

## Samen bouwen aan een inclusieve samenleving

### Slotconferentie Rotterdam voorbij discriminatie

16 mei 2023  
Rotterdam, Nederland

Rotterdam  
voorbij discriminatie

[www.radar.nl/rotterdam-voorbij-discriminatie](http://www.radar.nl/rotterdam-voorbij-discriminatie)



Gemeente  
Rotterdam



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



voorkomt en bestrijdt  
discriminatie

## OCHTEND PROGRAMMA 10 - 13 UUR

10.00 Opening conferentie, moderator Ali Al-Jaberi

- Welkomstwoord: Sjaak van der Linde, RADAR
- Tikho Ong, RADAR
- In gesprek met Ambassadeurs Rotterdam voorbij discriminatie
- Overhandigen van actieagenda aan gemeente Rotterdam
- Huub Beijers, Art.1

11.45 Pauze

12.00 Keynote sprekers : Jurriaan Omlo en Tina Rahimy

13.00 Lunch

14.00 Workshops

16.00 Afsluiting met spoken word, muziek en netwerkborrel



Gemeente  
Rotterdam



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Praktisch

- ▶ Er worden foto's gemaakt; deze worden gebruikt voor rapportages.
- ▶ Indien u niet gefotografeerd wil worden laat het weten.



Gemeente  
Rotterdam



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



voorkeert en heettijde  
discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Opening conferentie Samen bouwen aan een inclusieve samenleving

Moderator Ali Al-Jaberi



Gemeente  
Rotterdam



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



voorkeert en heettijde  
discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Welkomstwoord

Sjaak van der Linde  
Directeur-bestuurder, RADAR Inc



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Welkomstwoord

Sjaak van der Linde  
Directeur-bestuurder, RADAR Inc



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Rotterdam voorbij discriminatie, proces van bonding, bridging en linking

Tikho Ong  
Projectleider  
Rotterdam voorbij discriminatie  
RADAR



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Het geluid van de Rotterdammers

- ▶ Tweetal korte Videos: presentaties van Ambassadeurs Rotterdam voorbij discriminatie: Abdullah Akbas, Cedric Krolis, Angela Mahtat-Borkent en Maria Sanchez
- ▶ In gesprek met Ambassadeurs Rotterdam voorbij discriminatie : Shirley Cilcison, Mical Ghereab, Eduard Huisman en Benji de Levie



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Overhandigen actieagenda aan gemeente Rotterdam

**Door de ambassadeurs**



Gemeente  
Rotterdam



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



voorkomt en bestrijdt  
discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Ervaringen met racisme en discriminatie en hun impact

**Huib Beijers**  
**Onderzoeker, Art.1**



Gemeente  
Rotterdam



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



voorkomt en bestrijdt  
discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

PAUZE



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



voorkomt en bestrijdt  
discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Keynote: 'Strijden tegen discriminatie.  
Welke kansen bieden investeringen in  
sociaal kapitaal?'

**Jurriaan Omlo**  
**Onderzoeker**



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



voorkomt en bestrijdt  
discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Keynote: 'Helden voorbij emancipatiemythen'

**Tina Rahimy**  
**Politiek-filosoof, onderzoeker, trainer,  
 spreker en schrijver**



vóór gelijke behandeling  
 tegen discriminatie



Rotterdam  
 voorbij discriminatie

Rotterdam  
 voorbij discriminatie

## Workshops 14 -16 UUR

Verdeling van de workshops : zie sheets aan de muur

- ▶ Discriminatie bestrijden samen met ervaringsdeskundigen: wat werkt?  
 New York 2 = Van Walsum
- ▶ Safe spaces en identiteit. Hoe realiseer je dat?  
 New York 1 = Blue Room
- ▶ Tegengaan van discriminatie en racisme: kansen vanuit het perspectief van de instituties  
 Diamond 1
- ▶ Vergroten sociaal kapitaal: methode om racisme en discriminatie te bestrijden?  
 Diamond 2



vóór gelijke behandeling  
 tegen discriminatie



Rotterdam  
 voorbij discriminatie

## Dank voor jullie komst! Netwerkborrel

### **Kort bedankwoord**

Aan iedereen die mee gewerkt hebben het project en de conferentie

### **Spoken word**

**Angela Mahtat-Borkent**

Ambassadeur Rotterdam voorbij discriminatie

### **Muziek van Reza Sadari**



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Rotterdam  
voorbij discriminatie



# Strijden tegen discriminatie. Welke kansen bieden investerings in sociaal kapitaal?

Jurriaan Omlo

16 mei 2023



Rol van  
omstanders







## Redenen om niet te melden

## Bonding

- Kracht van lotgenotencontact;
- Zelfvertrouwen, steun, hulp, optimisme, zelfregie;
- Begrip en inzicht, (h)erkenning;
- Uitwisseling van informatie en tips;
- Leren van copingstrategieën.

## Bridging

- Toegang tot nieuwe hulpbronnen;
- Brugfunctie naar nieuwe relaties en nieuwe informatie;
- De kracht van 'zwakke banden': opwaartse mobiliteit;
- Witte perspectief ontbrak en daarmee de kans om omstanders te activeren;
- Handlingsperspectieven aanreiken en handlingsverlegenheid tegengaan in trainingen.

## Strategieën

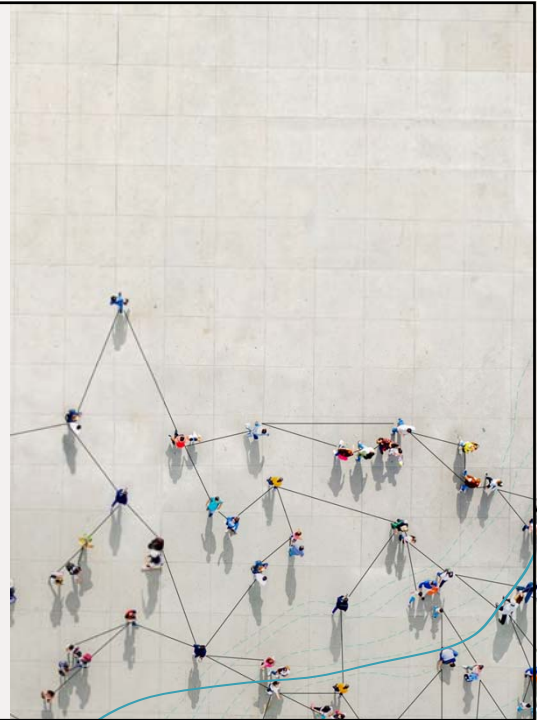
- Confrontatie aangaan;
- Afleiden;
- Hulp inschakelen;
- Na afloop steun en hulp bieden;
- Video opnemen;
- Dader motiveren vanuit sociale norm;
- Dader motiveren vanuit intrinsieke motivatie.





## Rol sociaal werkers

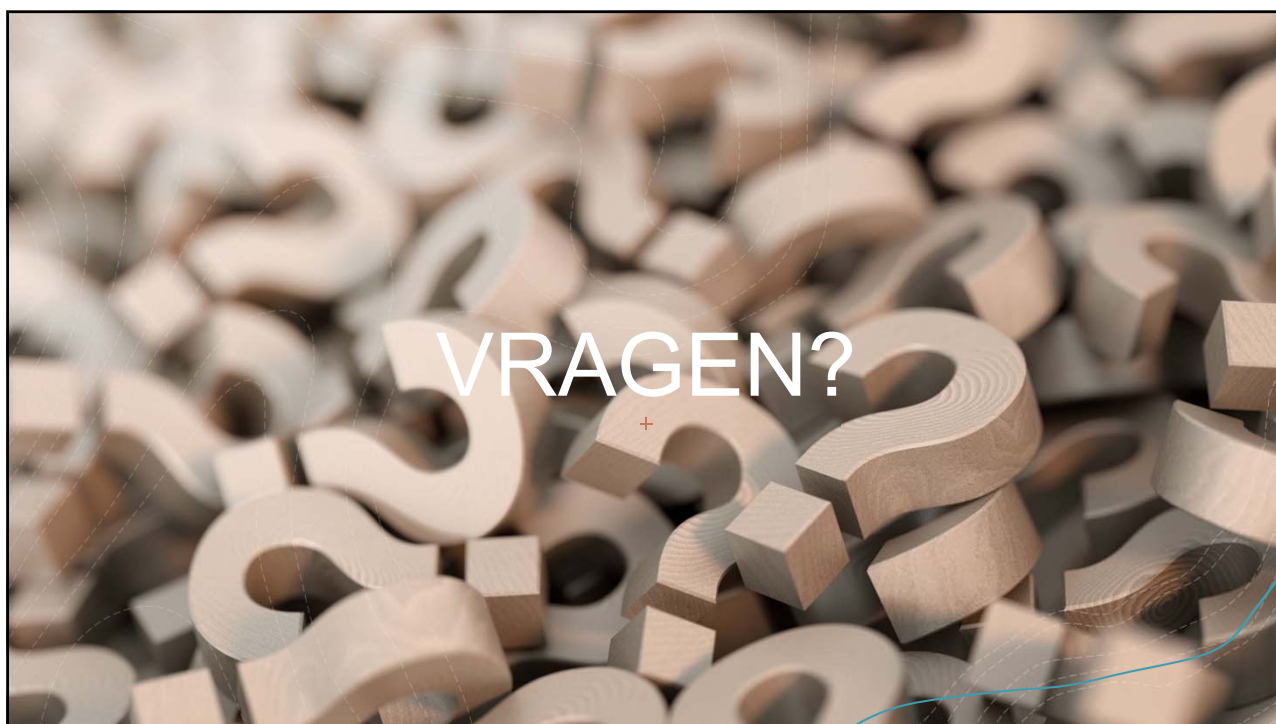
- Bestaande netwerken versterken of nieuwe netwerken aanboren, groepen verbinden
- Bevorderen van zelforganisatie en zelfhulp in de sfeer van lotgenoten;
- Ontmoetingsbijeenkomsten organiseren
- Ook activiteiten met nadruk op gezamenlijke interesses en belangen;



## Rol overheden

- Investeren in deskundigheidsbevordering professionals;
- Investeren in publieke ruimtes;
- Beleid gericht op activeren van omstanders;
- Voorbeeldfunctie vervullen;
- In gesprek met sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen.







Tina Rahimi

16 May 2023





# Dr. Tina Rahimy: 'Heroes beyond emancipation myths'

Tina Rahimy is a political philosopher, researcher, trainer, speaker and writer. Her work focuses on socio-political processes and mechanisms of exclusion. Her research areas are education, the social domain, arts and culture. Among others, she is author of the book "Hidden stories".

In her contribution Tina Rahimy reflects on emancipation and the paradoxes who come with an emancipation praxis. Emancipating is simple, she argues. Breaking free from control, ownership and oppression is not just about being a human being alongside another human being. She widens her view and also sees the ecological disaster we live in and wishes for a world where every living being is equal alongside another living being.

Rahimy explains she is seen as a pessimist who steadily sees the downside of success and consequently points out how stubbornly oppression disguises itself and resists change. She is tempted to describe herself also as such. She praises the stepping forward of Rishi Sunak the first prime minister of colour in Great Britain, vilifying him at the same time because of the way he tries to drive migrants away from the borders of his country. Or the Dutch royals, granting Dutch antiracism activist, Mitchel Esajas, a royal distinction, only to see him being racially tyrannised since then on social media. According to Rahimy emancipation is not a characteristic or an attribute of people:

"Emancipation is always an in-between gesture. In a freedom that is shared. In a right to exist that includes everyone. In a hope that belongs to us all. A life that transcends our importance."

She denounces emancipation in the guise of identity: "A we that is framed. (...) emancipation that stands for nothing more than 'my liberation', my right to speak, (...) and perhaps also the liberation of those who resemble this 'I'." And there Rahimy criticises complicating emancipation as a mission in complex methodologies and the fencing of groups and communities. For what? She holds out to her audience:

"And the system, the majority that is in power and stays in it, will then know exactly how to categorise and exploit you for the sake of the common good. We make you a bridge builder, an example to your community and voila: a press release with a beautiful picture of you and then the euphoria, the pride you feel for the social recognition you get!"

Rahimy may be called a pessimist, but she refuses to capitulate or radicalize, because:

"(...) beauty is also here, in this room, between us. Here among these different communities, who for two years, sometimes with tears, sometimes with despair, bewilderment and like me, with pessimism, sometimes with anger, sometimes with incomprehension, still one more time and one more time have continued to greet each other. You have spoken. Spoken of the injustice. Against institutional exclusion. Against the norms that define us. Norms that pretend that there is a gap between us that we supposedly need to build a bridge across. You have spoken. Not out of vulnerability. Vulnerability is the system that allows no other perspective. Not you.

You are not fragile, you are heroes. Heroes of the in-between space. You are an oil slick, an oil slick that does not stay in one place but goes out into the world. (...)

There in that space I salute you. In the in-between space where the recognition is that my oppression can only end when THE oppression of all ends. Here we stand as friends and secretly I taste a hint of optimism."



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## Ervaringen met racisme en discriminatie en hun impact

WTC Rotterdam, 16 mei 2023  
Huub Beijers, h.beijers@radar.nl



Gemeente  
Rotterdam



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Dit project wordt financieel medemogelijk  
gemaakt door het Programma Rechten, gelijkheid  
en burgerschap (2014-2020) van de Europese  
Unie door grant agreement 963797.



## SOCIAAL KAPITAAL VOLGENS PUTNAM

"Kenmerken van sociale organisatie zoals netwerken, normen en sociaal vertrouwen die coördinatie en samenwerking, tot wederzijds voordeel, kunnen vergemakkelijken"

(Putnam, 1993).



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## SOCIAAL KAPITAAL



**Bonding:**  
verbinding binnen de gemeenschap

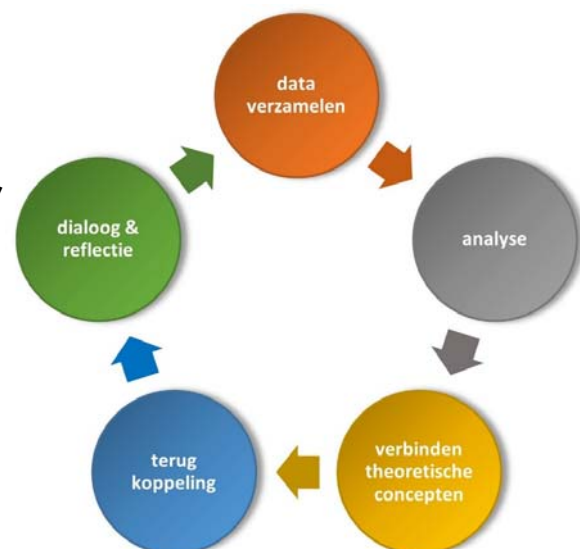
**Bridging:**  
verbinding met anderen met  
vergelijkbare ervaring

**Linking:**  
verticale verbinding

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## ONDERZOEK

- 14 ontmoetingen met 'ambassadeurs' (n=50) en 4 ontmoetingen met in totaal 100 'gasten', evaluaties en meetmomenten (sociaal kapitaal) na iedere fase, met alle betrokken groepen.
- Kwalitatief onderzoek: Participatief onderzoek: de groep als *community of practice*: *lerende ontwikkeling*
- Nu: *Inventarisatie van de ervaringen en hun impact*



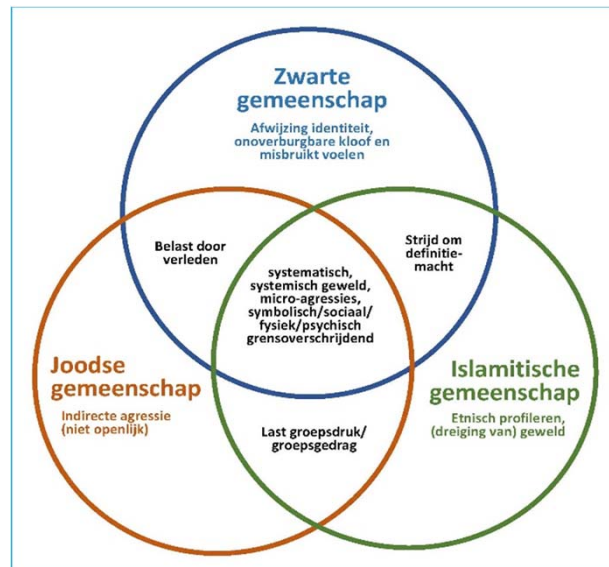
Rotterdam  
voorbij discriminatie

## DE ARENA VAN DISCRIMINATIE EN RACISME IN ROTTERDAM

Onderhuids/micro-agressie: ontmenselijkende beelden en gedragingen

**SYSTEMATISCH,**  
**GEEN INCIDENT**

Systemengeweld: Institutionele discriminatie



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## MICROAGRESSIES: ONTMENSELIJKENDE BEELDEN EN GEDRAGINGEN

Noura, een deelnemer uit de islamitische gemeenschap vertelt over haar baan als verpleegster in de geestelijke gezondheidszorg. Tijdens een teamvergadering vertelde een mannelijke collega dat een cliënt hem had gevraagd iets op te ruimen in de woonkamer. Hij antwoordde: "Dat ruim ik niet op, ik heet tenslotte geen Fatma." Noura voelde zich aangevallen en vertelt: "En wat me echt raakte was dat niemand er iets van zei." Zelf durfde ze ook niets te zeggen, ze was de jongste van het team en de enige van kleur.

Songül vertelt dat zij in Rotterdam Oost woont waar ook veel ouderen wonen. Het is vaak voorgekomen dat zij wordt aangesproken op haar hoofddoek: "Is dat niet warm?", of "Wat is dat voor een doekje?" Zij vertelt verder dat zij minder gewaardeerd werd toen zij een hoofddoek ging dragen, terwijl zij zich zelf helemaal niet veranderd voelt: "Het lijkt wel of ze denken dat ik gedwongen word". Het is haar diezelfde dag nog gevraagd door iemand.

"Ik ben de enige docent met een migratie achtergrond. Zolang ik mij aanpaste was er geen probleem. Ik durfde bijvoorbeeld voorheen niet te bidden en vertelde niet dat ik geen Sinterklaas vier. Nu let ik niet meer op de reacties van collega's. Het interesseert mij niet. Mij wordt nog steeds gevraagd of ik kerst vier. Dat ben ik zat, ik vraag toch ook niet of ze het offerfeest vieren?"

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## SYMBOLISCHE, SOCIALE, LICHAAMELIJKE, EN PSYCHOLOGISCHE INTEGRITEIT OP HET SPEL

"Elke keer wordt mij gevraagd mijn verhaal opnieuw te vertellen. Voor een wit iemand betekent dit 'een beter begrip', maar voor mij doet het pijn." "Je voelt het en dit hoeft niet zo te zijn." Ze zegt te geloven in intergenerationale trauma's en dat ze een deel van het verleden (en de pijn) met zich meedraagt.

"Je kunt carrière maken, maar moet iets van je identiteit bij de voordeur achterlaten. Mensen vragen vaak of diversiteit (zwart zijn) je heeft tegengehouden. Nee, dat heeft het niet."

"Ik werd in elkaar geslagen door de politie. Mijn familie wilde niet dat ik hier openlijk over zou praten. Dat deed ik wel en ik verloor mijn familie. Het maakte me sterker. Waarom moet ik mezelf ontkennen? Moet ik in hun plaatje passen? (...) eigenlijk gaven ze mij de schuld van het misbruik."

Een Joodse vrouw die in het herdenkingscomité voor 4/5 mei zit: "Die situatie was nieuw, dat ik mijn hart op tafel leg en dat er dan iemand op stapt." "En dan was dat ook nog gekoppeld aan geld".

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## INSTITUTIONELE DISCRIMINATIE

Voorbeelden die worden genoemd zijn de Toeslagenaffaire en de Rotterdamwet.

Een vrouw van middelbare leeftijd uit de islamitische gemeenschap vertelt: "Het advies voor de middelbare school was het vmbo en eenmaal daar bleek ik veel te goed: "Ik begon expres fouten te maken, want, dacht ik, dan val ik niet op. Nu werk ik zelf als leraar. Maar vroeger was ik altijd 'de enige andere' in de klas, en nu ben ik als docent ook de enige op mijn werk."

Het gesprek opent met de stelling dat in het onderwijs zwarte kinderen worden ondergewaardeerd en blanke kinderen een tweede kans krijgen om dit goed te maken. John legt uit dat hij dit heeft meegemaakt. Hij had het gevoel dat hij elke dag naar een soort rechtbank moest, om zich te bewijzen. "De school bepaalt of je een diploma krijgt, zelfs als je een modelleerling bent. Het argument dat ze gebruiken is, 'Je bent niet klaar voor de plusklas'". "Witte studenten kwamen wel door, ik was pissed off." Janet vraagt: "Waarom was dit?" John kan het niet vertellen..... en aarzelt. Hij wordt emotioneel.

Janet: "Wat doet je pijn?"

John: "Witte studenten vielen beter in de smaak en ze waren van Nederlandse afkomst". "Wij kwamen hier met niets." "De kracht van onze ouders, ik wil ze niet tekort doen. Zij hebben pas echt moeten vechten."

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## GEWELD

De verhalen over grensoverschrijdend handelen van mensen en 'systemen' die over grenzen heen gaan (fysiek, psychologisch, sociaal, symbolisch) zijn geweldservaringen.

Geweld is het opzettelijke gebruik van fysieke kracht of macht, bedreigd of daadwerkelijk, tegen zichzelf, een andere persoon, of tegen een groep of gemeenschap, dat resulteert in letsel, dood, psychologische schade, slechte ontwikkeling of ontbering, of een grote kans daarop heeft (WHO, 2002:5).

Sheper-Hughes/Bourgois: Geweld (...) omvat ook aanvallen op de persoonlijkheid, de waardigheid, het gevoel van waarde of de waarde van het slachtoffer. De sociale en culturele dimensies van geweld geven geweld zijn kracht en betekenis" (2004:1).

- Discriminatie en racisme worden behandeld als een juridische en een mensenrechtenkwesie, of een sociologisch of beleidsprobleem, niet iets van mensen, niet iets van ons. Het is iets wat we liever elders zien. Farmer (2017): het samenvallen van de ervaring van geweld met anders-zijn, waardoor je het gaat zien als iets van 'de Ander' (niet hier, niet 'een van ons').

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## DE ERVARING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME NADER BEKEKEN (1)

"Wij eisen geschiedenis van onszelf. Hier wordt ontkend wie we zijn. Ga terug naar wat je weet wie je bent, en dan kan niets je breken. Ik kom uit Afrika (...) Ik heb vier nationaliteiten en nu ben ik terug gegaan om daar een paspoort aan te vragen. Is die tocht langs al die nationaliteiten dramatisch? Nee, ik zie het als rijkdom. Ik ben Afrikaans en als ik een zuster zie, dan weet ik dat we die rijkdom delen. Je komt naar een ander land niet omdat je wilt, maar omdat je bent gebracht. Dat is rijkdom".

"Ik voel dit in mijn lijf. Dat begint helemaal te tintelen. Die pijn zit zo diep. Wij zijn een groep overlevers. (...) Wij hebben geleerd van onze ouders om krachtig te zijn: 'Ga in het diepste van jezelf kijken wat je kracht is, en leef daar naar'. Ik kots op dat witte perspectief. Joodse mensen zijn altijd buiten de witte gemeenschap geplaatst".

John:

"Witte leerlingen waren meer geliefd en ze waren van Nederlandse komaf. Wij zijn hier met niks gekomen. De kracht van onze ouders, ik wil ze niet tekort doen. Zij hadden het pas echt moeilijk."

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## DE ERVARING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME NADER BEKEKEN (2)

Het zijn uitingen van de beelden en de projecties over de Islam en over moslims in Nederland die leven in de Nederlandse samenleving, 'de wereld van de ideeën'. Het zijn de overtuigingen die leven in de samenleving, die dagelijks worden herhaald in de manier waarop er met mensen met een islamitische geloofsovertuiging wordt omgegaan. Die bepalen wat wordt getolereerd aan gedrag en verandering van de bestaande orde, en wat niet.

"Het gaat om de mentaliteit. Witte mensen voelen zich superieur. Zoals Stef Blok die als minister van Buitenlandse Zaken uitspreekt dat zwarte mensen en witte mensen niet vreedzaam samen kunnen leven. (...) Het is de witte man die dit probleem heeft, niet de zwarte."

"De universiteit vindt van zichzelf dat zij heel inclusief zijn. Maar het is symbolisch. Als je kijkt wie het doen, dan zie je witte oude mannen. Er zijn geen 'veilige ruimtes' voor mensen van kleur, want de universiteit heeft een bias wat betreft kleur en klasse. Als je dat probleem aankaart bij iemand die het nog nooit heeft meegemaakt, dan snapt hij het niet. Als je dat wilt veranderen, dan zijn het witte mensen die de besluiten nemen en maatregelen moeten treffen."

Een jonge vrouw wijst erop dat het gevoel van anders-zijn altijd aanwezig is. "Mijn vader heeft me uitgelegd hoe de wereld werkt". Er verschijnen tranen als ze dit vertelt en ze legt uit dat ze ongeduldig wordt. Op de vraag waar de tranen vandaan komen, zegt ze dat het haar emotioneel maakt omdat je dit als zwarte vrouw elke dag met je meedraagt: "Elke dag als ik opsta moet ik de wereld onder ogen zien als een zwarte vrouw die altijd als afwijkend wordt gezien".

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## DE GELAAGDHEID VAN DE ERVARING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME

1. Heden en verleden overlappen in de ervaring evenals de plek waar we zijn en de plek waar we vandaan komen of de plaats van anderen in de diaspora ('hier' én 'daar'; 'nu' én 'toen')  
VERSUS  
De opvatting dat het hier en nu om 'ons' als Rotterdammers gaat die je in verbinding moet brengen, om de beleving, en om mensen meer zelfvertrouwen te geven en ervaringen te kunnen bespreken met lotgenoten en met mensen die daar verstand van hebben.
2. De witte muur: geen incidenten, maar systematisch geweld. Ervaringen met racistisch geweld zijn representaties van een onderliggend systeem dat moeilijk beïnvloedbaar is.  
Wie is eigenaar van het probleem? Privilege van de andere partij. Ervaring van onmacht en irrelevantie van het beleid.

→→ Sociaal kapitaal als toegevoegen object (M'charek 2013, 2018).

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## IMPACT

1. Structurele onbestendigheid van het bestaan armoede, sociale uitsluiting, chronische stress, werkloosheid, ziekte (actieve marginalisatie): marginalisering, armoede, ongezondheid
2. Terugtrekken/versterken: je omringen met de eigen mensen, kracht ontlenu aan identiteit. "Ik heb invloed op mijn persoonlijk gedrag", "Door confrontatie met islamofobie ben ik me gaan verdiepen in het geloof en het dragen van een hoofddoek." (separatie)
3. Onzichtbaar zijn/gemaakt/zwijgen: "We zwijgen niet, maar we moeten onze mond houden". "Je hebt er geen woorden voor, wat je overkomt, maar het kruipt in je hoofd". (gemarginaliseerd)
4. Overvraagd: "twee keer zo hard werken voor de helft van het geld"/ "adultificatie". Voortdurend waakzaam zijn, zich verlamd voelen, voortdurend anticiperen, chronische stress. Gedemoraliseerd, verlies van hoop, verlies van eigenwaarde, internaliseren van onderdrukking → kwetsbaar, ziek

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## HUMAN SECURITY

De drie gemeenschappen:

- Directe en indirecte vormen van geweld (aantasting van lichamelijke, psychologisch, symbolische en sociale integriteit) zowel op personen gericht als in de vorm van micro-agressies die dienen als *status reminders* (Franklin & Boyd-Franklin, 2000) en institutionele discriminatie.
- Bestaansonzekerheid vooral door het ervaren van ongelijke kansen die met name in het onderwijs zijn aangewezen, in de toegang tot de arbeidsmarkt, en in het contact met de overheid.
- Gebrek aan erkenning van het bestaansrecht van de gemeenschap waar men zich toe rekent, de geschiedenis van misdaden tegen die gemeenschap of het voortdurend negatief profileren van gemeenschappen, ongeacht of dat om herkomst gaat, om geloofsovertuiging of de etnische groep waartoe men zich rekent.
- Het gemis van gevoel ergens thuis te zijn, deel uit te maken van een gemeenschap, eenheid van verleden, heden en toekomst, (veiligheid, identiteiterkenning, participatie, autonomie)

*Human security* refereert aan bescherming tegen ernstig indringende en omvattende vormen van bedreiging (met oog op welzijn op lange termijn) en aan respect voor drie vrijheden: vrijheid van angst, vrijheid van gebrek en vrijheid van vernedering (Verenigde Naties, 2005).

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## CONCLUSIES

- Ervaringen met racisme en discriminatie komen in Rotterdam veelvuldig voor als geweldservaringen in het leven van grote groepen inwoners van de stad, op meerdere niveaus.
- De effecten ervan zijn indringend en zeer ingrijpend in het leven van mensen: centraal staat de onbestendigheid van het bestaan en aantasting van 'human security' het basis recht op menselijke veiligheid.
- Dit is funest voor (de gelijke verdeling van) sociaal kapitaal in de stad.
- Hardnekkigheid van het probleem komt eruit voort dat het geen incidenten zijn maar weerspiegelingen zijn van een onderliggende wereld van ideeën waarin 'Andere mensen' die niet als gelijkwaardig worden gezien.
- Hardnekkigheid komt voort uit het gebrek aan sensitiviteit en erkenning voor de gelaagdheid van de ervaring waarin 'toen' en 'nu' en 'hier' en 'daar' overlappen.
- Het podium dat is gecreëerd in dit project, draagt bij aan empowerment van de deelnemers, geeft hoop en brengt ertoe de blik die is gericht op de gemeenschappen 'uit te pakken'.

Rotterdam  
voorbij discriminatie



RADAR, 16 mei 2023  
Huub Beijers, h.beijers@radar.nl

Rotterdam  
voorbij discriminatie



## GEEN INCIDENTEN 1

Een jonge vrouw wijst erop dat het gevoel van anders-zijn altijd aanwezig is. "Mijn vader heeft me uitgelegd hoe de wereld werkt". Er verschijnen tranen als ze dit vertelt en ze legt uit dat ze ongeduldig wordt. Op de vraag waar de tranen vandaan komen, zegt ze dat het haar emotioneel maakt omdat je dit als zwarte vrouw elke dag met je meedraagt: "Elke dag als ik opsta moet ik de wereld onder ogen zien als een zwarte vrouw die altijd als afwijkend wordt gezien".

"Op de school van mijn kinderen werd een toneelstuk gespeeld, met de titel: 'Anne Frank en de zeven geitjes'. ..... Ik ging meteen op slot. Ik ben een moeder met een transgeneratieel trauma.

"Wij eisen geschiedenis van onszelf. Hier wordt ontkend wie we zijn. Ga terug naar wat je weet wie je bent, en dan kan niets je breken. Ik kom uit Afrika (...) Ik heb vier nationaliteiten en nu ben ik terug gegaan om daar een paspoort aan te vragen. Is die tocht langs al die nationaliteiten dramatisch? Nee, ik zie het als rijkdom. Ik ben Afrikaans en als ik een zuster zie, dan weet ik dat we die rijkdom delen. Je komt naar een ander land niet omdat je wilt, maar omdat je bent gebracht. Dat is rijkdom".

Saida: "Ik had geluidsopnames van discriminerend gedrag op het werk en diende een klacht in. Drie weken later werd ik ontslagen." Ze meldde het bij RADAR, maar vond daar onvoldoende gehoor, ook omdat het bedrijf weigerde de dossiers te overleggen vanwege de privacywetgeving. "Toen ben ik zelf naar de rechter gestapt".

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## GEEN INCIDENTEN

1. "Op de school van mijn kinderen werd een toneelstuk gespeeld, met de titel: 'Anne Frank en de zeven geitjes'. ..... Ik ging meteen op slot. Ik ben een moeder met een transgeneratieel trauma.
2. "Wij eisen geschiedenis van onszelf. Hier wordt ontkend wie we zijn. Ga terug naar wat je weet wie je bent, en dan kan niets je breken. Ik kom uit Afrika (...) Ik heb vier nationaliteiten en nu ben ik terug gegaan om daar een paspoort aan te vragen. Is die tocht langs al die nationaliteiten dramatisch? Nee, ik zie het als rijkdom. Ik ben Afrikaans en als ik een zuster zie, dan weet ik dat we die rijkdom delen. Je komt naar een ander land niet omdat je wilt, maar omdat je bent gebracht. Dat is rijkdom".
3. "Het gaat om de mentaliteit. Witte mensen voelen zich superieur. Zoals Stef Blok die als minister van Buitenlandse Zaken een uitspraak doet over de onmogelijkheid dat zwarte mensen en witte mensen vreedzaam samen kunnen leven. (...) Het is de witte man die dit probleem heeft, niet de zwarte."
4. "Het verleden maakt ons zoals we nu zijn. Die pijn dragen we nog steeds. Als je op tv ziet dat zwarte mensen worden mishandeld dan voel je de pijn."
5. "De universiteit vindt van zichzelf dat zij heel inclusief zijn. Maar het is symbolisch. Als je kijkt wie het doen, dan zie je witte oude mannen. Er zijn geen 'veilige ruimtes' voor mensen van kleur, want de universiteit heeft een bias w.b. kleur en klasse. Als je dat probleem aankaart bij iemand die het nog nooit heeft meegemaakt, dan snapt hij het niet. Als je dat wilt veranderen, dan zijn het witte mensen die de besluiten nemen en maatregelen moeten treffen."
6. "Mijn vader heeft uitgelegd hoe de wereld in elkaar zit." (zij wordt emotioneel als zij dat vertelt). Zij voelt ongeduld en meent dat we er iets aan moeten doen. Op de vraag waar die tranen vandaan komen zegt zij dat het haar emotioneert omdat je als zwarte vrouw dit altijd en iedere dag met je meedraagt.
7. "School bepaalt of je een diploma krijgt, ook al ben je een voorbeeldleerling. Ze zeggen dan: 'Je bent er nog niet klaar voor'. (...) Witte leerlingen kwamen er wel doorheen. Ik was pissed-off". Hij kan niet zeggen waarom dit zo is. .... Hij wordt emotioneel. Iemand uit de groep vraagt: "Wat doet je pijn?" Hij antwoordt: "Witte leerlingen waren meer geliefd en ze waren van Nederlandse komaf. Wij zijn hier met niks gekomen. De kracht van onze ouders, ik wil ze niet tekort doen. Zij hadden het pas echt moeilijk."

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## SYSTEMATISCH KARAKTER: HIER EN DAAR; TOEN EN NU

Uit de verhalen van de drie gemeenschappen blijkt dat dit ervaringen zijn die het leven van de deelnemers vaak jarenlang hebben bepaald. Ze hebben er niet alleen vanaf jonge leeftijd mee te maken, maar ook over generaties heen.

De deelnemers staan stil bij hun eigen verantwoordelijkheid en rol, maar 'Het systeem' moet ook veranderen. Met 'het systeem' bedoelen ze de heersende beelden die er bestaan en de heersende normen die tot uitdrukking komen in de praktijk van allerlei instanties en instellingen, die je volgt om in te voegen, maar die je juist op achterstand zetten. Het zijn uitingen van de beelden en de projecties over de Ander die leven in de Nederlandse samenleving, 'de wereld van de ideeën', zoals (Çankaya, 2022) dat beschrijft. Het zijn de overtuigingen die leven in de samenleving, die dagelijks worden gereproduceerd in de manier waarop er met mensen met een islamitische geloofsovertuiging wordt omgegaan. Die bepalen wat is geëgitimeerd aan gedrag en verandering van de bestaande orde, en wat niet. Een voorbeeld daarvan is gelijke behandeling die juist ongelijkheid produceert. Deze beelden bevestigen de eigen dominantie en de eigen verhevenheid over de Ander (Kerboua, 2016; Valk, 2012).

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## CONCLUSIE

Het is belangrijk om naar discriminatie en racisme te kijken:

- Op niveau van geweldservaring
- De impact die dat heeft op de persoon diens gemeenschap en de stad (cohesie): verbreding van problematiek naar ander egebeiden armoedebestrijding en openbare gezondheidszorg, handhaving en veiligheid (Human Security)
- Als probleem waarin verleden en heden in elkaar overlopen en hier en daar waar we vandaan komen. Om het probleem te begrijpen en aan te pakken zijn die ander kaders van belang anders omdat hier de pragmatische aspecten van demenselijk communicatie maatgdevens zijn hier en u en gedrag. (folded concept)
- Representatie van een onderliggend systeem dat u zelf wellicht niet relateert aan uw ervarnig en aan uw gedrag, maar wat er wel is: systematisch. Daar liggen de oplossingen ook (voorbeeld van Boston)

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Rotterdam  
voorbij discriminatie

# Kansen en valkuilen van de sociaal kapitaal aanpak

WTC Rotterdam, 16 mei 2023  
Huub Beijers, h.beijers@radar.nl






Dit project wordt financieel medemogelijk gemaakt door het Programma Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020) van de Europese Unie door grant agreement 963797.

## ONDERZOEK

1. Wat was het effect van de inzet in dit project?
2. Valkuilen van publiek-private samenwerking
3. Wat vraagt de gelaagdheid van de ervaring van discriminatie en racisme aan het gesprek?

## IS SOCIAAL KAPITAAL EFFECTIEF?

- Kwetsbaar durven opstellen (+/-)
- Ontstaan van gelijkwaardige relaties
- Vertrouwen in de Ander
- Leereffecten
- Relevantie van de bijeenkomsten
- Vertrouwen in de lokale overheid



Rotterdam  
voorbij discriminatie

## IS SOCIAAL KAPITAAL GEGROEID?

### waardering (groei) sociaal kapitaal

waardering 1-10

	Zwart	Joods	Islamitisch	gem.
<b>bondingfase</b>	7,40	6,00	8,00	7,13
<b>bridgingfase</b>	5,90	6,11	6,03	6,01
<b>linkingfase</b>	6,40	6,40	8,05	6,95
				<b>6,70</b>

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## IS SOCIAAL KAPITAAL GEGROEID?

Vertrouwen in lokale overheid				
waardering 1-10				
	Zwart	Joods	Islamitisch	gem.
<b>bondingfase</b>				0,00
<b>bridgingfase</b>	4,38	4,29	3,93	4,20
<b>linkingfase</b>	4,57	4,57	5,25	4,80
<b>Maar:</b>				<b>4,50</b>
<b>vertrouwen in de samenleving</b>	6,41	5,82	8,00	6,74
<b>meer greep op problematiek</b>	6,17	5,95	8,00	6,71
<b>linking</b>	5,71	6,02	6,36	6,74

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## IS SOCIAAL KAPITAAL GEGROEID?

### Conclusie:

1. Een gezamenlijke agenda en groei van samenhang, onderlinge vertrouwen en samenwerking van de drie gemeenschappen, maar nog veel werk aan de winkel om dat te consolideren.
2. Vertrouwen in de lokale overheid nauwelijks gegroeid: "Ze zijn er nog niet aan begonnen". De witte muur moet ook van binnenuit worden doorbroken
3. Linking met andere partijen: licht positief maar geen afspraken gemaakt
4. Vertrouwen in de samenleving en empowerment effect

De laatste stap wordt niet gezet: Wat is er mis gegaan? Waar is het mis gegaan?

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## PUBLIEK-PRIVATE SAMENWERKING: LUST EN LAST

1. Verschillende organisatieculturen (verschillen in waarden, belangen en visie op de werkelijkheid, en verschillen in communicatiestijl).
2. Samenwerking in een regelarme omgeving met gebrekkige controle- en sturingsmechanismen,
3. Een multi-actorperspectief met weinig gedeelde kennis of referentiepunten, verschil van inzicht over sturing, monitoring en rapportage,
4. Beperkte beleidsmatige en bestuurlijke ruggensteun  
(Batjargal & Zhang 2021)
5. Onderlinge afhankelijkheid en verschil in relatie met de ambassadeurs

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## DE ERVARING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME NADER BEKEKEN (1)

“Wij eisen geschiedenis van onszelf. Hier wordt ontkend wie we zijn. Ga terug naar wat je weet wie je bent, en dan kan niets je breken. Ik kom uit Afrika (...) Ik heb vier nationaliteiten en nu ben ik terug gegaan om daar een paspoort aan te vragen. Is die tocht langs al die nationaliteiten dramatisch? Nee, ik zie het als rijkdom. Ik ben Afrikaans en als ik een zuster zie, dan weet ik dat we die rijkdom delen. Je komt naar een ander land niet omdat je wilt, maar omdat je bent gebracht. Dat is rijkdom”.

“Ik voel dit in mijn lijf. Dat begint helemaal te tintelen. Die pijn zit zo diep. Wij zijn een groep overlevers. (...) Wij hebben geleerd van onze ouders om krachtig te zijn: ‘Ga in het diepste van jezelf kijken wat je kracht is, en leef daar naar’. Ik kots op dat witte perspectief. Joodse mensen zijn altijd buiten de witte gemeenschap geplaatst”.

“School bepaalt of je een diploma krijgt, ook al ben je een voorbeeldleerling. Ze zeggen dan: ‘Je bent er nog niet klaar voor’. (...) Witte leerlingen kwamen er wel doorheen. Ik was pissed-off”. Hij kan niet zeggen waarom dit zo is..... Hij wordt emotioneel. Iemand uit de groep vraagt: “Wat doet je pijn?” Hij antwoordt: “Witte leerlingen waren meer geliefd en ze waren van Nederlandse komaf. Wij zijn hier met niks gekomen. De kracht van onze ouders, ik wil ze niet tekort doen. Zij hadden het pas echt moeilijk.”

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## DE ERVARING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME NADER BEKEKEN (2)

Het zijn uitingen van de beelden en de projecties over de Islam en over moslims in Nederland die leven in de Nederlandse samenleving, 'de wereld van de ideeën'. Het zijn de overtuigingen die leven in de samenleving, die dagelijks worden herhaald in de manier waarop er met mensen met een islamitische geloofsovertuiging wordt omgegaan. Die bepalen wat wordt getolereerd aan gedrag en verandering van de bestaande orde, en wat niet.

"Het gaat om de mentaliteit. Witte mensen voelen zich superieur. Zoals Stef Blok die als minister van Buitenlandse Zaken uitspreekt dat zwarte mensen en witte mensen niet vreedzaam samen kunnen leven. (...) Het is de witte man die dit probleem heeft, niet de zwarte."

"De universiteit vindt van zichzelf dat zij heel inclusief zijn. Maar het is symbolisch. Als je kijkt wie het doen, dan zie je witte oude mannen. Er zijn geen 'veilige ruimtes' voor mensen van kleur, want de universiteit heeft een bias wat betreft kleur en klasse. Als je dat probleem aankaart bij iemand die het nog nooit heeft meegemaakt, dan snapt hij het niet. Als je dat wilt veranderen, dan zijn het witte mensen die de besluiten nemen en maatregelen moeten treffen."

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## DE GELAAGDHEID VAN DE ERVARING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME

1. De verhalen over discriminatie en racisme laten gelaagdheid zien. Heden en verleden overlappen in de ervaring evenals de plek waar we zijn en de plek waar we vandaan komen of de plaats van anderen in de diaspora ('hier' én 'daar'; 'nu' én 'toen') VERSUS De opvatting dat het hier en nu om 'ons' als Rotterdammers gaat die je in verbinding moet brengen, om de beleving, en om mensen meer zelfvertrouwen te geven en ervaringen te kunnen bespreken met lotgenoten en met mensen die daar verstand van hebben.
2. De witte muur: geen incidenten, maar systematisch geweld. Ervaringen met racistisch geweld zijn representaties van een onderliggend systeem dat moeilijk beïnvloedbaar is. Wie is eigenaar van het probleem? Privilege van de andere partij. Ervaring van onmacht en irrelevantie van het beleid.

→→ Sociaal kapitaal als toegevoegen object (M'charek 2013, 2018).

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## HET GESPREK OVER DISCRIMINATIE EN RACISME (1)

1. Tijd en flexibiliteit: dit is nog maar het begin: er is groei van onderling vertrouwen, samenhang en samenwerking van de drie gemeenschappen. Maar nog veel werk aan de winkel om dat te consolideren.
2. Lessen:
  1. Zorg voor veiligheid vóór, tijdens en na de gesprekken (ingrijpen bij discriminatie in de groep, geen negatieve repercussies t.a.v. deelname).
  2. Oog hebben voor de behoeften van de deelnemers en die adresseren (pijnlijke ervaringen/ geweldservaringen vragen om een helende omgeving, vertellen doet pijn, nazorg organiseren, vergoeding van onkosten/vacatiegelden).
  3. Sensitiviteit en kennis en kunde bij de gespreksbegeleiders: bewustzijn van de geschiedenis van de gemeenschappen, rekening houden met gebruiken en rituelen/feestdagen in de planning en organisatie, specifieke (culturele) normen en waarden respecteren bv. in de communicatie.
  4. Organisatorische back-up voor de inzet en voor het werk van de gespreksbegeleiders: ondersteunend management, intervisie, investering in ontwikkeling deskundigheid, continuïteit.

Méndez-principes (Méndez et al., 2021)

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## HET GESPREK OVER DISCRIMINATIE EN RACISME (2)

3. Competenties:
  1. Gevoel voor onuitgesproken/impliciete verschillen tussen mensen en de machtsaspecten daarbinnen; meerzijdige partijdigheid (niet het gelijk, maar de verhoudingen en patronen); werken met tussenpersonen. Gevoeligheid voor taal en openstaan voor nieuwe taal.
  2. Kunnen ingrijpen bij grensoverschrijdend gedrag
  3. Deep democracy = diepgaand uitlichten van de minderheidspositie
  4. Bewustzijn van de eigen positie / professionele bescheidenheid (de ambassadeurs zijn leidend), reflexieve praktijk

Samengevat: normatieve professionaliteit; professional werkt binnen normatieve kaders die ingrijpen in het leven van anderen. Niet alleen dingen goed doen, maar ook de goede dingen doen (Kunnean, 2007).
4. Onderzoek: lerende gemeenschap / community of practice (Watkins & Marsick, 1999)

Meer weten? <https://radar.nl/publicaties/methodiek-rotterdam-voorbij-discriminatie/> →

Meer weten?  
Lees alles over  
de methodiek  
van dit project!





## DRIE VRAGEN

1. *De witte muur: hoe dring je door in de wereld van de ideeën?*
2. *De contradicties van publiek private samenwerking in dit project: hoe kun je de veiligheid van de ambassadeurs waarborgen?*
3. *Normatieve professionaliteit: wat vraagt het om de gelaagdheid van de ervaring van discriminatie van racisme te waarderen.*

Rotterdam  
voorbij discriminatie



RADAR, 16 mei 2023  
Huub Beijers, h.beijers@radar.nl

Rotterdam  
voorbij discriminatie