Verslag verkenning training “weerbaarheid”/Omgaan met Racisme

5.1, 5.1, 2, e 11-07-2024

Training is geen oplossing maar een eerste stap in kennis, bewustwording en handelingsvaardigheid

Omgaan met racisme en discriminatie is een levend lang leerproces. 5.1, 2, e maakt in het kader van bewustwording de stap van cognitief- en ervaringsniveau naar intergenerationeel trauma--> racisme heeft (lichamelijke) verwerking nodig, ook aan de “witte kant”
Uitgangspunt hierbij is niet alleen met het hoofd, maar ook voelen. Dan kom je tot andere antwoorden wat racisme en discriminatie met je doen.

Als het gaat om weerbaarheid, kan 5.1, 2, e starten vanuit brede diversiteit, maar haar focus en expertise ligt op racisme. Ook omdat er binnen de intersectionaliteit, toch de grootste kloof zit tussen wit en zwart (meer dan tussen bijv gender en seksuele oriëntatie): de angst voor beschuldiging ms veel groter bij racisme.

Mogelijke opzet:

1) Stukje theorie en ervaringsoefening (welke onbewuste mechanismen komen naar boven)
2) Rollenspel/casuïstiek (insteek vooral zo interactief mogelijk)

Uitgangspunten: erkenning, mogen voelen, hoe ga je ermee om, hoe reageer je
Niet inzetten op schuldgevoel, maar wel op verantwoordelijkheidsgevoel: de trainingen zijn niet bedoeld om witte mensen zich schuldig te laten voelen, daar heb je niets aan. Maar ze mogen zich wel bewust worden van hun verantwoordelijkheid. Aandacht voor hoe mensen gesocialiseerd zijn, en hoe omgang met mensen van kleur verankerd zit in de cultuur
Aanpakken van racisme is geen verantwoordelijkheid van de degenen die het ondergaan.

Ander opties dan training:

1) Grote bijeenkomst, met opdrachten in subgroepen
2) Evt als vervolg op trainingen of grote bijeenkomst: (team) coachingstrajecten. Uitgaan vaneen gezamenlijk leerproces, zijn mensen veranderbaar of niet?
3) Taste Off (1 dagdeel)

5.1, 2, e werkt vanuit Kantharos met een pool. Indien mogelijk en gewenst kan een co-trainer van kleur ingezet worden. Dit kan in het kader van maatwerk, afhankelijk van de samenstelling van een team of de trainingsgroep.

Andere expertise van 5.1, 2, e : de Transformatieve Dialoog (zie hoofdstuk in boek “Wit is nu aan zet”

Wat betreft evidence based: 5.1, 2, e ontwikkelt haar trainingen op basis van onderzoek dat ze heeft gedaan, en hetgeen er staat opgesteld in haar proefschrift waarop ze is gepromoveerd. 5.1, 2, e heeft ook een boek geschreven over “pesten op het werk”. Bij Tata Steel heeft ze resultaatsonderzoek gedaan na een ingezette training.

Praktisch/zakelijk:
5.1, 2, e is in het najaar redelijk beschikbaar
Advies 2 dagdelen(tenzij je een Taste Off doet)
Kosten: per dagdeel 5.1, 2, f (per trainer, dus bij co-trainerschap 5.1, 2, f
Plus ontwikkelingskosten
Plus reiskosten ed
Geen staffelkorting bij grote afname
Groepsgrootte: training 10-20p, maar bij andere opzet kan groter ook.
Advies van 5.1, 2, e: een dergelijke training hoeft niet perse op teamniveau, dan kan schijnveiligheid geven. (soms is die er juist niet nl). dat is het risico van safety. Het moet gaan om “bravety”.
5.1, 2, e heeft een pool ter beschikking zowel voor training als transformatieve dialogen

Resume:
Naam interventie “omgaan met racisme” (Doel is weerbaarheid)

Trefwoorden van deze interventie:

- Bewustwording
- Bondgenootschap
- Verantwoordelijkheid
- Handelingsperspectief (weerbaarheid)
- Belichten van 2 kanten: slachtoffer vs “verantwoordelijken”

Vervolgstap: 5.1, 2, e bespreekt het intern. We doen meerdere verkenningen, ook op het gebied van Omstanders, weerbaarheid, weerstand en selfcare. Daar zitten soms overlappingen in.