
Effecten van vooroordelen 'onzichtbaar' maken kan niet!!

### Wat wel?

Bewustzijn van negatieve effecten op de ander > motivatie  
Vervangen van vooroordelen door andere beelden over de groep  
Denken aan iemand van de andere groep die niet voldoet aan de vooroordelen  
Anderen zien als individu in plaats van als iemand van een groep  
Het inleven in het perspectief van een ander  
Het opdoen van kennis over de groep  
Meer contact hebben met personen van de andere groep

curio

43

## Om mee te nemen!

- Start met bewustwording
- Kijk naar personen vanuit een open, positieve houding
- Vergroot je kennis (en daardoor begrip) van andere groepen
- Jij bent bijzonder... net als iedereen!

curio

44

## Disclaimer

Ik vraag u niets te veranderen in uw aanpak na het volgen van deze lezing. Alles wat u doet, dat doet u goed.

Ik vraag u wel om open te staan en met de nieuwe inzichten opnieuw te gaan luisteren, neutraal te blijven en compassie te tonen naar de 'andere' culturen. Reageert iemand 'anders', bent u dan alert en ga met elkaar in gesprek en zoek de verbinding.

Het is het waard, er is zoveel waardevols te horen, leren, zien en te beleven.

Ivo Beckman Lapré  
Curio onderwijsgroep  
[ib12@curio.nl](mailto:ib12@curio.nl)



45

curio

45



46

**GERAADPLEEGDE LITERatuur, BRONNEN EN HULPLIJNEN**

Culture Map – Erin Meyer  
 Interculturele gespreksvoering (TOPOI) - Edwin Hoffman  
 Culturele waarden en communicatie (internationaal) - Marie-Thérèse Claes  
 Diversiteitscompetentie – Edwin Hoffman  
 The intercultural mind – Joseph Shaules  
 Social Psychology – Aronson Wilson en Akert  
 Allemaal andersdenkenden – Geert Hofstede & Gert Jan Hofstede  
 Samenleren op een superdiverse school – Ria Goedhart  
 Onderwijs in een gekleurde samenleving – Orhan Agirdag  
 Psychologie en de multiculturele samenleving – Knipsheer en Kleber  
 Een wereld van verschil – Jan Ruigrok  
 Interculturele communicatie in de N12 les – Annemarie Nuwenhoud  
 Meertaligheid en onderwijs – Ohan Agirdag  
 Deep Democracy – Jitske Kramer

Eigen werk en onderzoek (interventie anderstaligen op de werkvloer, masterclass opleidingskunde)  
 Diverse onderzoeken mbo-raad diversiteit en inclusie, Radboud, Kennedy Tielman Fontys en IttA

Fotografie: Jimmy Nelson  
 Muziek en AV: Maxim Krempel Productions AVL