

7 Diversiteit in de groep

Spel- en werkvormen

Vanaf 14 jaar

Barnga

Barnga is ontwikkeld door Bureau Cross Cultureel Magazine. Het is uitermate geschikt om interculturaliteit binnen een groep bespreekbaar te maken (www.jeugdwerknet.be).

Doel van het spel

Het kaartspel is te spelen door 12 tot 50 spelers vanaf 14 jaar. Het spel duurt inclusief nabespreking 60 minuten. Het doel is dat de spelers een cultuurschok ervaren doordat zij geconfronteerd worden met mensen die, ondanks vele schijnbare overeenkomsten, dingen op een verschillende manier doen. Men moet deze verschillen leren beseffen en zien en onderling leren oplossen om in een crossculturele groep effectief te kunnen functioneren en communiceren.

Aandachtspunten

Het spelen en het leiden van Barnga is niet moeilijk, maar een goede voorbereiding maakt het spel veel effectiever. Lees daarom de instructies goed door en pas het spel indien nodig aan je eigen doelen en mogelijkheden aan (er zijn verschillende aanpassingen mogelijk in grootte van de groep, in tijd en in instructies).

Als je nog nooit Barnga gespeeld hebt, kan het een goed idee zijn om het spel zelf eerst te oefenen voordat je het gaat leiden. Als er geen oefenspelers voorhanden zijn, kan dat ook in je verbeelding.

Als het mogelijk is, wordt het spel bij voorkeur door een duo geleid, en dan liefst een divers duo (man/vrouw, of allochtoon/autochtoon). Dit geldt met name als het spel in grote, gemengde groepen wordt gespeeld.

Materiaal

- Een kaartspel per groepje, bestaande uit de kaarten aas, 2, 3, 4, 5 van elke kleur. De rest van de kaarten wordt van tevoren uit het spel gehaald. Het spel wordt dus gespeeld met twintig kaarten.
- Per deelnemer een kopie van de spelregels in setjes van vier: per groep verschillend, maar de vier spelers per groep krijgen dezelfde regels. In totaal zijn er tien versies van de spelregels. Deze staan aan het einde van de uitleg. De groep weet niet dat de spelregels per groep verschillend zijn.
- Per tafel een pen en papier om de score bij te houden.

Vorbereiding

Bereid het scenario van de spelrondes voor en maak een lijstje van de vragen voor de nabespreking. Leer zo mogelijk de verschillende variaties van de spelregels uit je hoofd (van 1 t/m 10). Spelers vragen soms tijdens het spel aan de leider wat de spelregels waren of vragen of zij ze goed begrepen hebben. Om dan antwoord te geven zonder

argwaan te wekken en zo te verraden dat er verschillende regels zijn, moet je dus al die varianten uit je hoofd weten.

Zorg dat er voor iedere groep van vier spelers een tafel met stoelen is. De tafels van de verschillende groepjes moeten niet te dicht op elkaar staan.

Instructie

De spelleider vertelt de deelnemers wat het doel is van het spel: het leren en spelen van een kaartspel waarbij je in een duo in verschillende rondes probeert te winnen van andere duo's. In deze fase wordt verder geen informatie verschaft over de werkelijke bedoelingen van het spel. Het verborgen doel, een cultuurschok ervaren, wordt pas bij de nabespreking bekendgemaakt.

Stel deelnemers die nog nooit een kaartspel hebben gespeeld gerust: het spel is niet moeilijk en je krijgt tijd om het te leren.

Vraag wie het spel al kent. Mensen die het spel al kennen, mogen niet meespelen, maar kunnen assisteren of observeren. Als de overige deelnemers het spel aan het leren zijn, krijgen assistenten en observatoren van de leider(s) (in het geheim) instructies. Assistenten zien erop toe dat de deelnemers zich aan de regels houden, met name als na de oefenronde de zwijgregel wordt ingevoerd.

Eventuele extra observatieopdrachten zijn:

- Observeer het gedrag van de 'nieuwkomers'.
- Observeer het gedrag van de ontvangers.
- Observeer hoe de strategie of aanpak per tafel verschillend is.

Het leren van het spel

Groepjes van vier spelers zitten aan verschillende tafels. De duo's zitten tegenover elkaar. Iedere speler krijgt een exemplaar van de spelregels (per tafel een verschillende versie, beginnend met versie 1 bij tafel 1 enzovoort, zonder dat de spelers dat weten). De groepjes krijgen 5 minuten om de spelregels door te nemen. De spelers spelen gedurende 5 minuten een aantal proefrondjes, waarbij nog onderling overlegd mag worden.

Verloop van het spel

Eerste ronde: De spelregels worden weggehaald en het spel wordt weer gedurende 5 minuten gespeeld, maar dan onder een strikte zwijgregel! Men mag alleen via gebarentaal of via een tekeningetje communiceren (er mag dus niet worden geschreven). Na afloop van deze eerste ronde maakt de leider nog een aantal dingen duidelijk:

- Na het wegnemen van de spelregels begint het 'echte' spelen met scores.
- Per rondje wordt het aantal slagen geteld, niet de punten.
- Per rondje tellen de duo's hun slagen bij elkaar op en geven het winnende rondje aan op papier (wij-zij); de winnaar (die helft van het duo met de meeste slagen) deelt voor het volgende rondje.

Door deze aanwijzingen plenair te geven, versterkt de begeleider het gevoel dat iedereen hetzelfde spel met dezelfde spelregels speelt.

Eerste wisseling: Net als bij een normaal kaarttoernooi waarbij in duo's wordt gespeeld, schuift ook hier een duo per tafel door naar de volgende tafel (het andere duo blijft dus zitten). Het doorschuiven gebeurt met de klok mee. Het scorepapier blijft op de oude tafel. Aan de volgende tafel telt het nieuwe duo door op de score van het duo wiens plek ze hebben ingenomen. Het spel wordt weer 5 minuten voortgezet. Spelers worden door de spelleider en de eventuele assistenten weer herinnerd aan de strikte zwijggel. Als de spelers ontdekken dat er iets aan de hand is (er zijn dus nu twee verschillende versies spelregels aan een tafel), wordt hun duidelijk gemaakt dat zij dit uitsluitend non-verbaal en in de eigen groep moeten oplossen. De begeleider kan dus niet voor hulp worden ingeroepen. De begeleider moedigt wel aan te scoren: hij bevordert het competitie-element.

Na ongeveer 5 minuten (afhankelijk van de voortgang kan dat ook iets langer zijn) wordt een tweede wisseling aangekondigd. Voor deze wisseling hoeft niet gewacht te worden tot alle tafels hun rondje uitgespeeld hebben; sommige rondjes moeten dus halverwege worden afgebroken.

Tweede wisseling (tweede schok): Opnieuw schuiven twee mensen per tafel door naar de volgende tafel, maar deze keer zijn dat de twee mensen die aan het 'bovenste' deel van de tafel zitten. De oorspronkelijke partner (maatje) raakt men dus nu kwijt. Aan de volgende tafel zit men tegenover een nieuwe partner, met wie een nieuw duo wordt gevormd. Aan elke tafel zit dan dus nog maar één speler op zijn oorspronkelijke plek. Per tafel wordt er nu gespeeld met vier verschillende sets van spelregels. Opnieuw worden spelers indien nodig herinnerd aan de zwijgplicht en aan het wedstrijdelement.

Afsluiting

Na weer 5 minuten kondigt de spelleider het einde van de ronde aan en het einde van het spel.

Aanpassingen en variaties

- Overblijvende deelnemers:
Bij een oneven aantal kunnen deelnemers overblijven: deze kunnen assisteren (na van tevoren te zijn ingelicht over de bedoeling van het spel) of als observatoren meedoen. Men kan hiervoor ook vrijwilligers vragen, bijvoorbeeld als de 'overblijvers' erg graag willen meespelen.
- Kleinere groepen:
Je kunt Barnga ook spelen met acht spelers. Laat dan de tweede wisseling achterwege. Als er maar zes mensen zijn, kun je Barnga omzetten in een kaartspel voor drie spelers per tafel.
- Zeer grote groepen:
Bij meer dan veertig spelers moeten de spelregels weer opnieuw in roulatie worden gebracht: tafel 11 krijgt dan dus dezelfde regels als tafel 1, tafel 12 krijgt dezelfde als tafel 2 enzovoort.
- Weinig tijd:
Als je weinig tijd hebt, kun je het leren van de spelregels van papier en het eerste rondje spelen combineren. Bovendien kan de tweede wisseling worden overgeslagen.

- Veel tijd:
Als je veel tijd hebt, kun je juist meer tijd nemen om het spel te leren, je kunt de verschillende rondes langer laten duren.

Nabespreking

De nabespreking moet deelnemers helpen te reflecteren over hun ervaringen en die door te trekken naar situaties en ervaringen in de dagelijkse praktijk. Globaal zullen de volgende elementen achtereenvolgens aan de orde komen, die daarna worden toegelicht.

- Stoom afblazen onder elkaar.
- Plenair de eerste reacties naar boven laten komen, eventueel te verdelen in: 'Wat voelde je?' en 'Wat dacht je?'
- Wat waren de reacties in handelen en doen? Kun je spreken van een bepaalde strategie?
- Wat is de relatie die gelegd kan worden tussen wat in het spel ervaren is en de dagelijkse realiteit of praktijk van de deelnemers?

Stoom afblazen onder elkaar

Het eerste stoom afblazen onder elkaar gaat vanzelf als de deelnemers na een kwartier zwijgen en de nodige frustraties hun opgekropte gevoelens aan elkaar kwijt kunnen. Geef daar een paar minuten de tijd voor. In de tussentijd kan eventueel een aantal velletjes papier worden opgehangen voor het meer structurele deel van de nabespreking. Vraag de deelnemers na een paar minuten om in een halve kring te gaan zitten of hun stoelen zo te draaien dat men elkaar en de spelleider kan zien.

Plenair de eerste reacties naar boven laten komen

In deze fase worden zo veel mogelijk reacties geïnventariseerd. Vraag de deelnemers in eerste instantie vrij te reageren op het gebeurde en wat daarbij als eerste naar voren komt. Wat dacht je wat er aan de hand was? Wat voelde je daarbij?

Het is niet de bedoeling dat je als spelleider diep ingaat op deze reacties of ze gaat analyseren of psychologiseren. Het is genoeg om aandachtig en inlevend te luisteren en ervoor te zorgen dat meerdere mensen aan bod komen. Eventueel kunnen reacties op een vel worden geschreven, waarbij een onderscheid kan worden gemaakt tussen denken, voelen en doen. (In de levendigheid van het gesprek lopen deze zaken vaak door elkaar of worden door elkaar naar voren gebracht.)

Als het plenaire gesprek in het begin niet loopt of als de deelnemers bang zijn om als eerste hun mond open te doen, kan de spelleider als eerste een authentiek statement maken of voorbeelden noemen uit 'voorbeelden van eerste reacties in denken, voelen en doen'. Een andere mogelijkheid is om de eventuele assistenten als eersten te vragen wat ze hebben waargenomen.

Na de eerste (emotionele) reacties en (rationele) gissingen onthult de spelleider dat er verschillende versies spelregels in omloop waren. Voor de meeste deelnemers is dit inmiddels duidelijk geworden, maar er zijn altijd deelnemers die dat niet in de gaten hadden.

Hierna kunnen ervaringen en reacties verder gestructureerd worden met vragen als:

- Hoe was het om een nieuwkomer aan een tafel te zijn?
- Hoe was het om een nieuwkomer of nieuwkomers te ontvangen?
- Hoe was het om met een maatje te zijn en hoe was het om je maatje bij de tweede uitwisseling kwijt te raken?
- Hoe reageerde je op je nieuwe maatje?
- Hoe was het om als enige over te blijven van het oorspronkelijke groepje en dus een minderheid te zijn?
- Hoe was het om niet te mogen praten?
- Welke groep slaagde er toch in tot een spel te komen? Hoe is dat gelukt?

Bij dit onderdeel kan ook gebruik worden gemaakt van een aantal wat-als-vragen:

- Wat zou er gebeurd zijn als het spel langer had geduurd?
- Hoe zou het zijn geweest als je het spel had gespeeld zonder partner?
- Wat zou er gebeurd zijn als spelers van tevoren waren gewaarschuwd dat er verschillen waren in de spelregels of als hen gevraagd was een heel nieuwe versie te maken?
- Wat zou er gebeurd zijn als er een veel ingewikkelder spel was gebruikt?
- Wat als het competitieniveau tijdens het spelen was verhoogd of als er om geld was gespeeld?
- Wat als het de spelers was toegestaan om te praten tijdens het spelen?
- Wat als het de spelers was toegestaan om te praten, maar waarbij iedere cultuur dezelfde woorden gebruikte om iets anders aan te duiden? Bijvoorbeeld aas betekent 5 in plaats van 1?
- Wat was anders geweest als een van de spelers er zichtbaar anders had uitgezien (de enige vrouw in de groep of de enige met een andere huidskleur)?

Reacties in handelen en doen: kun je spreken van een bepaalde strategie?

Deze fase ligt in het verlengde van de vorige. Het is echter zinvol om apart stil te staan bij wat men concreet deed en of er sprake was van een bepaalde strategie om tot een oplossing te komen.

- Hoe werd met de verwarring omgegaan?
- Wat deed men om eruit te komen, individueel of als groep?
- Ging men stug door met alleen volgens de eigen spelregels te spelen en die eventueel ook aan anderen op te leggen of probeerde men tot een soort compromis te komen of zelfs tot gezamenlijke nieuwe regels?

Verdieping van deze onderdelen kan aan de hand van de toelichting op denken, voelen en doen en de beschreven ervaringen met Barnga verderop.

Wat is de relatie tussen ervaringen en reacties met en op het spel en de interculturele realiteit?

De link naar de realiteit wordt gelegd door het verborgen doel van Barnga samen te vatten en de verschillende simulatieonderdelen te benoemen.

- Herkennen deelnemers hun reacties en gedrag en die van anderen tijdens het spel en zien zij overeenkomsten met reacties en gedrag in andere situaties?

- Zijn er generalisaties af te leiden uit het spel over interculturele conflicten en communicatieproblemen in bepaalde praktijksituaties?

Afhankelijk van de tijd, de groep en de deskundigheid van de begeleider kan hier al dan niet verder op ingegaan worden.

Voorbeelden van eerste reacties in denken, voelen en doen

- Bij voelen: agressie, beledigd, niet serieus genomen, inferioriteitsgevoelens, competitie, afwijzing, onzekerheid, kwaadheid, medelijden, verwarring, lol, opwindend, twijfel, argwaan, verbazing, onbegrepen, onverschillig.
- Bij denken: zij spelen vals, zij begrijpen het niet, zij proberen het spel te domineren, zij moeten zich aanpassen omdat ze nieuw komen, zij kunnen het nog niet, zij zullen wel gelijk hebben, ik bepaal de regels hierin, dit is mijn tafel, ik leer het nooit, ik dacht dat ik het begreep, ik ben de enige hier die de regels kent, ik ben niet achterlijk, ik laat ze maar, ik weet het toch beter.
- Bij doen: we probeerden gewoon door te spelen, we deden of er niets aan de hand was, we probeerden samen nieuwe regels te maken, we deden een tijdje hun regel en dan weer de onze, we deden maar wat zij wilden, we gaven het uiteindelijk op, we maakten duidelijk wat de spelregels waren door het heft in handen te nemen, wij deden gewoon maar wat, we pikten gewoon de kaarten in.

Toelichting

In verwarrende en/of lastige situaties, wat interculturele situaties vaak zijn, is bij zowel denken en voelen als doen een gradatie in reacties mogelijk. Het duidelijkst zichtbaar zijn die gradaties echter in het gedrag, dat uiteen kan lopen van uitgesproken non-assertief gedrag (vermijden van de confrontatie, je zo snel mogelijk proberen aan te passen of helemaal opgeven) tot assertief gedrag (je niet opzij laten zetten of opkomen voor jezelf) en dominant, intimiderend gedrag. (Zie voor een uitvoeriger beschrijving van deze en andere gedragsalternatieven verderop, onder 'Effectief omgaan met reacties in voelen, denken en doen'.)

Op deze gradaties zijn de volgende factoren van invloed:

- De machtsfactor: behoor je tot de meerderheid of tot de minderheid, ben je nieuwkomer of lid van de ontvangende groep?
- De structurele factor: hoe vrij of beperkend is de situatie of het systeem waarin je zit?
- De kennisfactor: ken je de geschreven en de ongeschreven regels goed of is er sprake van een kennisachterstand?
- De sociale factor: ken je elkaar of ben je vreemden voor elkaar? Hoe veilig voel je je? Hoe is het sociaal-emotionele klimaat?
- De persoonlijke factor: wat is je persoonlijke stijl, je aanleg, en wat zijn je eerdere ervaringen?
- Stereotype verwachtingen en vooroordelen.

Ervaringen met Barnga

- Wanneer je merkt dat er regels worden geschonden, ben je eerst geneigd dit toe te schrijven aan de onwetendheid van de ander (in plaats van aan andere spelregels). Wanneer de 'schendingen' voortduren, vermoed je oneerlijkheid of vals spelen. Pas later (vaak te laat) denk je aan de mogelijkheid van verschillende spelregels.
- Verwachtingen en vooroordelen dragen sterk bij aan je reactie op schendingen van de regels.
- Hoe meer gelijk culturen lijken of zijn, hoe schokkender het is wanneer discrepanties worden ontdekt.
- Een cultuurschok is gemakkelijker te dragen wanneer je met een partner bent. Zelfs wanneer je partner naar een andere partner gaat, voel je je nog sterk door zijn/haar aanwezigheid.
- Culturele fricties worden verergerd door communicatiestoringen.
- Wanneer er cultuurbotsingen zijn, zijn mensen gauw geneigd het op te geven in plaats van te vechten voor principes.
- Het gevoel gemanipuleerd te worden of voor de gek gehouden te worden kan ook een gevoel van gelatenheid teweegbrengen.
- De opgelegde regels van het spel, waaronder de zwijgplicht, kunnen benauwend en beperkend werken. Zo kan het systeem waarin je zit grote invloed hebben op de communicatie.
- Wanneer groepen niet in staat zijn met elkaar te communiceren, gaan ze op zoek naar een externe scheidsrechter.
- Mensen die assertief zijn en duidelijk aanwezig, krijgen meestal hun zin.
- Mensen schamen zich snel als ze moeten communiceren door middel van onconventionele methoden.
- Tijd die geïnvesteerd wordt in het verbeteren van onderlinge communicatie is nooit verspild. Het is vaak een noodzakelijke voorwaarde om gezamenlijk verder te kunnen.

Barnga biedt een gelegenhedscultuur, een tijdelijk referentiekader waarin mensen nog wel bereid zijn om de spelregels te veranderen teneinde het spel te kunnen laten doorgaan (het maakt uiteindelijk niet uit of ruiten of schoppen troef is). Moeilijker wordt het als achter regels diepgevoelde waarden en overtuigingen schuilgaan. Dan stuiten mensen vaak op emotionele grenzen bij zichzelf en anderen.

Effectief omgaan met reacties in voelen, denken en doen

- *Voelen/emoties:* In onzekere dubbelzinnige situaties zoals crossculturele situaties vaak zijn, reageren we meestal emotioneel en direct en niet rationeel of bedachtzaam. Als een bepaalde emotie zoals irritatie, kwaadheid of frustratie steeds weer in een crossculturele situatie de kop opsteekt, is dat meestal een teken dat je niet genoeg informatie hebt over de ander of de situatie. Je kunt leren om deze specifieke en steeds terugkerende emotie op te pakken als een signaal, een soort rode vlag, die je waarschuwt dat je je eerst het een en ander moet afvragen voor je gaat handelen. Het kan de emotie zijn die zich ook weer in dit spelletje aandiende en waarmee je dus meestal op dit soort situaties reageert. Indien er sprake is van werkelijk gevoelde emotionele grenzen, is het zinvol je af te vragen waarom je op welk punt je grenzen

stelt en of deze bespreekbaar zijn. Over gevoelens alleen kun je niet communiceren, wel over de gedachten en ideeën achter die gevoelens.

- **Denken:** We kunnen zowel externe als interne ideeën hebben over wat er aan de hand is. In crossculturele situaties zijn mensen vaak geneigd de ideeën extern te projecteren: 'zij' doen vreemd, 'zij' begrijpen het niet, 'zij' hebben een achterstand, ... Interne overwegingen komen echter ook voor: 'ik begrijp het zeker niet' of 'ik leer het nooit'. Het meest effectief is om zowel bij interne als externe overwegingen een vraagteken te zetten: ik denk dat nu wel, maar klopt het ook? Je kunt dan beter checken of je overwegingen terecht zijn. Je moet dus leren om van vooronderstellingen vragen te maken, en dat gaat niet vanzelf.
- **Doen:** Er is een duidelijke relatie tussen denken en doen. In een situatie van interculturele discrepantie zijn er globaal vijf verschillende mogelijkheden van reageren.
 - 1 Dominantie: ik leg mijn manier op, want mijn manier is de beste manier.
 - 2 Aanpassing: we moeten samenwerken en communiceren en dat moeten we op een of andere manier doen, dus waarom niet op jullie manier. Of: wij komen er nieuw bij, dus accepteren we jullie regels ('wees boer bij de boeren', 'als je in Rome bent, doe als de Romeinen').
 - 3 Vermijden: ik doe net of ik het niet zie of merk, of: dit is niet belangrijk genoeg om er een toestand van te maken, dus laat ik het maar zo.
 - 4 Compromis: ik doe het een beetje op mijn manier en jij een beetje op jouw manier. Deze keer gebruiken we jullie regels, volgende keer gebruiken we onze regels.
 - 5 Synergie: een nieuwe manier creëren om dingen aan te pakken die de verschillende manieren van beide partijen overstijgt. De nieuwe manier maakt gebruik van de sterke kanten van beide partijen teneinde een zo effectief mogelijk resultaat te bereiken. Of het nu om een simpel kaartspelletje gaat of om een ingewikkeld project of om samen te overleggen in een vergadering, spelregels zijn noodzakelijk.

Het is niet zo dat de ene manier beter is dan de andere. Synergie lijkt misschien de meest ideale oplossing, maar is dat lang niet altijd. Afhankelijk van de situatie moet gekozen worden welke manier op dat moment het meest effectief is. Je moet dus wel alle vijf de alternatieven beschikbaar hebben, want hoe breder je reactierepertoire en hoe bewuster je daarvan gebruik weet te maken, hoe effectiever je bent in interculturele situaties of situaties waarin sprake is van diversiteit.

Algemene opmerkingen ter afsluiting

Afhankelijk van de ruimte die men heeft en van het verloop van de nabespreking, kan worden afgesloten met enige algemene opmerkingen over de invloed van culturele verschillen op school, in de buurt, in de groep, interculturele communicatie of diversiteit in bredere zin.

- Wat is de invloed van culturele verschillen?
- Kunnen we deze verschillen zien of worden ze ontkend?
- En hoe moeilijk is het om op een open en constructieve manier te praten over (culturele) verschillen?

Zelfs met een groep goed opgeleide professionele en ontwikkelde mensen is het soms moeilijk hier open mee om te gaan. Men vindt het meestal een lastig onderwerp dat men zo veel mogelijk wil vermijden. In veel organisaties leidt dit tot grote omzichtigheid of tot het ‘op eieren lopen’ of men ontkent dat er verschillen zijn (‘wij behandelen iedereen gelijk’ of ‘voor ons is iedereen hetzelfde’). Met name in Nederland waar het taboe op discriminatie groot is, bestaat ook de misvatting dat praten over verschillen of het zien van verschillen al verkeerd is, alsof dat die verschillen degradeert. We associëren dat al snel met vooroordelen en met discriminerend gedrag en worden dan defensief of offensief. Organisaties die onderkennen dat er verschillen zijn en dat die verschillen zowel een negatieve als een positieve invloed hebben, gaan er het meest bewust mee om en zien daarmee eerder de mogelijkheden voor oplossingen en verrijking.

Vaak worden echter ook cultuurverschillen en verschillen in (machts)positie door elkaar gehaald. In de meeste organisaties is op dit moment nu eenmaal sprake van een meerderheidsgroep en een zichtbare minderheidsgroep. Bij het bespreekbaar maken van verschillen mag men dat verschil in positie van de diverse partijen in de situatie niet uit het oog verliezen. Sociale en individuele verschillen zijn soms belangrijker dan culturele verschillen. Voor goede interculturele communicatie zijn bijvoorbeeld louter respect en tolerantie voor een andere cultuur niet voldoende – pas in de interactie kan men eigen ideeën en overtuigingen toetsen aan die van de ander en kan men de eigen grenzen verkennen en eventueel bijstellen of verruimen. In de omgang met mensen met een andere culturele achtergrond worden altijd fouten gemaakt. Dat geeft niet, zolang er maar een situatie wordt gecreëerd waarin deze fouten bespreekbaar zijn en dan als uitgangspunt dienen voor uitwisseling, bijstelling en verrijking van beelden, ideeën en opvattingen.

De algemene regels

Hieronder staat versie 1 van de 10. Voor de overige 9 versies moet deze versie gekopieerd worden, waarna de betreffende afwijkende regels worden aangepast op basis van de aanwijzingen die na deze eerste versie voor elk van de andere 9 versies worden gegeven.

De kaarten	Er worden slechts twintig kaarten gebruikt: Aas, 2, 3, 4 en 5 in iedere kleur. De kleuren zijn schoppen (♠), klaver (♣), ruiten (♦) en harten (♥). De aas is de laagste kaart.
De spelers	Per tafel zijn er vier spelers, waarbij de twee spelers die tegenover elkaar zitten, samen spelen (elkaars maat zijn).
Het delen	De gever schudt de kaarten en geeft ze een voor een. Iedere speler krijgt vijf kaarten.
Het begin	De speler die links van de gever zit, komt uit (speelt een kaart). Om de beurt spelen de andere spelers een kaart bij. De vier kaarten die dan op tafel komen te liggen, noemen we een slag.
Het winnen van een slag	Wanneer alle vier de kaarten gespeeld zijn, heeft de hoogste kaart de slag gewonnen. De speler van deze kaart neemt de slag en legt de kaarten op een stapeltje met de afbeeldingen naar beneden.

Het vervolg	De winnaar van een slag komt uit voor de volgende slag. Dit wordt herhaald tot alle kaarten op zijn.
Het bekennen	Bij iedere slag mag de eerste speler in elke gewenste kleur uitkomen. Alle volgende spelers moeten 'kleur bekennen'. Dit betekent dat ze een kaart moeten spelen in dezelfde kleur als de eerste kaart.
Als je niet kunt bekennen	Als je geen kaart hebt in de eerste kleur, speel dan een andere kleur. De hoogste kaart in de gevraagde kleur (van de eerste kaart dus) wint de slag.
Troef	In dit spel is schoppen troef. Een troefkaart is altijd hoger dan een kaart van een andere kleur. Als je niet kunt bekennen, mag je een troefkaart spelen. Hiermee win je dus de slag, zelfs als de waarde van je troefkaart lager is dan de hoogste kaart van de gevraagde kleur. Een volgende speler mag echter ook introeven en in dat geval wint de hoogste troefkaart de slag.
Het einde	Het spel is afgelopen wanneer alle vijf de kaarten zijn gespeeld. Het duo dat de meeste slagen heeft gewonnen, heeft het spel gewonnen.

De tien versies van de variabele spelregels (in te brengen in kopieën van bovenstaande spelregels).

- Versie 1 (Reeds gegeven in bovenstaande set.) Aas is de laagste kaart. Schoppen is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.
- Versie 2 Aas is de laagste kaart. Er is geen troef.
- Versie 3 Aas is de hoogste kaart. Schoppen is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.
- Versie 4 Aas is de hoogste kaart. Schoppen is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.
- Versie 5 Aas is de laagste kaart. Schoppen is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.
- Versie 6 Aas is de laagste kaart. Ruiten is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.
- Versie 7 Aas is de hoogste kaart. Ruiten is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.
- Versie 8 Aas is de hoogste kaart. Ruiten is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.
- Versie 9 Aas is de hoogste kaart. Er is geen troef.
- Versie 10 Aas is de laagste kaart. Ruiten is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Jongeren

Discussie

Met jongeren kan een productieve discussie over diversiteit of discriminatie een goed middel zijn om veranderingen teweeg te brengen. Een aantal voorwaarden om deze discussie goed te voeren zijn de volgende:

- Stel basisregels op voor de discussie. Vraag de deelnemers welke regels hen helpen om zich veilig genoeg te voelen om openlijk te participeren. Er kunnen ook afspraken gemaakt worden hoe iedereen kenbaar maakt dat hij iets wil zeggen.
Bijvoorbeeld:
 - Niemand onderbreekt een ander die aan het woord is.
 - Iedereen spreekt voor zichzelf ('Ik denk...') en mag niet voor anderen generaliseren ('Iedereen is het ermee eens dat...').
- Maak een onderscheid tussen 'comfort' en 'veiligheid'. Het is bijna onmogelijk voor iemand om uitgedaagd te worden en deel te nemen in diepe reflectie zonder zich ten minste ongemakkelijk (discomfortabel) te voelen. Aan de andere kant is eerlijke conversatie niet mogelijk als mensen zich bedreigd voelen. Laat de deelnemers dus weten dat het oké is dat ze zich ongemakkelijk voelen, maar zorg ervoor dat ze zich veilig voelen. Geef ze mee dat eerlijk praten over racisme, vooroordelen en discriminatie moeilijk is en complimenteer ze over hun bereidheid om te stoeien met deze zaken die de meeste mensen proberen te vermijden.
- Wees duidelijk over het doel van de discussie of activiteit. Dit voorkomt dat mensen naar een comfortabeler onderwerp schuiven.
- Bespreek het verschil tussen 'dialoog' en 'debat'. In een debat proberen de deelnemers elkaar te overtuigen van hun gelijk. In een dialoog proberen deelnemers elkaar te begrijpen en verbreden ze hun denken door hun gezichtspunten te delen en actief te luisteren naar elke spreker. Wanneer er gesproken wordt over gevoelige zaken zoals vooroordelen en discriminatie, zal dialoog productiever zijn dan debat.
- Zorg voor jezelf en de groepsleden. Discussie over zaken als racisme kan diepe wonden openmaken. Als het intensiteitsniveau stijgt, las dan een pauze in waarin iedereen op adem kan komen.
- Verbreed de dialoog voorbij boosheid en schuldvraagstukken. Het is logisch dat de deelnemers die doelwit van discriminatie geweest zijn, boosheid ervaren als dit onderwerp besproken wordt. Als dat het enige is wat ze voelen, zal hun boosheid hen belemmeren productief te werken aan het doel. Mensen die zelf gediscrimineerd zijn, kunnen van mening zijn dat zij er als slachtoffer geen werk van hoeven te maken (niet luisteren naar anderen). Daag hen uit na te denken over hoe ze deze status-quo kunnen veranderen. Omgekeerd kunnen 'daders' van actieve deelname worden weerhouden door schuldgevoelens.

- Waardeer de goede intenties van de mensen. Soms zijn mensen terughoudend om deel te nemen in een dialoog over racisme of andere vormen van vooroordelen omdat ze bang zijn dat ze onbedoeld/onbewust iets zullen zeggen dat een ander beledigt. Je kunt de deelnemers helpen om voorbij deze angst te komen door te beginnen met de veronderstelling dat het waarschijnlijk is dat we soms fouten maken. Laat ze weten dat de fout bij lange na niet zo belangrijk is als wat ze ermee doen als het gebeurt. Per ongeluk, onbewust of in onwetendheid iets zeggen is iets heel anders dan dingen bewust zeggen om de ander bewust te kwetsen. Maar desondanks kan het nog wel pijnlijk zijn, dus is het belangrijk ons bewust te zijn van de impact van onze woorden en ons te verontschuldigen, en vooral te leren van onze fouten zodat we ze niet herhalen. Moedig studenten aan om te blijven veranderen, en maak ze ervan bewust dat een verandering tijd kost.
- Help de deelnemers een manier te vinden om actie te ondernemen. Actie ondernemen is een van de beste manieren om frustratie en cynisme tegen te gaan. Het plannen van vervolgstappen bevordert dat de deelnemers de ruimte energiek en optimistisch verlaten, ook al is de discussie moeilijk geweest. Help ze herinneren aan de kleine dingen die ze elke dag kunnen doen, zoals geen vooronderstellingen maken over mensen, tegen discriminerende opmerkingen en acties, in opstand komen en meer over andere religies en culturen leren (www.PBS.org).