



ORBIT kwaliteitsnota

DE BONDGENOTENSTRATEGIE

**Een strategie om racisme aan te pakken
en maatschappelijke verandering
na te streven**

Inhoudstafel

Voorwoord	3
Inleiding	4
1) Voorwaarden voor verandering	4
2) Een andere veranderen: begin met jezelf	4
I. De bondgenotenstrategie als aanpak van racisme	5
1) Omgevingsanalyse van racisme	5
2) Racisme heeft meestal een "boven- en onderton"	7
3) Omgaan met racisme: voer het gesprek over de onderton	7
4) De bondgenotenstrategie in de praktijk	8
5) Wat doe je met de kwetsende boventoon?	9
6) Voorbeelden	10
II. Wanneer is de bondgenotenstrategie aangewezen?	11
1) De bondgenotenstrategie vraagt tijd en ruimte	11
2) De bondgenotenstrategie werkt maar als we onze eigen emoties voldoende onder controle hebben	11
3) De voorgeschiedenis met de persoon is belangrijk	12
4) De bondgenotenstrategie is vooral effectief onder vier ogen	12
5) Het is geen strategie voor structurele vormen van racisme of racistisch geweld	13
6) Provocatie en instrumenteel gedrag vragen een andere aanpak	13
7) De bondgenotenstrategie heeft vooral vat op mensen zonder 'diepere problematiek'	13
8) Het oprechte gesprek is sturend	13
III. Bondgenoot zijn als organisatie	14
Voorbeelden	14

Voorwoord

ORBIT vzw maakt beweging rond interlevensbeschouwelijke ontmoeting, een rechtvaardig migratiebeleid, samenwerking in diversiteit en een effectieve aanpak van racisme. Sinds haar oprichting zette ORBIT waar mogelijk de bondgenotenstrategie in om maatschappelijke verandering te bereiken. Kort geschetst bestaat de bondgenotenstrategie erin mensen, organisaties en overheden niet eerst en vooral als tegenstanders te benaderen, maar – zoekend naar **complementaire of gemeenschappelijke belangen** – zoveel mogelijk **in partnerschap naar verandering te streven**.

Hoewel ORBIT de bondgenotenstrategie tot nu toe vooral hanteerde als vruchtbare aanpak om racistisch gedachtegoed terug te dringen, behoort deze aanpak ondertussen tot het DNA van de ORBIT-werking. Waar mogelijk stellen we ons als bondgenoot op, gaande van het aanpakken van racistische uitspraken, het sluiten van samenwerkingsverbanden met organisaties, het aanklagen van onrecht, het opzetten van projecten, het in gesprek gaan met journalisten over titels en woordgebruik, het lobbyen naar overheden toe, enz. In deze uiteenlopende contexten kiezen we resoluut voor **verbindende communicatie**. We doen dit vanuit aandacht en respect voor zowel de gesprekspartners als voor de eigen missie, visie en strategische doelstellingen.

Deze bondgenotenhouding is **geen ideaal op zich**. In een context waar superdiversiteit en migratie een feit zijn, is ze slechts een middel. Het **uiteindelijke doel** is om te streven naar een **open superdiverse samenleving zonder racisme, en een menswaardig migratiebeleid**. We ijveren voor een samenleving waar mensen met en zonder migratiegeschiedenis “thuis” kunnen komen. Waar grondrechten voluit gerespecteerd worden, ongeacht de migratiegeschiedenis of de verblijfspapieren waarover mensen beschikken. Waar solidariteit ons verbindt in respect voor culturele en levensbeschouwelijke verschillen. Waar samenwerking in diversiteit de basis vormt voor het bouwen aan een gedeelde toekomst. Waar mensen beoordeeld of behandeld worden op basis van hun meervoudige, gelaagde identiteit, en niet louter op basis van hun levensbeschouwing, huidskleur, nationaliteit, cultuur of naam¹.

In deze nota nemen we de tijd om zo helder mogelijk te omschrijven wat de bondgenotenstrategie betekent in het verwezenlijken van de specifieke ORBIT-missie en visie. De doelstelling van de nota is driedelig.

- 1) Het is een uitgelezen kans om de violen intern af te stemmen: wat betekent de bondgenotenstrategie concreet voor de ORBIT-deelwerkingen en -actiemodellen? Het is een houvast om de huidige ORBIT-werking tegen het licht te houden: waar zit het op vlak van bondgenootschap al goed? Waar kunnen we nog stappen vooruit zetten? De bondgenotenstrategie is immers geen star begrip, het is een werkwoord.
- 2) Ze helpt ons duidelijker te communiceren over het potentieel van de bondgenotenstrategie.
- 3) Ze vormt een interessante basis om het gesprek rond maatschappelijke verandering aan te gaan met burgers, organisaties en overheden. De bondgenotenstrategie is immers één van de vele modellen om maatschappelijke verandering na te streven.

¹ Zie de missie en doelstellingen van ORBIT op <http://www.orbitvzw.be/over-orbit/missie-en-doelstellingen/>

Inleiding

1) Voorwaarden voor verandering

Voor ORBIT is de bondgenotenstrategie een veranderingsstrategie. We maken daarom kort een zijsprong naar de dynamiek achter veranderingsprocessen, omdat deze aan de basis liggen van onze keuze voor de bondgenotenstrategie.

Iedereen verandert voortdurend. Toch is veranderen niet gemakkelijk. Verandering betekent het vertrouwde loslaten, durven afstappen van overtuigingen en gewoonten die soms diep verankerd zijn, om dan plaats te geven aan nieuwe ideeën. Dit gebeurt niet van de ene dag op de andere. Het **vraagt tijd**.

Hoewel mensen soms gedwongen worden om te veranderen, is er meer kans op effectieve en in de tijd verankerde verandering wanneer onder meer **volgende voorwaarden** vervuld zijn:

- 1) Je wilt zelf veranderen: je ziet er een persoonlijk voordeel in
- 2) Je gelooft dat het kan
- 3) Je beseft wat daarvoor nodig is: je hebt een zicht op je eigen sterktes die je ervoor kunt inzetten
- 4) Je vindt steun in jezelf en in je omgeving om het te doen
- 5) De verandering wordt niet alleen rationeel beargumenteerd. Je doet ook beroep op je emoties om in beweging komen en te blijven
- 6) De verandering is SMART-PK
 - a. **S**pecifiek
 - b. **M**eetbaar
 - c. **A**anvaardbaar (rationeel én emotioneel)
 - d. **R**ealistisch
 - e. **T**ijdsgebonden
 - f. **P**ositief geformuleerd
 - g. **K**lein genoeg

Ook wanneer we anderen bij verandering betrekken, houden we daar rekening mee. Geloven we wel dat de ander mee kan veranderen? Wat wint de persoon ermee door te veranderen? Welke steun geven we? Is onze verwachting wel realistisch? Weten we welke sterktes we er zelf voor kunnen inzetten? Enz.

2) Een andere veranderen: begin met jezelf

Er wordt wel eens beweerd 'dat je de anderen niet mag aanzetten tot verandering'. Dit argument is terecht wanneer veranderingsdrang gepaard gaat met een superioriteitsgevoel en met "wij-zij-denken": "wij" doen het goed, "zij" moeten veranderen, "zij" begrijpen niet hoe het moet. We kunnen echter ook **verandering beogen op basis van gelijkwaardigheid**. Deze gelijkwaardigheid ligt aan de basis van de bondgenotenstrategie: we zijn 'partners in crime'. We beseffen dat we van elkaar afhankelijk zijn om te veranderen.

Ook het **systeemtheoretisch denken** biedt houvast voor de vraag of anderen veranderen wel een terechte wens is. In het systeemtheoretisch denken wordt elke individuele relatie, organisatie, samenleving als een systeem van complexe wisselwerkingen gezien. Wijzig één aspect van het systeem, en de kans is groot dat het systeem mee verandert. Verander zelf je houding, en anderen zullen mee veranderen.

Enkele voorbeelden:

- wie beschuldigt, duwt de ander in de verdediging.
- wie zich luisterend en vertrouwend opstelt, vergroot de kans dat de ander zijn verhaal doet.

Zo is het ook voor het nastreven van maatschappelijke verandering in de brede zin: organisaties kunnen zich in hun relatie tot burgers, overheden, organisaties, bedrijven, sociale partners... anders opstellen – zelf veranderen – en zo de gesprekspartners prikkelen om mee te bewegen. "De maatschappij veranderen is niet het moeilijkst; het moeilijkst is jezelf veranderen", zei Mandela kort voor zijn afscheid als president van Zuid-Afrika. Ook de bondgenotenstrategie kan in die zin gezien worden: je verandert zelf je aanpak om te proberen impact te hebben op de ander.

I. De bondgenotenstrategie als aanpak van racisme

1) Omgevingsanalyse van racisme

Wie maatschappelijke verandering nastreeft, vertrekt van een omgevingsanalyse: wat zijn de oorzaken en gevolgen, de complexe causale verbanden die de ideale situatie in de weg staan? Indien we racisme willen keren, dienen we te bepalen waar racisme vandaan komt, welke oorzaken aan de basis liggen van het racisme zoals we het vandaag in Europa/België/Vlaanderen kennen. ORBIT vertrekt van deze basisanalyse²:

1. **Racisme is** elk gedrag, alle wetten en reglementen, alle ideeën, en handelingen... waarbij mensen andere mensen ongelijk behandelen of beoordelen op basis van hun etnisch-culturele afkomst en hun uiterlijke kenmerken in plaats van op hun mens-zijn.
2. Racisme, islamofobie, antisemitisme, religiofobie, ... hebben een **gemeenschappelijk doel: ongelijkheid tussen individuen en/of groepen realiseren of legitimeren**. Ze zijn de dienstknechten om aan een bevoorrechte groep kennis, invloed en goederen toe te delen. Het zijn factoren van macht om onderscheid te maken tussen mensen. Zodoende worden ze gebruikt om hij/zij die niet tot mijn 'ras' of 'groep' behoort, te vernederen.
3. Racistisch gedrag is **een individuele aangelegenheid** (het gebeurt tussen mensen), maar **kan ook institutionele vormen aannemen** (het zit ook in maatschappelijke structuren) en **geïnternaliseerd** worden (mensen vertonen racisme tegenover de eigen groep: "wij zijn inferieur"). We vinden racisme terug in de ideeën, gedragingen en zelfs de natuurlijke gevoelens van individuele burgers én in het samenlevingsbeleid.
4. **Mensen worden niet met racistische uitspraken en gedragingen geboren. Mensen ontwikkelen racistisch gedrag**. Een racistische benadering wordt sterk bepaald door de **opvoedingsgeschiedenis en de geschiedenis van het continent, het land, de regio** waar mensen zijn opgegroeid. Racisme is een wereldwijd fenomeen dat we telkens moeten verstaan vanuit de sociaal-culturele en economische context. **Racistische beeldvorming en competenties worden doorgegeven in het opvoedings- en socialisatieproces**. Ieder van ons heeft dat proces doorlopen en is wezenlijk drager van deze beeldvorming en attitudes door zijn/haar opvoeding en scholing.
5. In Europees perspectief houden we rekening met de **Europese historische verantwoordelijkheid** in de ontwikkeling en de verspreiding van het racistisch denken en handelen. In het verleden diende racisme als ideologie om slavernij en het koloniale project goed te praten, te legitimeren en er zelfs een zogenaamd wetenschappelijk fundament aan te geven:
 - o Zwarten hadden geen ziel en mochten dus als slaaf gebruikt worden
 - o Europa ging "onderontwikkelde" volkeren "beschaven"
 - o Soms verscherpte de kolonisator etnische tegenstellingen, met racisme als gevolg (Hutu's en Tutsi's in Rwanda)

Ook de Shoah maakt onlosmakelijk deel uit van de Europese racismegeschiedenis.

6. Racisme komt voor **in alle bevolkingsgroepen**: bij kort-, middellang- en langgeschoolden; bij mensen met meer of minder economisch, sociaal, cultureel... kapitaal; mensen van verschillende levensbeschouwingen en religies, met of zonder migratiegeschiedenis.

² Zie <http://www.orbitvzw.be/4-themas/effectieve-aanpak-van-racisme/>

Tegelijk heeft **racisme van mensen in machtsposities** tegen mensen met minder macht **meer impact**.

Hoeveel macht of privileges mensen hebben, hangt af van situatie tot situatie. Een eigenaar, werkgever, leidinggevende, leerkracht, rechter heeft meer macht dan een verhuurder, werknemer/werkzoekende, bediende, leerling, beklagde. De **machtverhoudingen evolueren ook in de tijd**: vele Italianen en Spanjaarden zitten vandaag vaker in een machtspositie dan in de jaren '50, toen ze 'gastarbeiders' waren.

Vandaag stellen we vast dat deze bevolkingsgroepen in België doorgaans meer macht hebben:

- Mannen
- Mensen met meer economische middelen
- Mensen met een heteroseksuele geaardheid
- Mensen tussen 30 en 50 jaar
- Mensen zonder migratiegeschiedenis
- Mensen met een atheïstische of christelijke geloofsovertuiging
- Mensen met een blanke huidskleur

7. Er zijn hoofdzakelijk **drie redenen** om te verklaren **waarom mensen iets racistisch zeggen of doen**:

1) Velen doen racistische uitspraken of stellen racistische gedrag in het kader van een **overlevingsstrategie**. Deze **overlevingsstrategie** wordt ontwikkeld om **een antwoord te geven op ervaring(en) van gemis, van vernedering, of van de onmacht om stand te houden in het leven of om de eigen situatie te verbeteren**. De overlevingsstrategie wordt ontwikkeld om een betere woon-, werk- of algemene leefsituatie te bepleiten of te bereiken.

Het ongenoegen op een racistische wijze uitspreken geeft opluchting aan de betrokkene, maar lost in feite niets op. We kunnen begrip tonen voor het feit dat mensen een overlevingsstrategie hanteren, zonder daarom het racistisch karakter ervan goed te praten. Want racisme kwetst! Het heeft een grote impact op het financiële, psychologische, sociale... welbevinden van de slachtoffers.

2) Elke mens denkt, spreekt of handelt soms onbewust en onbedoeld racistisch op basis van **verkeerde informatie**, die tijdens de socialisatie opgepikt werd: er wordt veel nagepraat, vanuit wat we via kennissen, familie, media, school, boeken, films, politici, het onderwijs... opvangen. Kinderen die vaak dezelfde 'haatwoorden' of 'racistische mopjes' horen over bepaalde bevolkingsgroepen, kunnen die niet altijd toetsen aan de werkelijkheid, terwijl zij er juist heel gevoelig voor zijn.

Soms is de grens tussen racisme op basis van verkeerde informatie en racisme als overlevingsstrategie zeer dun. Sommige mensen houden vast aan verkeerde informatie om gezichtsverlies te vermijden, aandacht te krijgen, verbinding te behouden met gelijkgezinden, enz. Ook dan is de persoon erop uit de eigen leefsituatie te verbeteren.

3) Sommigen bedienen zich van racistische uitspraken om te **provoceren** of om **iets te bekommen**: als eerste bediend worden, de grootste aandacht krijgen, geen boete krijgen... .

Wanneer racisme een overlevingsstrategie is of voortkomt uit verkeerde informatie, kiest ORBIT ervoor een bondgenotenstrategie te hanteren³.

De kern van de bondgenotenstrategie bestaat erin met **respect en redelijkheid** in gesprek te gaan met mensen die iets racistisch zeggen of doen. Vanuit oprechte interesse proberen we te

³ Wat je met provocatie of instrumenteel gedrag kunt doen, lees je op p. 12.

achterhalen waarom iemand zich zo gedraagt. We nemen eerst en vooral de tijd om te luisteren naar het verhaal van de persoon.

Hoewel de aandacht even naar de dader gaat, kiezen we deze aanpak vanuit diepe betrokkenheid en nabijheid met de slachtoffers van racisme. Onze aandacht voor de dader heeft als doel hem/haar minder racistisch uit de hoek te doen komen, en op die manier te vermijden dat hij/zij mensen blijft kwetsen of uitsluiten.

In wat volgt, lichten we verder toe wat de grondslagen van de bondgenotenstrategie zijn.

2) Racisme heeft meestal een “boven- en ondertoon”

De meeste racistische uitspraken/het racistisch gedrag hebben een dubbelklank:

- o de **boventoon** is **racistisch en kwetsend**. Het is de **vorm** die de boodschap aanneemt.
- o De **ondertoon** is eerder een **zorgvraag of datgene waar het echt om gaat**. De ondertoon is de **kernboodschap**.

Als voorbeeld nemen we de uitspraak van een moeder:

Racistische boventoon	“Mijn dochter moet niet met een zwarte/moslim/niet-moslim/blanke afkomen”
Zorgende ondertoon	Zal ze met hem wel gelukkig zijn? Wat zullen de mensen denken? Zal het wel lukken met die culturele en religieuze verschillen? Wat met de kleinkinderen? Met hun financiële toekomst? Wellicht zullen ze met racisme geconfronteerd worden. Zal hij haar slaan? Wat met de andere man-vrouwverhoudingen? Zal ik met hem kunnen communiceren? Enz.
Kernboodschap	→ Ik wil een goede woon-, werk- en leefomgeving voor mijn dochter, haar relatie en voor mezelf.

Racisme heeft hier met andere woorden als doel een **aantal menselijke behoeften te vervullen**. Volgens Marshall Rosenberg, de grondlegger van de geweldloze communicatie, kan elk menselijk gedrag namelijk begrepen worden als een poging om de menselijke behoeften tegemoet te komen. We weten of onze behoeften voldaan zijn aan de hand van onze gevoelens:

- 1) Positieve gevoelens - vreugde, gelukkig zijn, hoop, dankbaarheid... - wijzen op behoeften die vervuld zijn.
- 2) Negatieve gevoelens - angst, verdriet, kwaadheid, afkeer... - wijzen op behoeften die niet vervuld zijn.

Racisme gaat voornamelijk gepaard met negatieve gevoelens. Dit wijst op onvervulde onderliggende behoeften, of de vrees dat sommige behoeften in de toekomst in het gedrang zullen komen of bedreigd worden: behoefte aan financiële, fysieke, psychologische veiligheid, bescherming, respect, erkenning, aandacht, acceptatie, verbondenheid, geruststelling, kennis... Deze **onvervulde behoeften** zijn de **kernboodschap** achter racistische uitspraken of gedrag. Dit is wat de persoon echt wil zeggen.

3) Omgaan met racisme: voer het gesprek over de ondertoon

Willen we racisme effectief aanpakken, dan komt het er dus op aan deze dieperliggende boodschap op het spoor te komen en te erkennen. De sleutel om dit succesvol te doen, ligt eerst en vooral in de manier waarop we naar onze gesprekspartner kijken. De kans op een oprecht,

open gesprek vergroot wanneer we de ander niet meer als een "te bekeren tegenstander" zien, maar als een bondgenoot.

We kunnen natuurlijk **geen bondgenoot zijn van de persoon in zijn/haar racistische mening of gedrag**. Racisme kan niet door de beugel, het kwetst en heeft ernstige gevolgen. We kunnen echter wel volop **bondgenoot zijn van de persoon in zijn/haar zoektocht naar een goede woonwerk- en leefomgeving**.

Bondgenoot zijn betekent dat we niet tegenover maar **naast elkaar gaan staan**. Het betekent vanuit oprechte interesse in gesprek gaan, zich "nabij" maken. We zijn niet meer bezig met koste wat kost het eigen gelijk of met het bereiken van een strategische doelstelling – de ander als middel. De relatie tot de ander en het geluk van de ander is een doel op zich, en gaat hand in hand met het streven naar een samenleving met minder racisme. Oprecht bondgenootschap is één manier om dichter bij dit doel te geraken. "Wat je aandacht geeft, groeit". Wie aandacht geeft aan de positieve motivatie van mensen en hen helpt om deze motivatie op een positieve manier te gebruiken, zet resoluut stappen in de richting van een betere samenleving.

4) De bondgenotenstrategie in de praktijk

In concrete gesprekken met mensen die racistische uitspraken doen of racistisch gedrag stellen, betekent bondgenootschap:

- **oprecht en onbevooroordeeld luisteren** naar wat de ander te vertellen heeft.
 - o We laten daarbij ook best onze eigen inschatting van de oorzaken achter het racistische denken los: op die manier geven we de ander ruimte om dit zelf te verwoorden.
 - o We vermijden de ander bij voorbaat als een onverbeterlijke racist te beoordelen.

Het komt er op aan om ons **oordeel lang genoeg uit te stellen**.

- **stil zijn** en vooral, **het vanbinnen stil maken**: niet zozeer "ik ben al bezig met mijn tegenargument", "wat zal ik daarop kunnen antwoorden?", "ik moet de migranten verdedigen", maar wel "ik ben nieuwsgierig en benieuwd naar wat de persoon mij te vertellen heeft".
- **herformuleren** wat de persoon precies zei, als tastbaar teken van dit luisteren: "ik heb je mening op volgende manier begrepen, klopt dit?"
- **verduidelijkende vragen** stellen.
- **het eigen standpunt of je mening niet meteen uitspreken**. Dit kan later eventueel wel aan bod komen. Nu geen uitspraak doen, betekent niet dat je je mening of standpunt verloochent.
- het **koste wat kost "je eigen gelijk willen halen" loslaten**. Wanneer we op het einde van een gesprek (of een reeks gesprekken) het debat vanuit buitenstaanders-perspectief "gewonnen" hebben, maar de persoon met evenveel - of misschien zelfs meer - racistische gedachten naar huis gaat, hebben we ons doel niet gehaald.
- de ander de **kans geven om zijn ongenoegen kwijt te kunnen. Ventileren, even zijn kwaadheid of bezorgdheid ongeremd te kunnen uiten** lucht echt op. Het is soms een noodzakelijke tussenstap voor mensen om bereikbaar te zijn voor een constructief gesprek.
- het gesprek zoveel mogelijk **herleiden tot de leefwereld van de persoon**. Wanneer we racisme keren als doel hebben, voeren we geen grote ideologische debatten, maar focussen we op het tastbare, concrete dagdagelijkse leven van de persoon. Daar draait het voor die persoon immers meestal om.

- het **gemeenschappelijke benadrukken**: "dit vind ik ook, daar ben ik ook voorstander van, dit willen we beiden ..."
- ervan bewust zijn (en eventueel durven toegeven) dat we **zelf soms racistisch denken** of handelen. Dit bewustzijn ontwikkelen we niet om racisme te normaliseren als iets dat gewoon tot de menselijke natuur behoort, maar om beter in de schoenen van de ander te gaan staan, en het gesprek op gelijkwaardigheid aan te gaan.
- zich **zelfzeker en nederig opstellen**: "ik weet feitelijk niet wat deze persoon allemaal meemaakt, hoe zwaar dit voor hem/haar kan zijn", "ik heb geen mirakeloplossing".
- de **persoon ernstig nemen**, zeker wanneer ze negatieve ervaringen vertelt.
- **geloven** dat de ander kan veranderen.
- **observatie** verkiezen boven interpretatie: geen betekenissen opleggen, maar vooral aandacht hebben voor wat iemand feitelijk vertelt.
- een onderscheid maken tussen **begrijpen** en **goedkeuren**. We kunnen begrip tonen - "ik snap waarvan het komt" - zonder daarom iets goed te praten.
- een onderscheid maken tussen de **persoon** en zijn **uitingen van racisme**. Onze gesprekspartner is veel meer dan alleen iemand die racistische standpunten inneemt.

! Deze concrete tips zijn **van toepassing op racisme als overlevingsstrategie én racisme dat voortkomt uit verkeerde informatie**. Ook bij pogingen om verkeerde informatie recht te zetten, hebben we meer impact wanneer we eerst en vooral luisteren. Door vragen te stellen kan iemand er bijvoorbeeld achter komen dat de informatie niet klopt of maar gedeeltelijk klopt of dat er ook andere perspectieven zijn.

Deze luisterende houding helpt voorts om te begrijpen waar de gesprekspartner nood aan heeft. Mogelijk voelen we op die manier aan dat de wil tot verandering bij de ander nog niet aanwezig is. In dit geval kan bondgenootschap betekenen dat we deze wil om te veranderen aanwakkeren.

5) Wat doe je met de kwetsende boventoon?

Het feit dat we ons als bondgenoot opstellen, en vooral inzetten op de onderliggende zorgvraag, **betekent niet dat we de zorgwekkende racistische boventoon uit het oog verliezen**. Vaak is het echter aangewezen om daar pas later op terug te komen. **Racisme keren vraagt namelijk tijd, onze doelstelling blijft om op lange termijn impact te hebben**. Het gebeurt maar zelden dat mensen na één gesprek – of zelfs meerdere gesprekken – fundamenteel van gedachten veranderen. Indien we te vroeg over de boventoon beginnen ("ik wil toch even zeggen dat wat je zei, racistisch was", "het klopt niet wat je zegt"), kan dit alle eerdere inspanningen teniet doen.

Het is vlug gebeurd om in de "**ja, maar...**"-valkuil te vervallen: we beginnen wel te luisteren, maar stellen ons al snel opnieuw als ideologische tegenstander op. We geven dan het signaal dat we luisteren zonder echt te luisteren: we waren toch alleen met ons eigen standpunt bezig.

Om impact te hebben dient de bondgenotenstrategie met andere woorden tot op het einde aangehouden te worden. Ook in het keren van vooroordelen en het wijzen op de effecten en ongepastheid van racisme blijven we bondgenoot.

Samengevat:

- 1) we graven vanuit oprechte interesse naar de ondertoon van racistische boodschappen
- 2) we nemen geduldig de tijd om erkenning te geven voor de positieve inzet van mensen
- 3) later spreken we de persoon eventueel constructief aan over de racistische boventoon

In het keren van racisme vertrekt de bondgenotenhouding dus vanuit het besef dat **de lange weg vaak de kortste weg is**: het kost meestal meer moeite en energie om iemand van gedacht te

doen veranderen indien we van meet af aan de ideologische strijd aangaan, dan indien we de tijd nemen om eerst diep te luisteren, en dan pas op een rustige, respectvolle manier het eigen standpunt inbrengen.

6) Voorbeelden

- Sinds 2011 volgt ORBIT **online racisme** op. We nodigen onze melders telkens uit vanuit een simpele, beredeneerde vraag het gesprek aan te gaan met de persoon die hen het bericht had opgestuurd. Soms gaan we zelf ook dit gesprek aan.

Voorbeeld van een standaardantwoord:

Beste,

Via een kennis kreeg ik het bericht over [...] doorgestuurd. Namens ORBIT volg ik namelijk de online berichtgeving over religie, levensbeschouwingen en mensen met een migratiegeschiedenis op. Ik had graag willen weten wat uw standpunt is over het bericht. Begrijp ik het goed dat u zich vragen stelt over [...] ? Of zijn er andere redenen die gemaakt hebben dat u dit bericht doorstuurde?

Alvast bedankt voor uw antwoord.

Met vriendelijke groet,

Zie de blog voor een getuigenis <http://www.orbitvzw.be/racistische-kettingmails-het-heeft-geen-zin-de-afzender-zijn-vet-te-geven/>

- ORBIT krijgt soms **negatieve reacties op haar Facebookpagina**. In ons openbaar antwoord proberen we erop te letten de deur open te houden voor een individueel gesprek via privéberichten en indien mogelijk in te spelen op de diepere bekommernis die in de reactie komt bovendrijven.

We kregen als reactie op het project *Woning gezocht, burens gevonden*, gericht op huisvesting voor vluchtelingen: "doen jullie dit ook voor de Belgische armen?". Als antwoord stelden we dat ORBIT voor structurele maatregelen op de huisvestingsmarkt pleit, waar elke kwetsbare persoon op de huisvestingsmarkt baat bij heeft, inclusief mensen in armoede. We eindigden met een vraag en stelden voor het gesprek via mail verder te zetten.

- Wanneer we **ergens gaan spreken**, gebeurt het dat sommige deelnemers racistische opmerkingen doen. We vermijden waarheidsgevechten of een te snelle veroordeling van wat gezegd wordt – tenzij wat gezegd werd te kwetsend of stigmatiserend is. Waar mogelijk proberen we verkennend te werk te gaan: we graven naar de diepere zorgvraag van de persoon. Soms nemen we **tijdens een pauze of na de spreekbeurt** even tijd om onder vier ogen terug te komen op wat gezegd werd, vanuit een bondgenotenstrategie.

Sowieso is een effectieve reactie op racisme een **zoekproces**. De magische houding bestaat niet. De bondgenotenstrategie vergt oefening. ORBIT blijft zoekende in elke aparte situatie naar een zo effectief mogelijke aanpak.

II. Wanneer is de bondgenotenstrategie aangewezen?

De bondgenotenstrategie is een effectieve aanpak van racisme, maar kent ook haar grenzen. Enkele voorwaarden dienen vervuld te zijn om effectief bondgenoot te kunnen worden.

1) De bondgenotenstrategie vraagt tijd en ruimte

De bondgenotenstrategie heeft de **lange termijn voor ogen**: de bedoeling is niet zozeer op het einde van het gesprek een merkbaar effect te zien – dit is meestal onrealistisch – maar op langere termijn impact te hebben. Verandering vraagt immers tijd, ruimte en loslaten. Een plant groeit niet door eraan te trekken, maar door geduldig water, licht en mest te geven. Te veel water is ook niet goed, anders verdrinkt de plant.

Soms is er echter onvoldoende tijd om een lang gesprek aan te gaan.

“je bent op de bus, plotseling hoor je een racistische uitspraak van iemand die je niet kent, je hebt welgeteld 1 minuut om iets met de situatie te doen”.

Je hebt dus geen tijd – en geen vertrouwensband – om een lang gesprek aan te gaan. Je kunt wel voor een korte reactie kiezen die de persoon het **signaal geeft dat je het gehoord hebt**, en die tegelijk **weinig tegenstand creëert**: “Mevrouw, ik heb nu niet de tijd om er langer over te spreken, maar wou even laten weten dat ik uw opmerking gehoord heb.”

“je moet net vertrekken naar een vergadering wanneer je collega iets racistisch zegt.”

Wanneer het moment zich er niet toe leent, lukt het soms om tijd te winnen. We kunnen bijvoorbeeld zeggen dat we er graag later over spreken. Ofwel er op een gepast moment op terugkomen.

Omdat de bondgenotenstrategie tijdsintensief is, kunnen we niet verwachten dat iemand die veel racistische opmerkingen hoort, telkens op die manier reageert. We moeten zelf onze momenten uitkiezen. **“Choose your battles”**

2) De bondgenotenstrategie werkt maar als we onze eigen emoties voldoende onder controle hebben

Racisme maakt heel wat emoties los, zeker wanneer we zelf racisme meemaken. Het is normaal zich kwaad, bang, droevig... te voelen wanneer we racistische uitspraken of racistisch gedrag zien of ervaren. Wie Eerste Hulp Bij Ongevallen (EHBO) wil bieden, moet eerst en vooral aan zijn eigen veiligheid denken. Wie te gekwetst is, kan geen EHBO toedienen. Zo ook bij racisme: het is aangeraden eerst en vooral voor zichzelf te zorgen en de eventuele emoties te verwerken. Anders loop je kans op nog meer kwetsuren. Bovendien wordt een oprecht bondgenotengesprek dan moeilijk: de boosheid/afkeer/... baant zich via kleine opmerkingen of onze non-verbale communicatie toch een weg naar het gesprek.

Wanneer de emoties oplopen, of men te gekwetst is, is het **soms goed te vluchten of te zwijgen**, om zich de tijd te geven tot rust te komen.

Het is goed emoties van angst of kwaadheid een plaats te geven. Iedereen heeft daar zijn eigen strategie voor. Er zijn mensen die hun hart gaan luchten bij een vertrouwenspersoon, anderen die emoties verwerken door zich fysiek uit te leven, enz.

Wanneer we rechtstreeks doelwit zijn van racisme, kan de bondgenotenstrategie voorts als een onrechtvaardige strategie ervaren worden: “waarom zou ik een inspanning moeten doen om rustig te blijven en te luisteren naar de dader? Waarom moet ik nu proberen te begrijpen waarom de ander zich zo gedraagt?! Ik ben toch het slachtoffer?”.

We hebben altijd het recht om te kiezen of we wel of niet “verstandig, redelijk en respectvol” zullen reageren. Wanneer we vaak slachtoffer zijn van racisme, is het niet altijd mogelijk om constructief met situaties om te springen.

Tegelijk kan het helpen om **na te denken over wat we willen bereiken met onze reactie**. Indien we **op lange termijn racisme willen keren**, kunnen we kiezen om niet vanuit de emotie te reageren en even te temporiseren. Zo creëren we ruimte om later, onder betere omstandigheden, gevat met de situatie om te springen. Een reactie dient dus bij het verlaten van de ruimte niet af te zijn. Door te temporiseren, kunnen we soms ook beseffen dat we **niet de juiste persoon** zijn om iets met een situatie aan te vangen. Bijvoorbeeld omdat we nog met te veel emoties zitten, of omwille van onze huidige relatie met de persoon.

3) De voorgeschiedenis met de persoon is belangrijk

Misschien hebben we al vaak geprobeerd te reageren op personen in onze omgeving die racistische uitspraken doen of racistisch gedrag stellen. Deze reacties hadden soms meer, soms minder “bondgenotengehalte”. Ook breder dan gesprekken over racisme hebben we **onderling een bepaalde communicatiestijl** ontwikkeld, die we niet zomaar van ons af kunnen schudden: we zijn het bijvoorbeeld gewoon om hitsige debatten te voeren. Of weinig te luisteren. Of we spelen altijd advocaat van de duivel. Deze voorgeschiedenis speelt een rol in nieuwe pogingen om het gesprek aan te gaan.

Ook **mensen die in ‘de integratiesector’ of ‘sociale sector’ werken** of bekend staan voor hun standpunten rond racisme of migratie, hebben soms een bijkomende drempel te overwinnen om een constructief gesprek aan te gaan. Zelfs vooraleer maar één woord is uitgewisseld, worden we soms gebrandmerkt als mensen die “voor migratie” zijn, de “vreemdelingen” of moslims verdedigen. Zich ervan bewust zijn dat we deze beeldvorming tegen ons hebben, helpt om toch vanuit bondgenootschap het gesprek aan te gaan. Soms is het zinvol om zich zodanig op te stellen dat we deze beelden van meet af aan ontkrachten.

ORBIT verduidelijkt vaak bij de start van vormingen dat de organisatie niet “voor” of “tegen” migratie is, maar probeert te werken aan een migratiebeleid waar zoveel mogelijk mensen op lange termijn voordeel uit halen.

4) De bondgenotenstrategie is vooral effectief onder vier ogen

De kern van de bondgenotenstrategie bestaat uit een persoonlijk, vertrouwelijk gesprek. Het blijkt effectiever om zo’n gesprek onder vier ogen te voeren, wanneer er geen omstaanders zijn.

Racisme keren in een groep of op sociale media, is niet evident. De groepsdynamiek staat vaak een effectieve toepassing van de bondgenotenstrategie in de weg:

- Er zijn mensen die meeluisteren of meelesen, andere argumenten binnenbrengen, de persoon aanvallen of net ondersteunen, enz.
- Sommigen hanteren misschien een andere veranderingsstrategie.
- In groep doen sommigen voorts straffere uitspraken omdat ze aandacht willen krijgen.

In een groepscontext lijkt het daarom aangeraden om vooral het **kader van het gesprek helder** te krijgen – hoe spreken we met elkaar? We kunnen ook **vermijden** mensen voor de groep **gezichtsverlies** te doen lijden, en er tegelijk op te letten dat we de **deur voor een later gesprek openhouden**. Indien mogelijk kunnen we proberen om later onder vier ogen met de persoon of personen vanuit bondgenootschap op de uitspraken of het gedrag terug te komen.

Op sociale media kunnen we dan weer de keuze maken om te reageren met de meelezers als doelgroep: zij zijn misschien wel vatbaar voor rechtgezet informatie, of opgelucht om te zien dat iemand reageert.

5) Het is geen strategie voor structurele vormen van racisme of racistisch geweld

Structurele vormen van racisme – racisme bij maatschappelijke instellingen, in wetten, systematische discriminatie – dienen op een andere manier aangepakt te worden. Voor structureel racisme en (aanzetten tot) racistisch geweld hanteert ORBIT een **meer juridische benadering**. We hebben wettelijke middelen om situaties aan te klagen. We willen daarbij niet uit het oog verliezen dat het gerechtelijk bestraffen van daders van racistische misdrijven ook een educatief component moet bevatten. Anders heeft de juridische benadering maar een beperkte meerwaarde.

Tegelijk kan het draagvlak om structureel racisme aan te pakken, groeien door mensen, organisaties en overheden via een bondgenotenstrategie te benaderen.

6) Provocatie en instrumenteel gedrag vragen een andere aanpak

Wanneer racistische uitspraken als **provocatie** geuit worden of **om iets te bekommen, werkt** de bondgenotenstrategie averechts. Het zal de persoon, die uit is op opwinding en reactie, eerder voeden om nog meer provocerend uit de hoek te komen.

In dit geval is het eerder aangewezen om

- het gedrag of de uitspraak vriendelijk te **negeren**: je hebt het niet gehoord.
- (als dit voorbij je tolerantiegrens gaat) kordaat maar respectvol **grenzen te stellen**: zo gaan we niet met elkaar om.

We kunnen het vergelijken met een kind dat snoep probeert te krijgen: zolang hij geen snoep krijgt, blijft het kind ambetant doen. Als de ouder wel snoep geeft om van het geklaag af te zijn, zal het kind de volgende keer opnieuw op die manier snoep vragen. Negeren of grenzen stellen is dan veel effectiever.

7) De bondgenotenstrategie heeft vooral vat op mensen zonder 'diepere problematiek'

Niemand wordt met racisme geboren. Racisme is aangeleerd en kan afgeleerd worden. Sommige mensen hebben echter een zware socialisatiegeschiedenis op vlak van racisme, waardoor het moeilijker is om impact te hebben via een bondgenotenstrategie.

De bondgenotenstrategie is ook moeilijker toe te passen wanneer racistisch gedrag of uitspraken deel uitmaken van een bredere, diepere problematiek: psychische problemen, een mentale beperking, een drugs- of alcoholverslaving, mensen die diepe trauma's opgelopen hebben gelinkt aan mensen met een migratiegeschiedenis... Bondgenoot worden betekent in dit geval waar mogelijk doorverwijzen naar gespecialiseerde hulp.

We houden er echter rekening mee dat **mensen met diep geworteld racisme of een bredere problematiek maar een zeer kleine minderheid** vormen van alle mensen die zich soms racistisch gedragen of racistische uitspraken doen. De overgrote meerderheid mensen zit in de grijze middenmoot. Zelfs achter de meest straffe racistische uitspraken, schuilen soms mensen met een genuanceerde visie.

We kiezen er dus voor om **eerst van een luisterende houding te vertrekken**. Moest daaruit blijken dat er toch een diepere problematiek achter zit, kunnen we in tweede instantie overschakelen naar een andere aanpak. Omgekeerd – overschakelen van een hardere aanpak naar een luisterende bondgenoten-aanpak – blijkt moeilijker: de persoon zal ons wellicht als tegenstander blijven zien. Het is dan niet evident de noodzakelijke vertrouwensband te herstellen.

8) Het oprechte gesprek is sturend

De bondgenotenstrategie is niet zomaar een communicatiestrategie die we op iemand toepassen om een doel – minder racisme – te bereiken. Ze dient **vanuit een oprechte interesse** beleefd te worden. In die zin is het eerst en vooral een "houding", geen "strategie". Indien iemand

aanvoelt dat we een “communicatietruc” aan het toepassen zijn, zal dit een averechts effect hebben. Dan is er feitelijk geen sprake van bondgenootschap, eerder van een laagje vernis.

Tegelijk kunnen we maar bondgenoot worden **indien beide partijen bereid zijn om oprecht in dialoog te treden**. Wanneer mensen het gesprek weigeren, zal de bondgenotenstrategie niet werken. Toch betekent dit niet dat we meteen moeten overstappen naar een harde aanpak. Dit hangt af van situatie tot situatie, van de redenen waarom iemand het gesprek weigert. Met de lange termijn voor ogen kan het soms aangewezen zijn om de situatie los te laten: wie weet is een andere persoon beter geplaatst om de persoon naar minder racisme te brengen. We mogen trouwens niet vergeten dat we, door onze poging om in gesprek te gaan, al een eerste signaal gegeven hebben dat we de uitspraak of het gedrag opgemerkt hebben. Ook onze non-verbale taal volstaat soms om iemand aan het denken te zetten.

Tegelijk zal het soms goed zijn toch straffer te reageren, zeker bij straffe uitspraken of discriminatie. Zie punt 5)

III. Bondgenoot zijn als organisatie

ORBIT stelt zich niet alleen als bondgenoot op in het reageren op racistische uitspraken. Ook bij het opzetten van projecten, het sluiten van samenwerkingsverbanden, het ontwikkelen van publicaties, het schrijven van opiniestukken, het lobbyen naar overheden toe, ons woordgebruik... vertrekken we waar mogelijk van bondgenootschap. Dit betekent dat we de diepere motivaties van potentiële partners in rekening brengen in onze werkvormen.

Zoals reeds toegelicht (zie de algemene inleiding) houden we onze einddoelstelling voor ogen: we streven naar een werkbare superdiverse samenleving en een menswaardig migratiebeleid. In het bouwen van deze samenleving zijn alle bondgenoten welkom. We kiezen ervoor bondgenootschap te sluiten met allen die bereid zijn even – of langer – met ons in deze richting op weg te gaan. Vanuit een gedeelde “wij”, “wij” die uit zijn op rechtvaardigheid, solidariteit, verbondenheid, gelijke kansen en uitkomsten voor iedereen, op respect voor de inspiratiebron en levensbeschouwing van elke burger.

Voorbeelden

- Wanneer we het **gesprek aangaan met journalisten i.v.m. beeldvorming**, doen we dit op een rustige, respectvolle manier. We willen eerst en vooral zicht krijgen op hun visie op de zaken die voorliggen. Dit betekent dat we in eerste instantie argumentatie achterwege laten, en vooral vragend te werk gaan: “hoe ziet u dit? Kunt u toelichten waarom voor deze titel of dit onderwerp gekozen is?”
- Bij het project “**Woning gezocht. Buren gevonden**” gaan we partnerschappen aan met huiseigenaars. Indien sommige huiseigenaars twijfelen om aan vluchtelingen te verhuren, proberen we te achterhalen welke positieve inzet erachter schuilt: de huur betaald willen krijgen, het goed in goede staat terugvinden, met de verhuurder kunnen communiceren, enz. Met deze terechte verwachtingen gaan we aan de slag. We proberen structurele oplossingen die deze bezorgdheden tegemoet komen te stimuleren: bijv. een huurwaarborgfonds.
- Het project “**Een goeie werknemer is een goeie werknemer**” vertrok vanuit het besef dat er een grote tewerkstellingskloof is op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratiegeschiedenis. In de omgevingsanalyse hielden we rekening met vele factoren die potentieel een rol spelen: opleiding, kennis van de arbeidsmarkt, taal, discriminatie, onbewuste filters... We benaderden de zaakvoerders als partners, vanuit onze complementaire belangen:
 - o ORBIT en de projectpartner BePax willen meer mensen met een migratieachtergrond aan de slag krijgen.
 - o Zaakvoerders willen hun concurrentiepositie versterken, ook in de toekomst. Enerzijds hebben ze er daarom baat bij goede werknemers aan te werven,

ongeacht geloofsovertuiging, migratieachtergrond, gender, seksuele geaardheid, enz. Anderzijds is de arbeidsmarkt steeds gekleurder, zeker ook omdat de babyboomers binnenkort met pensioen gaan. KMO's die nu al overweg kunnen met diversiteit op de werkvloer, hebben dus een stapje voor.

De consultants werden geselecteerd op basis van hun bereidheid om vanuit partnerschap de bedrijven tegemoet te gaan. Ze werden ook bevroegd over hun reactie op racistische uitspraken.

Boven de hoofden van KMO's spreken, of hen louter vanuit een juridisch oogpunt benaderen – “discriminatie is niet ok, u zult ervoor gestraft worden” – werkt bij vele KMO's contraproductief. Dit gezegd zijnde, is ORBIT tegelijk voorstander van praktijktesten. Zoals reeds aangehaald stopt de bondgenotenstrategie wanneer er sprake is van bewuste, systematische discriminatie.

- We benaderen de **verschillende overheden als potentiële partners**. ORBIT maakt de keuze om niet met extreemrechtse, niet-democratische partijen in gesprek te gaan. Andere partijen kunnen voor specifieke initiatieven bondgenoot worden om gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken. Wanneer we bepaalde aanbevelingen hebben, sturen we ze naar alle democratische partijen op, hoe verschillend onze visie ook moge zijn. We hanteren een verbindende communicatiestijl.
- De **wenskaarten** voor verschillende religieuze en levensbeschouwelijke feesten vormen een stimulans om mensen tot ontmoeting te brengen. Vanuit erkenning van ieders eigenheid kan het gemeenschappelijke en het complementaire gemakkelijker komen bovendrijven. En kunnen bondgenootschappen gesmeed worden.
- We letten op ons bondgenootschap in onze **communicatie**, ons **taalgebruik**, **de manier waarop we telefoneren**, enz.



ORBIT vzw zet samen met mensen, organisaties en overheden in op:

Interlevensbeschouwelijke ontmoeting, samenwerking in diversiteit, rechtvaardig migratiebeleid en de effectieve aanpak van racisme

ORBIT vzw is lid van het Netwerk Rechtvaardigheid en Vrede, PICUM vzw, ENAR, 'De Migratiecoalitie' en Vluchtelingenwerk Vlaanderen

ORBIT is een initiatief van de Vlaamse kerkgemeenschap

ORBIT is erkend door de Vlaamse Overheid



© ORBIT vzw (2017)

Contact voor deze kwaliteitsnota: Thomas Peeters | 02 502 11 28 |
thomas@orbitvzw.be

Met dank aan Nadia Fadil, Eefje De Kroon, Anya Topolski, Lida van den Broek, Fenje Venema en Didier Vanderslycke voor het nalezen.

Verantwoordelijke uitgever: Didier Vanderslycke, Huidevettersstraat 165, 1000 Brussel.
www.orbitvzw.be  