

DIP#1 @ Zomerfabriek

Donderdag 30 augustus



Naam sessie

Check jezelf en je instituut

Naam spreker(s)

Anissa Boujdaini

Waar ging het over?

Anissa Boujdaini is dichteres. Ze neemt geen blad voor de mond en slaat spijkers met koppen als ze praat over ongelijkheid, uitsluiting en dekolonisering. Lees [hier](#) haar openingspeech op de OpenForumdag van 10 december 2016 in deSingel in Antwerpen. Volgende quote willen we u niet onthouden:

“Als we bruggen willen bouwen over rivieren van ontkenning van problemen, ontkenning van machtsstructuren, ontkenning van racisme en ontkenning van beperkingen van vrijheden, als we bruggen willen bouwen naar de andere kant waar diezelfde elementen aanwezig zijn, dan hoef ik helemaal geen bruggenbouwer te zijn.”

Wat blijft hangen?

Anissa gaf vijf suggesties voor beroepskrachten en vrijwilligers binnen jeugdwerk, cultuur en sport.

1. Positie en profiel

De beginvraag voor iedereen luidt: wat is mijn positie in de maatschappij en in mijn organisatie? Welk profiel belichaam ik? Eerst moet je je eigen macht erkennen om te weten waar er macht moet herverdeeld worden.

2. Medeplichtigheid en anti-racisme

Veel mensen uiten zich als bondgenoot in de strijd tegen racisme. Voor Anissa betekent dit: je steunt passief een strijd waarin je zelf geen slachtoffer bent. Haar stelling luidt: vanuit een sterke positie moet je verder gaan dan dat. Ze benoemt het als 'medeplichtigheid'. Zet je zelf dingen op het spel vanuit je eigen luxepositie? Ben je bereid om jezelf in een nadelige positie te zetten? In welke mate uit je overtuiging zich in je eigen acties? Durf je openlijk statements maken tegen racisme en discriminatie? Hoe geloofwaardig ben je als je enkel projectmatig bezig bent tegen racisme? Heb je zelf een antiracisme-plan?

'Medeplichtigheid' betekent niet dat je je individueel schuldig hoeft te voelen. Het gaat niet om schuld en schaamte, want dan kijk je weer naar jezelf en niet naar de noden van anderen. *'There is no more neutrality in the world. You either have to be part of the solution, or you're going to be part of the problem.'* ([Eldridge Cleaver](#))

Het persoonlijk niveau is één ding, maar hoe kom je tot instituten waarvan dit in het DNA ingebakken zit? Check zeker je huidige Raad van Bestuur en check je beslissingsmacht? Hoeveel impact heb je zelf op je organisatie?

3. Inclusiviteit en representatie

Dit zijn voor Anissa mooie maar ook verraderlijke woorden en ideeën. Inclusie wordt vaak als doel naar voor geschoven maar in de praktijk blijft inclusie voorwaardelijk: pas als de andere persoon voldoet aan de heersende denkkaders en voorwaarden is de persoon welkom in de organisatie. Representatie wordt te vaak weergegeven met cijfers over participatie, maar hoe zichtbaar zijn de minderheden in de organisatie en hoeveel macht hebben ze echt?

4. Ongemakkelijkheid

We zijn niet gewoon om 'witte' mensen te benoemen als categorie. 'Wit' wordt als de norm gezien. Witte mensen hebben de luxe om niet geconfronteerd te worden met hun huidskleur en de voordelen die dat met zich mee brengt. Door 'witte' mensen te benoemen, zorg je wel voor een gelijkwaardigheid in de termen. Dat mensen zich daardoor oncomfortabel voelen is een goeie zaak. Je moet ongemakkelijkheid opzoeken en er doorgaan om tot verandering te komen. Omwenteling van dynamieken kan pas als het ongemakkelijk voelt.

Daarom staat Anissa ook sceptisch tegenover 'bruggenbouwers'. Waarom zou iemand die onderdrukt wordt en met sociale uitsluiting in aanraking komt, de brug oversteken als er aan de andere 'kant' niets verandert? Waarom geloven in een 'wij' verhaal als dit enkel de comfortabele positie in stand houdt van zij die de macht en de privileges bezitten?

5. Ownership

Ga je ervan uit dat mensen van kleur dankbaar moeten zijn dat ze aan de tafel mogen zitten? Krijgt die persoon of de organisatie de nodige credits in de brochure, het product of het eindresultaat? Voorzie je een vergoeding voor de geleverde prestatie?