

Een veerkrachtige stem geven aan de ervaringen van doelwitten van racisme

Handleiding vormingstraject 'Als doelwit krachtig omgaan met racisme'

Met deze nota willen we procesbegeleid.st.ers helpen op een veilige manier een stem te geven aan de ervaringen van doelwitten van racisme. Op die manier kunnen doelwitten hun (veer)kracht en weerbaarheid herwinnen



Inhoud

Inleiding	2
1. Waarom doelwitten van racisme als doelgroep?.....	2
2. Een nieuw vormingsaanbod.....	2
A. Doelwitten van racisme: theoretische kaders	4
1. Racism, what 's in a name?.....	4
2. Racisme als institutioneel en maatschappelijk fenomeen.....	5
3. Wat maakt dat racisme zo hard binnenkomt?	6
4. Gelaagdheid van racisme.....	7
5. Perceptie van racisme door doelwitten	7
6. Psychologische gevolgen van racisme.....	8
7. De keuze van een Safe space.....	9
8. Literatuurlijst	10
B. Safe spaces begeleiden	11
1. Jouw rol en houding, cruciaal in het begeleiden van een Safe space	11
2. Zelfzorg als procesbegeleid.st.er	11
3. Een Safe space begint al bij de uitnodiging.....	11
4. Present zijn.....	11
5. Een stem en plek geven aan de ervaringen van racisme	12
6. Exploreren en analyseren	13
7. Impactvol handelen	14
8. Ide(e)ntiteit verbreden en her-be-lichten.....	14
C. Draaiboek Safe spaces begeleiden	16

© ORBIT vzw, 2021

Redactie: Soufiane El Bouazati en Rachida Ouchoukout

Inhoudelijke nalezing: Shaju Hendrickx, Omar Nahas

Eindredactie: Fatia Bali, Fenje Venema en Thomas Peeters

Met dank aan alle mensen die deelnamen aan de co-creatiedag, focusgroepen en testsessies van deze vorming

Inleiding

Mensen met een migratiegeschiedenis ervaren situaties waarin ze aangesproken worden op hun etniciteit, hun huidskleur en bijgevolg anders behandeld worden. Racistische situaties en uitspraken komen vaak uit onverwachte hoek. Zowel doelwitten als omstaanders van racisme weten niet altijd goed hoe daar op een krachtige en zelfzekere manier op te reageren. Racisme brengt immers kwetsuren met zich mee, groot en klein.

Sinds de Black Lives Matter-beweging is het thema racisme zowel in de media, als in het hulpverleningslandschap meer en meer bespreekbaar, en dit op alle mogelijke niveaus. De samenleving lijkt zich er meer bewust van te zijn. Maar wat doen wij als we zelf met racistisch gedrag worden geconfronteerd?

Daarom organiseerde ORBIT vzw een traject, dat gericht is op het versterken van doelwitten van racisme. We hebben ons hiervoor laten inspireren door het boek "Racisme. Over wonden en veerkracht" van Naima Charkaoui.

1. Waarom doelwitten van racisme als doelgroep?

- 1) Zowel in de literatuur als in het politieke werkveld en vanuit het beleidswerk merken we dat er vaak over racisme wordt gesproken als maatschappelijk fenomeen. Daarbij ligt de focus vaak op daders van racisme en de juridische kaders of argumenten om te bepalen of iemand zich al dan niet schuldig heeft gemaakt aan racisme. De mate van schuld van daders staat centraal. **Doelwitten van racisme worden daarbij uit het oog verloren.**
- 2) De laatste twee decennia is er **heel wat onderzoek verricht naar de psychische gevolgen van racisme**. Onderzoek wijst uit dat er zowel bij het brede publiek als binnen het hulpverleningslandschap veel onwetendheid is over discriminatie en racisme: wat houdt het juist in? Wat is strafbaar? Hoe kan men doelwitten versterken? Waar kan men terecht na racistische voorvallen? Welke impact heeft het op het welzijn van mensen?
- 3) **De gevolgen van racisme worden vaak onderschat**. Het is niet evident om hier iets mee te doen. Vaak wordt racisme geminimaliseerd of verdoezeld. Velen vertrekken van de overtuiging dat het 'zo slecht niet bedoeld was' of dat het doelwit daar niet mee moet inzitten. Dit soort dooddoeners maken net dat er drempels worden ervaren om een klacht in te dienen.

Daarnaast leeft bij mensen met een migratiegeschiedenis vaak het idee dat racisme moeilijk juridisch bewezen kan worden. Een bijkomende moeilijkheid is dat tal van doelwitten vanuit een copingsmechanisme de neiging hebben om racisme-ervaringen te negeren, wat maakt dat slechts weinigen juridisch advies zoekt.

Woorden krijgen betekenis in sociale relaties en contexten. We **kieszen daarom bewust voor de term "doelwit" of "mensen die racisme meemaken", in plaats van "slachtoffer"**. De term "slachtoffer" bevat namelijk een ondertoon van overrompeling, intense angst en machteloosheid/radeloosheid. Met dit vormingsaanbod willen we net tools aanreiken om de gevoelens van machteloosheid en radeloosheid tegen te gaan. In dit vormingsaanbod willen we vertrekken vanuit een versterkende basishouding. Vandaar deze woordkeuze.

2. Een nieuw vormingsaanbod

Wie vandaag vorming wil volgen rond racisme, kan in Vlaanderen terecht bij tal van organisaties en freelancers: Ella vzw, School Zonder Racisme, Unia, Labo vzw, Kif Kif, Studio Globo, Hand in Hand... . De focus ligt echter zelden op het versterken van doelwitten. Nochtans is de nood hoog.

ORBIT vzw werkte daarom een **specifiek vormingsaanbod** uit, **gericht op het versterken van doelwitten van racisme**. Dit vormingsaanbod bestaat uit twee aparte vormingen voor twee verschillende doelgroepen:

- doelwitten van racisme
- professionals

We reikten doelwitten concrete tools aan om op een krachtige manier om te gaan met racistisch gedrag. Professionals werden geïnspireerd over hoe ze doelwitten beter kunnen versterken.

ORBIT vzw zal deze twee vormen blijven aanbieden. Gezien de grote vraag naar zorg voor doelwitten van racisme, zijn we er ons van bewust dat dit thema door het brede werkveld moet worden gedragen.

Met deze handleiding reiken we een algemeen theoretisch kader aan en beschrijven we procesmatig de **bouwstenen van de vorming voor doelwitten.**

A. Doelwitten van racisme: theoretische kaders

In dit hoofdstuk geven we een theoretisch kader rond racisme en de psychische gevolgen die het met zich meebrengt.

1. Racism, what 's in a name?

a) Definitie

In de literatuur bestaan verschillende definities van racisme. Het volgende kernidee komt telkens terug:

Racisme is het **discrimineren van personen met een andere etnisch-culturele afkomst, religie of huidskleur**. Of het nu doelbewust gebeurt of niet, het resultaat is

- vernedering
- uitsluiting
- een aanhoudende druk om zich te assimileren aan de dominante samenleving
- een behandeling als tweederangsburgers.

De “**Declaration on race and racial prejudice**” van UNESCO in 1978¹ hanteert een uitgebreidere omschrijving:

Racisme omvat **racistische ideologieën, vooroordelen, discriminerend gedrag, structurele regels en geïnstitutionaliseerde praktijken** die resulteren in **raciale ongelijkheid**, evenals het bedrieglijke idee dat discriminerende relaties tussen groepen moreel en wetenschappelijk verantwoord zijn.

Het komt tot uiting in **discriminerende bepalingen in wet- of regelgeving en discriminerende praktijken**, evenals in antisociale overtuigingen en daden.

Het **belemmert de ontwikkeling** van de doelwitten van racisme, perverteert degenen die het praktiseren, verdeelt naties intern, belemmert internationale samenwerking en geeft aanleiding tot politieke spanningen tussen volkeren.

Het is **in strijd met de fundamentele beginselen van het internationaal recht** en verstoort bijgevolg de internationale vrede en veiligheid.

b) Racisme: een systeem

De ervaringen van doelwitten van racisme beperken zich niet tot één samenlevingsdomein. **Racisme is geen individueel fenomeen, maar een systeem**. Dit systeem is diep ingebed in de samenleving. Het gaat om een gelaagd en complex fenomeen dat zowel subtiel als expliciet gebeurt.

Het vraagt dan ook van ons, procesbegeleiders, om **naar racisme-incidenten te luisteren als incidenten die niet in het luchtledige gebeuren**. Een individueel narratief over een racistische situatie staat nooit op zich. Het is slechts het topje van een pijnlijke en kansen-ontnemende ijsberg aan ervaringen. Die ene ervaring telt zich op bij andere bewust of onbewust meegemaakte voorvallen: van scheve blikken en microkwetsingen tot de overduidelijke discriminaties. Ook een gebrek aan evenwichtige representatie en erkenning in media, cultuur, onderwijs, films en series, officiële feestdagen... weegt zwaar in de weegschaal. Mensen worden tegelijk ook (in)direct geraakt door de kwetsuren die andere doelwitten van racisme oplopen.

¹ UNESCO (1978), Declaration on race and racial prejudice, art. 2 §2

c) Voedingsbronnen van racisme

Racisme wordt in de hand gewerkt door meerdere factoren. Het vertrekt in alle contexten vanuit een **bepaalde beeldvorming over een groep mensen**. Vanuit een natuurlijke aanleg hebben mensen de neiging om veronderstellingen, stereotypen en vooroordelen te hebben over elkaar. We zien dat er in onze maatschappij veel gedeelde ideeën zijn over bepaalde groepen. Deze beelden worden voortdurend beïnvloed door media, cultuur, onderwijs, politiek, enz.

Vaak heeft deze beeldvorming een **dominante etnocentrische ondertoon**: de eigen 'witte' groep wordt als beter en meerdere beschouwd. Daardoor ontstaat een tendens om **alle belangen van die 'eigen' groep te vrijwaren**. Dit gebeurt door mensen van een (al dan niet ingebeelde) andere cultuur, nationaliteit of religie nadeliger te behandelen of te beoordelen.

Dit gebeurt meestal niet expliciet of bewust; het zit soms verborgen in dagelijks taalgebruik. Uitsluiting kan ook ontstaan als men het eigen perspectief en handelen als vanzelfsprekend beschouwt.

Een maatschappelijk werkster moffelt pesterijen van een asielzoeker (op basis van zijn nationaliteit en religie) weg. Ze zegt dat dit wel zal stoppen als hij beter Nederlands zal spreken.

d) Racisme en macht

Racisme heeft als **functie om machtsverschillen, privileges en discriminaties goed te praten**. Het leidt ertoe dat witte mensen wereldwijd van generatie op generatie oververtegenwoordigd zijn in dominante posities (financieel, cultureel, politiek...): bij de 100 rijkste mensen in België, de advocaten, CEO's, schooldirecteuren, leidinggevendenden, media-ankers... . Om over racisme te kunnen spreken, is aandacht voor de onderlinge machtsverhoudingen dus belangrijk. Racisme gaat uit van mensen met meer macht naar personen of groepen met minder macht.

Onze samenleving kent van oudsher ongelijke machtsverhoudingen tussen mensen. Racisme legitimeert deze machtsverschillen op basis van huidskleur, nationaliteit, etnisch-culturele achtergrond en religie. Net zoals seksisme dit ook doet op basis van gender.

Als we het in dit kader hebben over een ongelijke machtsverhouding, dan gaat het voornamelijk over de **witte dominante machtsposities die verankerd zijn in het systeem** en middels maatschappelijke instituties (zoals media, onderwijs en politie) mensen met migratieachtergrond discrimineren.

Tegelijk is er in de Belgische samenleving **ook tussen groepen mensen met een migratiegeschiedenis onderling sprake van racisme**: sommige groepen beschikken over meer macht en privileges dan andere. Ook tussen deze groepen kan er sprake zijn van een geschiedenis van kolonisatie, slavernij, onderdrukking of systematische discriminatie.

Daarnaast kan het gebeuren dat witte mensen discriminatie meemaken op basis van hun afkomst of huidskleur. We spreken in dit geval niet van racisme, maar van discriminatie. Er is namelijk een verschil in frequentie en in impact – het raakt zelden aan grondrechten zoals toegang tot werk, huisvesting of kwalitatief onderwijs. Daarnaast zijn deze ervaringen vaak beperkt in tijd en ruimte, terwijl mensen met een migratiegeschiedenis racisme van kinds af aan in vele contexten meemaken. **Ook discriminatie-ervaringen van witte mensen dienen echter ernstig genomen te worden.**

2. Racisme als institutioneel en maatschappelijk fenomeen

Racisme kent verschillende uitingsvormen. Het kan voorkomen op niveau van

- het individu
- een team
- een organisatie
- de maatschappij

Racisme is als ideologie alomtegenwoordig in de maatschappij. Er is sprake van **institutioneel racisme**.

Er bestaan meerdere definities om institutioneel racisme te omschrijven. Veelal komt het neer op **alle vormen van racisme die ingebed zijn in bredere organisaties en structuren**: instituten, bedrijven, maatschappelijke dienstverlening, scholen, politie, de arbeids- en huurmarkt, enz.

Institutioneel racisme is **collectief en structureel** van aard. Het beperkt zich met andere woorden niet tot specifieke incidenten tussen twee mensen. Racisme gaat eveneens om **beleidsmatige regels** die leiden tot een ongelijke behandeling.

Verder omvat institutioneel racisme het idee dat **expliciete én ongeschreven regels**, omgangsvormen, beleid en processen leiden tot een ongelijke behandeling ten aanzien van mensen van een andere afkomst, religie of huidskleur.

Samengevat kunnen we **twee categorieën van discriminerende regels of processen** onderscheiden:

1. Omgangsregels of processen die **expliciet** en dus rechtstreeks onderscheid maken tussen mensen en vertrekken vanuit de intentie om ongelijkheid te creëren en ook in stand te houden.

“Ik neem je niet aan, want je bent zwart/moslim/Roma...”

2. Omgangsregels of processen die **niet expliciet** onderscheid maken tussen mensen, maar via indirecte stappen wel leiden tot een benadeling van de ene groep tegenover de andere.

“Ik neem geen logistiek personeel aan dat geen perfect Nederlands spreekt” (hoewel dit voor de functie niet nodig is)

3. Wat maakt dat racisme zo hard binnenkomt?

Racisme zorgt er in de eerste plaats voor dat doelwitten het gevoel krijgen dat ze er niet bij horen. Het is een **directe afwijzing van deelname aan het groepsgebeuren**.

Het belang van 'a sense of belonging'

Iedereen heeft nood om ergens bij te horen, bij een groep mensen, in welke vorm dan ook. Mensen met wie je iets gemeen hebt: een passie, een hobby of interesse, een geloof of een overtuiging, enz. Dit gemeenschappelijke gevoel zorgt ervoor dat mensen zich goed voelen, zich verenigen en zich deel voelen van een groter geheel. Het doet een gevoel van eigenwaarde ontstaan. Maslow heeft deze behoefte in zijn **behoeftepiramide** een belangrijke plaats toegekend.

Een confrontatie met racisme doet dit gemeenschappelijk gevoel wankelen. Dit leidt er vaak toe dat doelwitten erg hard **aan zichzelf twijfelen over de plaats die zij binnen de brede maatschappij hebben**. Er ontstaat immers een barst in de verbondenheid met de dominante groep.

Herhaaldelijke ervaringen van racisme doen vaak een diepe overtuiging ontstaan: **“wat je ook doet, het is nooit goed genoeg. Je zult er nooit bij horen. Jij – als persoon – bent het probleem”**.

Los van deze overtuiging leidt herhaaldelijke afwijzing, louter op basis van de levensbeschouwelijke overtuiging, huidskleur of afkomst, geleidelijk aan tot sociale uitsluiting.

Racisme heeft daardoor niet enkel gevolgen voor het doelwit als individu. Het veroorzaakt ook **effecten naar de omgeving toe**. Dit doet het gevoel van verbondenheid en betrokkenheid ten aanzien van de omgeving afbrokkelen. Doelwitten van racisme worstelen dan ook erg met gevoelens van **eenzaamheid** en **zich niet begrepen voelen**.

4. Gelaagdheid van racisme

In gesprekken met doelwitten kan worden benadrukt dat racisme zowel over het institutionele als het individuele gaat. In de literatuur wordt vaak gesproken over het **micro- en macroniveau**.

- **Microniveau:** het niveau van individuen
- **Macroniveau:** een fenomeen dat is geworteld in instituties en een basis vormt voor contexten die een ongelijke behandeling construeren, uitvoeren, bevestigen en in stand houden².

Men spreekt in die zin over de gelaagdheid van racisme. Het kan **bewust of onbewust** gebeuren en gepaard gaan met **bedoelde of onbedoelde** gedragingen.



De eventuele positieve intentie of onbewustheid achter sommige racistische gedragingen doen de nadelige effecten van racisme niet verdwijnen. Als iemand op je voet staat, dan doet dit pijn, ook als het onbedoeld of onbewust gebeurt.

5. Perceptie van racisme door doelwitten

Doorheen de geschiedenis hebben mensen van diverse culturen eigen theorieën ontwikkeld over wat discriminatie en racisme is. Ook over hoe ermee wordt omgegaan en of de gevolgen ervan daadwerkelijk ernstig zijn of gerelativeerd worden, bestaan verschillende visies.

Er zijn ook **enkele veelvoorkomende strategieën om met racisme om te gaan**. De eerste drie strategieën zijn op korte termijn, in specifieke situaties soms nodig. Wanneer ze stevast gebruikt worden, hebben ze een niet te onderschatten negatieve impact:

- **Oogkleppen / negeren:** als ik racisme meemaak, doe ik alsof het nooit gebeurd is. Ik negeer het, of mijn omgeving negeert het en vraagt me om sterk te zijn.

Mogelijke gevolgen: niet verwerkte, opgekropte microkwetsingen en indringende ervaringen doen de (gezondheids)emmer overlopen.

- **In overdrive:** ik werk me te pletter, racisme zal verminderen als ik maar voldoende mijn best doe en voldoende slaag (in de privésfeer, professioneel).

Mogelijke gevolgen: burn-out, faalangst, miskenning van de competenties ondanks alle inspanningen, terecht komen in nieuwe, witte omgevingen en daar met racisme geconfronteerd worden.

- **Kameleon / assimileren:** als ik meer Vlaming word dan Vlamingen, lach met racistische moppen, mijn naam verander, zal ik geen racisme meer meemaken. In de feiten klopt dit niet. Je uiterlijke kenmerken kun je niet weg-assimileren.

Mogelijke gevolgen: racisme internaliseren, zelfvervreemding, weinig energie over om me zelf te ontplooiën.

- **Ten aanval:** ik reageer me af, gedraag me gewelddadig, zoek een zwakkere zondebok.

Mogelijke gevolgen: victim blaming ('je hebt het zelf gezocht'), conflicten die ontsporen, nieuwe slachtoffers.

Als procesbegeleid.st.er is het belangrijk voldoende tijd te nemen om helder te krijgen welke theorieën er in de groep leven. Hierbij kan aandacht zijn voor theorieën vanuit het cultureel of individueel referentiekader van het doelwit. Op deze manier verwerft de procesbegeleid.st.er inzicht in het denken van de deelne.e.m.st.ers. Het doelwit wordt weerbaarder vanuit het eigen waardensysteem. Naast wat we uit theoretische boeken kunnen leren, dient ervaringsgericht leren

² Griffith et al, 2007

dus een centrale plaats te krijgen. Het geeft deelnemers de ruimte om bewust te worden van hun kwetsuren, veerkracht en mogelijkheden om te reageren op discriminatie.

6. Psychologische gevolgen van racisme

Tientallen jaren geleden is reeds bewezen dat racisme en discriminatie leiden tot **(chronische) stress**. De etnopsychiater en filosoof Frantz Fanon onderstreepte reeds in de jaren '50 van de vorige eeuw hoe het lichaam – letterlijk – **ziek** wordt wanneer men het gevoel heeft uitgesloten te worden.

Zo zien we bijvoorbeeld dat zwarte mannen in de Verenigde Staten twee keer zoveel kans hebben om te sterven ten gevolge van **hartproblemen** dan witte mannen. Bij zwarte vrouwen is het **sterftecijfer** drie keer hoger in vergelijking met witte vrouwen. De Amerikaanse socioloog David R. Williams toont aan dat dit verschil een **rechtstreeks gevolg is van discriminatie** op basis van etniciteit³.

De laatste decennia heeft men wereldwijd – vooral bij volwassenen – onderzocht welk effect racismestress op lange termijn op doelwitten van racisme heeft. Er zou een heel hoofdstuk nodig zijn om alle mogelijke gevolgen in de diepte toe te lichten. We beperken ons hier tot de psychische gevolgen – die eveneens voor het merendeel van de deelne.e.m.st.ers aan de try-outs van onze vormingen herkenbaar waren.

De psychologische gevolgen die doelwitten van racisme ervaren zijn veelal het gevolg van wat men **racismestress** noemt: de mate van stress die de persoon zelf ervaart bij racisme-ervaringen. Net zoals bij andere vormen van stress kunnen de hiermee samenhangende klachten verschillende vormen aannemen, **van hartkloppingen tot angsten en zelfhaat**.

Racismestress kan niet objectief gemeten worden. Het is dus van belang in gesprekken met doelwitten uit te spreken dat de **ervaren stress reëel en dus relevant is**, ongeacht met welke bedoelingen racistisch gedrag werd gesteld.

De literatuur beschrijft de **volgende veel voorkomende en typerende psychische problemen** voor meervoudige blootstelling aan racismestress:

- De nood aan een "sense of belonging" blijft onbeantwoord, waardoor mensen een blijvend gevoel hebben van uitgesloten te zijn
- Negatief toekomstbeeld
- Laag zelfbeeld
- De drang om te overcompenseren: het gevoel steeds meer te moeten doen dan anderen om zichzelf voortdurend te bewijzen, alhoewel men nooit dezelfde waardering zal krijgen
- Een gebrek aan basisveiligheid
- Minderwaardigheidsgevoelens
- Verhoogde kwetsbaarheid
- Over-assimilatie: zich op een absolute manier aanpassen aan de witte dominante levensstijl, waarbij soms ook sprake is van haat of afschuw ten opzichte van de eigen cultuur
- Internaliseren: wanneer doelwitten zichzelf als 'mindere' zien en het discrimineren normaliseren
- Aantasting van sociale relaties
- Aantasting van copingsmechanismen
- Aangeleerde hulpeloos- en machteloosheid
- Externe locus van controle: de overtuiging dat het niet anders kan
- Traumatische symptomen: angsten, (chronische) depressie en psychose, burn-out, zelfmoord(neigingen)

Als vormingsmedewerkers hebben we dus een primordiale taak op te nemen bij het aanbieden van een veilig platform om racisme en discriminatie binnen de bredere maatschappij te bespreken.

³ <https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/discriminatie-maakt-letterlijk-ziek/>

Het doel daarbij is om in de eerste plaats **deelne.e.m.st.ers de kans te geven om van op een afstand na te denken over eerdere racisme-ervaringen** en om **nieuwe inzichten te geven**. **De hoop daarbij is dat** er een groter besef en bewustzijn ontstaat, zowel bij de doelwitten van racisme, mensen die in racisme vervallen als bij omstanders.

Daarnaast bieden we met dit soort vormingen een weerwoord tegen alle mogelijke vormen van institutioneel racisme.

7. De keuze van een Safe space

Voor dit vormingsaanbod kozen we voor de methodiek van de Safe space. Het doel van een Safe space bestaat uit het creëren van een plaats waar deelne.e.m.st.ers **een gevoelig thema kunnen bespreken in een veilige context, zonder ruimte te geven voor conflicten, kritiek of veroordelingen**.

a) Meer dan een veilige ruimte

Het idee achter een Safe space is veel breder dan enkel een veilige ruimte creëren! We willen immers niet alleen een ondertoon van veiligheid realiseren. We willen ook deelne.e.m.st.ers uitnodigen om **woorden te plakken op de emoties, gedachten en gedragingen** die ze vertoonden bij eerdere racisme-ervaringen. Dit vraagt dan ook een doordachte en gestructureerde manier van werken van de procesbegeleid.st.er. Daarbij wordt stapsgewijs stilgestaan bij de verschillende dimensies van racisme en de schadelijke effecten ervan.

De Safe space methodiek laat toe om te **vertrekken van gedeelde ervaringen** rond structureel racisme en de daaraan verbonden uitsluiting en discriminatie. Het doel is te vermijden dat deelne.e.m.st.ers zichzelf zouden censureren of het gevoel zouden hebben dat ze zich moeten verantwoorden.

b) Een helende methodiek

Een bijkomende meerwaarde van een Safe space is het **helende effect** op de opgelopen kwetsuren. Door in een groep gelijkaardige of gemeenschappelijke ervaringen te delen, ontstaat er een **klimaat van (h)erkenning** van kwetsuren, van **gehoord te worden** door gelijkgezinden en **erkenning geven/krijgen** van opgelopen leed en pijn. Een Safe space **verbindt** deelne.e.m.st.ers doorheen verhalen. Het heeft als effect dat wederzijds begrip en ondersteuning de deelne.e.m.st.ers sterkt in hun verwerkingsproces.

Deze methodiek vraagt van de procesbegeleid.st.er om **goed te waken over de groepsdynamiek** en alle deelne.e.m.st.ers te betrekken bij het gebeuren. Deze betrokkenheid kan verschillende vormen aannemen:

- sommige deelne.e.m.st.ers ervaren een Safe space als helpend door de herkenning en getuigenissen van anderen.
- anderen doen op een meer actieve manier hun eigen inbreng.

c) Een ruimte voorbehouden voor mensen die racisme meemaken

Net zoals bij discussies over seksisme de aanwezigheid van één man de groepsdynamiek beïnvloedt, is dit ook het geval wanneer kwetsuren van racisme ter sprake komen. **Ongeacht de intenties** of de houding die een witte persoon aanneemt in groepsdiscussies over racisme, leert de ervaring ons dat hun loutere aanwezigheid voor sommige doelwitten een rem zet op wat ze willen, durven of kunnen delen. We kozen daarom voor Safe spaces waar alleen doelwitten van racisme aanwezig waren.

Daarnaast **biedt ORBIT ook sessies aan waar iedereen aan kan deelnemen**: zie www.orbitvzw.be.

d) Freedom from speech

Door heel expliciet uit te spreken dat wij als procesbegeleid.st.ers **in de eerste plaats geïnteresseerd zijn in de rauwe en oprechte/eerlijke vertaalslag van doelwitten** nemen we daarmee een duidelijke positie in. Om het in de woorden van Joanna Williams te zeggen: we

streven naar een **freedom from speech** en geen freedom of speech. Alle vertwijfelingen, onaangename ideeën, kwetsende meningen en indirecte bedreigingen worden gefilterd door in te zetten op veiligheid, geborgenheid en warmte.

Een Safe space leidt immers tot een **veilige groep van gelijkgestemden** wiens ervaringen heel erg herkenbaar zijn voor de deelne.e.m.st.ers. Dit creëert op termijn ruimte voor de ontwikkeling van draagkracht of het herstellen van het evenwicht tussen draagkracht en draaglast bij doelwitten van racisme.

Om alle mogelijke drempels in het spreken te kunnen verlagen is het van essentieel belang om de **Safe space als methodiek toe te lichten**.

Bij het begeleiden van een Safe space kan elke procesbegeleid.st.er er rekening mee houden dat dit slechts één van de vele mogelijke tools is die waardevol zijn voor doelwitten van racisme en discriminatie en voor etnische minderheidsgroepen die worstelen met ongelijke machtsverhoudingen in de maatschappij.

8. Literatuurlijst

Ahmed, S. (2012). *On being included : racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.

Charkaoui, N. (2019). *Racisme. Over wonden en veerkracht*. Berchem: EPO.

Diangelo, R. (2019). *White Fragility. Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*. London: Penguin Books Ltd

Essed, P. (2017). *Alledaags racisme*. Amsterdam: Vangennep.

Eddo-Lodge, R. (2019). *Waarom ik niet meer met witte mensen over racisme praat*. Kalmthout: Pelckmans.

Griffith, M. et al (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. *American Journal of Community Psychology*, 39, 381-392.

Hirsch, A. (2018). *Waarom ras ertoe doet*. Amsterdam: Atlas-contact.

Miles, R. (1993). *Racism. Repr. ed*. London: Routledge.

Nzume, A. (2017). *Hallo witte mensen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Wekker, G. (2017). *Witte onschuld. Paradoxen van kolonialisme en ras*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Van Dijk, T. (2016). *Racism and the press*. London: Routledge.

B. Safe spaces begeleiden

1. Jouw rol en houding, cruciaal in het begeleiden van een Safe space

Jouw rol en houding als procesbegeleid.st.er is een belangrijke sleutel om de deelne.e.m.st.ers zo optimaal mogelijk gebruik te laten maken van het helende proces van de Safe space.

De definitie van een Safe space geeft krachtig weer wat het doel is:

“A place or situation in which you are protected from harm or danger” (Cambridge dictionary). (een plaats of situatie waarbinnen je beschermd bent van schade of gevaar)

We willen een ruimte creëren waarin de deelne.e.m.st.ers ervaren dat ze veilig zijn, dat ze niet bedreigd, vernederd of geminimaliseerd worden. Een ruimte waarin mensen een stem krijgen, gehoord en gewaardeerd worden. In deze ruimte hoeven ze zich niet te verantwoorden.

Een aantal principes helpen om de Safe space te kunnen creëren, te begeleiden en te zorgen voor een veilig draagvlak bij de deelne.e.m.st.er zelf en tussen de deelne.e.m.st.ers.

2. Zelfzorg als procesbegeleid.st.er

Vergeet eerst en vooral niet zorg te dragen voor jezelf. Het is snel gebeurd om met pijnlijke ervaringen van deelne.e.m.st.ers naar huis te gaan. Het vraagt ook bijzondere waakzaamheid om een professionele afstand tot de verhalen van racisme te bewaren. Als persoon met een migratiegeschiedenis ben je naast procesbegeleid.st.er ook tegelijk rechtstreeks en onrechtstreeks doelwit van racisme:

- Je maakt zelf ook racisme mee.
- Je bent mogelijk ook onrechtstreeks doelwit van wat de deelne.e.m.st.ers meemaken.

Intervisie of supervisie is dus geen overbodige luxe. Spreek over wat de begeleiding van een sessie met je doet. Dit is een voorwaarde om anderen een Safe space te kunnen blijven aanbieden.

3. Een Safe space begint al bij de uitnodiging

De ervaring leert dat de drempel om deel te nemen bij vele mensen hoog is – des te meer bij mannen. Het scheppen van een Safe space begint dus al bij de manier waarop de uitnodiging geformuleerd is. Het is best duidelijk te communiceren wat een Safe space concreet betekent:

- **hoe verloopt de Safe space sessie in de praktijk?** (methodiek, omgangsregels, enz.)
- **Voor wie is ze bedoeld?** Voor mensen met een migratiegeschiedenis die racisme meemaken.

Dit schept vertrouwen en kan doorslaggevend zijn voor deelne.e.m.st.ers om al dan niet in te schrijven. Ook de manier waarop een inschrijving opgevolgd wordt, is van tel.

4. Present zijn

Present zijn houdt in dat we aanwezig zijn, zonder oordeel. We zijn **gefocust op het laten zijn** van wat er is, van wat er uitgesproken wordt.

- We zijn als procesbegeleid.st.er aanwezig, met **onze volle aandacht** in het hier en nu.

- We zijn ons bewust van ons eigen **referentiekader** en die van elke deelne.e.m.st.er. Ons referentiekader kleurt onze kijk op ervaringen. Elk referentiekader mag er zijn.
- We geven **ruimte en tijd**: wat zich afspeelt, mag er ook zijn.
- **Stiltemomenten** zijn heel waardevol. Op dat moment kunnen deelne.e.m.st.ers even op adem komen of een inzicht laten binnenkomen.

5. Een stem en plek geven aan de ervaringen van racisme

Een Safe space kan maar impactvol zijn als we **een stem geven aan de kwetsuren, pijn en verdriet** bij de deelne.e.m.st.ers.

Daarnaast geven we evenveel aandacht aan **de krachtbronnen** die de deelne.e.m.st.ers ingezet hebben: ze hebben, zonder dat ze zich daar echt van bewust zijn, manieren gevonden om met die ervaringen om te gaan. Door deze krachtbronnen te benoemen zetten we hun veerkracht, positiviteit en doorzettingsvermogen in de verf.

Een stem geven aan deze ervaringen doen we door bewust **verbindend te communiceren**: we luisteren actief, benoemen en omschrijven **zonder te oordelen**. We laten de ervaring volwaardig zijn. Vaak voelen doelwitten van racisme zich schuldig voor het racistische incident. Ze piekeren over hoe ze het misschien anders konden aangepakt hebben. Anderzijds hebben mensen die doelwit zijn van racisme geleerd om hun ervaringen grotendeels weg te wuiven, te relativiseren, te minimaliseren of zelfs te verdringen. Ze komen als het ware terecht in een vicieuze cirkel. Daarom is het zo belangrijk dat we de deelne.e.m.st.ers helpen om hun ervaringen als het ware aan te kijken, in de wetenschap dat ze zich daarin gesteund voelen.

We leggen dus de focus op het **geven van een stem of plek** aan wat doelwitten ervaren hebben, maar ook aan hoe ze het ervaren hebben. In een Safe space is het dus van essentieel belang dat ze de kwetsuren en de impact van deze ervaringen leren herkennen, benoemen en erkennen.

We proberen de deelne.e.m.st.ers te helpen om hun kwetsuren te verwoorden. Dit doen we door hen te stimuleren verbinding te maken met hun emoties, gevoelens en de conclusies die ze gemaakt hebben over de situatie.

We hanteren hierbij de **methodiek van verbindend communiceren**:

- We spreken in de **ik-vorm**.
- We maken gebruik van **begrippen die het waarnemen, omschrijven en ondersteunen** zoals: ik merk, ik voel, het doet me pijn om ..., ik heb het er lastig mee dat ... **De tool van het emotiewiel**⁴ kan deelne.e.m.st.ers helpen om hun emoties te verwoorden.
- We **onderbreken elkaar zo weinig mogelijk**.
- We **luisteren bewust** naar elkaar en nemen waar bij onszelf wat de ervaring van de ander met ons doet.
- ...

Door deze elementen bewust in te zetten, merken we dat we het helingsproces bij de deelne.e.m.st.ers gemakkelijker kunnen faciliteren. De deelne.e.m.st.ers komen op adem. Dit kunnen we ook letterlijk waarnemen tijdens de sessies. Deelne.e.m.st.ers beginnen te ontspannen. Ze hoeven zich niet meer te bewijzen, te verdedigen of te verantwoorden. De

⁴ Zie onder meer <https://www.toolshero.nl/psychologie/emotiewiel-robort-plutchik/>, geraadpleegd op 30/11/2021.

ervaringen, pijn en beleving(en) krijgen een plek omdat ze merken dat ze een stem krijgen, gehoord worden en vooral gedeeld worden met gelijkgestemden.

Een plek geven aan ervaringen betekent ook dat deelne.e.m.st.ers **hun eigen visie op racisme** op hun eigen manier kunnen vertellen. We houden er best rekening mee dat deelne.e.m.st.ers vaak de gemeenschappelijke punten benadrukken. Dit kan **sociaal wenselijk gedrag** zijn. Ook dit mag er zijn. Het is tegelijk belangrijk dat mensen kritisch kijken naar de antiracisme-aanpakken die hen voorgelegd worden. De deelne.e.m.st.ers hoeven het daar niet per se mee eens te zijn. Ze **mogen van mening verschillen met de trainer en met elkaar**.

6. Exploreren en analyseren

Tijdens de Safe spaces is het belangrijk om een gezonde balans te houden tussen het analyseren of exploreren van situaties of ervaringen.

- **Analyseren** houdt in dat we een bepaalde situatie of ervaring verdiepen om ze te begrijpen. We werken verdiepend vanuit een bepaald vertrekpunt en werken van daaruit verder.

Hier gaat het vooral om het **begrijpen, zoeken naar alle elementen om een helder en duidelijk beeld te krijgen van een situatie of context**. Het doel is eerder **lineair**, terwijl we bij exploreren een ervaring eerder cyclisch of holistisch bekijken.

Bij analyseren gaan we voornamelijk aan de slag met ons **'hoofd'** en minder met ons 'gevoel'. Volgende vragen zijn daar voorbeelden van:

- Wie, wat, waar, wanneer, hoe?
 - Welke stappen zijn gezet? Wie doet wat?
 - Hoe kunnen we eenzelfde situatie een volgende keer aanpakken?
 - Welke tools helpen jou om krachtig om te gaan met racisme?
-
- **Exploreren** geeft ons de kans om **verschillende perspectieven te onderzoeken**, de andere kant van de medaille van de ervaringen te bekijken: welke wijsheid heeft het me gebracht, kennis, kunde, zelfkennis, ... De context of situatie is al helder. Exploreren helpt om **een soort 'speelsheid'** binnen te brengen in de ervaring. Het zorgt ervoor dat we op een vertrouwde manier een ervaring onder de loep nemen. We zoeken naar verschillende perspectieven, verschillende manieren van kijken naar de dingen. Als procesbegeleid.st.er helpen we de deelne.e.m.st.er(s) om **op een andere manier te kijken naar hun situatie**:
 - Wat ogenschijnlijk heel pijnlijk is, deed ons heel wat **krachtbronnen** ontdekken, aanboren en versterken. We geven zowel een plek aan het pijnlijke of traumatische deel als aan het deel in de persoon dat veerkrachtig(er) is (geworden).
 - **Schijn bedriegt**: we helpen om andere visies na te gaan of andere brillen op te zetten. Uit ervaring merken we dat de persoon die racistisch gedrag vertoont bij sommige deelne.e.m.st.ers overkomt als iemand die veel daadkracht heeft, die krachtig staat, agressief en zelfzeker is. Het doelwit voelt zich onzeker, zwak en het positief zelfbeeld brokkelt af. Tijdens het exploreren ontdekt het doelwit dat dit ook voorkomt bij de persoon die het racistisch gedrag heeft gesteld.
 - Exploreren betekent **erkennen dat het vertoond gedrag racistisch is**. Niet meer, niet minder. Het is zo. Het is ook de gevoelens, emoties en gedachten erkennen van de persoon. Door dit te erkennen stappen we uit de dynamiek van doelwit-

dader die nefast is voor de deelne.e.m.st.ers. Het gedrag van de ander is racistisch en dat erkennen we. Het doelwit is hierdoor gekwetst. Door deze erkenning kan het doelwit de keuze maken nog meer in zijn/haar kracht te gaan staan. Tijdens de sessies zoeken we samen naar manieren om hun veerkracht te herstellen. Voorbeelden van stappen of acties zijn:

- een melding maken van het incident
- de boodschap benoemen die het doelwit wil delen
- de emoties en pijn benoemen
- ...

Kortom, zowel analyseren als exploreren zijn bedoeld om tot inzicht te komen, om er kracht uit te putten, om opties of oplossingen te vinden.

7. Impactvol handelen

We bieden als procesbegeleid.st.er een Safe space aan die een ware shift teweeg kan brengen in de beleving van de deelne.e.m.st.ers.

- Dit houdt in dat wij de **Safe space als het ware dragen**. In het Engels gebruikt men de term 'holding space'. **Holding space** houdt in dat je als procesbegeleid.st.er present bent, volledig aanwezig. Zowel fysiek, mentaal als emotioneel ben je aanwezig tijdens de Safe space zodat de deelne.e.m.st.ers hun ervaringen ten volle kunnen omarmen. De focus ligt volledig op de **groepsdynamiek** en op **de deelne.e.m.st.ers zelf**. Een procesbegeleid.st.er is zich ook **bewust van zijn eigen (voor)oordelen en referentiekader** gedurende de sessie(s).
- De procesbegeleid.st.er creëert een ruimte, een **veilige plek waar ervaringen besproken en gedeeld** mogen worden. De procesbegeleid.st.er leidt het proces van op verhaal komen en ziet erop toe dat de deelne.e.m.st.ers zich veilig voelen. Er is ruimte en een gedragenheid die ervoor zorgt dat de deelne.e.m.st.ers zich kwetsbaar en krachtig kunnen opstellen.
- We helpen de deelne.e.m.st.ers **hun stem te laten horen**. We motiveren hen om hun verhaal te delen.
- We ondersteunen de deelne.e.m.st.ers om **mogelijkheden en kansen te zien**. We exploreren andere perspectieven. We ontdekken samen de kracht en het potentieel die ze dag in dag uit inzetten, het potentieel dat ze ingezet hebben. Dit helpt hen om de kracht in hun ervaringen een plek te geven, te erkennen, een stem te geven.
- We denken samen na over opties, mogelijkheden, acties. **We benoemen een eerste stap** die ze kunnen zetten na de Safe space.

8. Identiteit verbreden en herbelichten

Mensen die racistisch gedrag meemaken, voelen zich vaak overweldigd. Ze merken dat ze in een context zijn terecht gekomen die appel doet op hun huidskleur, levensbeschouwing en/of origine. Deze deelidentiteit komt op de voorgrond te staan in een context waarin zij, door het hebben van deze deelidentiteit, in een kwetsbare positie zitten. In die context heerst een dominant denken waar hun kenmerk als deelidentiteit onder spanning staat. Elk individu gaat hier anders mee om:

- **Vechten:** protest, overcompensatie, agressie, activisme, wantrouwen, vijandigheid
- **Vluchten:** verdringing, vluchten van zijn/haar eigenheid, isolatie, ...

- **Bevriezen:** blokkeren, onzekerheid, niet weten wat te doen, volzaamheid, slaafs handelen, in een depressie vervallen, ...

Deze copingsmechanismen hebben een **impact op het mentaal, emotioneel en sociaal welzijn** van het doelwit. Situaties van racisme zetten de veerkracht van de persoon onder druk. Dit kan zich uiten in racismestress en in het ergste geval racismetrauma (zie hierboven).

Als procesbegeleider is het daarom belangrijk om het zelfbeeld en de ideeën van deelnemers over zichzelf, de omgeving en de maatschappij te helpen verbreden.

C. Draaiboek Safe spaces begeleiden

! Dit draaiboek en de bijhorende powerpoint zijn vooral bedoeld ter inspiratie. Sessies zijn altijd maatwerk. Het draaiboek kan aangepast worden naargelang de omstandigheden en de groep.

- Een sessie na een ernstige racistische aanval is totaal anders dan met een groep die vooral gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt.
- Het is anders werken met doelwitten die vol emotie zitten dan met een doelwit die van zich afslaat.

Als procesbegeleid.st.er is het dus zaak **dit draaiboek te kneden naargelang de groep en de eigen inzichten en creativiteit.**



Heb je bij het toepassen van dit draaiboek nieuwe ervaringen opgedaan die je met ons wilt delen? **We staan open voor je feedback:** thomas@orbitzw.be

Inrichting van de ruimte:

- Zorg dat je een **aangename, rustgevende ruimte** kiest. Een ruimte die rust uitstraalt zodat de focus komt te liggen op het groepsgebeuren en het in dialoog gaan met elkaar.
- Je richt de ruimte in op een manier die **openheid en veiligheid scheidt**. Je kunt bijvoorbeeld werken met een kring van stoelen.

Aanpak en organisatie van de sessies:

De format die we hieronder hebben uitgewerkt, kun je geven in **minimum 2 sessies en idealiter 3 sessies van 2 à 3 uur**. De keuze van het aantal sessies hangt af van de tijd die je voorziet voor de Safe spaces.

Idealiter zijn er 3 sessies nodig om de deelne.e.m.st.ers voldoende inzichten mee te geven (deel over de dynamieken van racisme). Het is voorts belangrijk dat elke deelne.e.m.st.er de kans krijgt om op verhaal te komen. Met dit laatste bedoelen we dat we elk verhaal exploreren. De format heeft m.a.w. twee onderdelen:

1. De dynamieken van racisme
2. Samen op verhaal komen

Het deel "op verhaal komen" neemt het grootste deel van je traject in. Op de tweede (en derde) sessie start je best met een **check-in** om vervolgens aan de slag te gaan met de verhalen van de deelne.e.m.st.ers.

Je **kunt ook de formules hanteren** waar je tijdens de **eerste sessie** de **dynamieken van racisme** toelicht en **één verhaal**. Vervolgens kunnen deelne.e.m.st.ers zich inschrijven om verdiepend aan de slag te gaan met hun eigen verhaal (sessie 2 en 3).

Soms merkten we tijdens de try-outs dat sommige deelne.e.m.st.ers wat meer tijd nodig hebben om de inzichten uit de eerste sessie te verwerken. Ze haken dan af op de tweede of derde sessie. Na verloop van tijd zijn ze zelf vragende partij om aan de slag te gaan met hun verhaal.

Timing	Onderdeel	Thema	Doel	Tools
15'	Onthaal	Elke deelne.e.m.st.er verwelkomen die zich aanmeldt (online of offline)	<ul style="list-style-type: none"> • Ervoor zorgen dat alle deelne.e.m.st.ers zich veilig en welkom voelen. Het gaat om een thema dat hen mogelijk een gevoel van kwetsbaarheid doet ervaren. 	
2'	Start	Van zodra de groep voltallig is: <ul style="list-style-type: none"> • De deelne.e.m.st.ers hartelijk welkom heten in de Safe space • De procesbegeleid.st.er stelt zichzelf kort voor • Het programma toelichten voor vandaag <ul style="list-style-type: none"> ◦ De dynamiek van racisme toelichten ◦ Op verhaal komen 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem + duidelijkheid verschaffen over wat er zal gebeuren. Dit creëert ook veiligheid. 	Zie theorie over de Safe space
10'	Introductie	Een filmpje als intro: "Gedrag van racisme op de bus" OF "Deelname aan een wedstrijd"	<ul style="list-style-type: none"> • Het thema inleiden aan de hand van een context die voor iedereen herkenbaar is. • De impact van racistisch gedrag op het doelwit maar ook op de omstanders benoemen. De microkwetsuren die doelwitten van racisme ervaren, krijgen meer en meer herkenning en erkenning in de maatschappij. Ook omstanders gaan op zoek naar manieren om krachtig om te gaan met racistisch gedrag. 	filmpje gedrag van racisme op de bus filmpje deelname aan een wedstrijd
5'	Programma	<ul style="list-style-type: none"> • Met dit filmpje de brug maken naar het ontstaan van de Safe spaces. • Het doel en opzet van de bijeenkomst toelichten. • Enkele omgangsregels afspreken: benadrukken hoe we met elkaar omgaan, het belang van vertrouwen en veiligheid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het ontstaan van de Safe spaces kaderen. • De grondhouding die cruciaal is voor deze Safe space meegeven om veiligheid te laten ontstaan en toenemen. 	Voor de regels en principes: zie powerpoint

Timing	Onderdeel	Thema	Doel	Tools
20'	Voorstellingsronde	<p>Elke deelne.e.m.st.er stelt zich voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik maken van een ijsbreker: stel je voor aan de hand van een gereedschap (of een dier of plant). Dit helpt de deelne.e.m.st.ers om zichzelf op een veilige en creatieve manier voor te stellen. • Wat maakt dat je je hebt ingeschreven en vandaag hier bent? (Wat brengt jou hier?) • Waar wil je graag een antwoord op? Naar welke inzichten ben je op zoek? 	<ul style="list-style-type: none"> • De deelne.e.m.st.ers de kans geven om zichzelf op een heel bekrachtigende manier voor te stellen. • De openheid van de deelne.e.m.st.ers vergroten om verbindend verhalen te delen. • Verder bouwen aan een gevoel van veiligheid en vertrouwen. 	
30'	De dynamieken van racisme	<ul style="list-style-type: none"> • De dynamieken van racisme <ul style="list-style-type: none"> ◦ Feiten zijn feiten: Racisme is er. ◦ Hoe zien die dynamieken van racisme er nu eigenlijk uit: dominante denken. ◦ Wat is het effect hiervan op mensen die racisme ondergaan of meemaken? ◦ Wat maakt dat racisme zo hard binnenkomt? ◦ De lagen van racisme. • Filmpje van Nazmiye Oral 'Wat moet ik doen om er bij te horen?' <ul style="list-style-type: none"> ◦ Hoe ervaar je dit? Wat komt er bij jou op? ◦ Wat herken je hierin? • Dit filmpje maakt de brug naar het volgende thema: de effecten van racisme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht geven in wat racisme inhoudt. • De ervaringen van racisme een plaats geven door racisme als fenomeen te leren (h)erkennen. 	<p>Zie theorie en powerpoint</p> <p>De sense of belongingness: filmpje van Nazmiye Oral</p>
15'	De effecten van racisme	<p>De effecten van racisme toelichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Racismestress – Racismetrauma. • Racisme uit zich op 6 verschillende manieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewust maken over de impact van racisme. 	<p>Zie theorie en powerpoint.</p>

Timing	Onderdeel	Thema	Doel	Tools
1u	Samen op verhaal komen	<p>Samen op verhaal komen</p> <p>Het verloop van dit proces toelichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iedereen denkt aan een racisme-incident dat een indruk heeft gemaakt. • Persoon die het verhaal vertelt: <ul style="list-style-type: none"> ○ Licht het verhaal toe aan de andere deelnemers. ○ Keer terug naar de gevoelens en emoties die toen de bovenhand namen in je verhaal. • Luisteraar (groep of in duo): <ul style="list-style-type: none"> ○ Je luistert en laat het verhaal zijn. In het begin stel je geen vragen. ○ Na het verhaal kan je vragen stellen en samen exploreren. <p>Best verwijzen naar de omgangsregels die in het begin werden afgesproken (hoe we met elkaar omgaan)</p> <p>Het verhaal kan een deelnemer als volgt opbouwen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie, wat, waarover ging het, waar, wanneer? 2. Wat na het incident? Welke stappen werden ondernomen? 3. Welke effecten hadden die ervaringen op jou? 4. In welke mate ervaar je dit als een vorm van stress en/of trauma? 5. Welke ideeën, gevoelens, overtuigingen, visies zijn hierdoor verdwenen/op de achtergrond gegaan? 6. Welke houdingen, visies, overtuigingen heb je hierdoor aangenomen? <p>Dit deel neemt veel tijd in beslag. Het is belangrijk om voldoende tijd over te laten voor een plenair gedeelte en de afronding. De andere verhalen die nog niet aan bod zijn gekomen, exploreren we in de tweede (en derde) sessie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen erkennen in hun ervaringen. • Mensen nieuwe inzichten geven over hun copingmechanismen, krachten en mogelijkheden. • Het groepsgevoel stimuleren: je bent niet alleen met wat je meemaakt. 	<p>Post-its of A3-blad</p> <p>Online: miro.com of een ander programma waar je informatie overzichtelijk kunt noteren</p>

Timing	Onderdeel	Thema	Doel	Tools
	Samen op verhaal komen (vervolg)	<p>Samen op verhaal: in grote groep of in subgroepen?</p> <p>Deze keuze hangt af van de groepssamenstelling en de draagkracht van de deelne.e.m.st.ers.</p> <p>De draagkracht kun je herkennen door het volgende te observeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De groepsdynamiek. • De lichaamstaal van de deelne.e.m.st.ers. • De mate waarin ze durven praten over hun ervaringen. • De mate van interactie met elkaar en met jou als procesbegeleid.st.er. <p>Soms heb je groepen waar de deelne.e.m.st.ers heel vlot praten waardoor er een openheid is om met elkaar in dialoog te gaan. Hun veerkracht is sterk genoeg om dit in subgroepen te doen.</p> <p>Er zijn groepen waar je als procesbegeleid.st.er de deelne.e.m.st.ers begeleidt omdat zij zich onvoldoende veilig of veerkrachtig voelen om in aparte groepjes met elkaar hun verhalen te delen. Een kleinere groep vergroot het gevoel van veiligheid en vertrouwen.</p> <p>Ook de beschikbare tijd en de groeps grootte spelen een belangrijke rol. Hoe groter de groep, hoe minder tijd er is voor elk verhaal en hoe zinvoller het is om in subgroepen te werken.</p> <p>Als je met meerdere procesbegeleid.st.ers bent, kun je elk een groepje van max. 5 mensen nemen om het proces mee te faciliteren.</p>	Zie vorig onderdeel.	
20'	Inzichten met elkaar delen	<p>Plenair: Samen in gesprek gaan en inzichten delen met elkaar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is uit jullie gesprek gekomen? 2. Wat zag je aan de houding van de andere op het moment dat het incident werd toegelicht? 3. Waar heb je spanningen gevoeld in het lichaam? 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen erkennen in hun ervaringen. • Mensen nieuwe inzichten geven over hun copingsmechanismen, krachten en mogelijkheden. • Het groepsgevoel stimuleren: je bent niet alleen met wat je meemaakt. 	<p>Powerpoint: slide met richtvragen</p> <p>Gevoelens benoemen aan de hand van het Emotiewiel</p>

Timing	Onderdeel	Thema	Doel	Tools
	Inzichten met elkaar delen	<p>4. Als je die spanning kunt linken aan een emotie, welke zou dat zijn? (angst, kwaadheid, ...)</p> <p>5. Zijn er nieuwe inzichten die naar boven zijn gekomen? Welke krachtbronnen heb je ontdekt?</p> <p>6. Hoe was het voor de gesprekspartner om het verhaal van de andere aan te horen? Wat was herkenbaar?</p> <p>7. Wat neem je mee uit deze oefening voor jezelf?</p> <p>Bij deze vragen kun je werken met post-its of met een A3-blad waarop je de antwoorden noteert.</p> <p>Je kunt er ook voor kiezen om een vaste structuur te hanteren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het individu (intra-persoonlijk): vragen over de beleving van het individu stellen. 2. Het individu en de ander: vragen over het contact of de wisselwerking tussen 2 deelne.e.m.st.ers groeperen. 3. Het individu en de groep: vragen over de interactie tussen mensen en het groepsproces, en het effect daarvan op elkaar. 4. Het individu en de maatschappij/de samenleving: wat zijn institutionele en juridische en andere mogelijkheden om stappen te zetten? 		
10'	Afronding en check-out	<p>Nagaan hoe de deelne.e.m.st.ers het proces hebben ervaren. Je kunt vragen aan de deelne.e.m.st.ers om in 1 of 2 zinnen hun ervaring te delen. Op die manier komt iedereen aan bod.</p> <p>Na de sessie kun je een evaluatieformulier sturen naar alle deelne.e.m.st.ers waarin je verdiepend kunt bevragen.</p> <p>Vragen die je kunt stellen en waarop ze een antwoord kunnen formuleren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe heb je deze sessie ervaren? • Wat neem je vandaag mee voor jezelf? • Welke vragen zijn beantwoord? • Waar zit je nog mee? • Waar wil je dat we dieper op ingaan? • Wat moeten we zeker meenemen om toekomstige deelne.e.m.st.ers te inspireren? 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht verwerven in hoe de vorming was voor de deelne.e.m.st.ers. • Suggesties horen voor volgende sessies. • Afronden. 	