



ORBIT^{VZW}

BONDGENOOT IN
SUPERDIVERSITEIT
EN MIGRATIE

Omstaanderstraining microagressies

Studiedag Hand in Hand vzw

27.11.24

WWW.ORBITVZW.BE

volg ons op





ORBIT^{VZW}

BONDGENOOT IN
SUPERDIVERSITEIT
EN MIGRATIE

- interlevensbeschouwelijke solidariteit
- rechtvaardig migratiebeleid
- participatie en verbinding
- effectieve aanpak van racisme
- de nieuwe burens

Enkele aandachtspunten voor een goed verloop

- We spreken in ik-vorm
- We nemen elkaars ervaringen serieus
- We laten elkaar uitspreken
- Wat hier besproken wordt, blijft hier
- Iedereen mag ervaringen delen, niemand moet ervaringen delen
- We zijn allemaal aan het leren
- Een time-out mag

Racisme...

Een interimbureau gebruikte jarenlang de code 'BBB' (Bleu Blanc Belge) om duidelijk te maken dat een bedrijf geen mensen met een migratiegeschiedenis wou.

Ik wil niet door een bruine behandeld worden!

Mijn dochter moet niet met een zwarte afkomen!

Bij slechte schoolresultaten mogen leerlingen zonder migratieachtergrond hun jaar opnieuw doen, terwijl leerlingen met migratieachtergrond vaker naar het beroepsonderwijs doorverwezen worden.

Vuile ...

Efia belt om een huis te komen bezoeken. "Het is al verhuurd", antwoordt het immokantoor. Wanneer haar vriend Johan de dag erna belt, mag hij op bezoek komen.

Van alle bevolkingsgroepen hebben mensen van Subsaharaans Afrikaanse afkomst het vaakst banen die niet overeenkomen met hun opleidingsniveau.

Ze willen zich niet aanpassen...

Oei, migranten op de hoek van de straat. Dit is verdacht

Racisme...

Elk gedrag, **alle** wetten en regels,
alle ideeën

waarbij mensen andere mensen
ongelijk behandelen of beoordelen

op basis van
**afkomst, nationaliteit, huidskleur,
kledij, naam, religie, taal...**

in plaats van **op wie ze echt zijn**

Bij slechte schoolresultaten mogen leerlingen
zonder migratieachtergrond hun jaar opnieuw
doen, terwijl leerlingen met migratieachtergrond
vaker naar het beroepsonderwijs doorverwezen
worden.

Van alle bevolkingsgroepen
hebben mensen van
Subsaharaans Afrikaanse
afkomst het vaakst banen die
niet overeenkomen met hun
opleidingsniveau.

**Een interimbureau gebruikte
jarenlang de code 'BBB'
(Bleu Blanc Belge) om
duidelijk te maken dat een
bedrijf geen mensen met
een migratiegeschiedenis
wou.**

**Oei, migranten op de hoek
van de straat. Dit is
verdacht**

**Ze willen zich
niet
aanpassen...**

Ik wil niet door een bruine behandeld worden! Vuile ...

Mijn dochter moet niet met een zwarte afkomen!

Racisme...

- **structureel**
- **meer discriminatie** van mensen met een migratiegeschiedenis
- heeft **met macht te maken**
- **witheid als norm**
- heeft een **geschiedenis**



Microagressies

Ben jij verplicht om een hoofddoek te dragen?

José's naam wordt zeer vaak verkeerd uitgesproken

Waar kom je echt vandaan?

**Wat is je mening over die terreuraanslag ?
(tegen een moslim)**

Wauw, werk jij hier als ingenieur!

Loubna draagt een hoofddoek. Ze wordt vaak aangestaard wanneer ze op het werk is.

Amai, je spreekt al mooi Nederlands

Wat vind jij van Erdogan?

Je bent zo exotisch

Die komen altijd te laat,
Dat is zo in hun cultuur.

Mogen jullie alles eten?

Microagressies

niet zo micro als je denkt



Je hebt zo'n schattig accent.

Definitie: **subtiel** racistisch gedrag dat vaak **onbedoeld** en **onbewust** een **kwetsend** effect heeft en **vooroordelen** in stand houdt



Jij hebt een universitair diploma behaald? Respect!



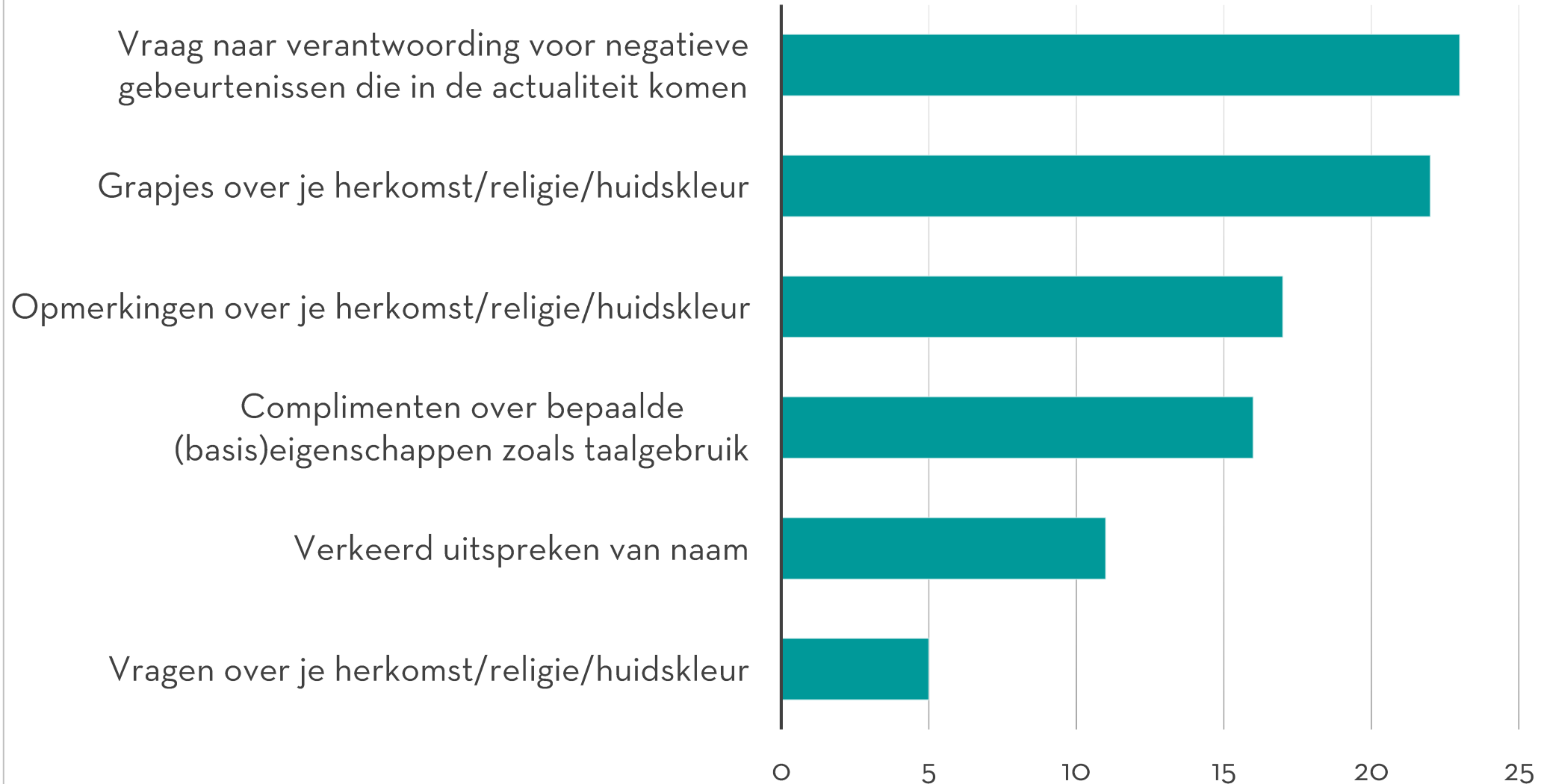
Jij bent wel een progressieve moslima

Microagressies

niet zo micro als je denkt

- Impactvol! **Frequentie** en **alle levensdomeinen**
- Kenmerken: uitzondering, veralgemening, exotisme, invalidering → gevoel van **er niet bij horen**
- Intentie ≠ Effect
- Racistische handeling ≠ racistische persoon
- Onbedoeld **≠ niet verantwoordelijk**

Wat ervaart u als storend gedrag op de werkvloer? (LEVL)



Casussen

Faiza komt een nieuw contract tekenen op de personeelsdienst. Ze wordt binnenkort diensthoofd. Ze vindt het lokaal niet meteen en spreekt iemand aan. De dame antwoordt: "*Komt u een contract ondertekenen als administratief of technisch personeel?*"

Casussen

Een werknemer van kleur wordt vaak niet genoemd bij discussies over successen binnen een team, collega's zonder migratiegeschiedenis wél.

Grenzen stellen via verbindende communicatie

1. Gedrag **observeren**

“je zei
...”

2. Je **gevoelens** uiten

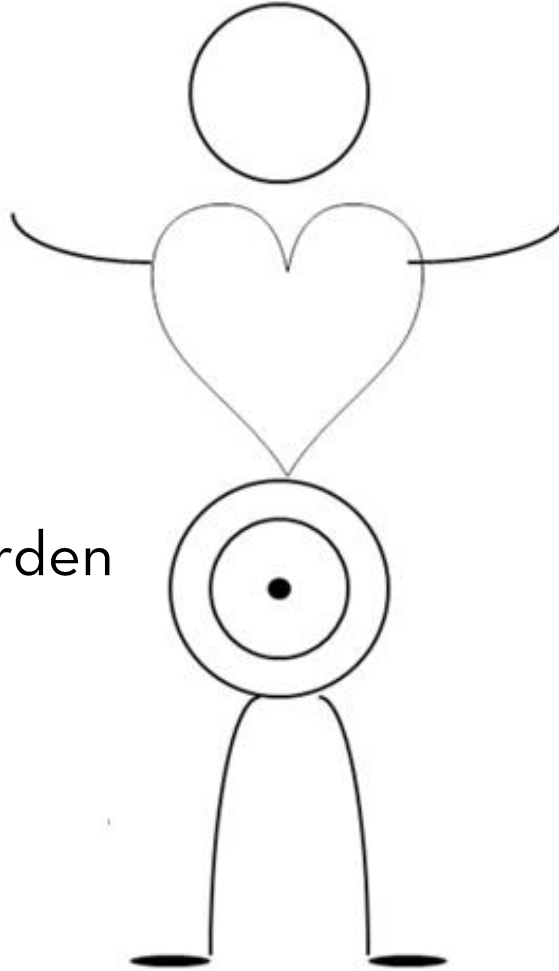
“dit kwetst me”

3. Je **behoefte**n verwoorden

“ik wil me veilig voelen”

4. Een **verzoek** maken

“zou je in de toekomst
kunnen...?”



zonder oordeel of interpretatie

ipv “je bent een racist” of “hij
wil me bewust kwetsen”

in “ik-vorm”

ipv “jij kwetst me”

zonder acties

ipv “je moet zorgen
voor mijn veiligheid”

zonder te dwingen

ipv “je moet ...”

Casussen

Op het werk krijgen twee collega's met een hoofddoek vele nieuwsgierige vragen over de islam.

Casussen

Een schepen met een migratieachtergrond maakt regelmatig mee dat mensen in zijn bureau binnenkomen en vragen: *“Kunt u me zeggen waar de schepen is?”* of *“Kunt u even in de agenda van de schepen kijken of hij beschikbaar is?”*

Casussen

Op de website van een vakbond staan alleen maar foto's van witte mensen. Nochtans zijn er heel wat vakbondsafgevaardigden met een migratiegeschiedenis.

Casussen

“Mag ik eens aan je haar komen?”

Casussen

“Als je maar goed genoeg je best doet, zal je wel opklimmen in ons bedrijf”

Casussen

Een teamleader heeft op vergaderingen de neiging om collega's met migratiegeschiedenis vaker te onderbreken dan collega's zonder.

Casussen

Een directeur van een groot bedrijf krijgt de opmerking dat er in leidinggevende posities alleen witte mannen zetelen. Hij antwoordt: We kunnen 'ze' niet vinden (de personen met een migratiegeschiedenis met leadership skills)

Casussen

“Nee hoor, wij zijn een hele inclusieve organisatie want Fatma werkt ook bij ons”

Casussen

Carolina vertelt haar baas over een racistisch incident dat ze meemaakte met een klant. Ze is aangedaan door de situatie.

*Baas: **Ben je wel zeker dat dat racisme is?***

Casussen

“Dat zijn zo’n mooie kindjes he, die jullie zullen maken”

Casussen

“Mogen jullie dit eten van jullie geloof?”

Casussen

“Je bent ne goeie, maar de anderen...”

Casussen

Amai, jij bent ingenieur hier! Ik dacht dat jij de poetsvrouw was

Casussen

Automatisch elke collega met een donkere huidskleur aanspreken in het Frans (op een Nederlandstalige werkvloer)

Casussen

- Aan een collega met een migratiegeschiedenis: “Vanwaar kom je?”
- Tegen dezelfde collega: “welke talen spreek jij?”

Casussen

Kofi, de teamlead: “We vergaderen om 15 uur.”

Collega: “Is het Europees uur of Afrikaans uur?”

Omgaan met microagressies

als ONTVANGER van de uitspraak

Iemand uit zijn verbazing over mijn hoge examenscore.

Mogelijke drempels om te reageren:

Ik ben heel boos/verdrietig/bang, hoe reageer ik op een manier waar ik later geen spijt van heb?

Ik wil geen conflict

Ik wil mijn positie in de groep/job niet in gevaar brengen

Ik wil aangeven dat ik dit niet ok vind, maar ik weet niet hoe

...

Omgaan met microagressies

als ONTVANGER van de uitspraak

- Je **moet niet** reageren
- Je kan ook **achteraf** reageren
 - Bron aanspreken
 - Ventileren bij collega, vriend, ...
 - Bespreken met leidinggevende
 - ...
- Wat helpt **jou** om je (duurzaam) beter te voelen?

Omgaan met microagressies

als OMSTAANDER



Omgaan met microagressies

als OMSTAANDER

Je hoort iemand zeggen dat ze verbaasd zijn dat Youssef hoge punten heeft en je ziet Youssef ongemakkelijk worden.

→ **reageren** om een **sociale norm** te scheppen

- Het doelwit **steunen**
- Een **veilige** en aangename **werkomgeving** voor iedereen

Wat helpt jou om tussen te komen?

- Er zijn altijd veilige tussenkomsten
- **Weten hoe, helpt**
- Je bent **vaak niet alleen**
- Het maakt een **groot verschil!**
- Je **verontwaardiging** is een **kracht**
- **Proberen** is leren

VOOR

Leer
discriminatie
beter
herkennen

TIJDENS

blijf bij de
situatie

toon met
je **lichaamstaal**
dat je de
situatie
afkeurt.

maak
oogcontact
met het
doelwit

zeg kort wat
niet oké is,
zonder in debat
te gaan

spreek het
doelwit kort
aan

NADIEN

spreek het
doelwit kort
aan

luister
naar het
doelwit.

hoe doe je het
de **volgende**
keer?

~~“het was niet
slecht bedoeld”
“trek het je niet
aan”~~

Meld het

Spreek er
op een ander
moment
over

Wat bij weerstand? De bondgenotenstrategie



racistische boventoon **Amai, heb jij zo'n goede punten kunnen behalen?**

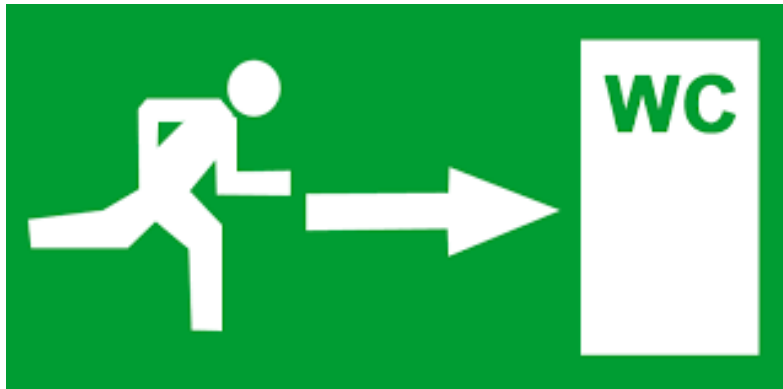
Veiligheid, goede carrière, goed voelen over zichzelf, goede band met collega's, spontaneïteit

zorgende ondertoon - **Jan wilde eigenlijk een compliment geven**
OF
- **Jan wil een goede carrière**

Bouwstenen van de bondgenotenstrategie

BOUWSTEEN 1

TIJD WINNEN EN TIJD NEMEN.



Bouwstenen van de bondgenotenstrategie

BOUWSTEEN 2

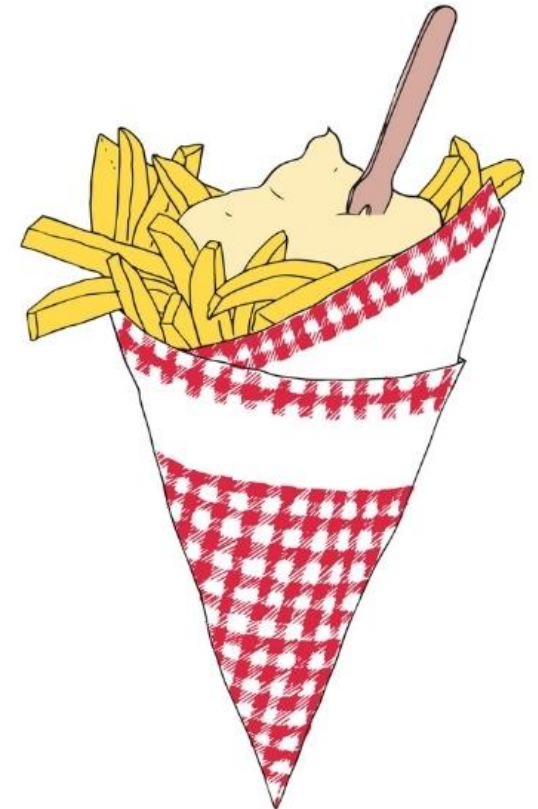
ZOVEEL MOGELIJK TE WETEN KOMEN
OVER DE OORZAAK VAN HET RACISME.

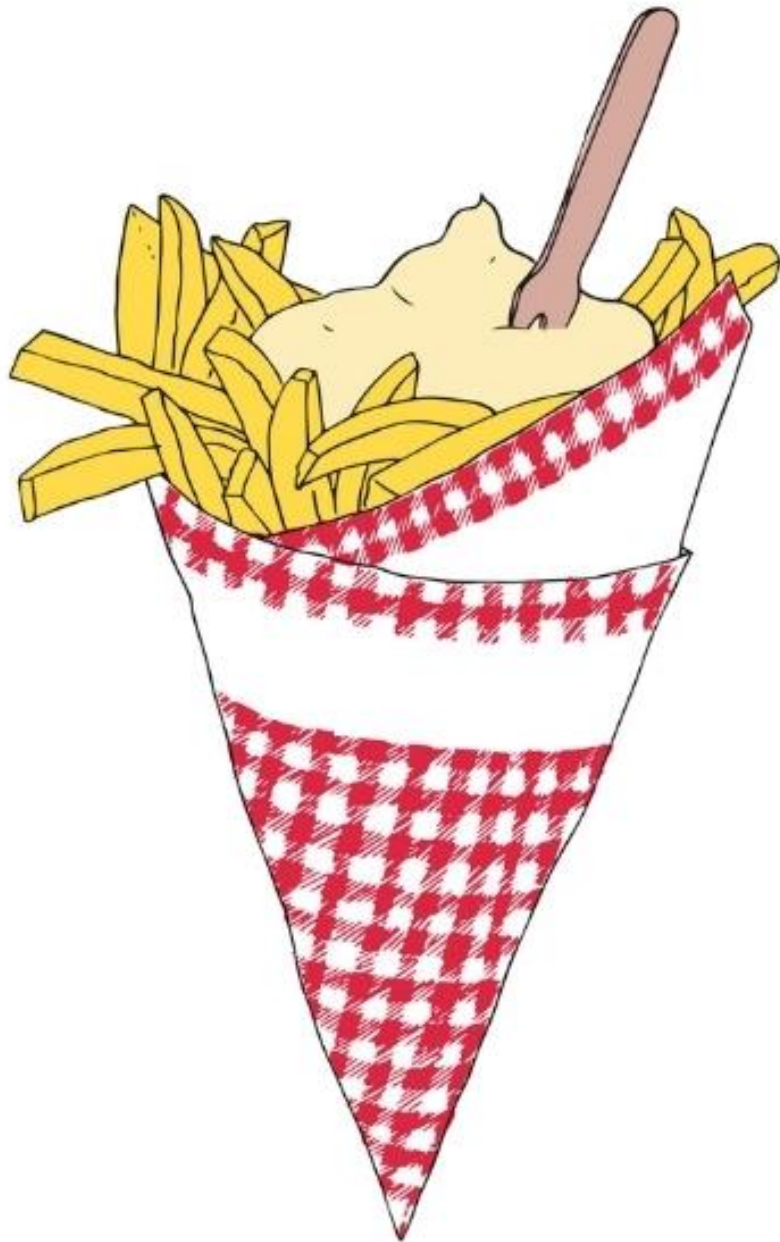


Bouwstenen van de bondgenotenstrategie

BOUWSTEEN 3

**FOCUSSEN OP DE REALITEIT VAN DE
PERSOON DIE RACISTISCH DEED**





Mijn dochter moet niet met een zwarte afkomen

financiële, fysieke, psychologische veiligheid, kleinkinderen, verschillende cultuur of godsdienst, discriminatie, wat gaan mensen denken, zullen we met elkaar kunnen praten...

Goede leef-, werk- en Woonomgeving voor haar dochter

Bouwstenen van de bondgenotenstrategie

BOUWSTEEN 4 **ERKENNING GEVEN.**



Bouwstenen van de bondgenotenstrategie

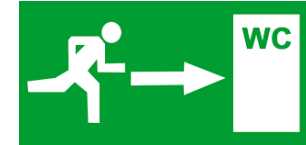
BOUWSTEEN 5

TERUGKOMEN OP DE RACISTISCHE BOVENTOON.



Bouwstenen van de bondgenotenstrategie

BOUWSTEEN 1 - Tijd winnen en tijd nemen



BOUWSTEEN 2 - Zoveel mogelijk te weten komen over de oorzaak achter het racisme



BOUWSTEEN 3 - Inzoomen op de leefwereld van je gesprekspartner



BOUWSTEEN 4 - Erkenning geven



BOUWSTEEN 5 - Terugkomen op de racistische boventoon



Omgaan met microagressies

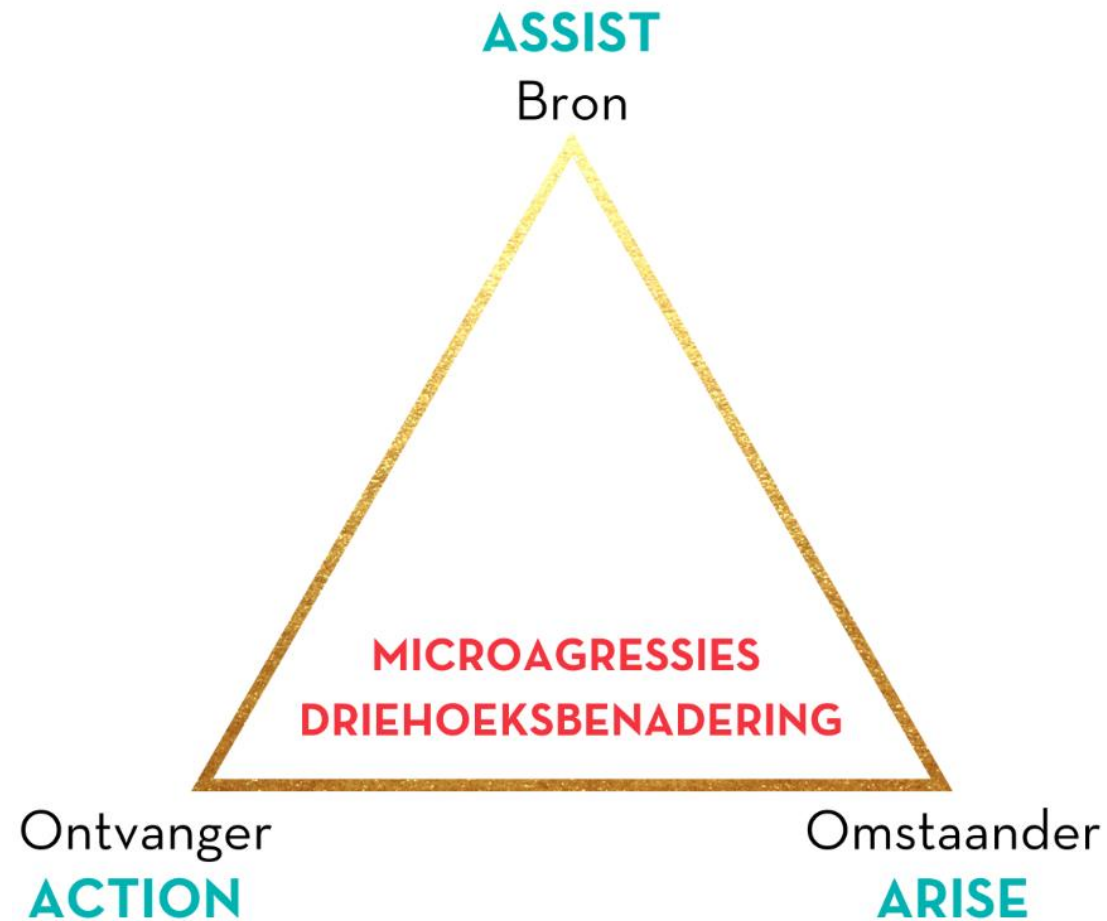
als BRON van de uitspraak

Ik heb verbaasd gereageerd op Youssefs hoge score en hij spreekt me aan op mijn uitspraak/ ik zie hem stil worden

→ zelfreflectie

Omgaan met microagressies

Driehoeksmodel



Omgaan met microagressies als BRON van de uitspraak

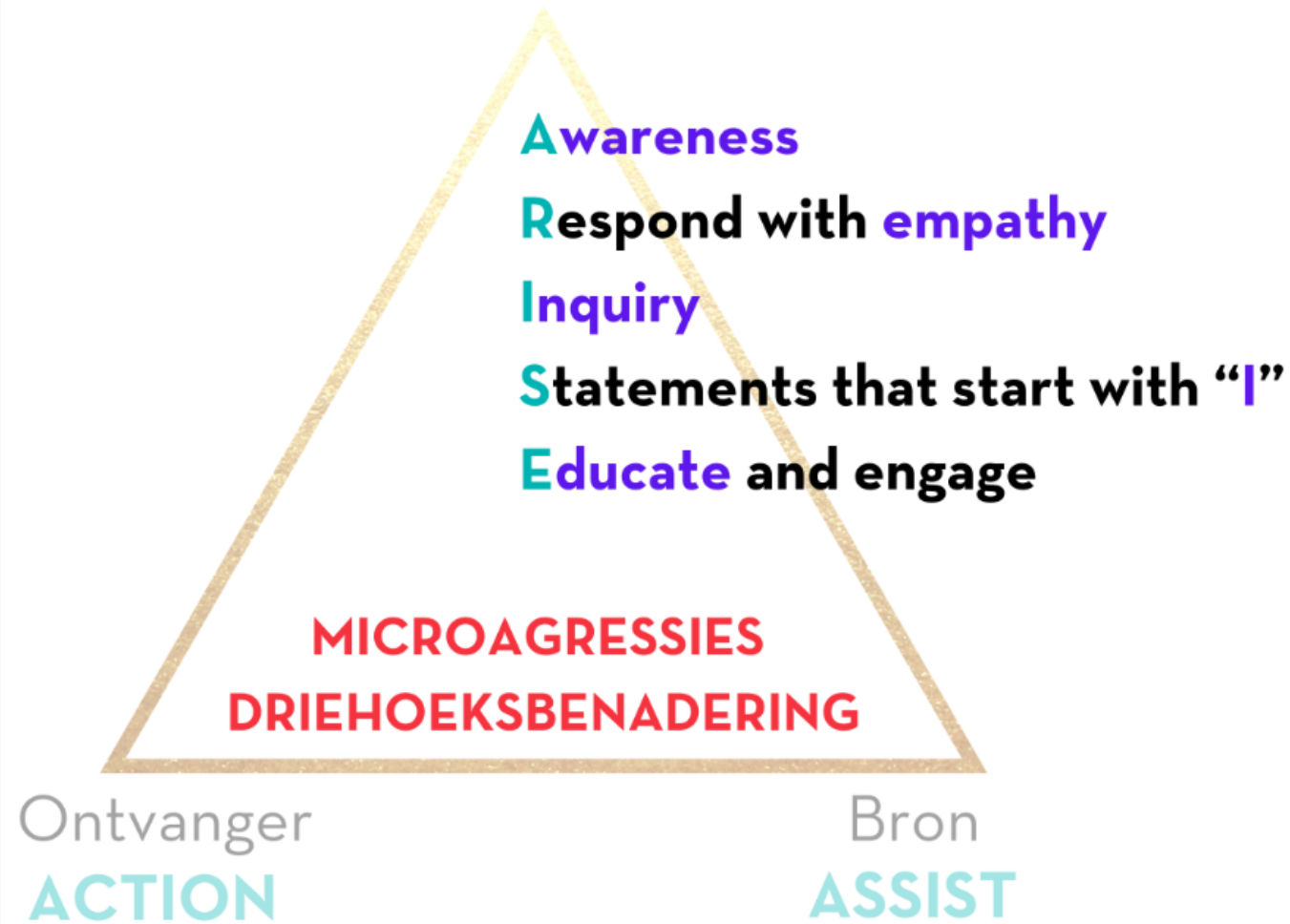


Omgaan met microagressies als ONTVANGER van de uitspraak

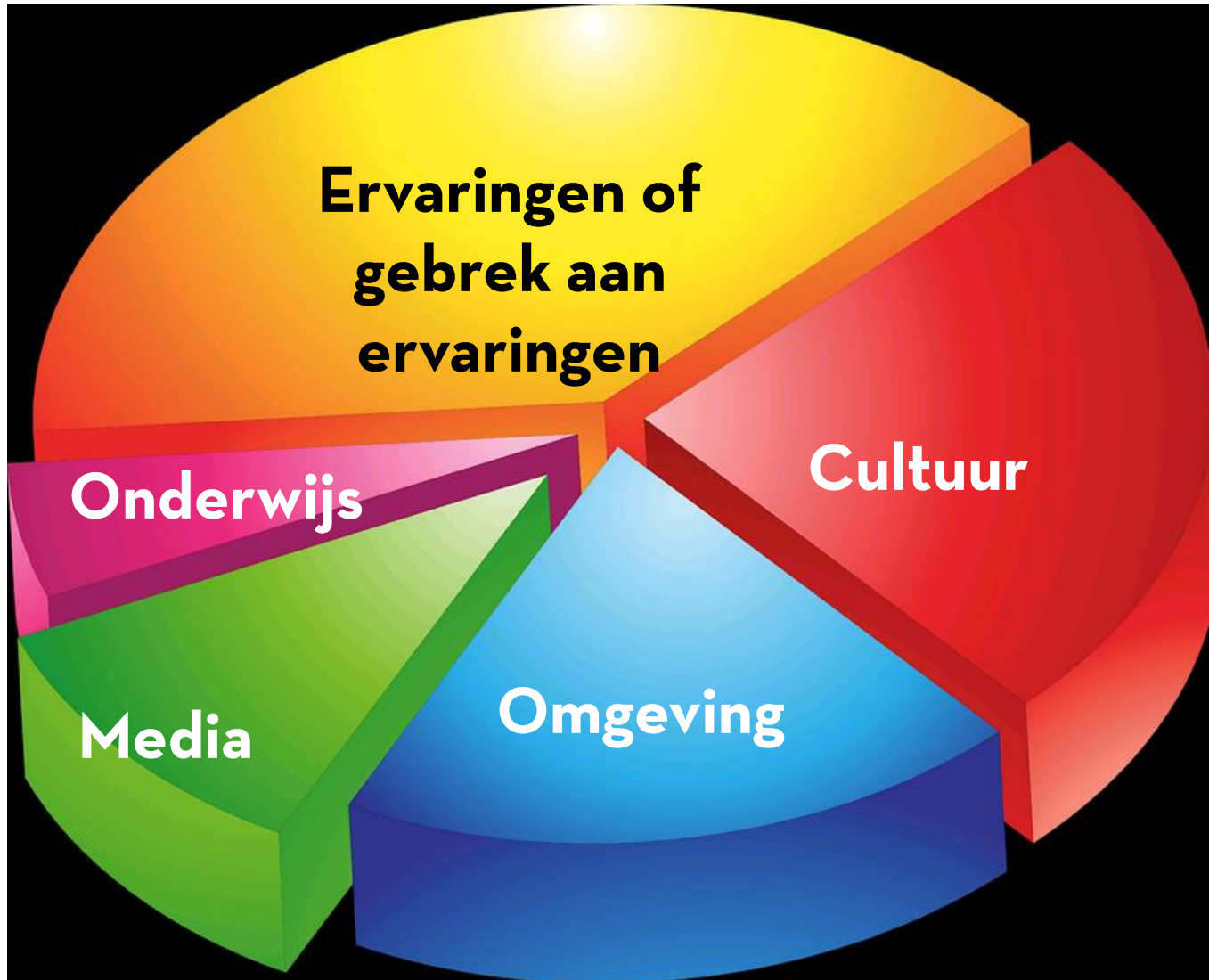


Omgaan met microagressies

als OMSTAANDER van de uitspraak



We leren microagressies aan ...



Veelvoorkomende strategieën die niet zonder risico zijn



Naima Charkaoui, *Racisme. Over wonden en veerkracht*, 2019.



In overdrive

Zichzelf bewijzen
Sociaal: charme, humor
Vooroordelen anticiperen



Kameleon

Zich assimileren



Oogkleppen

Negeren
Er niet over praten
Minimaliseren



Ten aanval

Bewuste strategie/
controleverlies

Zorg voor doelwitten

- **Veerkracht** opbouwen
 - Steunend netwerk ontwikkelen
 - Positieve identiteit ontwikkelen
 - Racisme herkennen en benoemen



Doelwitten van racisme steunen

- **Zalf op de wonde**

- Empatisch luisteren

- Laten vertellen

- De situatie analyseren, maar niet meteen

- Stresshantering en traumaverwerking

Thomas Peeters
thomas@orbitvzw.be

Franciska Aelbrecht
franciska@orbitvzw.be

