

Evaluatie Training Omgaan met Racisme "The Taste of"

Data:	3 februari en 6 februari
Aanbieder:	5.1, 2, e 5.1, 2, e
Locaties:	3 feb: OBA 6 feb: Planetarium
Deelnemers totaal:	50 deelnemers
Respondenten:	17 p
Percentage respondenten:	34%

Cijfers kwalitatief:

1.

Stelling 1: Ik heb door deze training nieuwe inzichten of kennis opgedaan die relevant zijn voor mijn werk.

Gemiddeld cijfer:	5,8
Uitschieter naar boven:	10 (1x), 9 (1X), 8 (3x)
Uitschieter naar beneden:	0 (1x), 1 (1x) , 2(2x)

2.

Stelling 2: Door de training kan ik onbewuste en onbedoelde mechanismen die ongelijke behandeling in stand houden, eerder herkennen.

Gemiddeld cijfer:	6,11
Uitschieter naar boven:	10 (2x), 9 (1x), 8 (3x)
Uitschieter naar beneden:	0 (1x), 1 (1x), 3 (1x)

3.

Stelling 3: Deze training heeft me geholpen meer verantwoordelijkheid te durven en kunnen nemen voor anders handelen.

Gemiddeld cijfer:	6,17
Uitschieter naar boven:	10 (1x), 9 (1X),8 (5x)
Uitschieter naar beneden:	0 (1x), 2 (2x), 3 (1x)

4.

Stelling 4: Ik vond de groepssetting veilig genoeg om racisme en discriminatie te bespreken.

Gemiddeld cijfer:	6,76
Uitschieter naar boven:	10 (2x),9 (2x), 8 (6x)
Uitschieter naar beneden:	0 (1x), 1 (1x), 3 (1x)

5.

5. Open vraag: Wat vond je het beste onderdeel of aspect van deze training?

Positieve reacties:

- Insteek van 'wit is nu aan zet', verantwoordelijkheid leggen bij wit
- Het filmpje en de gesprekken die erna plaatsvonden
- Het groepsgeprek nav de filmpjes
- Het was goed om te horen van collega's van kleur wat voor hun racistisch gedrag was.
- Theorie

- Dat het een interactieve training was en dat mensen de ruimte kregen om gevoelens te uiten.
- De gesprekken die na de training plaatsvonden
- Het feit dat je in gesprek kan met collega's
- Plenaire gesprekken over ervaringen en uitdagingen
- De plenaire gespreksvoering tijdens de workshop
- De uitleg van over de oorsprong
- De kennis en expertise van de spreker, de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen met de andere deelnemers en de solidariteit en erkenning die daarbij naar voren kwam
- De voorzichtige eerlijkheid die door de setting mogelijk was
- De persoonlijke verhalen van collega's
- Filmpjes
- Dat ik nieuwe collega's heb leren kennen

Kritische noten:

Geen (opm: ook niet van de personen die 0 h ebben gescoord)

6.

6 Open vraag: *Wat kun jij nu beter dan voor de training?*

Positieve reacties:

- Tot actie overgaan en er iets van zeggen.
- Niet zoveel. Ik ben me iet meer bewust geworden van dat beweegredenen die ik collega's toedicht wel eens cultureel dan wel raciaal gekleurd kunnen zijn.
- Zeggen wat ik denk. Ik vind het soms heel spannend om mijn visie over dit onderwerp hardop uit te spreken. Het komt namelijk met wrijving en mensen kunnen zich aangevallen voelen. Ik vond het mega spannend, maar heb het gedurfd in deze training en zal het vaker doen.
- inleven in de ander
- Handige interventie methodes praktisch gebruiken
- Hopelijk nog beter herkennen van signalen en er iets mee doen
- Discriminatie of racisme beseffen.

Neutraal:

- De training was heel instapniveau. Dat wist ik van te voren. Voor mij was het niet echt iets nieuws, maar het was wel een waardevolle ervaring om aandacht te besteden aan dit thema met collega's uit de hele organisatie.

Kritische noten:

- niet beter, ben van kleur en zal altijd anderen moeten wijzen op mijn ervaringen
- Ik heb niks nieuws geleerd met de training

7.

7 Stelling: *Ik zou deze leeractiviteit aanbevelen aan mijn collega's.*

Ja: 13X

Nee: 4 X

8.

8 Open vraag: *Hoe kunnen we deze training verbeteren?*

Positieve reacties:

- Ik ben vooral benieuwd naar deel 2
- prima zoals het nu is
- De slides delen

Kritische noten:

- Ik zou het breder hebben getrokken dan wit/zwart, bijv. ook LHBTIQ+, neurodiversiteit etc. belichten. Ik denk dat je dan een gevarieerdere doelgroep in de zaal hebt die allemaal last hebben van discriminatie/daar iets tegen willen doen.. Maar...misschien is dat dus ook mijn eigen perspectief, dat ik niet inzie hoe hard deze racisme-training nog steeds nodig is. En ik miste het concrete handelingsperspectief: wat kan je doen, wat kan je zeggen, hoe kan je ingrijpen?
- Nieuwe opdrachten. voor een deel was het een herhaling van filmpje en oefeningen van de Lezing van 1 oktober
- Overweeg eens een andere docent. Het was erg storend om te merken dat deze docent pseudowetenschappelijke onderlegde redenen voor racistisch gedrag probeerde te geven. Een beetje alsof je met een wappie praat.
- IAT test vond ik niet werken in een live setting.
- Het gedeelte over het feit dat witte mensen ook tot slaaf zijn gemaakt vroeger. Aan de ene kant gaf het mij inzicht (als witte vrouw) waarom ik me altijd al heb willen inzetten tegen racisme, maar ik denk dat we dit gesprek (nog) niet moeten voeren. Niet nu er nog zo weinig kennis is over het slavernijverleden. Laten we eerst dat maar eens gaan voelen met elkaar en erover praten. Voordat we de witte mens weer een reden geven om hun gedrag te kunnen verantwoorden.
- Ik vond het kwalijk dat er een vergelijking was met (door oorlog) gegijzelde witte mensen (noemde de trainer ook slavernij) vergeleken werd met de transatlantische gewelddadige "slavernij"! Zeer kwalijk en onwaar!!!!
- meer over de kaders praten en de normering
- '- Veiligheid creëren voor het gesprek/basis trainerschap elementen - Er miste een check-in voor de training zelf, ik vond het bijzonder dat dat wel gebeurd bij trainingen die gaan over leiderschap of intervisie en als het uitgerekend een training is die gaat over het vak, de mens en vakmens dat het niet gebeurd. - Taal was niet inclusief, zelfs blase. Ik herinner me het moment over autochtoon op de slide of op een gegeven moment zei ze wit, blank of hoe je het ook wil noemen. Dat was niet oké.
- Minder tests doen zoals dat tekenen en dat klappen
- door elke keer dat we in groepjes moeten splitsen en een opdracht moeten uitvoeren, het liefst ervoor te zorgen dat we ook kunnen verspreiden over verschillende kamers.. zodat we niet allemaal door elkaar heen praten
- Meer controversiële meningen te kunnen horen en tolereren.

- de grote groep mensen die ook in deze training hun mond hielden actief laten deelnemen

9.

9 Open vraag: *Wat vond je van de locatie van de training? (toegankelijkheid, bereikbaarheid, akoestiek, etc.)*

Slechts 1 persoon kritisch, verder iedereen positief voor plenaire gedeelte erg fijn.. maar voor de opdrachten in kleinere groepjes, is het voor prikkelgevoelige mensen fijner om dit zonder ruis/omgevingsgeluiden te kunnen doen

10.

10 Open vraag: *Welke vragen of opmerkingen wil je nog kwijt?*

Positieve reacties:

- kijk uit naar de verdieping, hoop daar meer handelingsperspectief te halen. heb het idee dat witte mensen hier meer te leren hebben.
- blij zo doorgaan en blij dit soort workshops aanbieden
- ik schrok van de hoeveelheid pijnlijke dingen die er nog ligt en ben blij dat ik daarop gewezen ben tijdens deze in mijn ogen heldere respectvolle training

Kritische noten:

- Het voelt wel of we niet de juiste mensen bereiken met deze training. Natuurlijk zullen we allemaal ambassadeurs zijn en de geleerde lessen verder brengen, maar in hoeverre bereiken wij collega's/werkomgevingen waar het écht nog mis gaat...
- Ik had gehoopt een verdieping te krijgen tijdens deze voorlichting, maar het was vooral een herhaling van deze docent haar eerste presentatie. Ook was er nogal een nadruk op dat witten maar eens zich moeten gaan verdiepen in wat ze doen dat racistisch is. Mensen van kleur hadden geen zin om witten daarin nogmaals te moeten gaan onderwijzen. De docent deed het ook niet. Maar door deel te nemen wilde ik juist leren wat ik dan doe dat zo aanstootgevend is, ik ben me daar namelijk niet bewust van. En niemand wilde me dat daar vertellen. Een gemiste kans want nou weet ik het nog niet maar ik heb geen zin om een derde voorlichting hierover te gaan volgen bij deze docent.
- Ik vond het een interessante training en was blij te zien dat veel witte mensen zich hadden aangemeld. ^{5.1.2, e} deelde het nodige over zichzelf en dat maakte ons duidelijk wat haar beweegredenen zijn om al zolang met het onderwerp bezig te zijn en o.a. deze trainingen te geven. Ik vond dat we als witte mens wel erg gespaard bleven. Waarschijnlijk om niet tegen de haren in te strijken, maar ik ben inmiddels zelf op het punt dat ik liever de waarheid onder ogen zie en van daaruit ermee aan de slag ga, dan dat ik mezelf en andere witte mensen met zijde handschoentjes behandel. Het mag best een beetje schuren. Verder kijk ik uit naar de verdiepende training! :)
- De gemeente zou ook "zwarte" mensen en organisaties kunnen inzetten voor dit soort trainingen. Die kunnen dit ook en/of nog beter!

- Ik ging bij de training weg of deze persoon de juiste was om een training te geven aangezien alle trainers elementen voor een veilige training miste. Ik vind het prima als jullie nog contact opnemen hierover.
**(hierover komt nog 1 op 1 contact voor nadere toelichting)*

***D.d. 26 februari: telefonische toelichting op evaluatieformulier:**

Deze betreffende collega heeft zich onveilig gevoeld in de training.

Resume van de redenen:

- Geen check in
- Geen rondje verwachtingsmanagement en toelichting van de training wat je kon verwachten
- Geen "regels" afgesproken binnen de training, waardoor deze collega haar mond maar heeft gehouden
- Collega heeft aanstoot genomen aan de gebruikte terminologie "Blank en autochtoon". Er is in de training gezegd "wit, blank, of hoe je het wil noemen". Dat kwam op deze deelnemer nonchalant over en niet passend voor een training die over racisme gaat. Ze vind ook dat wanneer een trainer het woord "blank" gebruikt, het daarmee gelegitimeerd wordt. Er waren ook meerdere deelnemers die ook "blank" gebruikten en daar is niets over gezegd.
- Deze nonchalance heeft de deelnemer ook gevoeld bij de dichotomie autochtoon-mensen van kleur. Trainer heeft benoemd "dat ze allochtoon eraf heeft gehaald", maar ook hierbij werd een nonchalance ervaren waarvan de impact onvoldoende is opgepakt. "Woorden doen er toe", aldus de deelnemer.
- Op de 2 bovenstaande punten heeft de deelnemer zich niet veilig genoeg gevoeld om dat aan te kaarten, en klapte dicht.
- Binnen de groepsopdrachten zijn er geen afspraken gemaakt over begrenzing en hoe je je eigen grens mag bewaken. Het mag schuren, maar niet over een grens gaan. Binnen het subgroepje bij deze deelnemer zijn er dingen gezegd die de deelnemer niet ok vond, maar besloot haar mond te houden, en ze merkte op dat niemand wat zei.
- Resume advies van deze deelnemer:
 - 1) 30 deelnemers op 1 trainer is eigenlijk geen training. Noem het een interactieve lezing, dat tempert ook verwachtingsmanagement.
 - 2) Borg de veiligheid door inchecken, kaders stellen en kleinere groepen.
 - 3) De training is instapniveau. Benoem dat helder.