

## Train the trainer omgaan met racisme ACV – voorstel van aanpak

### Basisstructuur vorming

A. Ervaren .....	2
1. Oefening "zou het toch waar zijn dat buitenlanders..." .....	2
2. Oefening: racisme is aangeleerd. ....	3
3. Zorg voor slachtoffers .....	4
4. Strategieën om racisme aan te pakken: de bondgenotenstrategie .....	6
5. Strategieën om racisme aan te pakken: effectief grenzen stellen .....	9
6. Wat met groepsgesprekken.....	9
B. Reflecteren.....	9
C. Zelf doen.....	10

## A. Ervaren

### 1. Oefening “zou het toch waar zijn dat vreemdelingen...”

#### a) Uitleg

Vrije associatieoefening in duo's (online: elk alleen voor de computer met micro uit):

- Eén persoon luistert 1 minuut lang
- de andere persoon spreekt de zin zeer snel uit en vult de zin snel spontaan aan, met het eerste wat in hem/haar opkomt. Dit gebeurt gedurende 1 minuut. De zin wordt telkens luidop gezegd en aangevuld.

Als vormingswerker kun je dit het even voortonen, bijv. met de zin: “Zou het kunnen dat ACV...”

#### b) Aandachtspunten

- Eerst de duo's vormen, en dan pas de oefening uitleggen.
- Het loopt vlot als je zelf de duo's maakt en er meteen bij zegt wie zal spreken, en wie zal luisteren.
- Alle duo's doen de oefening tegelijk. Je geeft dus een start- en een stop-sein.
- Je schrijft de zin pas op het bord (of projecteert ze) net voor je het startsein geeft.
- Je legt de nadruk op het ongecensureerd, spontaan, snel aanvullen. Als je merkt dat een groep tijdens de oefening stil valt of lang nadenkt, herinner je hen daaraan.
- Er wordt niets opgeschreven
- Achteraf kan de oefening omgekeerd gebeuren, met een licht aangepaste zin: bijvoorbeeld “Zou het toch waar zijn dat allochtonen...”

#### c) Nabespreking met de deelnemers

Wat valt er op? Is het moeilijk zich niet te censureren? Waarom? Waar komen al deze beelden vandaan?

Inhoudelijk wijzen op het volgende:

- De uitspraken die gedeeld werden, waren een mengeling van gedachten waarvan we **overtuigd zijn**, waarover we **twijfelen** en die we **totaal niet ok vinden**.
- Er komen **veralgemeningen, stereotypen, vooroordelen** naar boven.

- De **hersenen bestaan uit twee lagen**
  - Het reptiliaans brein: gericht op overleven. Fight, flight, freeze. Dit hersengedeelte werkt zeer snel, vanuit reflexen.
  - De prefrontale cortex: dit is de "filter": "dit idee of gedrag komt in me op, maar is dit wel ok?". Dit hersengedeelte werkt trager.
- Je kiest niet wat in je hoofd opkomt wanneer je iemand ziet naderen of een woord leest. Je **kies wel wat je met die "flits-gedachten" doet**. We kunnen daarna wel een keuze maken: wat doe ik met die eerste indruk? We kunnen "filteren".
- Als we onder invloed zijn, moe zijn, in nieuwe situaties zijn of vol emotie, vervallen we sneller in onze bevooroordeelde basisreflexen.
- We **hebben allemaal vooroordelen en racisme aangeleerd**. Racistisch gedachtegoed is namelijk alomtegenwoordig. Dit wil niet zeggen dat racisme normaal is!!!! We hebben geen schuld aan ons racisme maar wel een verantwoordelijkheid om racisme aan te pakken, bij onszelf en anderen.

## 2. Oefening: racisme is aangeleerd.

### a) Uitleg

- Racisme is aangeleerd. Het is alsof we allen een taart op ons bord krijgen met verschillende stukken. Die stukken maken dat we meer of minder racisme aanleren. Iedereen heeft een taart. We vullen samen een algemene taart in:
  - **Ervaringen** of gebrek aan ervaringen
    - Ook armoede wordt soms racistisch geïnterpreteerd
  - **Omgeving** (familie, vrienden, waar heb je gewoond, gewerkt, gereisd?)
  - **Gezagsfiguren**: iedereen waarnaar je opkijkt: wat zij zeggen, heeft veel invloed
  - **Onderwijs**: wat komt wel/niet aan bod? Hoe eurocentrisch waren de lessen? Hoe werd er gesproken over de islam, het jodendom, migratie, de kolonisatie...?
  - **Cultuur (literatuur, kunst, films...)**
  - **Leren omgaan met xenofobie** (angst voor het vreemde)
  - **(Sociale) media**
  - ...

### b) Aandachtspunten

- De oorzaken van racisme die **niet (of maar deels) aangeleerd** zijn, schrijf je best **buiten de taart**: karakter, psychologie, IQ, hersenstructuur...

- **Ervaringen maken niemand racistisch.** Naargelang de andere stukken taart interpreteer je ervaringen (al dan niet) racistisch en heb je een neiging om ze (al dan niet) te veralgemenen. **Negatieve ervaringen nemen we echter best ernstig.** Ze tonen ook aan dat racisme met meer te maken heeft dan alleen "slecht geïnformeerd zijn". Met "juiste informatie" geraken we niet ver in het verwerken van die ervaringen.
- **Maakt religie mensen racistisch?** Dit hangt ervan af. Sommige christenen, moslims, joden, atheïsten... bekijken de wereld vanuit een sterk wij-zij-denken ("wij hebben dé waarheid: God bestaat (niet)"), anderen zien hun overtuiging als één van de mogelijke overtuigingen, met veel respect voor andere godsdienstbelevingen.
- **We hebben een verantwoordelijkheid om onze racistische taartstukken te verwerken:** (slachtoffer)hulp zoeken bij indringende/herhaaldelijke ervaringen, lezen, reizen, ontmoetingen, informatie nagaan, kritisch leren omgaan met informatie...

### c) Individuele oefening: mijn eigen racismetaart

- maak nu je eigen taart. Overloop de algemene taart en pas toe op je eigen leven:
  - Hoe zit het met jouw kleinere of grotere ervaringen, en hoe heb je ze verwerkt?
  - Wat met je omgeving? En de impact van media en gezagsfiguren op jouw denken?
  - Ken je zelf veel moslims/migranten/Roma...?
- **Iemand die rake (racistische) uitspraken doet over migratie, moslims... heeft ook een taart.** Sommigen hebben minder kans gekregen om de moeilijke taartstukken te verwerken. Je kunt je afvragen: **wat maakt dat hij/zij dit zegt of doet?**

## 3. Zorg voor slachtoffers

### a) Theorie

- Wanneer er slachtoffers bij zijn, hebben ze nood aan steun. Je kunt als omstaander op verschillende manieren tussenkomen. De methode van de 5 D's van Hollaback! biedt inspiratie.

*Elke D kun je levendig voorstellen met een voorbeeld (ofwel uit de actualiteit, ofwel uit eigen ervaring, ofwel door het voor te tonen: "stel dat jij (deelnemer) haar (andere deelnemer) racistisch beledigt. Dan kan ik als volgt tussenkomen..."*

**Direct confrontation:** kort en krachtig laten blijken dat wat aan het gebeuren is niet ok is. Maar geen debat daarover beginnen.

**Diversión:** je doet alsof je het slachtoffer kent en begint ermee te praten; je vraagt hoe laat het is.

Doel: de agressieve spiraal doorbreken en subtiel laten blijken dat het slachtoffer niet alleen staat.

**Delegate:** je betreft anderen bij de tussenkomst – andere omstaanders, leidinggevende, teamhoofd, ... - en verdeelt de rollen: “ik ga naar de dader toe, kun jij het slachtoffer aanspreken...”

**Delay: je** spreekt achteraf onder vier ogen het slachtoffer aan: ik zag dit gebeuren, kan ik iets doen?

**Document:** je houdt bewijsmateriaal bij (mails, verslagen, gefilmde incident...).

## b) Bespreking met de deelnemers van een vorming

- Het is een methodiek die zowel voor de openbare ruimte (straat, bus, trein, concertzaal...) als voor de werkvloer, een vorming of conferentie... inspiratie biedt
- Tussenkomen is niet gemakkelijk. We kunnen daarin groeien door na een voorval waar we niet (of in onze mening “slecht”) tussenkwamen telkens **met onszelf te debriefen**: wat zou ik anders willen gedaan hebben? Wat zou ik doen indien een soortgelijk voorval zich opnieuw voordoet? Dit brengt ons telkens een stap dichterbij een tussenkomst.
- Proberen is leren. We leren met vallen en opstaan.
- Zijn slachtoffers wel gediend met een tussenkomst? Is dit niet paternalistisch? Dit is maatwerk.
  - De ervaring leert dat slachtoffers vaak boos zijn op de dader, maar des te verontwaardigd omdat niemand tussenkwam.
  - Je kunt ook proberen om af te toetsen of je moet tussenkomen – oogcontact, vragen achteraf...
  - Soms maakt een tussenkomst naar aanvoelen van een slachtoffer het voorval groter dan hij/zij dit wenste te maken.
- Je kunt een slachtoffer ondersteunen zonder daarom de dader te schofferen.
- Zijn jullie al eens tussengekomen? Hoe is dit gelopen?

## c) Praktische oefening aan de hand van een casus

- Vorm kleine groepjes van vijf mensen. Twee mensen zijn omstaanders, twee mensen zijn slachtoffer en dader, één persoon probeert tussen te komen.
- Je geeft de “acteurs” elk een papier met een casus.
- Richtlijn:
  - De “acteurs” (dader, slachtoffer, omstaanders, persoon die tussenkomt) zijn nu even henzelf niet meer, maar spelen een “rol”.
  - Vind als groep een signaal om duidelijk te zeggen wanneer de oefening start en eindigt – bijvoorbeeld op tafel kloppen.
  - De acteurs zijn beïnvloedbaar.

<p><u>Casus 1</u></p> <p>Context: enkele collega's zijn samen aan het lunchen.</p> <p><b>Rol 1: Piet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o 25 jaar</li> <li>o Collega van Redouane</li> <li>o van Belgische afkomst</li> <li>o basishouding in het leven: er zijn geen taboes, alles mag gezegd worden, iedereen moet tegen een stootje kunnen.</li> <li>o je maakt plots een aangebrande racistische mop over Marokkanen. Bijvoorbeeld: "Er komt een Marokkaan bij de burgerlijke stand in Gent en zegt: "ik kom mijn zoon aangeven" waarop de ambtenaar zegt: "dan moet je niet hier zijn maar bij de politie!"</li> </ul> <p><b>Rol 2: Redouane</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o 45 jaar</li> <li>o collega van Piet</li> <li>o van Marokkaanse afkomst</li> <li>o Je voelt je ongemakkelijk bij de gemaakte mop.</li> <li>o Je hebt al veel racisme meegemaakt</li> <li>o Je kunt voor jezelf opkomen, maar meestal neger je racisme.</li> </ul>	<p><u>Casus 2</u></p> <p>Context: aan het koffieapparaat.</p> <p><b>Rol 1: Sandra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 36 jaar</li> <li>• teamhoofd</li> <li>• Uitspraak: "jullie Afrikanen willen je niet aanpassen. Het is altijd hetzelfde met jullie... jullie komen altijd te laat (en nog een andere pak vooroordelen over "Afrikanen") "</li> </ul> <p><b>Rol 2: Charles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 jaar</li> <li>• Teamlid</li> <li>• van Nigeriaanse afkomst</li> <li>• al 5 jaar in dienst</li> <li>• eerder verlegen</li> </ul>
--	---

**d) Meer informatie:**

- **Hollaback!** - <https://www.ihollaback.org/resources/bystander-resources/>
- **Bystanders Harassment Guide:** <https://www.themarysue.com/bystanders-harassment-guide/>
- Naima Charkaoui: **Racisme. Over wonden en veerkracht.**

**4. Strategieën om racisme aan te pakken: de bondgenotenstrategie**

## a) basistheorie

- Racisme is een systeem dat als functie heeft om machtsverschillen en privileges op basis van huidskleur, afkomst, cultuur... te legitimeren.
- Individuele racistische uitspraken hebben echter individuele drijfveren.
- Toelichting aan de hand van een voorbeeldzin: "Mijn dochter moet niet met een zwarte afkomen" (op het bord geschreven).
  - Vragen: wat maakt dat een vader of moeder zoiets zegt? Welke vooroordelen zitten eronder?
    - Klassieke antwoorden: uit bezorgdheid, angst, omwille van ervaringen
  - Doorvragen: waar is men dan bang of bezorgd over? Welke vooroordelen kunnen onder die uitspraak schuilen?

Het zijn criminelen, profiteurs, cultuurverschillen, wat met de financiële situatie, gaan ze met racisme geconfronteerd worden? Bekeringsdrang, man-vrouw-verhoudingen, geweld, ontvoering van de kinderen, ze stinken, zijn niet te vertrouwen, zijn niet trouw...

- Als men die vooroordelen wat analyseert, merkt men dat de vader en moeder feitelijk het beste wil voor haar dochter. Ze willen een goede woon- werk- en leefomgeving voor de dochter en voor zichzelf. Maar ze verwoorden dit op een kwetsende, racistische manier.
- De meeste racistische uitspraken bestaan uit
  - een **racistische boventoon** (de uitspraak of het gedrag)
  - een **zorgende/bezorgde** ondertoon

Om racisme aan te pakken dienen we de boventoon eerst te laten voor wat ze is, en eerst en vooral de bezorgde ondertoon te verkennen.

Vaak hebben we echter als basisreflex om uitspraken te negeren, of met boosheid, beschuldigingen, tegenargumenten, goede voorbeelden, te reageren. Dit is vaak energieverlies.

## b) Vijf bouwstenen van de bondgenotenstrategie.

1. **Tijd winnen en nemen:** om emotioneel tot rust te komen en/of een strategie te kiezen: wat wil je bereiken? En hoe pak je het dus aan?

Deze bouwsteen kan ingeleid worden via een **praktische opdracht: kort rollenspel in duo's:**

- *Vorm duo's en duid in elk duo iemand aan die een racistische opmerking zal maken, en iemand die zal antwoorden.*
- *Hoe de oefening verloopt:*
  - *Vormingswerker zegt "doe uw racistische uitspraak nu" -> persoon 1 van elk duo doet een korte racistische uitspraak*
  - *30 seconden stilte*
  - *Vormingswerker zegt "antwoord" -> persoon 2 antwoordt kort.*
  - *Het is daarna meteen weer stil - persoon 1 antwoordt niet terug.*

- Na de oefening overlopen we elke groep: de persoon die de racistische uitspraak deed vertelt welk antwoord ze gekregen heeft, letterlijk.
- Je kunt kiezen welke richtlijn je voor het antwoord geeft:
  - Reageer op een manier die volgens jou zinvol is
  - Reageer met een bondgenotenstrategie – het doel is dan in te spelen op de ondertoon.

*Debriefing:*

- Je vat samen voor elk antwoord welke stijl dit eerder is: confronteren, negeren, humor, luisterende aanpak, beschuldigend, tegenargument. Je kunt ook vragen: is het antwoord eerder gericht op de boventoon of op de ondertoon van de racistische boodschap?
- Je wijst op de dertig seconden stilte → het is soms zinvol om tijd te winnen (bouwsteen 1). Dit kan op vele verschillende manieren.
  - Veel voorkomende vraag: “ja maar, soms heb je daar geen tijd voor”.
    - Even tijd winnen (ook al is het maar enkele seconden) kan bijna altijd. Je kunt ook een gesprek afblokken of drie keer ademhalen vooraleer je iets antwoordt.
    - Ook luisteren is tijd winnen.

2. **Sherlock Holmes:** niet te snel oordelen over de oorzaken of de kans op gedragsverandering, maar als een speurder te werk gaan.

- Scotland Yard heeft meteen al een oordeel klaar, Sherlock Holmes neemt een stap terug om te observeren en te speuren.
- Stel minstens drie vragen.
- Als een speurder te werk gaan creëert soms de emotionele afstand die nodig is om effectief met een situatie om te gaan.

3. Inzoomen op **dagdagelijkse realiteit van** je gesprekspartner

- Maak het gesprek zo concreet mogelijk (wat is er gebeurd? Waar? Waar zit iemand concreet mee? Waar woont iemand? Bij wie kan ze steun vinden?)

4. **Erkenning geven** voor de niet-racistische diepe bezorgdheden

- Erkenning geven staat gelijk met echt luisteren en bondgenoot zijn. Je kunt slechts erkenning geven als je het met iets eens bent.



- Oprechte erkenning van diepere noden (veiligheid, verbondenheid, toekomstperspectief, financiële zekerheid, aandacht...) creëert ruimte voor verandering. Iemand die zich erkend voelt in z'n bezorgdheid zal minde geneigd zijn om overal racistische praat te vertellen "omdat niemand naar hem/haar luistert".

5. **De boventoon:** nuancering inbrengen, terugkomen op de racistische uitspraak.

## 5. Strategieën om racisme aan te pakken: effectief grenzen stellen

- Bij groepsgesprekken, grensoverschrijdend gedrag, provocaties, straffe uitspraken of gedrag... is het soms nodig om grenzen te stellen.
- Theorie over omgaan met agressie
- Dit kan effectief via verbindende communicatie:
  - benoem zo objectief mogelijk het gedrag, en stel de persoon indien nodig voor een keuze.

## 6. Wat met groepsgesprekken

- We kunnen bij het begin van groepsgesprekken enkele afspraken maken over hoe we met elkaar in gesprek gaan. Dan kun je naar dit kader teruggrijpen als iemand over de schreef gaat.

Bijvoorbeeld:

- Alles kan gezegd worden, maar de manier waarop is belangrijk.
- Iedereen heeft recht op spreektijd. Het kan dus gebeuren dat ik als vormingswerker iemand die veel aan het woord is onderbreek om anderen het woord te geven.
- We proberen naar elkaar te luisteren en elkaar te laten uitpraten
- ...
- Wat als het een opbod aan negatieve ervaringen wordt, en men zo in een negatieve racistische spiraal terecht dreigt te komen? Kom tussen, en kies om één ervaring meer in detail uit te spitten.

## B. Reflecteren

Elke ervaren oefening of theoretisch deel wordt meteen nabesproken met de deelnemers van de Train the Trainer:

- a) Wat is het doel?

- b) Aandachtspunten?
- c) Veel voorkomende reacties?
- d) Vragen?

## C. Zelf doen

In deel twee van de sessie krijgen de vormingswerkers **concrete doe-opdrachten**.

- De groep wordt ingedeeld in **twee of drie kleinere subgroepen**, met minimum 4 deelnemers (proefkonijnen) en 1 observator.
- **Mogelijke opdrachten** (telkens +/-10 minuten per deelnemer):
  - Je begeleidt een mini-rollenspel van bouwsteen 1 van de bondgenotenstrategie.
  - Je werkt een korte, concrete oefening uit rond grenzen stellen en voert deze oefening ook uit..
  - Je stelt de bouwstenen van de bondgenotenstrategie op jouw manier voor
  - De 5 D's van Hollaback: je past ze live toe op een casus.
  - Begeleiding van een algemene casusbespreking
  - ...