



## HOE ZET JE JE ORGANISATIE IN BEWEGING

### met WOORDEN over migratie en superdiversiteit?

#### Ter inleiding

Nogal wat sociaal-culturele organisaties blijven ons melden dat zij op zoek zijn naar instrumenten om meer intercultureel en inclusiever te werken. Ze willen betere aansluiting bij mensen met een migratieachtergrond en willen die als doelgroep bereiken. Vaak sluiten ze af met: "We zijn eigenlijk nogal een 'witte organisatie'." Daarnaast meldden mensen met een migratieachtergrond ons dat ze zich niet herkennen in de communicatie van organisaties en zich (o.a. daardoor) niet erkend voelen. Er ontbreekt een gevoel van wederkerigheid en inzicht in beleving. Zelfs bij organisaties die solidariteit en gelijkwaardigheid per definitie hoog in het vaandel voeren.

Na 20 jaar stellen we vast dat er goede voorbeelden zijn, maar dat ze - ondanks de incentives vanuit overheden - niet in verhouding staan tot de blijvende groei van superdiversiteit - in Vlaanderen en Brussel.

Vanuit die vaststellingen is ORBIT enthousiast blijven zoeken naar nieuwe wegen om verbetering te bewerkstelligen. Met deze korte nota willen wij in vogelvlucht een nieuw instrument aanreiken en wie zoekt naar een aanpak er warm voor maken.

Vanuit die vaststellingen is ORBIT enthousiast blijven zoeken naar nieuwe wegen om verbetering te bewerkstelligen. Samen met collega-organisaties zijn we blijven zoeken aan de hand van maatwerk, nota's, oefeningen en dialoog in de werkomgeving, met vrijwilligers, beroepskrachten en achterban. Enkele jaren geleden kwam het Other Talk project op de proppen. Dit gaf ons de gelegenheid op zoek te gaan naar nieuwe wegen van aanpak. Met deze korte nota willen wij in vogelvlucht een nieuw instrument aanreiken en wie zoekt naar een aanpak er warm voor maken.

#### Waarover gaat het?

Enkele jaren geleden werd een initiatief genomen onder de noemer [Other Talk](#). Other Talk omschrijft haar doel als volgt: *Other Talk is een zoektocht naar hoe we het gesprek over migratie opnieuw genuanceerd met elkaar kunnen te voeren. Concreet zoeken we naar communicatie die verbindt en tegelijkertijd overtuigend een hoopvolle en positieve visie op migratie uitdraagt.*

Middenveldorganisaties – vooral zij die al sterk rond migratie en superdiversiteit werken – konden een projectaanvraag indienen om dat doel mee te realiseren. Daarnaast ontwikkelden ze een [interessante reeks instrumenten](#) die ook door anderen ingezet kunnen worden.

ORBIT vzw kreeg financiële ondersteuning om het project **Een ander narratief over migratie & superdiversiteit | een opstap naar nieuwe vormen van solidariteit** te realiseren. Daarmee konden ORBIT vzw, Broederlijk Delen en Welzijnsschakels van eind 2021 tot midden 2023 een veranderings- en bewustwordingstraject afleggen rond verbindende communicatie met betrekking tot migratie en superdiversiteit. Met en over mensen met en zonder migratiegeschiedenis. **De focusvragen waren: Wat zeggen woorden, beelden en toespraken die nu gehanteerd worden door de organisaties over migratie en superdiversiteit? Hoe worden die ervaren door mensen - met en zonder migratieachtergrond? Als het schuurt of onprettig klinkt of aanvoelt, hoe zou het anders kunnen?**

De brochure '[Woorden in Beweging](#)', een lexicon over spreken en schrijven over migratie en superdiversiteit is een zichtbaar resultaat, met getuigenissen en toelichting. Het is een zeer tastbare output. Een ander resultaat is deze **procesbeschrijving van het traject** met zicht op de impact, uitdagingen en mogelijkheden.

**We stelden met dit project vast dat** een middenveldorganisatie - door personeel, vrijwilligers, bestuurders, leden en/of achterban bewust te maken van de verbindende of uitsluitende kracht van woorden die verbonden zijn met spreken over migratie en superdiversiteit en/of met mensen met een migratiegeschiedenis - direct en indirect meewerkt aan:

- de strijd voor gelijkheid en evenwaardigheid tussen mensen met en zonder migratiegeschiedenis.
- nuance en depolarisering van het maatschappelijk debat.
- een extra draagvlak voor een inclusief en rechtvaardig samenleven.

### **Wat zijn de voorwaarden om goed te starten?**

Het is **noodzakelijk** dat organisaties die dit project willen uitvoeren minstens een uitgesproken en neergeschreven intentie formuleren rond het effectief inzetten op:

- het voeren van een intercultureel organisatiebeleid
- het aanpakken van racisme
- een inclusieve communicatie (o.a. op vlak van superdiversiteit en migratie)
- een inclusieve organisatiecultuur en/of dekolonisering

Het is een **absolute meerwaarde** voor het project als:

- beroepskrachten, (bestuurs)vrijwilligers en best ook leden en/of achterban betrokken worden in bottom-up traject
- de overtuiging er is dat een middenveldorganisatie impact kan hebben op verbindende communicatie van burgers
- de overtuiging leeft dat verbindende en gelijkwaardige communicatie over en met mensen met een migratiegeschiedenis bijdraagt aan gelijkheid, depolarisering, evenwaardigheid, rechtvaardigheid en inclusiviteit
- een medewerker als erkend referentiepersoon wordt aangesteld voor deze thematiek.

Met wat volgt over het verloop van het proces en de geleerde lessen, wil ORBIT vzw een aanzet, vertrouwen en houvast bieden aan organisaties die eenzelfde traject willen doorlopen.

## Theorie, praktijk en onze keuze

Toen we startten met het traject gingen we uit van het [algemene theoretische Other Talk kader](#), gebaseerd op onderzoek en bestaande tools rond framing en narratieven met betrekking tot migratie en superdiversiteit.

Het uitgangspunt en de veronderstelling bij Other Talk is: als een organisatie weldoordacht en met (nieuwe) kennis van zaken verbindende narratieven rond migratie en superdiversiteit gebruikt, dan heeft dat zeker impact op het denken, spreken en handelen van burgers naar mensen met een migratiegeschiedenis en tegenover migratie en superdiversiteit in het algemeen.

De Other Talk-theorie is sterk, er zijn vormingstools en bedreven experts, maar we stelden vast dat de geïllustreerde kennis over verschillende narratieven rond migratie en superdiversiteit niet tastbaar genoeg was en te ver stond van de beleving en ambitie van de deelnemers in onze procesbegeleiding. In gespreksessies leidde dat steevast tot een "OK, ergens wel boeiend en te begrijpen, maar wat doen we hier nu mee?"

### Theorie en praktijk

We stapten af van het overbrengen van die theoretische kaders en startten met de voorbereiding van meer **concrete acties. Acties die moesten leiden tot bewustwording en verandering, de samenstelling van een lexicon, analyses van de gangbare communicatie, het detecteren van (opleidings)noden en het formuleren van beleidsadviezen aan de leiding van de organisatie.**

Het waren die praktische activiteiten en opdrachten die zorgden voor een snel stijgend enthousiasme binnen de organisatie(s). Het traject en de doelstellingen werden er bevattelijk en zichtbaar door. **Concreet in dialoog gaan over 'de woorden' en 'het woord- en beeldgebruik' werd dé methodische basis van bewustwording en verandering.** Door woorden en woordgebruik – over migratie en superdiversiteit – op de dialoogagenda te zetten, kwam er ook beweging in de organisatie. **Taal werd de hefboom voor structurele verandering.**

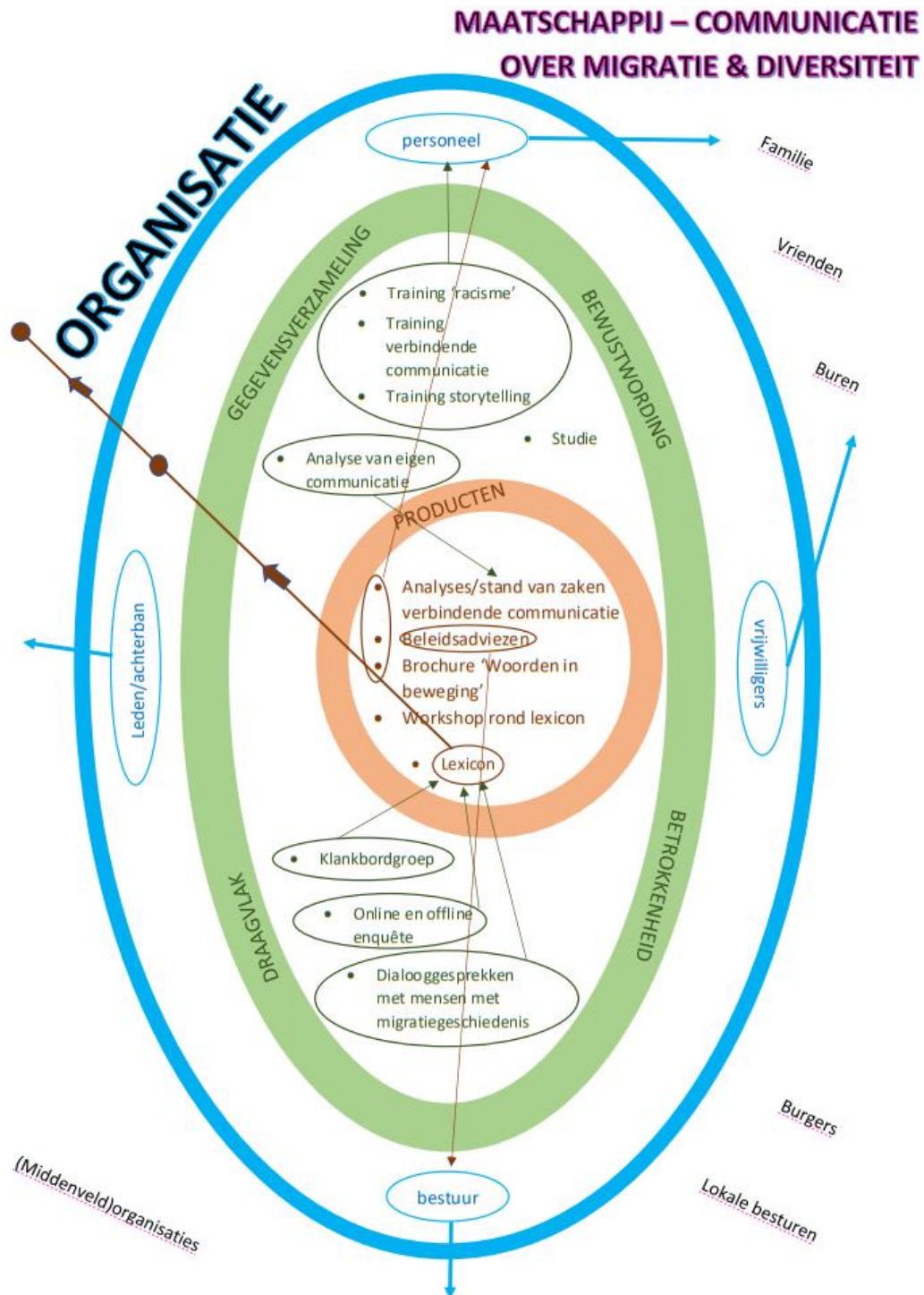
Dat is niet zo verwonderlijk. **Óver woorden spreken is immers een veilige insteek.** Wie dat doet, hoeft zijn eigen keuzes en mening, ook eventuele schaamte of onwetendheid, niet meteen kenbaar te maken. Een woord is tastbaar, herkenbaar, bevattelijk of makkelijk uit te leggen. Als gesprekken óver woorden bovendien binnen een **veilige ruimte** kunnen plaatsvinden, en er is voorzien in een **'liefdevolle' begeleiding**, dan groeit de durf om je te uiten. Er wordt dan helder gecommuniceerd over het éigen alledaagse woordgebruik en dat van een ander, de twijfels daarrond, en dus ook over woorden die onder het vel kruipen of die schuren. De zoektocht naar hoe iets eventueel anders kan gezegd of benoemd worden, het proberen en soms de schaamte, komen op tafel. Maar ook waarom iemand soms overtuigd is, dat er maar één woord het definitieve juiste is. Als je na deze dialoog komt tot een woordenconsensus, is er ook een verbreed draagvlak. Vooral als de woorden vanuit verschillende perspectieven werden gewikt en gewogen.

### Win-win binnen-buiten

Personeel, vrijwilligers, leden en/of achterban zijn – binnen een organisatie - de eerste boodschappers. Al die actoren communiceren ook over de organisatie en wat daar gebeurt of gezegd wordt, naar hun familie, vrienden, collega's en vrijwilligers die actief zijn in andere organisaties,... De investering die we doen door een (grote) organisatie mee te nemen in een woorden-reflectie heeft daarom een interne en externe verbindende en depolariserende impact op het maatschappelijke debat rond migratie en superdiversiteit.

## HET PROCES IN DE PRAKTIJK

We willen je in wat volgt zicht geven op het procesmatig verloop van het project aan de hand van een aantal tips voor als je zelf aan de slag wil. In deze tekening wordt samengevat welke beweging het project binnen en buiten een organisatie kan teweegbrengen.



## 1. Maak een portfolio en wissel uit over het reeds bestaande communicatiemateriaal

Maak met de organisatie een portfolio van bestaande on- en offline communicatieproducten met een link naar migratie en/of superdiversiteit. Steek er tekst- en beeldmateriaal, maar ook toespraken of mondelinge inleidingen bij van de organisatie gebonden activiteiten.

Een paar voorbeelden:

- Communicatie van een lokale vereniging/afdeling over een geplande creatieve activiteit met workshops gegeven door of met o.a. mensen met een migratiegeschiedenis
- Het reisverslag van twee vrijwilligers met ervaringen over hun inleefreis in een partnerland van Broederlijk Delen in het Afrikaanse continent.
- Een artikel in een publicatie van Welzijnsschakels over een gesprek met mensen met een migratieachtergrond met armoede-ervaring over hun huisvestingsnoden.
- De toespraak van de directeur bij het lanceren van de campagne voor meer interculturele uitwisseling.
- De beelden die gebruikt worden in folders en op de website van de verschillende organisatieniveaus.

De inhoud van de portfolio wordt ter kritische bespreking voorgelegd aan een (superdiverse) groep vrijwilligers en beroepskrachten. Betrek hierbij opnieuw alle organisatieniveaus. Dit kan gaan om bestuursvrijwilligers, beroepskrachten en vrijwilligers van zowel nationale, regionale als lokale afdelingen. Er wordt tijdens de screening bijzondere aandacht besteed aan de woorden/beelden die verband houden met migratie en supersdiversiteit.

- Welke bijklank, indruk, emotie, informatie, ... roepen de gebruikte woorden op?
- Is er sprake van onprettig of schurend woordgebruik?
- Wat lijkt 'niet meer van deze tijd' of 'niet gepast'? Wat kan anders?

Het verslag van deze uitwisseling geeft een eerste en gedragen indicatie over wat om verbeteracties vraagt of nader onderzoek behoeft. Tegelijkertijd draagt het bij aan bewustwording, motivatie en bekendheid van het project. "Eindelijk, we kunnen het hier eens over hebben.", zei een deelnemster na afloop van zo'n sessie.

## 2. Organiseer trainingen en groepsessies voor beroepskrachten door/bij derden

Nodig in het kader van het project personeelsleden vrijblijvend uit om deel te nemen aan enkele interne en externe vormingsessies over dit thema. Indien praktisch haalbaar wordt een gelijkaardig aanbod ook voor bestuursleden/vrijwilligers georganiseerd.

Het kan concreet gaan over een opleiding:

- Storytelling (omdat ons dat leert luisteren naar het verhaal van mensen met een migratieachtergrond)
- waardengericht communiceren (omdat ons dat leert communiceren vanuit gedeelde waarden)
- bondgenotenstrategie in het omgaan met racistisch taalgebruik en gedrag (omdat ons dat leert luisteren naar 'het punt' waar het voor degene die het gedrag stelt werkelijk over gaat)

- omstaanderstraining in het omgaan met racisme (op de werkvloer/ in de vereniging) (omdat ons dat helpt effectief medestander te worden van wie gekwetst wordt door racisme)
- een lezing en/of gespreksmoment rond dekolonisering (omdat het ons streven naar gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid aanwakkert).

Of nog: organiseer een bezoek aan tentoonstellingen, lezingen, theatervoorstellingen... die met het thema verband houden. Zet nadien een reflectiesessie op over narratieven en woordgebruik rond migratie en superdiversiteit, gesprekken over thema's als inclusie, racisme, dekolonisatie. Dit verhoogt de betrokkenheid, bekendheid, zorgt voor incentives en houdt het vuur warm.

### 3. Maak en verspreid een enquête over woordgebruik online

Ontwikkel een uitgebreide online-enquête gericht op het vergroten van het draagvlak voor solidariserende communicatie over migratie en het gebruik van woorden en verhalen.

Door een brede groep deelnemers te betrekken (gebruikers, vrijwilligers, beroepskrachten en bestuurders) zet je niet alleen aan het denken, maar grasduin je naar het aanvoelen van de woorden, andere woorden en evenzeer alternatieven. Het maakt ook duidelijk welk draagvlak er is om nieuwe keuzes te maken. Wat al applaus oogst of boegeroep. Waar de angels zitten en de weerstand het grootst zal zijn.

De input door de deelnemers zal helpen bij de rapportage over actuele verbindende en solidariserende communicatie, voor het lexicon, maar bovenal zet deze enquête het project op de kaart als belangrijk werkterrein voor de organisatie. Het zorgt voor grote impact op het belang en de bekendheid van het thema. Een voorbeeld van de enquête is beschikbaar.

Opmerking: een dergelijke enquête vereist een zeer intensief en voorbereidend traject. Bovendien is er een groot verschil in respons per organisatie.

De vraag die elke organisatie zich moet stellen is: Is een online enquête de juiste werkvorm voor het publiek dat wij bereiken? Zijn de randvoorwaarden voldoende vervuld om met dergelijke methodiek aan de slag te gaan?

Is dit niet het geval dan kunnen andere methodieken ingezet worden: korte gesprekken via telefoon, focusgroepen, een herhaling van bovenstaande (eventueel verkorte) oefening op reeds geplande momenten met lokale afdelingen

Welzijnsschakels zette daarna in op tandemgesprekken waarbij de tijd en de ruimte werd genomen om iemand met en zonder migratiegeschiedenis samen te brengen en het gesprek te voeren rond woord- en taalgebruik. Ook dit is een methodiek die andere organisaties kunnen gebruiken.

En let wel: niet iedereen is 'e-vaardig' en kan goed om met online enquêtes. Bepaalde vrijwilligers apprecieerden het dat de enquête ook mondeling werd afgenomen en besproken.

Maak hier kennis met een **enquêteformulier** dat wij hanteerden naar de organisatie Broederlijk Delen. ([zie bijlage 1](#))



#### 4. Investeer in (tussentijdse) groeps- en uitwisselingsgesprekken

Er zijn veel gelegenheden om – ook in het kader van algemene vergader- en overlegmomenten - een begeleid gesprek te voeren onder beroepskrachten over verbindende communicatie over migratie en superdiversiteit. Het zou een normaal agendapunt op een terugkerend teamoverleg kunnen worden of zo geïntegreerd geraken dat het de facto ter sprake komt.

In een aantal organisaties is het gebruikelijk dat campagnemateriaal, slogans, tekstfragmenten, scenario's,... intern getoetst of geëvalueerd worden. Ook dat zijn goede gelegenheden om het communicatiebeleid en het woordgebruik te screenen en eventueel bij te sturen.

Is je organisatie superdivers en inclusief qua samenstelling, dan is het nuttig om de toets bewust voor te leggen aan mensen met een migratieachtergrond. Is dat (nog) niet zo, dan kan je ook extern toetsen.

Voorts kan je de basistools van Other Talk gebruiken om gesprekken te stofferen. Vooral [deze brochure](#) helpt daarbij (oefening van pagina 16 tot 21).

#### 5. Lexicon Woorden in Beweging heeft waarde op zich, maar vervangt het proces niet

Het [lexicon 'Woorden in Beweging'](#) is één van de meest tastbare producten van ons projectproces. Je kan het nu bestellen en zijn weg laten vinden in jouw organisatie als een werktekst. Het kan het keuzeproces voor bepaalde woorden en begrippen zeker ondersteunen.

We raden aan om niet alleen de woorden te kopiëren uit het lexicon. Het was ook voor ons een eindproduct, maar vervangt het proces zeker niet. Het is beter samen te groeien in het nieuwe woordgebruik en dit bestaande lexicon daarvoor te gebruiken.

Je kan aan de hand van het lexicon een **workshop** organiseren. (Zie [bijlage 2](#), [3a](#), [3b](#))

#### 6. Geef tips voor kadervorming aan medewerkers en vrijwilligers

Maak je medewerkers en vrijwilligers warm om – rond dit thema - verder te studeren, te lezen, deel uit te maken van lerende netwerken, in hun omgeving te luisteren, webinars te volgen en media en actualiteit te volgen. Daag hen uit om dit te delen met anderen.

### WAT ZIJN VOORWAARDEN OM DE IMPACT TE VERHOGEN?

#### Betrokkenheid van mensen met migratieachtergrond

Nogal wat sociaal-culturele organisaties of organisaties uit de amateurkunsten zijn 'witte organisaties'. Dat maakt de inspanning om voor dit project mensen met een migratiegeschiedenis te betrekken niet makkelijker. Maar het is wel een must om die betrokkenheid op één of andere wijze te organiseren. Anders blijft het een heel onpersoonlijke en afstandelijke dialoog over woorden, zonder te horen hoe degenen over wie het effectief ook gaat, daarmee omgaan.

#### De 'installatie' van leiderschapsfiguren

Het is zeer de moeite om na te gaan wie zich in de organisatie wil specialiseren in verbindend spreken en schrijven over migratie en superdiversiteit. Als er zo iemand is, of die functie wordt gecreëerd dan werkt dat versterkend en is duurzaamheid garandeert.

Idealiter is dat een 'Other Talk'-projectmedewerker. Zij/hij/die motiveert, inspireert, bewaakt de opgebouwde kennis, brengt het thema ook onder de aandacht van collega's die andere

taken hebben dan (externe) communicatie (onderwijs, beleid, communicatie,...), organiseert vorming en intervisie,... Zij/hij/die heeft een belangrijke verantwoordelijkheid voor duurzame motivatie en blijvende verspreiding.

### Tastbaar en praktisch maken

We hebben veel tijd besteed aan onderzoek, delen, gegevens verzamelen, behoeften in kaart brengen, het beweegbare midden definiëren, enzovoort. Hierdoor ontstond na verloop van tijd een spanning tussen projectcoördinatie en al wie in de organisatie bijdraagt aan het bewust maken, zoeken en leveren van informatie.

Door gesprekken te voeren en door mensen te bevragen, ontdekten of formuleerden ze bestaande noden, kwamen nieuwe vragen naar boven. Het proces creëerde verwachtingen bij bestuursvrijwilligers, beroepskrachten en vrijwilligers waar op korte termijn geen antwoord op werd geformuleerd. De vraag naar vormingen, brochures en/of handvaten is herhaaldelijk gesteld.

"Vertel me nu eens wat ik moet doen, wat ik kan, hoe ik me kan verbeteren, wat ik nu wel of niet kan zeggen, hoe ik het 'moet' zeggen, wat dit me allemaal op korte termijn te bieden heeft...", waren veelgehoorde vragen.

Het zichtbaar maken van het bewustwordingsproces, het temporiseren van verwachtingen naar concrete handvatten en het helder weergeven van een planning zorgt in dat geval voor rust. Maar het bleef altijd een oefening tussen 'nemen' en 'geven'. Tussendoor zorgen voor een zeer concrete vorming die ingaat op de gestelde noden kan ervoor zorgen dat mensen zich betrokken blijven voelen bij het proces en zich blijven engageren. Bijv. door het organiseren van een vorming 'omgaan met racisme',... .

### Vuur warm houden

Elke gelegenheid is goed om het vuur warm te houden. Dat kan door expliciet tijd te maken tijdens een vergadering voor intern/extern woordgebruik, een rubriek 'woordgebruik' in een interne nieuwsbrief op te nemen, een bezoek/activiteit ten gepaste tijden, succesverhalen doorsturen naar collega's en vrijwilligers, vertellen over impact en verandering, getuigen van verandering 'voor de micro' brengen.

Daarnaast zijn onverwachte maatschappelijke gebeurtenissen – lokaal, nationaal of internationaal – waar thema's als migratie en superdiversiteit mee verbonden zijn, kansen om naar buiten te treden met verbindende communicatie rond die thema's. Dat kan in visieteksten, opiniestukken, een campagne, een mailing binnen de organisatie enz. Een voorbeeld is een ORBIT-initiatief naar aanleiding van de [verhoogde aankomst van mensen uit Oekraïne](#) door de oorlog of [een bijdrage over 'woke'](#) toen dat debat werd gelanceerd.

## TENSLOTTE

ORBIT legt deze werknota in jullie handen. Wij zijn ervan overtuigd dat de groep rond Other Talk en al wie de sociaal-culturele organisaties en de amateurkunsten in Vlaanderen en Brussel ondersteunen, hier een belangrijke kans in zien om vanuit 'het woord' organisaties intercultureel en inclusief in beweging te krijgen.

*Met dank aan de directies, bestuursleden, medewerkers en vrijwilligers van Broederlijk Delen en Welzijnsschakels voor een heel fijne samenwerking.*



**Redactie:**

Ruben Wullaert – voorheen Other Talk - projectmedewerker bij ORBITvzw

Didier Vanderslycke – coördinator ORBITvzw

Dank aan Lut Vanden Bouverie voor het nalezen ☺.

11 november 2023

Contact: [info@orbitvzw.be](mailto:info@orbitvzw.be)

