

REAGEREN OP RACISME

binnenlanders en buitenlanders
in Rotterdamse buurten en wijken

verslag van trainingen voor het wijkwelzijnskader

eindredactie:

Jan Mulder

Linda Schuringa

BUITENLANDERS

Werkboekje voor de Crabbehoff-training februari - maart 1984



VOORAF

Dit is geen dokumentatie-map, maar een werkboekje. Er staan de verschillende stappen in die in de trainingen worden gezet. Wijzigingen voorbehouden natuurlijk.

De training is gericht op het onderzoeken van je eigen reakties op wat we voorlopig maar "het buitenlandersprobleem" zullen noemen.

Doel is - een grotere duidelijkheid te verkrijgen over de reakties
- de onzekerheid daarover te veranderen, te verminderen
- en daardoor een doelgericht optreden mogelijk te maken.

Het gaat in de trainingen niet in de eerste plaats om de manier van reageren als persoon, maar om de reaktie en opstelling als werker in een instelling of organisatie. In de rol als welzijnswerker dus, betaald of onbetaald.

Dit werkboekje kan worden gebruikt voor het maken van aantekeningen. Daarmee hou je de zaak systematisch bij elkaar en kun je later teruglezen welke diskussies en gebeurtenissen hebben plaatsgevonden.

Er zijn een aantal korte teksten opgenomen in het werkboekje. Deels worden die in de training gebruikt, voor een ander deel zijn ze voor lezing achteraf.

Het gaat om proeftrainingen, die ten doel hebben een werkwijze te ontwikkelen die bruikbaar is voor groepen in de wijk. In de opzet van de training wor-

den een aantal werkvormen gebruikt die anders zijn dan diskussie-rond-de-tafel. Achtergrond daarvan is dat rond het onderwerp niet alleen meningen en standpunten een rol spelen, maar vooral ook houdingen en gevoelens. "Diskussie" is een beperkte werkwijze als het gaat om verheldering van je eigen reakties en de achtergronden daarvan, en om het vergroten van de doelgerichtheid van reakties.

De training is opgezet vanuit een aantal veronderstellingen en uitgangspunten. Deze hebben betrekking op de verschijnselen van "vreemdelingenangst", "diskriminatie" en "georganiseerd racisme" en op de positie en functie van welzijnswerk.

Deze uitgangspunten zijn terug te vinden in het zgn. "positief programma" (pagina 48).

We hebben onze eigen uitgangspunten opgeschreven om de opzet van de training vatbaar te maken voor diskussie.

We zijn ons er van bewust dat er een aantal gaten zitten in het programma. Meest in het oog lopend is het ontbreken van het verschijnsel van jongerengroepen waarin geweld tot groepsnorm wordt verheven. Dat is een onderwerp op zich dat aparte uitwerking behoeft.

Jan Mulder
Anne van Veenen

PROGRAMMA-OVERZICHT

We hebben 6 dagdelen. Daarvan wordt 1 gebruikt voor een plenaire uitwisseling van de verschillende subgroepen in de training, en 1 voor evaluatie.

De opzet van de overige 4 dagdelen is als volgt:

I. Problemen met buitenlanders

- wat voor problemen heb jij er mee?
 - wat voor problemen hebben anderen er mee?
- Diskussiepunt: kultuurverschillen, vreemdelingenangst.

II. Welk probleem vormen we zelf?

- Diskussiepunt: cultuur en functie van welzijnswerk, veranderende omstandigheden.

III. Diskriminatie bestaat echt

- feiten en meningen over diskriminatie
- reageren op vreemdelingenangst en diskriminatie

IV. Opstelling als instelling/organisatie

- Beleid стратегie ten aanzien van
- vreemdelingenangst
 - diskriminatie
 - georganiseerd racisme



PROGRAMMA

- I. Problemen met buitenlanders
 - associatiebal "buitenlanders"
 - verplaatsen in

VERSLAG

- I. Problemen met buitenlanders

start: associatiebal "buitenlanders"

dit spelletje gaat als volgt: de groep zit in de kring. Om beurten wordt een bal (of een geknoopte sjaal) naar elkaar toegegooid. De ontvanger noemt zijn/haar naam en zegt het eerste woord/of zin die invalt bij het denken aan "buitenlanders".

bedoeling van het spel is: speelse kennismaking met de voornamen van elkaar en introductie op het eerste blok van de training.

het duurt 5 à 10 minuten, na stoppen kan er gereageerd worden op elkaars associaties. Het hoeft niet; in deze groep gebeurde het niet.

verplaatsen in buitenlanders

bij dit spel lopen de deelnemers rond en beelden zich in dat zij "een buitenlander(ster) in Nederland zijn". Als de spelleider klapt gaat iedereen op de grond zitten en sluit de ogen. De spelleider noemt de naam van een van de zittende groepsleden en stelt korte vragen, als: wie ben je, waar woon je,

heb je werk, kinderen, woon je fijn, heb je genoeg geld, vind je het leuk in Nederland, wil je terug naar eigen land, wat vind je leuk, e.d.

als iedereen aan bod is geweest (tussen door weer even lopen/klappen/zitten, voor hernieuwde concentratie) kan er gereageerd worden; het hoeft niet; in deze groep gebeurde het niet.

bedoeling van het spel is verdere kennismaking, (namen worden opnieuw genoemd), introductie (inleving) op het eerste blok van de training.

het spel duurt 10 à 15 minuten (bij een groep van 12 mensen).

introduktie van het trainings-programma

de werkmap wordt uitgereikt. Het waarom en hoe van het werkboekje, het gebruik (eigen tekeningen) wordt uiteengezet. De opbouw van het programma voorgelegd en om legitimatie verzocht.

Duur circa 5 minuten.

WERKBOEK

1. OPDRACHT

Geef aan welke problemen jij hebt met de aanwezigheid van buitenlanders in de wijk, en welke problemen anderen in de wijk daarmee hebben.

a) Problemen die ik heb

b) Problemen die anderen hebben

VERSLAG

Opdracht

Schrijf in het werkboekje in twee kolommen:

- a) problemen die ik heb met de aanwezigheid van buitenlanders
- b) problemen die anderen hebben met de aanwezigheid van buitenlanders

duur: circa 5 à 10 minuten

Daarna worden om beurten de gegevens op flapover gezet door één van de trainers.

Inzet van dit programma-deel: via klustering vastleggen en bespreken *wat de problemen zijn* en welke verschillen opvallen tussen de problemen van de werker en anderen (m.n. autochtone wijkbewoners).

Het op flap overbrengen duurt circa 30 minuten.

De aandacht blijft gekonsentreerd, er wordt gevraagd wat iemand precies bedoelt.

Dit kwam er uit:

a. problemen die ik heb

- taalproblemen in het contact met name met vrouwen en meisjes
- de tegenstrijdigheid van werken in een algemene instelling en de wens (?) van zelf-organisaties van migranten.
- ik huiver bij hun konservatieve gewoonten (Islam), hun opvoedingspraktijken en ideeën
- ik krijg geen inzicht op de politieke stromingen onder migranten; ik voel me daardoor onzeker

- vrijwel geen nederlandse kinderen meer in klubhuis / migrantenkinderen komen vooral als het gratis is
- onderlinge diskriminatie van migrantenkinderen
- diskriminatie van de medewerkers, hoe te reageren: raak ik ze kwijt?
- mijn houding onzeker: word ik serieus genomen als vrouw?
- kommunikatie: ik weet dingen niet, bijvoorbeeld over hun voeding als ik een spel daarover doe.
- onzekerheid/angst om iemand af te stoten

- hoe ze te bereiken en te houden als deelnemers in klubhuis
- hoe te organiseren: ze houden zich niet aan afspraken
- hoe liggen hun interne machtsverhoudingen?
- ze zijn mij te "strak" in de opvoeding
- ik/wij diskrimineren positief

- ik kan ze niet goed verstaan
- ze zijn niet altijd te helpen

- hoe racisme te bestrijden!?!?

- diverse nationaliteiten (en de verschillen daarbinnen)
- ik heb (als migrantenwerkster) een maffe taakstelling
- wat mag ik als vrouwelijke buurhuiswerkster/ ik ben voorzichtig naar mannen: dat wordt een 15-jaren-plan!

b. problemen die anderen hebben

- angst: ze pikken beste huizen en banen
- ze fokken maar aan, dadelijk in de meerderheid
- angst voor m.n. turkse mannen (fluit/hand-tastelijkheden/niet meer veilig)
- krijgen alles gratis, wordt veel meer voor hen gedaan

- er zijn geen nederlandse kinderen meer op school
- ze pikken ons klubhuis in
- andere gewoonten/godsdienst
- ze reageren vijandig

- we verstaan ze niet, ze leren maar Hollands!
- voor hun moeten we verhuizen
- zij krijgen, wij moeten betalen!
- m'n huis wordt minder waard
- ze gaan niet vlug genoeg naar de huisbaas
- de scholen gaan achteruit

- ik versta ze niet!
- of ik in Turkije woon!
- vreemde, vieze etensluchtjes
- ik doe kinderen elders op school
- ze passen zich niet aan

- het ziet hier zwart van de mensen, als er één Surinamer in de buurt is
- de Centrumpartij, die zegt het tenminste

- overlast (bijvoorbeeld muziek)
- luchtjes
- verdrongen voelen, onmacht
- burokraties afschuiven/vermijdingsgedrag van instellingen/werkers

<ul style="list-style-type: none"> - ik snap ze niet, versta ze niet - ik overzie de verschillen binnen één cultuur niet - moeilijk om onderscheid te maken tussen echte (rotte) verhalen en onechte (verzinsels/ opblazingen) - ik heb (vanuit stadsvernieuwing) moeite met hun wooncultuur 	<ul style="list-style-type: none"> - taal - eenling in de straat als nederlander - overlast: die gastvrijheid boven je hoofd. - ze hebben allemaal werk, een huis, een uitkering
<ul style="list-style-type: none"> - ik raak 'gewend' aan geweld/onveiligheid, fysieke bedreiging (ben 5/6 keer in elkaar geslagen!) - gewenning: verschuiving naar rechts, (b.v. OSL) - ik wordt gediskrimineerd door politie, justitie (jongeren bijvoorbeeld) - ze zijn (o.a. door taal) moeilijk te bereiken - "sexisme" - hoe kan je kankeren omzetten in doen? - er is onder het kader een (nederlandse) sfeertje, dan haken ze af - moeite, tijd, geld i.v.m. vertalen - hun diskriminatie onderling - wij werken vanuit nederlandse normen en waarden, wie ben ik? 	<ul style="list-style-type: none"> - onbegrip, gediskrimineerd voelen - het is niet meer als vroeger (vooral onder ouderen) - allerlei soorten angst (veiligheid, huis, baan) - alleen aktief (die buitenlanders) als het om poen gaat! - ex-NSB-ers/SS-ers in een buurtvergadering
<ul style="list-style-type: none"> - hoe maak je afspraken met ze waar ze zich aan houden? - ze zijn brutaal - ze begrijpen mijn begrip niet! 	<ul style="list-style-type: none"> - irritaties - poen: alleen als het gratis is of er valt wat te verdienen - brutaal - houden zich niet aan afspraken
<ul style="list-style-type: none"> - taal/onbegrip/kommunikatie - wat moet je als vrouw: onzeker - er moet geen migrantenwerk in het klubhuis zijn: het moet open en samen! 	<ul style="list-style-type: none"> - ze moeten oprottent! geef ze een premie - die kinderen: tot 11 uur 's avonds op straat
<ul style="list-style-type: none"> - in mijn wijk: 17 kleine nationaliteiten: de buitenlander bestaat niet/hoe dan werken? - ik voel me vaak door hen ge(misbruikt) - Surinamers/Antilliaanen zijn moeilijk op die titel te benaderen - konsentratie van veel Surinamers/Antilliaanen in één flat 	<ul style="list-style-type: none"> - we worden overspoeld met zwarten - onveilig, lawaai, troep, als je er wat van zegt, diskrimineer je! - hier wordt niet gediskrimineerd!
<ul style="list-style-type: none"> - het zijn niet m'n buren, ik heb een mooi huis, vaste baan, ik ben anders opgegroeid - Ali Benzine zit in mij - ik voel afstand, kan het soms niet met ze vinden, soms: weerzin - ik heb diskriminatie-angst, dan vermijd ik - negatieve houding van nederlanders en ook onderling - afschuiven naar migrantenwerk: solo-klus/ hoe bereik je andere instellingen/werkers? 	<ul style="list-style-type: none"> - onbegrip, ze zijn vreemden (in cultuur, gewoonten) - angst: is er geld genoeg voor werk en al die uitkeringen? - "nationalisme": wij horen hier dus: zijn wij de baas - "mogen ze nou ook al nederlandse leren?"

WERKBOEK

5. ROLLENSPEL

Manieren van reageren in konfliktsituatie.

- beschermen
- bemiddelen
- regels stellen / handhaven

VERSLAG

rollenspel:

manieren van reageren in konfliktsituatie

situatie:

in het buurthuis zit een klein groepje Surinamers wat in een hoekje te praten, koffie te drinken. Ze zijn geagiteerd.

de werker bevindt zich ter hoogte van de bar en spoelt glazen

er komt een groepje Nederlandse mannen en vrouwen binnen, die beginnen - op hoge toon - tegen de Surinamers:

afgelopen nacht hebben zij een feest gehouden, dat zeer veel overlast heeft gegeven, tot in de nacht zijn mensen wakker gehouden enz. enz.

er ontstaat ruzie

wat doet de werker?

hij/zij kan er niet omheen

de situatie wordt 3 maal gespeeld, steeds met een andere werker, die ieder een verschillende rol-opdracht hebben, t.w.:

werker 1 speelt een suriname-vriendelijke rol, hij beschermt de Surinamers tegen de Nederlanders, wijst op kulturverschillen (klimaat, tijdsbesef, fijne caraïbische muziek), vindt multi-culturaliteit een verrijking van de buurtsamenleving,

werker 2 stelt zich bemiddelend op, dringt aan op luisteren naar elkaar, wederzijds begrip, kiest geen partij, probeert initiatieven te nemen door invertenties te plaatsen in de inter-aktie tussen de partijen,

werker 3 bemoeit zich met het konflikt, door het belang van regels te stellen: overlast na bepaalde tijd kan niet, ongeacht van wie. Samenleven in een oude stadswijk is al moeilijk genoeg; het is maar goed dat er een algemene politie verordening voor is, en dat de politie een eind aan het feest heeft gemaakt.

De gespeelde situaties zijn afwisselend heel spannend en veroorzaken veel hilariteit.

In de *na-beschouwing* komt het volgende naar voren:

a. werker 1 diskrimineert positief, beschermt, moraliseert tegen de Nederlanders, daardoor wordt (gebeurt in het spel ook werkelijk) de band met hen afgesneden.

De vraag is of dit adekwate konflikt-beheersing is. Vastgesteld wordt, dat deze positie/benaderingswijze in het welzijnswerk dominant is. Het denken in harmoniemodellen, gericht op verbroedering, met "idealistiese abstracties" in het hoofd, van het type: "mensen zijn mensen" leidt kwa effekt tot afstotning van autochtone wijkbe-

woners, die zich bedreigd, onteigend voelen. Het welzijnswerk heeft zich ook nog tegen hen gekerd.

Op de vraag in dit blok van de training: "welk probleem vormen wij zelf?" is deze benadering het denkbare antwoord.

b. werker 2 slaagt er (in het spel) niet in de strijdende partijen met elkaar in gesprek te brengen, naar elkaar te laten luisteren. De werkster lijkt niet erg serieus genomen te worden, door geen-der partijen.

Haar bemiddelingspogingen worden genegeerd, men blijft tegen elkaar schelden, de grens van fysieke konfrontatie wordt bijna bereikt.

Er wordt vermoed, dat dat komt, omdat zij haar bemiddeling niet stelt, afdwingt, opeist, maar vraagt.

Haar argument: "het buurthuis is van iedereen" komt niet over (vraag : van iedereen - is gelijk aan van niemand?)

Het wordt duidelijk, dat je in die situatie het doel van bemiddeling pas kan naderen, wanneer je je gezag stelt, bijvoorbeeld door te zeggen: "Ik wil hier geen geknok, en daarmee uit!", Zitten!

De legitimatie voor dergelijk gedrag blijkt veelal te ontbreken. Door te stellen, dat "het buurthuis van iedereen is", wordt versluierd, dat er in het buurthuis leiding is, een bestuur is, een beleids- en werkplan is, verhoudingen tussen bijvoorbeeld beroepskrachten - bestuur - vrijwilligers - deelnemers zijn gestructureerd. Dat deze struktuur, procedures, regels gezagstellend optreden mogelijk maakt. Wie ze wil veranderen, doet dat volgens de daartoe geldende regels.

Het ontbreken van een dergelijke organisatie-structuur in buurthuizen, met een regels-demokratie (hetgeen iets geheel anders is, dan de "zelf-bestuur-demokratie" van werkers) is een tweede ontdekking in het kader van de vraag: welk probleem vormen we zelf? Grenzen zijn niet helder, gezag kan niet worden gesteld, van adekwate konfliktbeheersing in incidentele situaties kan geen sprake zijn.

c. werker 3 is nadrukkelijk in de situatie aanwezig: zij argumenteert niet inhoudelijk, vraagt geen begrip, verzoekt de partijen niets, maar stelt autorair: doe normaal! Wie overlast bezorgt, krijgt met de politie te maken. Ik zou de politie zelf gebeld hebben!

In de nabespreking zegt zij zelf: ik schrok eigenlijk van m'n autoritaire benadering. Hier doet zich hetzelfde probleem voor als bij werker 2: wie en wat legitimeert je handelen? Ben je gelegitimeerd door de organisatie, dan stel je gezag en regels. Ben je dat niet, dan is je gedrag individueel en kan je het als autoritair kenmerken.

We herhalen de conclusie die we trokken na het stellingen-spel: we zijn niet vaardig in konfliktbeheersing, daarvoor zijn ideologische barrières in de cultuur en organisatie van het welzijnswerk verantwoordelijk: we moeten het regelstellend vermogen van welzijnsinstellingen vergroten, verankeren in een breed, gelegitimeerde en democratische organisatie.

Overigens: in spel c./werker 3. voelden de Nederlandse wijkbewoners zich gesteund.

WERKBOEK

9. DISKUSSIE

Beleid/strategie ten aanzien van

- a) vreemdelingenangst
- b) diskriminatie
- c) georganiseerd racisme

VERSLAG

het positief programma

diskussie over de tekst

konkreet gemaakt in een schema (strategies concept) Zie pagina 50

Het schema gaat uit van de in blok III gevonden onderscheidingen:

- vreemdelingenangst
- diskriminatie
- racisme

We vullen het schema met elkaar in, zij het dat de trainers (door tijdgebrek gekweld) te voortvarend zijn en veel zaken invullen.

Uit het positief programma volgen een aantal stellingen/hoekstenen voor beleid van welzijnsinstellingen:

1. eerste bijdrage aan racisme-bestrijding is: je werk goed doen, je vak goed uitoefenen: kontakten en konfliktbeheersing zijn belangrijke instrumenten; de organisatie daarop verbeteren,
2. daardoor de band met Nederlandse wijkbewoners niet doorsnijden (zie bevindingen in blok II)
3. welzijnswerk en politiek onderscheiden (zowel in: wie doet wat, wie is verantwoordelijk)
4. eisen stellen aan deelname/ondersteuning anti-racistiese initiatieven als instelling.

zie verder het schema.

Afgesproken wordt, dat over dit positief programma door ieder verder wordt nagedacht. Ieder maakt een A4-tje rond een zelf uitgekozen aspect van het strategies concept. Bespreking tijdens de follow-up-bijeenkomst.

POSITIEF PROGRAMMA

Het welzijnswerk kan het georganiseerd racisme geen halt toeroepen. De groei daarvan is het product van maatschappelijke ontwikkelingen waarop het welzijnswerk op hoofdzaken geen vat heeft. We moeten vaststellen dat er onder de huidige omstandigheden een "markt" is voor een racistische en radikaal-rechtse partij die naar schatting 10 à 15 procent van de stemmen kan halen.

Dat is een ingrijpende verandering van de politieke verhoudingen die bedreigend is, o.a. omdat deze ontwikkeling gepaard gaat met een verharding van maatschappelijke tegenstellingen, met confrontatie en met een toename van geweld.

Het ontstaan van een rechts-radikale partij met zeg 15% van de stemmen betekent echter niet het einde van de liberaal-demokratische maatschappij.

Gevaar voor facisme ontstaat als verbindingen ontstaan tussen rechts-populistische bewegingen en heersende economische en culturele groeperingen.

Die situatie bestaat in Nederland niet. Die kan ontstaan bij een sterke verscherping van de economische krisis, bijvoorbeeld als het internationale bankwezen ineen zou storten omdat de derde-wereld landen failliet gaan en de krisis dus niet langer voor een groot deel afgewendt kan worden op de arme landen.

Dit is een vreemd begin voor een "positief programma". Het startpunt van zo'n programma ligt bij *het vaststellen van wat wel en wat niet binnen je bereik ligt als welzijnswerker*. Pretenties die buiten de werkelijkheid liggen leiden tot verwarring, onzekerheid ten aanzien van waaraan je bezig bent, onduidelijkheid ten aanzien van de taken die je moet verrichten.

Desillusie en konflikt liggen in het verlengde daarvan.

Een eerste vereiste is dus een reële inschatting te maken van de functie die je als welzijnswerker kunt vervullen. Daar hoort ook bij het maken van een duidelijk *onderscheid tussen welzijnswerker en politiek*.

Het bestrijden van het georganiseerd racisme als politieke beweging is in de eerste plaats een politieke strijd, waarin je actief kunt zijn als lid van een politieke organisatie of een daartoe gevormd comité.

De hoofdtaken van het welzijnswerk liggen op een ander gebied: het tegemoet komen aan behoeften van omschrijfbare groepen mensen aan mogelijkheden voor contact, het leren van dingen, het opkomen voor belangen in de directe woon- en leefsituatie, e.a.

Door deze taken op een goede wijze te verrichten lever je *indirect* een bijdrage aan het tegengaan van vreemdelingenhaat en racisme omdat je er toe bijdraagt de gevoelens van angst en onzekerheid, uitzichtloosheid en isolement te verminderen.

Laten we dat de "*opvang-functie*" noemen van het welzijnswerk. Dat is een groot deel van het dagelijkse handwerk. En er is geen enkele reden om dat de bagatelliseren of af te laten nemen in naam van wijsdere doelstellingen.

Een tweede functie die het welzijnswerk feitelijk vervult is het kanaliseren van konflikten.

Hetzelfd konflikten tussen groepen, hetzelfd tussen groepen en gemeente/instanties. Het is zaak om je te realiseren dat dat feitelijk één van je taken is, die in de praktijk ook worden vervuld. Er is geen reden voor een taboe op dit vlak.

Het bijdragen aan bijvoorbeeld de vertaling van protest — eisen in — onderhandelbare punten is in het voordeel van alle betrokkenen als gestreefd wordt naar konkrete verbeteringen in de woon- en leefsituatie. Effeekt is tegelijkertijd dat maatschappelijke des-integratie wordt tegengegaan omdat een relatie met "de gemeente" en "de politiek" in stand wordt gehouden. In de vorm van een koalitie-politiek.



Ten aanzien van de functie die het welzijnswerk vervult in konfliktbeheersing spelen 3 punten een rol die van belang zijn in verband met het georganiseerd racisme. Op elk van die punten kan het welzijnswerk een bijdrage leveren.

1. Stijl van opereren.

Het welzijnswerk is vaak spreekbuis van eisen uit de wijk, en vervult een rol in de onderhandeling daarover.

Van belang is om in de manieren van opereren, de mobilisatie en "propaganda" een duidelijk onderscheid te maken met de manier van werken van het georganiseerd racisme.

Er zijn parallellen in het populistische karakter van de "propaganda": "de politiek" laat ons barsten, "ze" zitten maar te vergaderen, "het enige wat hun interesseert is hun salaris", enz. Wat nodig is is een vorm van kritiek en aktie waarin "de politiek" niet op één hoop wordt gegooied en waarin vertegenwoordigende organen niet worden weggezet als "kletsclubs". Verder is nodig een programma met konkrete realiseerbare eisen, en het niet alleen benadrukken van wat er allemaal verkeerd en slecht is, maar ook van wat er wel bereikt en verbeterd is. Een "Positieve" benadering dus, in onderscheid van de negatieve en niet op konkrete verbeteringen gerichte program propaganda van het georganiseerd racisme. Een eigen strijdcultuur kortom die duidelijk anders is dan de stijl van opereren van het georganiseerd racisme.

2. Positie in de wijk.

De positie van het welzijnswerk ten aanzien van verschillende groepen in de wijk is vaak problematisch. Bijvoorbeeld door kultuurverschillen, verschillen in inkomen. Rond "het buitenlandersprobleem" wordt die problematische relatie

verscherpt. Het is van belang om in het oog te houden dat er weinig gewonnen kan worden met breuken. Als er een kloof ontstaat valt de basis weg voor de functies die het welzijnswerk vervult en wordt het maatschappelijke isolement van groepen vergroot.

(Dit is overigens een punt dat ook politici en journalisten zich aan zouden moeten trekken. We worden sinds jaren overstroomd door negatieve kritiek: het welzijnswerk is "onsamenhangend", "de mensen zelf" komen niet aan het woord, ze worden "afhankelijk gemaakt" enz.

In een aantal opzichten is dit een neo-populistische kritiek die zich te weinig gelegen laat liggen aan de feitelijk bestaande verhoudingen en het in de praktijk verrichte werk. Deze kritiek kan er toe bijdragen dat de problematische verhouding die er per definitie bestaat tussen welzijnswerk en groepen mensen in de wijk wordt verscherpt.).

3. Verbroedering of regels.

Het is van belang een opvatting te ontwikkelen over relaties tussen verschillende groepen in de wijk. Het ligt niet voor de hand dat groepen die een geheel uiteenlopende levenswijze en belangen hebben "integreren", in de zin van levendige kontakten onderhouden over en weer op basis van broederschap.

Een "gewapende vrede", waarbij verschillende groepen elkaar met rust laten, ligt meer voor de hand. Dat betekent bijvoorbeeld voor het welzijnswerk dat de nadruk meer ligt op het stellen/handhaven van regels in de onderlinge relaties dan op een breed programma van onderlinge kontakten. Het betekent ook dat de behoefte om "onder ons" te zijn wordt gerespekteerd, en niet op voorhand als diskriminatie wordt gezien.

STRATEGIES CONCEPT WELZIJNSINSTELLINGEN EN RACISME

	WAT	HOE	WIE/WAAR
Vreemdelingenangst	Je werk goed doen Opvang, konfliktbeheersing Goed produkt maken/ vakwerk leveren band met Nederlanders niet verbreken signaleren	duidelijk positie ontwikkelen: doelstelling, organisatie regels (daardoor ook mensen kunnen weren), demo- kratiese verankering van de spelregels	instellingen (bestuur, werkers, vrijwilligers)
(institutionele) Diskriminatie	signaleren verandering van wetten regels/procedures bij maatschappelijke organisaties	RADAR Gemeente instellingen (b.v. bij woningtoewijzing met name voor opbouwwerk)	
(georganiseerd) Racisme	waakzaamheid reageren als nodig/mogelijk voorzichtig: geen geweld provoceren. bij geweld: politie	breed en demokraties = niet: links - rechts maar: demokraties tegen racisties (inkl. VVD en CDA)	politieke partijen (en/of personenkomitees/ wijkkomitees) huidige anti-fascisme- komitees vormen onderdeel van het probleem

Reageren op alledaags racisme

In februari jl. zijn een aantal trainingen georganiseerd rondom het thema: hoe te reageren op racistische opmerkingen. Deze trainingen waren bedoeld voor welzijnswerk(st)ers en vrijwillig(st)ers uit Rotterdam. De schrijfster van dit artikel was één van de begeleid(st)ers. Zij is werkzaam bij het Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Holland te Dordrecht.

Leida Schuringa
Werkcentrum
Opbouwwerk
Zuid-Holland

Geen rust meer in mijn hart

„Dagelijks op de TV, die Centrumpartij, het is vreselijk moeilijk om het vol te houden, de bedreiging, de beledigingen, de beschuldigingen. Mensen die ons krenken in onze eer, ons respect. De discriminatie is overal: de politie, werkgevers, op straat. Geen rust meer in je hart. Je gaat denken dat je te veel bent.”

„Weet u ook dat er Nederlandse mensen zijn die daartegen actie voeren?” „Dat erken ik. Dat zijn mijn steunpilaren. Die houden me hier. Anders was het een hel. Wij komen niet om hier oorlog te voeren. Ik ga me niet verzetten tegen mensen die me niet willen. Wij blijven hier, omdat we niets hebben. Je blijft om je brood.”¹⁾ Enkele flarden uit een interview met een Marokkaan die sinds 1970 in Nederland woont. Regelmatig worden buitenlandse mensen

geconfronteerd met discriminerende opmerkingen en gedrag. Veel gaat echter ook aan hen voorbij. Door taalbarrières, maar vooral doordat de meeste dingen niet rechtstreeks gezegd worden. Er wordt over hen gesproken en gekankerd. Bijvoorbeeld in buurhuizen.

Mensen die daar werken en actief zijn, lopen daar dagelijks tegenaan. Bezoekers die het hebben over: „Die teringturken, die zwartjes, die onze banen en huizen inpikken, die onze scholen verzieken, al die troep op straat”; „ze slaan je op je schouder, maar jatten ondertussen je kontzak leeg”; „het zijn allemaal ratten.”

Wat moet je doen met dit soort opmerkingen? Moet je er iets mee doen? Gaat het om reële problemen van Nederlandse mensen? Is dit racisme? Wat kunnen we doen? Hoe kunnen we reageren? Vragen die centraal stonden op de bovengenoemde trainingen. In dit artikel beschrijf ik wat de trainingen mij hebben opgeleverd met betrekking tot deze vragen. Met nadruk wil ik daarbij stellen dat het reageren op discriminerende opmerkingen slechts één aspect is van een veel bredere anti-racisme strategie.²⁾ In dit artikel zal ik me echter tot dit aspect beperken.

Het artikel is als volgt opgebouwd. Allereerst een korte plaatsbepaling: wat is racisme en wat is de taak van het welzijnswerk op dit terrein. Vervolgens wordt aandacht besteed aan een tweetal zaken die voorafgaan aan het feitelijke reageren op discriminerende opmerkingen: het inschatten van de situatie en het onderzoeken van je eigen houding tegenover buitenlanders. Daarna wordt ingegaan op een aantal manieren van reageren en de effectiviteit ervan.

PLAATSBEPAALING

Wat is racisme

Racisme is een zwaar beladen term. Gesprekken hierover worden snel emotioneel en verwarring. Grofweg kun je twee standpunten onderscheiden. Voor de één is racisme een samenhangende ideologie, gebaseerd op de mindere kwaliteit van een ander ras, die door bepaalde mensen, groepen of landen aangehangen wordt. Racisme wordt geassocieerd met Zuid-Afrika, met de Duitse nazi's, met de Centrumpartij. Tegen iemand te zeggen: „Jij bent een racist” is in die context een zware aantijging. Voor de ander is racisme onlosmakelijk verbonden met ons koloniale verleden en zit het verweven in onze hele westerse cultuur. Op alle niveau's van de samenleving komen we het daarom tegen (in het overheidsbeleid, schoolboekjes, politieoptreden, Sinterklaas, ons eigen denken).

Ik ga uit van de tweede benadering. Daarbij onderscheid ik drie soorten racisme, nl.:

- institutioneel racisme, wat zich afspeelt binnen en vanuit allerlei instituties: justitie, overheid, particuliere instellingen en organisaties,
- georganiseerd racisme, waarmee gedoeld wordt op de Centrumpartij, de Vikingjeugd, fascistische knokploegen, e.d.,
- alledaags racisme: de discriminerende opmerkingen en gedragingen van alledag en de neerbuigende en uit-sluitende houding tegenover buitenlandse mensen.

Met racistische opmerkingen bedoel ik al die uitslatingen waarin buitenlanders als groep negatief afgeschilderd worden.

De taak van het welzijnswerk

De bevolkings samenstelling is de afgelopen tien jaar in veel wijken drastisch veranderd, o.a. door de toename van het aantal buitenlandse mensen. Een logische consequentie daarvan is dat er verschuivingen plaats vinden in het takenpakket van het welzijnswerk. De doelgroep waarmee men werkte, bestond vooral uit Nederlandse mensen uit de arbeidersklasse. Hoewel er ook onderlinge tegenstellingen in de wijk te bespeuren waren (bijv. tussen verschillende buurtjes, tussen nieuwkomers als „studenten” en de autochtone bewoners), leverde dit meestal geen onverkomebare problemen op. Een duidelijke plaats creëren voor buitenlandse mensen stuit echter op enorm veel weerstanden bij de oorspronkelijke bezoekers. Het is daarom een moeizaam proces om in deze omstandigheden toch te werken aan een samenhangend beleid, gericht op het organiseren van

activiteiten voor buitenlanders en op het ontwikkelen van een anti-racisme strategie. Niettemin kiezen steeds meer welzijnswerk(st)ers en instellingen voor deze weg.

De voornaamste taak van het welzijnswerk - en ook van het onderwijs - bij racismebestrijding ligt op het terrein van het alledaags racisme. Met de beide andere genoemde vormen van racisme kunnen er raakvlakken liggen.

Bestrijding van alledaags racisme houdt o.a. in het reageren op allerlei discriminerende opmerkingen om je heen. In de trainingen zijn we hier mee bezig geweest. Alvorens in te gaan op enkele specifieke reactie-patronen wil ik eerst aandacht besteden aan wat daaraan vooraf gaat. Het bleek belangrijk te zijn de situatie waarin discriminerende opmerkingen gemaakt worden goed in te schatten. Ook je eigen houding t.o.v. buitenlanders speelt een belangrijke rol.

Inschatten van de situatie

In de trainingen kwam duidelijk naar voren hoe belangrijk het is een goede analyse te maken van de situatie, waarin een discriminerende opmerking gemaakt wordt. Op basis daarvan kun je besluiten wat je doet of wat je niet doet. Je kunt de effecten van je reactie beter inschatten. Op het moment zelf gaat zo'n inschatting meestal intuitief. Maar door situaties achteraf te analyseren kun je je graadmeter fijner leren afstellen. De volgende aspecten zijn m.i. van belang bij het maken van zo'n analyse.

Allereerst: hoe ziet de situatie er uit. Bijv. om wat voor soort opmerking gaat het: een losse flodder, een grap, een provocatie? Gaat het om een concreet conflict met buitenlanders of worden andere problemen afgereageerd (bijv. werkloos zijn). Wie maakt de

opmerking: iemand van je bestuur of team, een bezoeker die af en toe eens langs komt, iemand van de bewonersorganisatie, een lid van de Centrumpartij? En wordt zo'n opmerking alleen tegen jou gemaakt, of in een groep? Zijn er buitenlanders bij?

Ten tweede: wat is jouw positie in die situatie. Ben je voorzitter of zit je toevallig aan de bar? Ben je pas beginnende stagiaire of coördinator. Wat voor soort contact heb je met de zich racistisch uilatende persoon? Hoe liggen de onderlinge verhoudingen tussen de aanwezige mensen; bij wie denk je steun te kunnen krijgen als je ingrijpt.

Ten derde: wat wil je in die situatie bereiken. Wanneer bijv. iemand op een buurtgroepvergadering begint te kankeren over buitenlanders, wil je dan alleen dat ie z'n mond houdt, of wil je een discussie hierover op gang brengen (ter plekke of later). In de training bleek dat achter de doelstelling die in eerste instantie geformuleerd wordt, vaak ook nog andere motieven een rol spelen. Bijv. op dat moment geen zin hebben in gezeur aan je kop. Of de angst dat de relatie met de autochtone bewoners verbroken wordt. De angst dat je met een CP-stemmer te maken hebt. Soms ook je eigen gevoel van boosheid dat je kwijt wilt. Of dat je vindt dat een ander meer de aangewezen persoon is om te reageren.

Een vierde punt betreft het inschatten van je eigen mogelijkheden. Waar zitten je sterke en je zwakke punten? Of ook meer praktische overwegingen: heb je tijd op dat moment.

Een goede inschatting van deze vier aspecten helpt bij het besluit of je reageert, en zo ja, hoe. Niet reageren kan heel legitiem zijn, bijv. als je denkt dat het effect 0,0 of zelfs negatief zal zijn. In de training was het opvallend dat men geneigd is te letten op het effect van de reactie op autochtone bewoners. In situaties waar buitenlandse mensen aanwezig waren, bleven hun belangen en de beoordeling van de effecten op hen, vaak buiten beeld.

Houding tegenover buitenlanders

Een tweede aandachtspunt betreft het onderzoeken van je eigen houding tegenover buitenlanders. Zo bleek in de training dat het bijv. moeilijk is om kritiek te geven of boos te worden op een buitenlander en dat we vaak een beschermende of zelfs betuttelende houding aannemen. Mensen worden dan niet serieus genomen en het werpt naar hen toe een barrière op. Zo'n beschermende houding is in feite een uiting van supérioriteitsgevoelens. Het denken in termen van concurrentie (beter-slechter) en status (hoger-lager) is ons met de paplepel ingegoten. Het doorbreken van die houding werkt bevrijdend en maakt een intensiever en gelijkwaardiger contact met buitenlandse mensen mogelijk.

Bovendien ben ik van mening dat, naarmate je zelf gelijkwaardiger met buitenlanders omgaat (en dus meer bezig bent geweest met het afbreken van je eigen supérioriteitsgevoelens, m.a.w. je eigen racisme), je





beter in staat bent om effectief te reageren op racistische opmerkingen. Je merkt dat bijv. wanneer je met de mond vol tanden staat bij redelijk klinkende argumenten: „Ze hebben ergens wel gelijk . . .” Het lukt je niet om voldoende tegenargumenten te bedenken. Je houding is twijfelend. Maar omdat je aarzelt, bevestig je de ander in feite in zijn/haar mening. Vaak komt dat soort verhalen overeen met de bewuste of onbewuste vooroordeelen die je zelf hebt. Daarom kun je er niets tegenover stellen.

Veel mensen schrikken als het „eigen racisme” ter sprake komt. Het is niet toevallig dat het onderzoek naar je eigen racisme en hoe je dat kunt veranderen in de richting van een meer gelijkwaardige houding tegenover zwarte mensen, ontwikkeld is vanuit de vrouwbeweging. Vrouwen zijn al veel meer gewend om te denken in termen van onderdrukking en aan het onderzoeken en veranderen van de eigen houding en gedrag. Als wij praten over het sexistisch karakter van deze maatschappij, trekken we die lijn ook door naar hoe die heersende ideologie verankerd ligt in iedere man en vrouw. Veel vrouwen weten hoe moeilijk het is om mannen duidelijk te maken wanneer zij haar als niet-gelijkwaardig behandelen. Maar we kennen ook de worsteling om onszelf te bevrijden van de negatieve vrouwbeelden die we in onze opvoeding hebben meegekregen. Dit uitstapje maakt duidelijk dat vergelijkbare processen zich afspeLEN tussen mannen - vrouwen en witte - zwarte mensen.

Het voert hier te ver om aan te geven hoe je je eigen houding kunt veranderen³). Het is wel mijn ervaring dat het erg belangrijk is om er bij stil te staan.

Hoe te reageren op racistische opmerkingen?

Na deze twee voorwaardenscheppende zaken zal ik nu ingaan op de vraag: welke manieren van reageren zijn er en wat is de effectiviteit ervan. We hebben dit in de trainingen onderzocht met behulp van bepaalde spelvormen. We hebben echt gebeurde situaties nagespeeld en bekeken welke gevolgen de verschillende manieren van optreden hadden (de zgn. incident-methode). Hoewel we vooral ontdekt hebben wat niet werkt, bleek spel veel meer op te leveren dan een discussie over dit soort zaken.

Ik heb er vijf reactiepatronen uit gedestilleerd die hieronder beschreven worden en waarbij ik de mogelijke effecten zal aangeven. De eerste drie manieren van reageren hebben met elkaar gemeen dat de werk(st)er zich vooral op het cognitieve niveau beweegt, d.w.z. dingen doet als: informatie geven, vragen stellen, ingaan op achterliggende problemen. De laatste twee zijn emotionele reactiepatronen.

Argumenteren helpt vaak niet

Een veel voorkomend reactiepatroon is in discussie gaan als iemand een discriminerende opmerking maakt. Er worden allerlei tegenargumenten

aangevoerd, gericht op het verdedigen van de buitenlanders. In de training constateerden we dat je dan in een soort vicieuze cirkel terecht komt. Het wordt als het ware een debat en degenen die het slimste is, wint. Er ontstaat geen verandering in de ingenomen standpunten.

M.i. komt dat doordat de houding tegenover buitenlanders niet alleen bepaald wordt door verkeerde of onvolledige informatie. Gevoelens spelen minstens zo'n belangrijke rol. Daarom hebben voorlichtende activiteiten vnl. effect bij mensen die al geneigd zijn zich positief tegenover buitenlanders op te stellen.

Doorvragen heeft meer effect

Een manier om die vicieuze cirkel te vermijden is consequent doorvragen naar de oorsprong van de verhalen of opmerkingen. In de training werd een voorbeeld gegeven over het bekende op het balkon geslachte schaap. Dat was bij de buren gebeurd, werd gezegd. De werker zei: „Nou, dan gaan we samen naar die mensen toe.” „Nee, nee, het waren de buren van mijn broer.” „Best, dan gaan we daarheen.” „Nee, nee, ik heb het gehoord . . .” Een ander voorbeeld: Op een bijeenkomst van buurtvrouwen wordt er gepraat over de onveiligheid 's avonds op straat. Ja, dat komt door al die buitenlanders, wordt gezegd. De werkster vraagt dan naar hun eigen ervaringen met handtastelijkheden op straat. Het blijkt dat daar vnl. Nederlandse mannen bij betrokken waren geweest. Dat gaf een schokeffect.

Er blijkt vaak scheiding tussen ideeën die mensen in hun hoofd hebben en de realiteit die ze zelf meemaken. Deze tegenstrijdigheden zijn verwarrend, maar bieden m.i. tegelijkertijd aangrijpingspunten voor verandering. Je kunt mensen ermee confronteren en hen zo aan het denken zetten.

Ingaan op de achterliggende problemen is belangrijk

Veel van de racistische opmerkingen die buurbewoners maken, zijn een uiting van problemen die zij ervaren. Problemen die echter maar ten dele te maken hebben met de spanningen en onzekerheden die opgeroepen worden door cultuurverschillen⁴). In de trainingen constateerden we dat vaak niet werd ingegaan op die achterliggende problemen. Ik ben van mening dat dat wel erg belangrijk is. Er zijn immers veel problemen: werkloosheid, dalend inkomen, hoge kosten van levensonderhoud, etc . . . Erkenning daarvan, samen met mensen door te praten over de oorzaken er van en te zoeken naar haalbare perspectieven, is een manier zijn om het „zondebok”-mechanisme te ondergraven. In de training bleek echter dat het moeilijk is een gesprek die richting uit te krijgen. Hieronder een spelsituatie waarin dit wel lukte.

Een vrouw begint „als een waterval” te ratelen over

Turken die boven haar komen wonen. Daar is ze boos over: „Al die troep, moet je die straat achter me zien. En dan dat lawaai! Ik heb zoveel geld in m'n huis gestopt.” De werker probeerde allereerst de woordenstroom te stoppen. Hij vraagt wat aan haar, maar ze luistert niet. Hij gaat dan met een harde overheersende stem praten, legt de nadruk op het feit dat de situatie nu eenmaal is, zoals die is, en dat je daar het beste van moet maken. Hij legt de huisvestingsregels uit. Geeft raad: „Kijk eerst eens hoe het gaat.” Brengt positieve voorbeelden in. Hij bevestigt haar wel in haar angst voor geluidsoverlast en vertelt dat het buurtcomité aan de gang is om meer eisen aan de geluidsisolatie te stellen.

Het effect: de werker is aan het woord gekomen en gebleven. De vrouw kreeg minder ruimte om door te gaan. Ze voelde zich bevestigd in haar klacht over geluidsoverlast en kreeg het gevoel dat daar iets aan te doen was.

Het besef dat er vaak allerlei terechte gevoelens en problemen op de achtergrond meespelen, doet werk(st)ers soms doorslaan naar de andere kant. Er wordt dan alléén ingegaan op de achterliggende zaken. Het discriminerende element in het verhaal wordt genegeerd. Afgezien van die situaties waarin dat een tactische keuze kan zijn, denk ik dat het de kunst is om op beide aspecten te reageren.

Beschuldigende felheid werkt averechts

Een meer emotioneel reactiepatroon is uit te vallen tegen iemand en hem/haar te beschuldigen van onaanvaardbaar gedrag. In de trainingen hebben we gemerkt dat stelling nemen door middel van zo'n beschuldigende felle reactie een averechts effect heeft. Situatie: Een groep mensen zit gezellig bij elkaar in een buurthuis. Eén van hen begint zo half tegen de hele zaal, half tegen de mensen die vlak bij hem zitten, te kankeren over buitenlanders. Tijdens zijn betoog komt een Marokkaan binnen.

Wat kan een werker in die situatie doen om die kankerende persoon de mond te snoeren? Eén van de deelnemers probeerde dat als volgt. Hij reageerde

emotioneel, boos, verwijtend: „Dit kun je niet maken.” Hij probeerde ook nog wat tegenargumenten aan te dragen, maar met dezelfde emotionele lading. Het effect was dat de man uitgebred aan het woord kon blijven. De belangrijkste leerervaring uit dit spel was dat de bewuste persoon door de felle beschuldigingen als het ware brandstof in overvloed aangereikt kreeg; hij kon maar door blijven gaan.

Vanuit de sociale psychologie is bekend dat beschuldigende boosheid („Jij bent een klootzak”) tot escalatie leidt. Wanneer daarentegen de eigen emoties naar voren worden gebracht („Ik voel me rot”), zal de ander meer geneigd zijn om te luisteren in plaats van zich te gaan verdedigen of zich verongelijkt terug te trekken. Ook dat hebben we uitgetest.

Eigen emoties verwoorden werkt positief

Situatie: Op een buurtgroepvergadering wordt gepraat over het tijdelijk verhuren van leegstaande woningen die pas in 1985 gerenoveerd zullen worden. Tijdens de discussie maakt een man de opmerking: „Als daar maar niet allemaal van ‘zullie van het plein’ komen wonen” (waar veel Turken en Marokkanen wonen). De voorzitter negeert de opmerking en gaat gewoon door met de vergadering. De vraag was: wat kan ik als werk(st)er zeggen op zo'n moment? Eén van de spelers die de rol van werkster speelde, bracht haar eigen gevoelens, schrik en verwarring naar voren. Als de voorzitter er overheen praatt, zegt ze dat ze niet meer mee kan doen. Het effect was dat zich een kort tweegesprek ontspant tussen de werkster en de man, en dat de vergadering daarna weer rustig door kon gaan (dit in tegenstelling tot andere uitgeprobeerde manieren dieescalatie en verwarring opriepen). In de nabesprekking werd geconstateerd dat deze werkster wel stelling had genomen, maar dat er verder niets is opgelost. Dit riep de vraag op of dat laatste wel je doelstelling moet zijn. Het ideaal is misschien wel dat mensen niet meer racistisch denken, maar dat kun je niet als werkdoel stellen. De man vertelde achteraf dat hij het gevoel had dat hij aandacht had gekregen, en dat dat erg belangrijk voor hem was geweest. Onze conclusie was dat, ook al verandert het standpunt van zo iemand niet, het wel erg belangrijk is dat hij zich serieus genomen voelt. We veronderstellen dat hij dan minder snel over zou stappen naar een Centrumpartij o.i.d.. . Ik denk dat stelling nemen op een niet-aggressieve manier, gekoppeld aan erkenning van de gevoelens en problemen van de mensen, de relatie met hen in stand zal houden, duidelijk zal maken waar je zelf staat en een echt gesprek op gang kan brengen.

Tot slot

In dit artikel zijn een aantal reactiepatronen beschreven die gehanteerd worden bij het reageren op racistische opmerkingen, en de effecten ervan. Er zijn natuurlijk veel meer reacties mogelijk. Het is afhankelijk van je eigen sterke en zwakke punten. Een vleugje humor, een relativerende opmerking of een cynisch antwoord kunnen soms uitstekend werken, maar zo iets moet je liggen. Ik heb geprobeerd aan te geven dat er geen eenduidige antwoorden te geven zijn op de vraag: hoe te reageren. Dat het in belangrijke mate afhangt van de situatie, van jouw positie daarin en wat je er wilt bereiken. Dat het ook bepaald wordt door je eigen houding tegenover buitenlandse mensen. Vraagstukken van meer strategische aard heb ik in dit artikel buiten beschouwing gelaten. Eén aspect hiervan wil ik aan het eind nog even aanstippen. In de trainingen bleek het erg belangrijk te zijn dat je je gesteund weet door collega's, bestuur, vrijwillig(st)ers en dat er een duidelijk instellingsbeleid op dit terrein

ontwikkeld wordt. Veel deelnemers/deelneemsters hebben dan ook plannen gemaakt om hier (nog harder) aan te gaan werken.

Tenslotte nog een enkel woord over het effect van de trainingen. Ze hebben voor de deelnemers gefungeerd als een soort rustpunt, een plek waar je met gelijkgezinden kon praten over je eigen ervaringen en vragen op dit terrein, en vooral via spelgedrag kon uitproberen. Veel mensen voelden zich gesteekt om door te gaan. Ze hebben plannen gemaakt voor verdere activiteiten, niet alleen naar de eigen instelling toe, maar bijv. ook om het wijkkader aan te spreken. De effecten verschilden verder sterk per deelnemer. Een vrij groot aantal constateerde duidelijke veranderingen in hun houding en optreden. Mijn conclusie is dat dergelijke trainingen belangrijk zijn als ruggesteun voor welzijnswerk(st)ers, onderwijskrachten, vrijwillig(st)ers en actieve bewoners die zich in willen zetten voor de strijd tegen het alledaags racisme.

Noten

1. Citaat uit een nog niet gepubliceerd onderzoek door het Werkcentrum naar de samen-leef-situatie van Turkse, Marokkaanse en Nederlandse mensen in een straat in Maassluis.
2. Zie daarvoor o.a. „Verzet begint niet met grote woorden”, een brochure over anti-fascistische strijd en buurtwerk, uitgegeven bij het Werkcentrum, december 1983.
3. Zie hiervoor o.a. het eindwerkstuk van Nelleke Nannenga: „Racisme, een wit probleem,” CICSA, Amsterdam, april 1982.
4. Zie o.a. het artikel van Rudi Boon: „Oude wijken nu staatsgeheim,” in de Groene Amsterdamer, 4 april 1984.

