Dekoloniseren. Nu!

Praktische inspiratiegids voor rechtvaardige internationale samenwerking

Inleiding

Het Belgische ministerie van Ontwikkelingssamenwerking heette tot 1961 gewoon het ministerie van Koloniën. Wat heb je meer nodig om te begrijpen hoe verweven ontwikkelingssamenwerking is met de koloniale geschiedenis van ons land? Missionarissen en kolonialen gingen Congo, Rwanda en Burundi ‘beschaven’, wij gaan er ‘ontwikkelen’. Same difference, zeggen steeds meer kritische stemmen, die in een moeite de legitimiteit en de relevantie van ons werk en de hele sector van ontwikkelingssamenwerking ter discussie stellen.

Het is hoog tijd dat organisaties voor internationale solidariteit en rechtvaardigheid[1] eens goed in de spiegel kijken. Want de critici hebben een punt. De oude machtsstructuren en het idee van witte superioriteit die het fundament waren van de kolonisatie, leven voort. In de samenleving, waar ze een motor zijn van structureel en dagelijks racisme. En in de sector van ontwikkelingssamenwerking, die nog al te vaak de scheve machtsverhoudingen van toen weerspiegelt in zijn relatie met de partners en in de organisaties zelf.

De kolonisatie was een onrechtvaardig en onrechtmatig systeem, gebouwd op uitbuiting, racisme, paternalisme en geweld. De beeldvorming en de taal die dat systeem toen rechtvaardigden, echoën nog, ook in ontwikkelingssamenwerking. Dekoloniseren doe je dus door eerst en vooral de eigen koloniale ‘roots’ te kennen en te erkennen. Wij zijn het aan onszelf en aan onze partners in de wereld verplicht om, zonder taboes en zonder complexen, ons wereldbeeld en onze (machts) positie ter discussie te stellen.

Niet om al die mensen die zich met hart en ziel inzetten een schuldgevoel aan te praten. Wel omdat uit dit inzicht evenwaardige globale partnerschappen groeien voor een duurzame, gelijke wereld. Hoe kunnen onze organisaties afstand nemen van het verleden en bouwen aan de toekomst? Waar zitten de scheve machtsverhoudingen bij ons en wat kunnen we eraan doen? Kortom, hoe kunnen we dekoloniseren in theorie en praktijk?

De roep om te dekoloniseren is oorverdovend geworden. De Belgische ngo’s voor Ontwikkelingssamenwerking tekenen in 2021 volop hun volgende meerjarenprogramma’s (2022-2026) uit. Ze krijgen zo expliciet de kans om dekoloniseren als een rode draad doorheen hun nieuwe programma’s te weven. Voor alle actoren van de niet-gouvernementele samenwerking is dit het uitgelezen moment om dit proces vandaag nog te starten.

1. De zoektocht naar de juiste terminologie is nog volop aan de gang. In deze gids gebruiken we verschillende termen die in omloop zijn als alternatief voor ontwikkelingssamenwerking: internationale solidariteit, internationale rechtvaardigheid, internationale samenwerking, internationaal partnerschap. Zie ook het hoofdstuk over de impact van beelden en woorden.

Dekoloniseren kan je leren

Reflectie en discussie over wat dekoloniseren betekent en waarom dat belangrijk is, zijn een essentiële eerste stap naar dekoloniseren in de praktijk. Met deze publicatie dagen we iedereen uit om met een dekoloniale bril naar de eigen werking te kijken en de discussie te voeren. Geen one size fits all, geen stappenplan of checklist, maar stof tot nadenken, tot discussie en actie.

Deze publicatie kwam tot stand vanuit de Toekomstwerf Dekoloniseren, georganiseerd door ngo-federatie in samenwerking met 11.11.11. Sinds februari 2020 komen de leden van deze werf geregeld (online) samen om uit te wisselen en expertise op te bouwen over dekoloniseren in de praktijk. Deze gids ontstond als een samenraapsel van inzichten uit de werf, interessante bronnen, interviews en vormingen die we wilden delen.

Deze gids is per definitie een momentopname. Dekoloniseren is meer een proces dan een bestemming. We willen organisaties die deze oefening nog niet begonnen zijn, kickstarten, en degene die al een eindje op weg zijn, nieuwe routes tonen die ze kunnen uitproberen. Goeie reis!

Inhoud

Dekolonisatie: wat is het en waarom is het nodig?

p. 4

Academisch onderzoek als kapstok

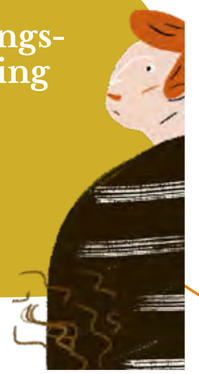
p. 7

Dekoloniseren voor beginners

p. 9

Ontwikkelings-samenwerking so white

p. 15



Dekoloniseren en gelijkwaardig partnerschap

p. 18

Expertise in huis halen

p. 21

De impact van woorden en beelden

p. 23

Educate yourself

p. 29

Dekolonisatie: wat is het en waarom is het nodig?

> De waarheid is soms ongemakkelijk maar ze heeft haar rechten.

Dr. Olivia Rutazibwa, Senior Lecturer – University of Portsmouth, in Zwijgen is geen optie

Leren uit het verleden

Het verleden is niet dood. Het is niet eens voorbij. Dekolonisatie begint met het besef dat het verleden sporen nalaat in het heden. Dat structuren en machtsverhoudingen die vandaag bestaan, bepaald worden door wat voorafging en doorleeft in onze samenleving, hoe anders die ook lijkt te zijn dan die van lang vervlogen tijden. Wie kijkt naar dat verleden, onbevangen, eerlijk, zonder taboes, leert daaruit wat we vandaag, hier en nu, moeten rechttrekken.

Erfgenaam van een donkere geschiedenis

Onze wereld is de erfgenaam van de kolonisatie. Een geschiedenis van verovering en onderwerping, die al voor 1492 begint. Van uitroeiing van oorspronkelijke volkeren, slavenhandel en inlijving van landen als kolonies. Ze uit zich vandaag nog in de internationale economische en politieke machtsverhoudingen en in ideeën en beelden van meerderwaardigheid van witte Europeanen en hun nazaten wereldwijd tegenover iedereen die dat niet is, hier en in Afrika, Azië, de Amerika's en Oceanië.

De kolonisatie zoals ze is: gewelddadig, paternalistisch, roofzuchtig

De kolonisatie was een fundamenteel onrechtvaardig systeem, dat was gebouwd op uitbuiting van de gekoloniseerde gebieden om in het Westen de groei aan te vuren en welvaart te creëren; op racisme dat die uitbuiting moest rechtvaardigen; op het paternalisme van witte missionarissen en koloniale ambtenaren die de plaatselijke bevolking niet als volwaardige mensen behandelden; en op alomtegenwoordig fysiek en psychologisch geweld om het koloniale systeem op te leggen en af te dwingen.

Waar zit de erfenis van de kolonisatie?

Je hoeft niet ver te kijken om sporen van het koloniale verleden te vinden. Het straatbeeld is vergeven van naambordjes en standbeelden die de 'helden' van deze periode in de verf zetten. Maar er zijn ook minder zichtbare sporen, in de ongelijke machtsstructuren, in de beeldvorming over (onder meer) zwarte mensen. We dragen als samenleving de erfenis van de kolonisatie, ook al is niet iedereen zich daarvan bewust. Net dat onbewuste heeft een diepe impact op de erfgenamen van de kolonisatie. De micro-agressies die mensen met een migratieachtergrond dagelijks ondergaan zijn een erfenis van de beschavingspropaganda die nog steeds diep ingebed is in onze samenleving.

Dekoloniseren: erkennen, veroordelen, aanpakken

Dekoloniseren is beginnen met de veroordeling van dit onrechtvaardige en gewelddadige systeem. Het komt er op aan om niet de ziekenhuizen en de wegen te roemen die de kolonisator daar heeft gebouwd, want deze investeringen kwamen er niet uit mensenliefde, maar vooral uit eigenbelang. Dekoloniseren is erkennen wat uit dat koloniale systeem en denken voortvloeit. En dat aanpakken, door racisme en ongelijke machtsverhoudingen vandaag te bestrijden en te streven naar gelijkwaardig burgerschap, evenwaardige samenwerking en een inclusieve samenleving.

Waarom dit ook ons probleem is

Of we dit nu willen toegeven of niet, ontwikkelings-samenwerking is verweven met onze koloniale geschiedenis. De sector heeft zijn wortels in de beschavingsmissie die met de kolonisatie gepaard ging en dus ook in de racistische logica van westerse superioriteit en minderwaardigheid van andere mensen en volkeren. Wij dragen de sporen mee in de termen waarmee we nog altijd ons werk omschrijven, zoals ‘ontwikkelingssamenwerking’ en ‘Noord-Zuid’. Ngo’s richten in hun beleidswerk wel al lang hun pijlen op de gevolgen van (neo)kolonisatie, zoals de exploitatie van grondstoffen of de globale ongelijke machtsverhoudingen. Maar ze houden daarbij nog te vaak hun eurocentrische bril op. Om de strijd voor een rechtvaardige en duurzame wereld nog krachtiger te voeren, moeten ze de hand in eigen boezem durven te steken.

Liefdadigheidsvlag

Is een gelijkwaardig partnerschap mogelijk wanneer de ene partner financieel (sterk) afhankelijk is van de andere? In onze superdiverse samenleving kleurt onze sector bovendien nog altijd overwegend wit, symptomatisch voor een witte manier van denken en functioneren die zichzelf zo versterkt. En dan is er nog de liefdadigheidsvlag waaronder we schuilen, de witte ngo-medewerker die ‘hulpbehoevenden’ in ‘ontwikkelingslanden’ gaat ‘redden’. Jazeker, er is binnen de sector kritiek op die beeldvorming. Toch lijkt het moeilijk om ze helemaal van ons af te schudden.

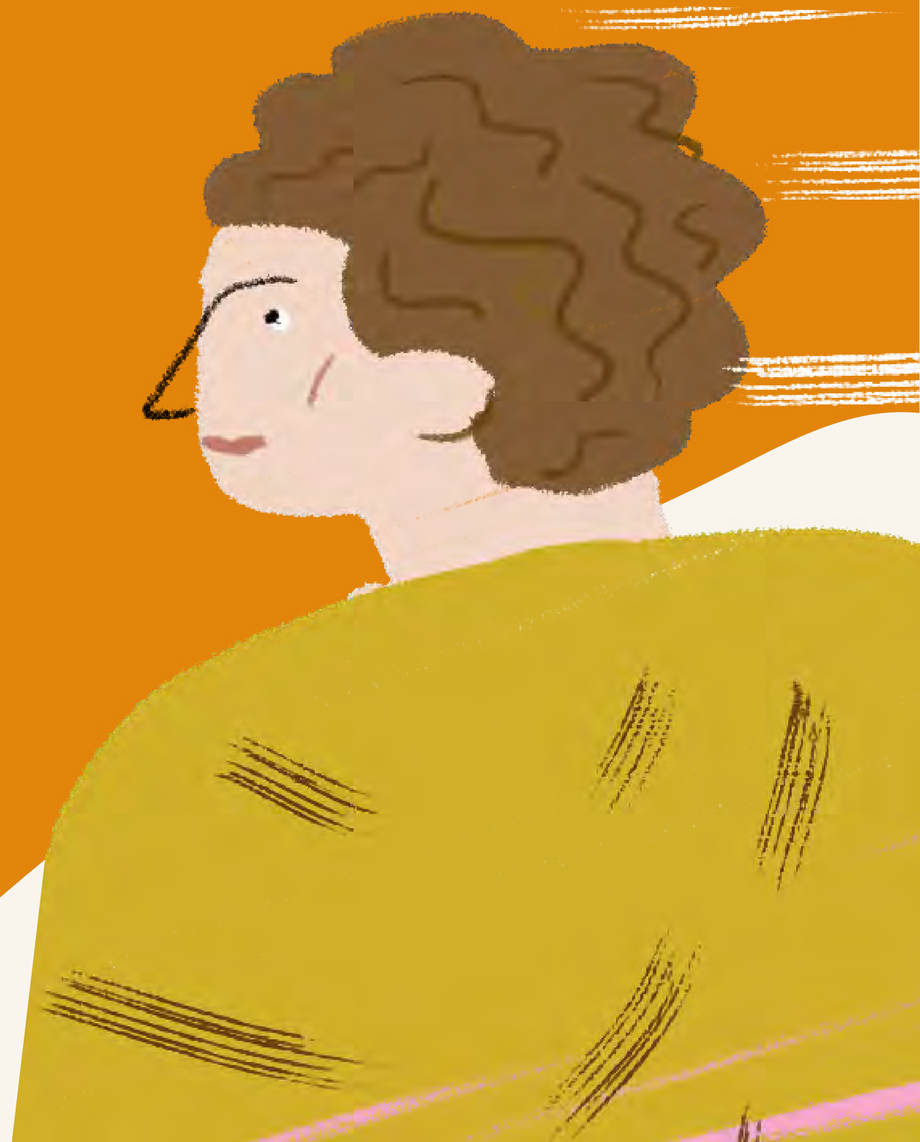
Zonder dekoloniseren geen relevantie

Dekoloniseren is niet nieuw. Er was al onderzoek, er was al debat, er waren al acties. Maar met de dood van George Floyd en de grotere zichtbaarheid en impact van de Black Lives Matter-beweging staat het thema meer dan ooit op de agenda. De activisten van deze nieuwe golf klinken luider. Ze slaan op tafel en er wordt naar hen geluisterd. De publieke ruimte davert, koloniale standbeelden vallen, straatnamen sneuvelen. Het besef dat het tijd is voor verandering groeit. Ngo’s van de toekomst gaan voor systeemverandering en bestrijden scheve machtsverhoudingen. Ook de neokoloniale Noord-Zuidverhouding waar ze zelf deel van uitmaken. Dekoloniseren is de enige optie.

> Het proces van dekoloniseren richt zich op het bestrijden van die ongelijkheid om gelijkwaardigheid te bevorderen en macht te herverdelen. Enerzijds moet de Belgische samenleving streven naar burgers die gelijkwaardig zijn ongeacht of ze een zwarte huidskleur en Congolese roots hebben. Anderzijds moet er in/vanuit België gestreefd worden naar gelijkwaardige partnerschappen met Congo, Congolezen en Congolese organisaties (inclusief de diaspora). Dekolonisatie is een noodzakelijke weg in een multiculturele samenleving met een zwaar koloniaal verleden en talrijke koloniale erfenissen. Het gaat over investeren in een inclusieve maatschappij waarin iedereen zich én thuis voelt, én gelijke kansen krijgt én kan participeren. Kortom, dekoloniseren is streven naar vreedzaam samenleven.
>
> Nadia Nsayi in “Dochter van de Dekolonisatie”

Academisch onderzoek als kapstok

Om tot een gemeenschappelijk begrip te komen van wat dekoloniseren voor onze sector betekent, voerde de Universiteit Gent een onderzoek uit in opdracht van ngo-federatie en 11.11.11: ‘Implicaties van dekolonisering voor de Vlaamse sector van ontwikkelingssamenwerking’. Op basis van interviews binnen en buiten de sector van de Belgische ontwikkelingssamenwerking identificeerden de onderzoekers domeinen die organisaties als kapstok kunnen gebruiken om de reflectie over dekoloniseren in de eigen organisatie af te trappen.



Antiracisme

De strijd tegen racisme is het vertrekpunt van de strijd voor een meer rechtvaardige wereldorde. Alles begint met de erkenning dat systemisch racisme, als erfenis van het koloniale denken, nog steeds deel uitmaakt van onze samenleving en organisaties.
Word een actieve bondgenoot van middenveldorganisaties die structureel racisme bestrijden en die het maatschappelijk debat over de dekolonisering van de publieke ruimte en in het onderwijs voeren.
Het volstaat niet om niet racistisch te zijn, je moet antiracist zijn en dit door te doén, ook in de eigen organisatie. Train medewerkers en vrijwilligers in hoe te ageren tegen racisme.
Dekoloniseren gaat over eigen macht afstaan, maar ook over de eigen macht maximaal inzetten in de strijd voor sociale rechtvaardigheid.

Wil je een bondgenoot worden? Begin in de eigen organisatie. Start to decolonize. Lees meer op pagina 11.

Beeldvorming en discours

Een goede ingang. De meeste organisaties voeren nu al het gesprek over de beeldvorming en de taal waarmee ze het publiek voor zich proberen te winnen. Een (beeld)taal waarin hulpeloosheid en slachtofferschap centraal staan en die refereert aan de propaganda van het koloniale project. Deze (beeld) taal omgooien is een haalbare eerste stap die een grote impact kan hebben op de langere termijn in de manier waarop mensen met een migratieachtergrond leven in de publieke verbeelding.

Wil je sleutelen aan beeld en taal om het gesprek op gang te trekken? Lees meer op pagina 26.

Kennisproductie

Het idee dat het ‘Westen’ de problemen in andere landen moet oplossen zit diep ingebakken in de sector van ontwikkelingssamenwerking. Leer het eurocentrisme van de waardenkaders te zien dat ontwikkelingssamenwerking hanteert. Denk na over wie je als expert beschouwt, welke kennis je waardeert, wie mee aan tafel schuift bij het uitdenken van programma’s en projecten. Leg meer openheid aan de dag voor perspectieven uit de rest van de wereld over de strijd voor lokale en globale sociale rechtvaardigheid (bijvoorbeeld voor thema’s als landroof, oneerlijke handelsverdragen of ‘falend’ bestuur) en integreer ze in je beleidswerk.

Zoek je perspectieven van buitenaf? Vind experten en informatie op pagina 22.

Representatie

Dekolonisatie mag niet versmald worden tot een probleem van vertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond in de sector van ontwikkelingssamenwerking. Toch is hun aanwerving meer dan louter symboliek. Voer een doortastend beleid voor representatie in de eigen organisaties, ook voor leidinggevende posities en bestuursorganen.
Het doel mag niet zijn om meer verscheidenheid in kleur als uithangbord te gebruiken, wel om te garanderen dat ook niet-witte ideeën en perspectieven op alle niveaus ingang krijgen.

Wil je werk maken van representatie en inclusie? Vind tips op pagina 17.

Partnerschappen

Het gevoel dat er iets schort aan de machtsverhoudingen tussen organisaties en partnerlanden leeft al langer in de sector. Onderzoek hoe we kunnen samenwerken in een relatie gebaseerd op wederzijds vertrouwen en respect. Hoe kunnen we maximaal luisteren naar de stemmen van middenveldorganisaties in partnerlanden, zodat zij mee de agenda van de samenwerking bepalen? Investeer ook in contacten en allianties met de diaspora en maak ruimte voor haar structurele betrokkenheid in jouw bestuursorganen. Deze bewegingen kunnen jouw organisatie bevragen, en jouw organisatie kan naar hen luisteren en van hen leren.

Zoek je manieren om partnerschappen gelijkwaardig te maken? Lees meer op pagina 20.

Dekoloniseren voor beginners

> If you’re not uncomfortable, you’re not listening.
>
> No White Saviors

Hoe dekoloniseer je jouw organisatie en de geesten van de mensen die er werken? Hoe kom je tot een inclusieve sector? Verandering is altijd moeilijk, zeker hier. We moeten dingen die voor ons misschien lang evident waren ter discussie stellen. We moeten nadenken over onze eigen geschiedenis, onze eigen positie in de dominante machtsstructuur. We moeten eerlijk erkennen welke privileges we hebben voor we ze kunnen delen met anderen. Deze discussie kan ongemakkelijk zijn, zeer ongemakkelijk. Maar ze is onontbeerlijk. Hoe voer je ze op een zinvolle en correcte manier?

Start to decolonise

Zoek de pijnpunten in jouw organisat

Breng informatie binnen

Ontlast medewerkers van kleur

Participeer aan de dynamieken rond dekoloniseren in de sector

Zoek de pijnpunten in jouw organisatie

Dekoloniseren betekent voor elke organisatie iets anders. Er is geen *one size fits all*. Maak een grondige en eerlijke analyse van welke aspecten van jouw werking een make-over nodig hebben. Neem voldoende tijd voor reflectie en discussie om tot die analyse te komen. De domeinen uit het academisch onderzoek ‘Implicaties van dekolonisering voor de sector van ontwikkelingssamenwerking’ kunnen dienen als kapstok.

a de dialoog aan met partners

Betrek iedereen

Neem de maat

Vergeet achterban en vrijwilligers niet

Start to decolonise

Zoek de pijnpunten in jouw organisa

Participeer aan de mieken rond ren in de

Breng informatie binnen

Niet iedereen goochelt met kennis over dekolonisatie en alle thema's die daarmee verband houden. Organiseer daarom vormingen voor de medewerkers. Geef hun de tijd om zich te verdiepen in de concepten. Begin met laagdrempelige discussies om de weerstand weg te masseren en ga niet te snel.

> **Als we spreken over dekolonisatie, voelen sommige mensen zich aan de kant geschoven of aangevallen. Het is belangrijk om iedereen te betrekken en ook verder te gaan dan kleur, om ook te kijken naar sociaaleconomische klasse en andere factoren die tot uitsluiting kunnen leiden.**
>
> Rachel De Plaen, Broederlijk Delen

Ga de dialoog aan met partners

Betrek iedereen

achterban en vrijwilligers niet

Betrek iedereen

Dit is geen opdracht die in het bakje van de ‘cel Diversiteit’ gedeponeerd moet worden. Iedereen moet mee zijn met dit proces, van de directie en de raad van bestuur tot de laatste medewerker. Elk departement moet zich dit aantrekken. Dekoloniseren is een reflectieproces voor de hele organisatie.

WSM koos er bewust voor om niet aan de ‘top’ te beginnen, maar het debat via de medewerkers bovenaan de agenda te plaatsen. We zijn gestart met waar er ‘energie’ en zin is om de reflectie vooruit te duwen. Met een groepje ‘overtuigden’ kom je een heel eind ver. Uiteraard moet er in de trekkersgroep ruimte zijn om te praten over frustraties, strategieën en aanpak. Via individuele gesprekken met collega’s die hier willen op inzetten stimuleer je dat dit thema ook bij anderen komt. We brachten het ook ter sprake tijdens het strategische planningsseminarie in West-Afrika. Dit wekte de interesse van partners uit Afrika en leidde tot nieuwe reflecties. Tegelijkertijd is het belangrijk om open te staan voor kritiek en weerstand en er ook naar te luisteren.

Annelies De Gendt, WSM

Start to decolonise

Zoek de pijnpunten in jouw organisatie

Breng informatie binnen

Ontlast medewerkers van kleur

Participeer aan de dynamieken rond dekoloniseren in de sector

It’s all about attitude

Het westerse superioriteitsgevoel zadelt mensen in de sector onbewust met bepaalde attitudes op, waarbij ervan uitgegaan wordt dat wat uit het Westen komt beter is, slimmer, sneller. Organiseer vormingen waarin deelnemers kritisch naar zichzelf leren te kijken, hun eigen paternalisme leren te herkennen en kennis, vaardigheden en attitudes ontwikkelen om op voet van gelijkwaardigheid te handelen.

Ga de dialoog aan met partners

Betrek iedereen

Neem de maat

Vergeet achterban en vrijwilligers niet

Participeer aan de dynamieken rond

Zoek de pijnpunten i
jouw organis

de dialoog
an met
rtners

Vergeet achterban en vrijwilligers niet

Voer de reflectie en de discussie niet alleen met experten, maar trek het gesprek open naar jouw publiek en durf je kwetsbaar op te stellen. Denk na over een aanbod van vormingen, webinars, workshops, debatten met experten en creëer voldoende ruimte voor de achterban om vertrouwd te worden met het thema en met de nieuwe concepten.

> **11.11.11 is een organisatie van mensen, van professionals en vrijwilligers. We willen iedereen meenemen in het verhaal over dekoloniseren, met plaats voor een zelfkritische houding en een actieve bondgenotenrol, en ontwikkelen daarom een gedifferentieerd vormingsaanbod. We zoeken hiervoor samenwerking met gespecialiseerde organisaties zoals Hand in Hand, Labo vzw of ORBIT, en bouwen tegelijk intern knowhow op. We willen ook veel inclusiever worden voor mensen met een migratieachtergrond, met aandacht voor de diversiteit in die groep en de intersectionaliteit.**
>
> Serge Beel, 11.11.11

Participeer aan de dynamieken rond

Zoek de pijnpunten i
jouw organis

de dialoog
an met
rtners

B
ied

Blik van buitenaf of net niet

Je kan steunen op heel wat organisaties en experten die al lang met het thema bezig zijn. Dekoloniseren kan tot defensieve reacties leiden door het gebrek aan kennis over de concepten of door de confrontatie met onbewuste vooroordelen en de eigen machtspositie. Een externe begeleider kan dergelijke reacties ontmijnen. Tegelijk kan een verkennend gesprek over dekoloniseren zonder een buitenstaander net voor een veiligere omgeving zorgen waar niemand zich ‘beoordeeld’ voelt. De collega-begeleider moet het thema dan wel voldoende in de vingers hebben en de goede balans vinden tussen oprechte reflectie en constructieve discussie. Welke optie je kiest, hangt af van de context en eigenheid van de organisatie.

WeDecolonizeVUB, dat vorig jaar van start ging op de campus van de VUB, wil een safe space bieden aan studenten van kleur in een wit en koloniaal instituut als de universiteit, en alle studenten tools aanreiken om hun eurocentrische denkkaders ter discussie te stellen. De drijvende kracht is een werkgroep van geracialiseerde studenten, studenten met een migratieachtergrond en vertegenwoordigers van Afrikaanse, Latijns-Amerikaanse en Maghrebijnse studentenverenigingen. Zo hebben we een brede blik op dekolonisatie en institutioneel racisme.

Latifah Abdou, UCOS

Zoek de pijnpunten in jouw organisatie

Ontlast

Participeer aan de dynamieken rond dekoloniseren in de tor

Ga de dialoog aan met partners

Betrek iedereen

vrijwilligers niet

Ontlast medewerkers van kleur

Creëer veiligheid zodat mensen in dialoog kunnen gaan zonder zich bedreigd te voelen. Wees extra waakzaam voor de veiligheid van mensen met een migratieachtergrond tijdens dit debat in overwegend witte organisaties. Zorg ervoor dat ze in alle openheid en veiligheid kritisch kunnen zijn. Overweeg een safe space te faciliteren waarin medewerkers met een migratieachtergrond onderling kunnen uitwisselen en van waaruit ze eventueel gezamenlijk signalen aan de organisatie kunnen geven.

> **Organisaties moeten erover waken dat deze verantwoordelijkheid niet enkel terechtkomt op de schouders van mensen van kleur. Het is belangrijk dat beleid rond diversiteit, inclusie en dekolonisatie organisatie- en sectorbreed ingebed en gedragen wordt.**
>
> Fiona Ang, Plan International België

Zoek de pijnpunten i jouw organi

Participeer aan de dynamieken rond in de

dialoog met tners

Betre iedereen

vergeet achterban en vrijwilligers niet

Waardeer ervaring

Academische experts hebben hun rol, maar in deze discussie moeten de stemmen en de expertise van ervaringsdeskundigen, zoals mensen die zelf racisme meemaken of mensen uit de diaspora, op de voorgrond komen. Nog een essentiële stem is die van mensen uit voormalig gekoloniseerde landen zelf. Deze expertise moet correct vergoed worden. Ervaringsdeskundigheid heeft haar waarde, ze moet niet zomaar vrijwillig gedeeld worden.

‘Sporen van kolonisatie’ is een lesmap voor de derde graad lager onderwijs over het koloniale verleden en de impact vandaag. Het is het resultaat van een samenwerkingsproces van Studio Globo Antwerpen, stemmen uit de diaspora en onderzoekers. De inhoud werd vastgelegd samen met deze actoren en Studio Globo deed de educatieve vertaling, altijd met feedback van alle betrokkenen. Deze geschiedenis is lange tijd slechts uit één, eurocentrisch perspectief verteld.
De betrokkenheid van mensen uit de diaspora bij het creëren van de lesmap was cruciaal om andere perspectieven binnen te brengen. Het was een kritisch proces waarin vanzelfsprekendheden ter discussie werden gesteld en samen werd gezocht naar de juiste inhoud en boodschap.

Annegreet Poelman, Studio Globo

Zoek de pijnpunten in jouw organisatie

Ontlast medewerkers

Participeer aan de dynamieken rond dekoloniseren in de sector

Participeer aan de dynamieken rond dekoloniseren in de sector

Het dekolonisatieproces stopt niet met en in jouw organisatie. Betrokken zijn bij trajecten in de sector, in België en internationaal, kan helpen voorbij de eigen blinde vlekken te kijken, de interne discussie te voeden en helpen uit te wisselen over obstakels en goede praktijken. In organisaties waar het gesprek moeilijk op gang komt, kan externe betrokkenheid een hefboom zijn om dit thema intern op de agenda te zetten.

Ga de dialoog aan met partners

Betrek iedereen

vergeet achterban en vrijwilligers niet

Ga de dialoog aan met partners

Hoe kijken zij naar machtsverhoudingen? Welke veranderingen zien zij als prioritair? Als middenveldorganisaties uit (meestal) voormalig gekoloniseerde landen zijn zij expert. Door te luisteren naar hun perspectieven en waardenkaders met betrekking tot de strijd voor lokale en globale sociale rechtvaardigheid kan je jouw eurocentrische blik loslaten.

Dekolonisatie is niet alleen een zaak van de westerse bevolking. In de DRC zijn de littekens van de kolonisatie nog steeds zichtbaar bij de lokale bevolking. Dat bemoeilijkt het dagelijkse werk van onze partners. Zij werken al heel lang tegen de achtergrond van de 'dekolonisatie van de geesten'. Hun ervaring en hun analyse over dit onderwerp moeten ook onze reflectie hier in België voeden.

Najla Mulhondi, Congodorpen

Start to decolonise

Zoek de pijnpunten in jouw organisat

Breng informatie

Ontlast medewerkers van kleur

Participeer aan de dynamieken rond dekoloniseren in de sector

de dialoog aan met artners

B ied

rijwilligers niet

Neem de maat

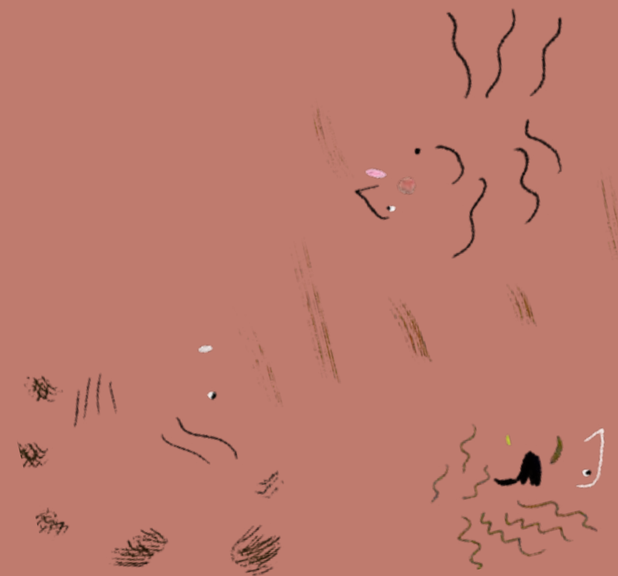
Kijk naar jouw organisatiecultuur, grootte, structuur en geschiedenis. Die hebben een impact op hoe je structurele verandering aanpakt. Afhankelijk van de organisatiecultuur ga je eerder bottom-up of top-down te werk.

> **11.11.11. vertrekt vanuit de sterktes en de specifieke aandachtspunten binnen haar organisatie om tot een actieplan te komen. Om de discussie te voeren over de nodige acties om te dekoloniseren als organisatie wordt per dienst én met alle medewerkers gewerkt. Zo krijgen we een zicht op de specifieke behoeften en mogelijkheden om de verandering stapsgewijs te realiseren. Daarnaast wordt de discussie ook op strategisch niveau gevoerd en zal ze een onderdeel vormen van de toekomstige algemene werking. Het actieplan is dan ook geen eindpunt, maar een instrument om vooruitgang te realiseren en continu te monitoren.**
>
> Wiske Jult, 11.11.11

Weerstand door gebrek aan kennis

De eerste opdracht in ons proces naar dekolonisatie was zelfreflectie.
Die is niet evident wanneer medewerkers niet veel over het thema weten.
Er is duidelijk behoefte aan vorming. Medewerkers moeten de tijd krijgen om vertrouwd te geraken met het thema. Vormingen met ‘genuanceerde’ experten zijn soms aan te raden boven ‘radicalere’ denkers over dekolonisatie, om de weerstand te verminderen. We willen ook niet te snel gaan. We stellen vast dat er ruimte nodig is voor uitwisseling, reflectie en dialoog. Mensen moeten de tijd nemen om het thema te vatten.

Annelies De Gendt, We Social Movements (WSM)



De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

De eerste keer: hoe laat je het st
in het b

Een mogeli
het deko
eerste
organi
med
disc
op

1. Bepaal de spelregels

Zorg voor een veilige omgeving, zodat alle deelnemers het gevoel hebben dat ze vrijuit kunnen spreken zonder zich nadien ‘gepakt’ te voelen. Je mag elkaar aanspreken op kwetsende uitspraken, maar dan wel om ze te benoemen en erover in dialoog te gaan, niet om elkaar met de vinger te wijzen. Creëer ruimte om fouten te maken en te luisteren naar elkaar. Benadruk op voorhand dat het een leerproces is dat onaangenaam of oncomfortabel zal zijn. Zonder ongemak geen vooruitgang.

> **Het idee van een safe space kwam tijdens het eerste event, toen een zwarte studente uit het publiek opmerkte dat zij thuis niet over de pijnlijke realiteit van leven als een zwarte vrouw in een witte omgeving kan praten. Zo kwamen wij op het idee om ook events te organiseren die dagelijkse onderwerpen aankaarten van bepaalde studentenpopulaties - Sub-Saharaanse, Latijns-Amerikaanse, Maghrebijnse -, met binnen die groepen ook oog voor gender, socio-economische realiteit, nationaliteit, enzovoort. Want safe spaces dienen om je angsten, frustraties, bezorgdheden te delen en proberen te helen in een omgeving waarin je begrepen wordt zonder al te veel uitleg. Dit kan als bevrijdend voelen.**
>
> Latifah Abdou, UCOS

Hoe creëer je een veilige setting?

- **Voor het gesprek:** vraag deelnemers wat ze belangrijk vinden. Welke woorden horen ze liever niet? Wat ligt er gevoelig? Pols naar hun verwachtingen en houd daar rekening mee in het gesprek.
- **Ruimte:** houd het gesprek in een aangename ruimte. In een veilige setting voelen aanwezigen zich op hun gemak en kunnen ze zich kwetsbaar opstellen.
- **Richtlijnen:** geef richtlijnen voor het gesprek mee. Geef bij het begin uitleg over wat kan en niet kan op basis van wat de deelnemers vooraf hebben aangegeven.
- **Moderator:** kies een moderator die op een diplomatische maar kordate manier kan tussenbeide komen wanneer bepaalde handelingen of uitspraken het evenwicht in het gesprek verstoren.
- **Vertrouwenspersoon:** geef de deelnemers mee dat er een vertrouwenspersoon aanwezig is. Als deelnemers zich geremd voelen om te spreken kunnen ze na de discussie die persoon aanspreken.

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

2. Check-in: pols naar de verwachtingen

Doe een rondje en laat alle deelnemers zeggen wat ze verwachten van de sessie. Je kan ook peilen naar de voorkennis over dekoloniseren, of naar wat dekoloniseren voor hun rol in de organisatie kan betekenen en hoe ze het belang ervan inschatten. Dit geeft meteen ook een eerste indruk over de openheid van de deelnemers, de urgentie en de moeilijkheidsgraad van de eerste stap in de oefening.

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

Kies altijd voor dialoog

Bekijk het positief

What's in name

omst
0

Geen woorden maar daden

Check-in: pols naar de verwachtingen

Bepaal de spelregels

Check-out

3. Stel de doelen scherp

Prik duidelijke doelen zodat alle deelnemers weten wat wel en niet te verwachten. Dit bepaalt mee wat ze aan het eind uit de workshop meenemen. Bijvoorbeeld: de reflectie over de rol van de organisatie kickstarten; de eigen geesten dekoloniseren; input verzamelen voor een actieplan.

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

Kies altijd voor dialoog

Bekijk het positief

Check pols naa verwacht

omst 30

Geen woorden maar daden

Bepaal de spelregels

Check-out

4. What's in name

Ga na wat jullie onder dekoloniseren verstaan voor de relaties met anderen, voor de organisatie en voor de samenleving. Dit kan individueel, in duo of collectief. Confronteer deze bevindingen met definities van experten. Maak het gesprek zo concreet mogelijk. Vraag bijvoorbeeld voor de sessie of deelnemers voorbeelden kunnen meebrengen van acties, campagnes, structuren, manieren van werken die zij ter discussie willen stellen. Wijs ook op het belang van perspectief. Geschiedenis wordt geschreven door de overwinnaars. In vormingen is het nodig om het andere verhaal te vertellen, dat van de gekoloniseerde.

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

5. Kies altijd voor dialoog

Een klassiek gesprek met experten die aan het woord zijn en het publiek dat aan het eind vragen mag stellen bevordert niet de dialoog die dit thema vraagt. Gebruik pedagogische methoden om iedereen aan het woord te laten en ruimte te creëren voor een echt gesprek tussen mensen met verschillende achtergronden.

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

Kies altijd voor dialoog

Bekijk het positief

What's in name

Stellingen

Stel de doelen sche

Toekomst 2030

Check-in: pols naar de verwachtingen

Geen woorden maar daden

Bepaal de spelregels

Check-out

6. Bekijk het positief

Waarom is dekoloniseren belangrijk voor de organisatie en voor de sector in het algemeen? Welke kansen en mogelijkheden biedt dekoloniseren? Welke risico's lopen we als we er niet mee aan de slag gaan?

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

Kies altijd voor dialoog

Bekijk het positief

What's in name

Stellingen

Stel de doelen scherp

Toekomst 2030

Check-in: pols naar de verwachtingen

Geen woorden maar daden

Bepaal de spelregels

Check-out

7. Stellingen

Je kan de discussie voeden met stellingen. Deelnemers nemen positie in en discussiëren over hun standpunten.

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

Kies altijd voor dialoog

Bekijk het positief

What's in name

Stellingen

Stel de doelen scherp

Toekomst 2030

Check-in: pols naar de verwachtingen

Geen woorden maar daden

Bepaal de spelregels

Check-out

8. Toekomst 2030

Eén manier om de discussie te voeden is vertrekken vanuit een droomscenario of "tabula rasa". Spring naar de toekomst: hoe ziet die eruit? Wat is er nodig om de kloof tussen het heden en dat toekomstbeeld te dichten? 2030 ligt niet te ver in de toekomst. Zo kan je concreet genoeg blijven, maar het is voldoende veraf om tijd te hebben om een grondig veranderingsproces te organiseren.

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

Kies altijd voor dialoog

Bekijk het positief

What's in name

Stellingen

komst 030

Check-i pols naar verwachting

Geen woorden maar daden

Bepaal de spelregels

Check-out

9. Geen woorden maar daden

Laat alle deelnemers één actie formuleren op de korte termijn (dit jaar) en één op de langere termijn (voor het volgende vijfjarenprogramma). Door iedereen te betrekken kom je tot een breed gedragen actieplan. Welke ondersteuning is er nodig (vormingen, samenwerkingsverbanden, enz.) om deze acties uit te voeren? Welke mogelijke obstakels zijn er? Welke middelen? Wie willen we betrekken? Wat betekent dit voor onze organisatie?

De eerste keer: hoe laat je het stormen in het brein?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Waar moet je op letten? Hoe kan je het aanpakken?

Kies altijd voor dialoog

Bekijk het positief

What's in name

Stellingen

Stel de doelen scherp

Toekomst 2030

Check-in: pols naar de verwachtingen

Geen woorden maar daden

Bepaal de spelregels

Check-out

10. Check-out

Sluit af met een rondje langs de deelnemers. Wat nemen ze mee uit de workshop? Geef hun ook huiswerk mee. Wat zien ze als de dringendste volgende stap voor de organisatie? Wat gaan zij zelf doen?

En dan? Actie!

Het is niet die ene workshop die het verschil zal maken. Medewerkers moeten in de organisatie de ruimte krijgen om deze nieuwe kennis te leren toepassen, en om fouten te maken. Het is belangrijk dat leidinggevenden tijd en ruimte creëren zodat medewerkers de verworven competenties leren te gebruiken.

Trainers kunnen uit verschillende technieken putten. Zo is er de omgekeerde pedagogie. Deelnemers ontdekken eerst zelf de leerstof in groep, wisselen uit met de andere deelnemers en ten slotte met de opleider. Je hebt het Wereldcafé (World Café) over vragen die het vormingsteam heeft uitgewerkt. Tijdens deze informele uitwisseling delen de deelnemers dan hun ervaringen en deskundigheid. De Fish Bowl methode draait om luisteren en zet de deelnemers aan het stuur van het leerproces. In moderne leermethoden staan de deelnemers altijd centraal: hun ervaringen, hun uitdagingen, hun kennis van de realiteit waarin zij leven. We zijn allemaal expert in de realiteit waarin ons leren plaatsvindt. De trainer moet deze expertise een plaats geven tijdens de vorming en samen met de deelnemers de nodige knowhow opbouwen.

Pascal Hildebert, trainer en consultant in diversiteit en inclusie

Ontwikkelings-samenwerking so white

> Alles wat aandacht krijgt, groeit. Aandacht voor inclusief kijken en handelen brengt beweging en verandering. Het creëert organisaties van de toekomst.
>
> Fatia Bali, ORBIT

Monochroom en monocultureel

Veel mensen (met een migratieachtergrond) blijven ontwikkelingssamenwerking zien als oud, wit en neokoloniaal. Zij wantrouwen monochrome en monoculturele organisaties, zeker wanneer die internationalisering prediken. Dat witte imago is een rem op het aantrekken van talent dat zichzelf niet in dat hokje ziet. Dit is overigens niet alleen een kwestie van perceptie. Ontwikkelingssamenwerking ís gewoon te wit. Een gedekoloniseerde organisatie heeft een fors inclusiebeleid, dat diverse profielen aantrekt en – naast kleur – zoveel mogelijk andere invalshoeken en ideeën binnenbrengt.

> Een zwarte vrouw zijn in de sector? Mijn ervaring is dubbel. Aan één kant ben je vrouw én zwart, wat goed is voor het imago van de organisatie. Het is alsof je op een troon zit. Dat is positieve actie. Aan de andere kant krijg je seksistische en racistische reacties. Er is representatie maar geen dekolonisatie.
>
> **Najla Mulhondi, Congodorpen**

Check your privilege

Een inclusiebeleid kan op weerstand botsen in een organisatie. Er is angst om bepaalde privileges en posities te verliezen. Ruimte maken voor vernieuwing betekent nu eenmaal dat je bepaalde privileges ter discussie stelt of opgeeft. Dit kan pijn doen. Maar organisaties moeten inzien dat het binnenbrengen van andere referentiekaders op de lange termijn een belangrijke meerwaarde biedt.

> Het gaat om macht. Wanneer we meer mensen met een migratieachtergrond aanwerven of meer mensen uit de diaspora van de landen waar we mee werken, moeten sommige mensen hun plaats afgeven. Dat is geen verlies, dat is een win-winsituatie die voor een nieuwe soort van samenwerking zal zorgen.
>
> **Kwaku Acheampong, voormalig diensthoofd Zuiddienst FOS, nu actief bij COLISO in Ghana**

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Leidinggevenden

Aanwervingsbeleid en vacatures

Empowerment

Organisatie-

Bedrijfscult

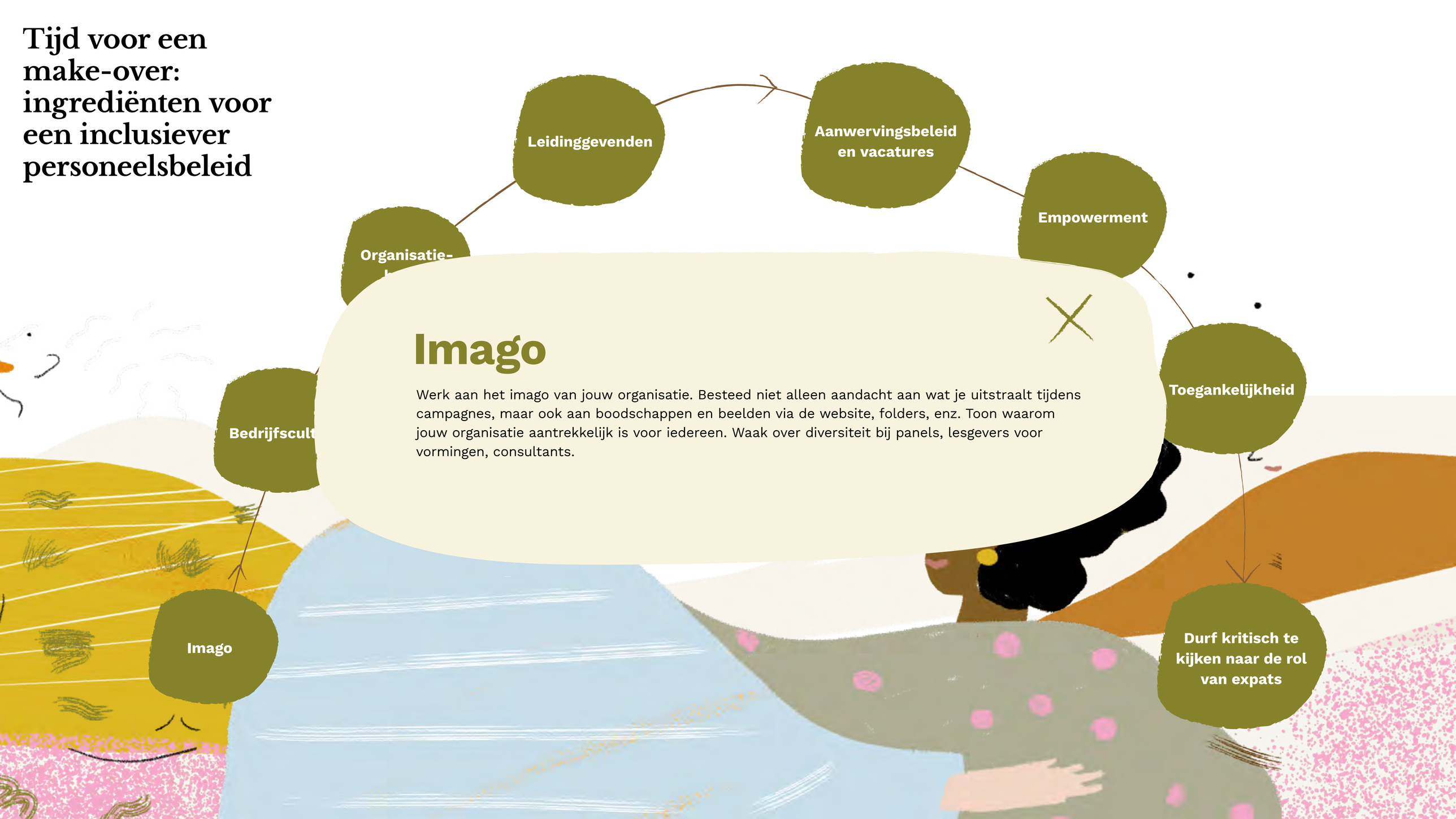
Toegankelijkheid

Imago

Durf kritisch te kijken naar de rol van expats

Imago

Werk aan het imago van jouw organisatie. Besteed niet alleen aandacht aan wat je uitstraalt tijdens campagnes, maar ook aan boodschappen en beelden via de website, folders, enz. Toon waarom jouw organisatie aantrekkelijk is voor iedereen. Waak over diversiteit bij panels, lesgevers voor vormingen, consultants.



Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Leidinggevenden

Aanwervingsbeleid

Bedrijfscultuur

Je blijft niet in een organisatie als je je niet veilig voelt. Een stevig antidiscriminatie- en antiracismebeleid is een belangrijke poot van een efficiënt inclusiebeleid. Creëer aanspreekpunten zoals een vertrouwenspersoon met kennis van thema's als racisme, seksisme en discriminatie. Organiseer vormingen voor medewerkers en vrijwilligers over hoe te ageren tegen racisme.

Oxfam is in 2020 begonnen met de uitwerking van een diversiteitsplan. De ngo wordt hiervoor mee gefinancierd door Actiris, de Brusselse arbeidsbemiddelingsdienst. Actiris stelt ook een facilitator ter beschikking die Oxfam ondersteunt terwijl ze haar diversiteitsplan uitwerkt en uitvoert. Als Oxfam de ambities in haar diversiteitsplan waarmaakt, krijgt ze binnen drie jaar het 'Diversiteitslabel' van Actiris. Dit is meer dan theorie, het label is een middel om in de praktijk te werken aan diversiteit en inclusie binnen Oxfam.

Belinda Mikaela Torres Leclercq, Oxfam

Imago

Durf kritisch te kijken naar de rol van expats

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Organisatiebeleid

Maak de structuren van je organisatie (zoals raad van bestuur, algemene vergadering, enz.) representatief, zodat je organisatie op elk niveau een weerspiegeling kan zijn van de Belgische samenleving en van – waarom niet – de internationale werking.

Tussen 2012 en 2016 voerde Africalia een actief vernieuwingsbeleid van de algemene vergadering en de raad van bestuur door. Dit ging gepaard met een diepgaande reflectie over een meer evenwichtige representatie, in termen van geslacht, leeftijd, geografische locatie – de 3 regio's van België en de partnerlanden – en culturele identiteit. Het zou de werking meer legitimiteit en geloofwaardigheid geven in een superdiverse maatschappelijke context en dus het maatschappelijk draagvlak vergroten. Zo kwam er integraal ruimte voor nieuwe stemmen die jonger, vrouwelijk of Afro-descendent waren, en dat leidde tot kritische, constructieve debatten, waarbij de dekolonisatie van de interventiepraktijken van Africalia centraal stond. Automatisch gingen de geografische programma's nog sterker respectvolle en gelijkwaardige partnerschappen benadrukken en kreeg het SWBE-programma in België meteen duidelijke ambities van culturele verbinding met de Afrikaanse diaspora mee.

Dorine Rurashitse, Africalia

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Leidinggevenden

Aanwervingsbeleid en vacatures

Empowerment

Leidinggevenden

zetten de toon voor hun medewerkers. Voorzie in voldoende vorming en zorg voor leerplekken.

> **Een manager, directeur of leidinggevende die gevoelig is voor kwesties zoals diversiteit en racisme is een meerwaarde voor werknemers met een andere afkomst. Wanneer het management begrijpt welke uitdagingen jouw afkomst stelt en daar gevoelig voor is, werkt dit motiverend voor het team.**
>
> Pascal Hildebert, trainer en consultant in diversiteit en inclusie

Imago

Durf kritisch te kijken naar de rol van expats

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Aanwervingsbeleid en vacatures

Als je nieuwe profielen wil binnenhalen, moet je oog hebben voor hoe je vacatures opstelt en verspreidt. Als je in de vacature aangeeft dat je bepaalde profielen wil aanmoedigen om te solliciteren, begeef je je juridisch al snel op glad ijs. Wil je het toch proberen? Check bij Unia of en hoe het kan. Je kan ook zorgen dat de vacature de juiste profielen onder ogen komt. Ken je iemand met een migratieachtergrond met het juiste profiel? Moedig hen aan om te solliciteren voor een functie. Verspreid vacatures niet alleen via klassieke kanalen maar ook bijvoorbeeld via studentenverenigingen van mensen met een migratieachtergrond. Overweeg een samenwerking met gespecialiseerde dienstverleners zoals job@uBuntu of Hands-on Inclusion. Verder vind je op de website van Orbit vzw de “Kwaliteitsnota intercultureel organisatie-, communicatie- en personeelsbeleid” en “andere downloads”.

> **Er zijn verschillende studentenverenigingen van jongeren met een migratieachtergrond. Ik denk aan Ayo vzw in Antwerpen of Karibu in Leuven. Beide organisaties richten zich tot een specifiek doelpubliek dat vaak moeilijk bereikbaar is voor reguliere organisaties. Die studenten een stage aanbieden kan ervoor zorgen dat ze in jouw netwerk terechtkomen en eventueel later solliciteren voor de organisatie.**
>
> Nadia Nsayi, curator beeldvorming MAS en auteur van ‘Dochter van de Dekolonisatie’

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Aanwervingsbeleid

Empowerment

Mensen met een migratieachtergrond mogen niet onterecht het gevoel krijgen dat ze in de sector niet op hun plaats zitten. Sommigen voelen zich misschien niet goed genoeg, ook al hebben ze de competenties voor hun baan. Door een gebrek aan representatie vragen veel mensen met een migratieachtergrond zich af of ze er wel hun plek hebben. Dit zadelt hen op met het ‘imposter syndrome’. In het team moet daarom oog zijn voor het veiligheidsgevoel van alle medewerkers. Geef ook tijd om te groeien. Onbewust wordt er vaak strenger geoordeeld over mensen met een migratieachtergrond.

Ik heb als gekleurde vrouw, als zwarte vrouw, een minderwaardigheidscomplex gehad. We moeten nadenken over waarom iemand dat kan ontwikkelen. Uit eigen ervaring kan ik zeggen dat zodra een team in mij geloofde, ik vleugels kreeg. Het is belangrijk om groepen die zich aan de kant geschoven voelen, te empoweren.

Rachel De Plaen, Broederlijk Delen

Imago

Durf kritisch te kijken naar de rol van expats

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbeleid

Leidinggevenden

Aanwervingsbeleid en vacatures

Empowerment

Organisatie-

Bedrijfscult

Toegankelijkheid

Imago

Durf kritisch te kijken naar de rol van expats

Toegankelijkheid

Waak erover dat de verschillende programma's (cursussen, infocycli, stages, ...) in de sector toegankelijk zijn voor mensen met een migratieachtergrond of mensen die het financieel niet breed hebben. Spoor de drempels tot deelname op en werk ze weg.

Tijd voor een make-over: ingrediënten voor een inclusiever personeelsbelei

Durf kritisch te kijken naar de rol van expats

Vervullen ze een noodzakelijke, tijdelijke brugfunctie of zijn ze een hinderlijk relict van het verleden? Kan je verantwoorden waarom bepaalde functies per se door een Belg ingevuld moeten worden? Ga intern het gesprek aan, ook met de partnerlanden. Maak een goede inschatting van de mogelijke gevolgen voor de werking en investeer tijdig in werkbare oplossingen.

TRIAS is in 2019 gestart met een geleidelijk proces waarbij we op de middellange termijn alle Belgische regiodirecteurs in de verschillende partnerlanden, zogenaamde expats dus, vervangen door nationaal of regionaal personeel. We doen dit vanuit een streven naar een multiculturele invulling van onze teams.

We geven nu in de regiokantoren voor elke functie, dus ook die van regiodirecteur, voorrang aan lokale competenties, dus aan nationale staf of staf uit buurlanden. We zijn daar evenwel niet dogmatisch in. We kunnen wel degelijk nog expats inzetten, maar enkel voor een beperkte tijd van zeven jaar in dezelfde functie in hetzelfde land, en alleen als de toegevoegde waarde of de complementariteit duidelijk is.

De aanwezigheid van onder anderen Belgische medewerkers maar ook medewerkers van andere nationaliteiten dan het partnerland is een verrijking voor onze werking als internationale ngo. We stimuleren daarbij ook de mobiliteit van onze lokale medewerkers om buiten hun eigen land aan de slag te gaan.

Els Libbrecht, TRIAS

Imago

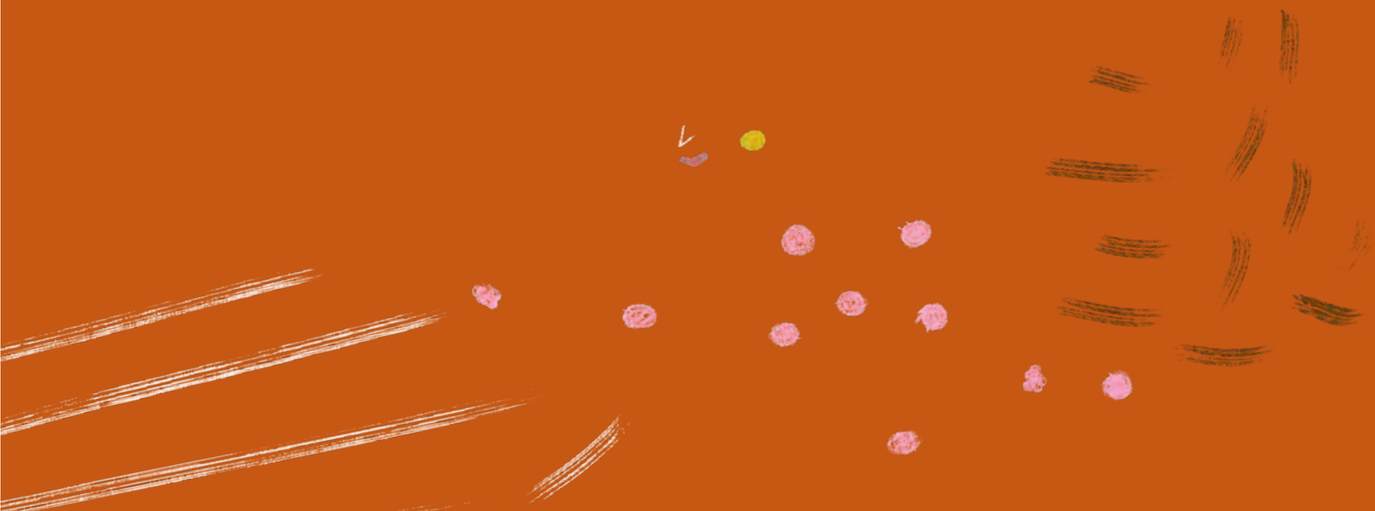
Durf kritisch te kijken naar de rol van expats

Dekoloniseren en gelijkwaardig partnerschap

Samenwerking met partners wereldwijd om onrecht te bestrijden staat centraal in onze werking. Cruciaal dus om deze partnerrelaties op een gelijkwaardige leest te schoeien. Hoe bevorderen we een cultuur van wederzijds respect én inspraak? In welke mate formaliseren we dit evenwicht en bouwen we hiervoor garanties in onze structuren in?

Het concept ‘dekolonisatie’ was vroeger taboe. Vooral in het Zuiden durfden we hier niet over te spreken. Ik zie nu wel dat er meer draagvlak is om het gesprek te voeren. Maar dialoog is niet voldoende in een systeem waar wij bijvoorbeeld de rapporteringsinstrumenten moeten gebruiken die de hoofdzetel oplegt. We werden bijvoorbeeld zelden betrokken bij de campagnes van de hoofdzetel. Deze manier van werken was een erfenis van de kolonisatie: partners deden wat gevraagd werd zonder te veel vragen te stellen en de hoofdzetel besliste zonder de lokale partners te betrekken.

Adolphe Baduda 11.11.11, eerste Congolese coördinator voor de Regio van de Grote Meren



Hoe maak je partnerschappen gelijkwaardig?

Werk aan een cultuur van oprechte dialoog

Van capaciteits-versterking naar mutual capacity development.

Maak partners een integraal deel van je governance-organen

It’s all about the money

Herdenk de rollen

Gelijkwaardigheid in het hoofd

Meer lezen over hoe je gelijkwaardig partnerschap integreert in programma’s en organisatiestructuren? Laat je inspireren door de publicatie ‘Noord-Zuid uit de koker’.

Hoe maak je partnerschappen gelijkwaardig?

Werk aan een cultuur van oprechte dialoog

Van capaciteits-versterking naar mutual capacity development

Werk aan een cultuur van oprechte dialoog

Spreek niet alleen met partners in functie van wat je nodig hebt voor ‘onze strategie’, ‘ons meerjarenprogramma’. Maak ruimte voor een cultuur van dialoog daarbuiten. Dit betekent niet dat je dogmatisch partners betrekt in alles wat je doet. Misschien willen ze dat niet eens. Dat weet je pas als je het er samen over hebt. Partnerschap betekent dat beide partijen definiëren wat dat betekent. Interessant is de Power Awareness Tool die Partos ontwikkelde in haar Shift-The-Power lab om macht in partnerschappen zichtbaar te maken en te bespreken.

Herdenk de rollen

Gelijkwaardigheid in het hoofd

Meer lezen over hoe je gelijkwaardig partnerschap integreert in programma’s en organisatiestructuren? Laat je inspireren door de publicatie ‘Noord-Zuid uit de koker’.

Hoe maak je partnerschappen gelijkwaardig?

Herdenk de rollen

Stel je nederig op: van ‘interventies in andere landen bedenken’ naar ‘bijdragen aan veranderingsprocessen die al gaande zijn’. Versterk de energie van sociale bewegingen wereldwijd. Stop met de instrumentele benadering van partners (implementing partners). De organisaties waar je mee samenwerkt hebben een eigen identiteit, eigen capaciteiten, eigen belangen en prioriteiten. Bekijk je eigen rol als complementair aan andere rollen in een netwerk met gemeenschappelijke doelstellingen.

> **Een aantal ngo’s ziet partners als dienstverleners. Wat compleet fout is. Een partnerschap tussen partners moet niet enkel en alleen gebaseerd zijn op geld dat van België naar Congo gaat. Wij hebben bijvoorbeeld dokter Mukwege bij een van onze campagnes betrokken. Nochtans hebben wij geen geldtransfers tussen onze organisatie en de dokter, wij delen alleen een visie, wij voeren één strijd, en dit zorgt ervoor dat we kunnen samenwerken. Een gemeenschappelijke strategie hebben die tot stand komt door uitwisseling met de partners leidt tot gelijkwaardig partnerschap.**
>
> Adolphe Baduda 11.11.11, eerste Congolese coördinator voor de Regio van de Grote Meren

…eer lezen over hoe je gelijkwaardig partnerschap integreert in programma’s en organisatiestructuren? Laat je inspireren door de publicatie ‘Noord-Zuid uit de koker’.

Hoe maak je partnerschappen gelijkwaardig?

Werk aan een cultuur van oprechte dialoog

Van capaciteits-versterking naar mutual capacity development.

Maak partners een integraal deel van je governance-organen

Het volstaat niet om partnerlanden te betrekken bij de organisatie, ze moeten mee de agenda bepalen en aan tafel zitten bij strategische beslissingen. Dit kan door te beginnen participatiever te werken, al is voor gelijkwaardige deelname op termijn wel een grondige reorganisatie van de structuren noodzakelijk.

Herdenk de rollen

Gelijkwaardigheid in het hoofd

Meer lezen over hoe je gelijkwaardig partnerschap integreert in programma's en organisatiestructuren? Laat je inspireren door de publicatie 'Noord-Zuid uit de koker'.

Hoe maak je partnerschappen gelijkwaardig?

Werk aan een cultuur van

Van capaciteits-versterking naar mutual capac

Van capaciteitsversterking naar *mutual capacity development*

Wederzijds leren staat centraal, tussen Belgische organisaties en partnerorganisaties, en tussen partnerorganisaties onderling. Het idee dat kennis en expertise van buiten het Westen (onbewust) minder bruikbaar zijn wordt hiermee ten grave gedragen. '*Mutual capacity development*' – elkaar versterken door van elkaar te leren – wordt de basis van ons werk.

Herdenk de rollen

Gelijkwaardigheid in het hoofd

Meer lezen over hoe je gelijkwaardig partnerschap integreert in programma's en organisatiestructuren? Laat je inspireren door de publicatie 'Noord-Zuid uit de koker'.

Hoe maak je partnerschappen gelijkwaardig?

It’s all about the money

Zolang er een financiële transfer plaatsvindt, is er een machtsverhouding. Toch is er ook binnen dat kader veel ruimte om macht te delen. Denk maar aan een bottom-up opbouw van het budget in plaats van top-down. Of het delen van overheadbudgetten met partners in plaats van deze uitsluitend te reserveren voor werkingskosten in België. Ook meer ruimte voor niet-geoormerkte financiering in de vorm van ‘budget support’, met als algemene doelstelling het structureel versterken van het lokale middenveld, legt meer beslissingsmacht bij partners.

Wij maken er een erezaak van om onze Congolese medewerkers en partners te integreren in alle stadia van ontwikkeling, beheer en rapportage van ons DGD-programma. Op deze manier willen we samen verder gaan naar meer gelijkheid en gedeelde verantwoordelijkheid tussen onze organisaties.

Najla Mulhondi, Congodorpen

…eer lezen over hoe je gelijkwaardig partnerschap integreert in programma’s en organisatiestructuren? Laat je inspireren door de publicatie ‘Noord-Zuid uit de koker’.

Hoe maak je partnerschappen gelijkwaardig?

Gelijkwaardigheid in het hoofd

“Ze kunnen het niet zonder ons.” Je hoort het vaak in onze sector. Er is een zekere afhankelijkheid ontstaan, waardoor het lijkt dat partners het zonder onze hulp niet redden. Hoe het anders moet? Belgische ngo’s moeten hun rol herdenken, van controlerend naar faciliterend. Maar ook partners wacht een mentale make-over, van ontvanger naar bondgenoot.

Ik moet er zelf van overtuigd zijn dat ik de verantwoordelijke ben. Ik ben verantwoordelijk voor de Congolese medewerkers en voor de expats in het team, dus ik moet rekening houden met de cultuurverschillen. Ik mag er ook niet van uitgaan dat sommige expats bepaalde taken niet zullen uitvoeren omdat ze expats zijn. Sommige mensen hier kunnen maar moeilijk geloven dat ik als Congolees de eindverantwoordelijke ben. Ook de maatschappij moet dekoloniseren en beseffen dat Congolezen eindverantwoordelijken kunnen zijn. Dekolonisatie van de mentaliteit is een proces in twee richtingen om vooroordelen te vermijden.

Adolphe Baduda 11.11.11, eerste Congolese coördinator voor de Regio van de Grote Meren

…er hoe je gelijkwaardig …schap integreert in programma’s …n organisatiestructuren? Laat je inspireren door de publicatie ‘Noord-Zuid uit de koker’.

Expertise in huis halen

Om te begrijpen waarom dekolonisatie onvermijdelijk, meer nog, rechtvaardig, is moet je eerst weten wat het is, waarom het nodig is en hoe het anders kan. Gebrekkige kennis verhoogt de weerstand tegen de noodzakelijke verandering. Op welke vormingen en experten over dekolonisatie en antiracisme kunnen organisaties een beroep doen? Wie heeft de expertise in huis om workshops die hard kunnen binnenkomen, die de organisatie uitdagen en lang kunnen nazinderen, in goede banen te leiden?

Waar kan je terecht?

Een mogelijk openingssalvo voor het dekolonisatieproces is een eerste gesprek over dit thema in de organisatie. Het is één manier om medewerkers aan het denken en discussiëren te zetten. Wat heeft jouw organisatie nodig? Waar wil je voor jouw dekolonisatie- en antiracismebeleid het eerst op inzetten? Voor wie is de vorming bedoeld? Alleen voor medewerkers, alleen voor vrijwilligers of voor beiden? Waar kan je het best aankloppen? Kijk eerst in je eigen netwerk, ga actief op zoek, denk na of je de vraag kan stellen samen met andere organisaties zodat je de experten niet overbevraagt. We doen hier enkele suggesties van experts, vormingen of workshops. Deze lijst is geenszins exhaustief.

ORBIT – Omgaan met racisme

workshop over hoe te reageren op racisme als bondgenoot. ORBIT werkt ook aan een nieuw aanbod voor slachtoffers en geeft vormingen over interculturele communicatie.

www.orbitvzw.be

Hand in Hand tegen racisme

vormingen en workshops over antiracisme en over dekoloniseren, hapklare fiches en presentaties over het thema dekoloniseren op de website (vanaf september 2021). De organisatie werkt ook aan een “train the trainers”-vorming voor vrijwilligers en professionals die vrijwilligers begeleiden (najaar 2021).

www.anti-racisme.be/nl

www.dekoloniseer.be

www.baanbrekers.dekoloniseer.be

Hybried

workshops over racisme, dekolonisatie, macht en privilege, inclusie. Hybried heeft ervaring met vormingen in verschillende contexten, van grassrootsorganisaties tot overheidsinstanties.

www.hybried.org

BAMKO

brede, inclusieve en intersectionele organisatie met een waaier aan interculturele vormingen/activiteiten waaronder dekolonisatie- en antiracismeworkshops in samenwerking met VLIR-UOS, USOS en UAntwerpen.

www.bamko.org

Studio Globo

Sporen van Kolonisatie, lessenpakket en workshops over dekolonisatie.

www.sporenvankolonisatie.studioglobo.be

Labo vzw

breed aanbod aan workshops over diversiteit en interculturele communicatie.

www.labovzw.be

Kif Kif

website, onlineforum, workshops en infoavonden.

www.kifkif.be

Uit de marge

ontwikkelde samen met Chirojeugd Vlaanderen het aanbod ‘Jeugdwerk tegen racisme’.

www.uitdemarge.be

Alternarratief

een project van Mediaraven, Mediawijs, Tumult en ORBIT in het kader van de No Hate campagne met informatie over hoe te reageren op haatspraak.

www.alternarratief.be

Hollaback

internationale organisatie met Belgische poot die trainingen geeft, over onder andere reageren als omstaander op vooroordelen.

www.ihollaback.org

Unia

informeert slachtoffers of getuigen van discriminatie en racisme over rechten en zoekt oplossingen; geeft trainingen over discriminatie en inclusie op de werkvloer.

www.unia.be

Kantharos

bureau voor coaching, advies, training en onderzoek over diversiteitsmanagement, omgaan met racisme en omgaan met cultuurverschillen.

www.kantharos.com

UCLL-vorming “De impact van beelden”

workshops over de impact van beelden en stereotypen in internationale samenwerking en tips voor een genuanceerde beeldvorming voor vierde-pijlerorganisaties en ngo’s.

www.research-expertise.ucll.be/nl/dienstverlening/items/opleiding-de-impact-van-beelden

EIGHT

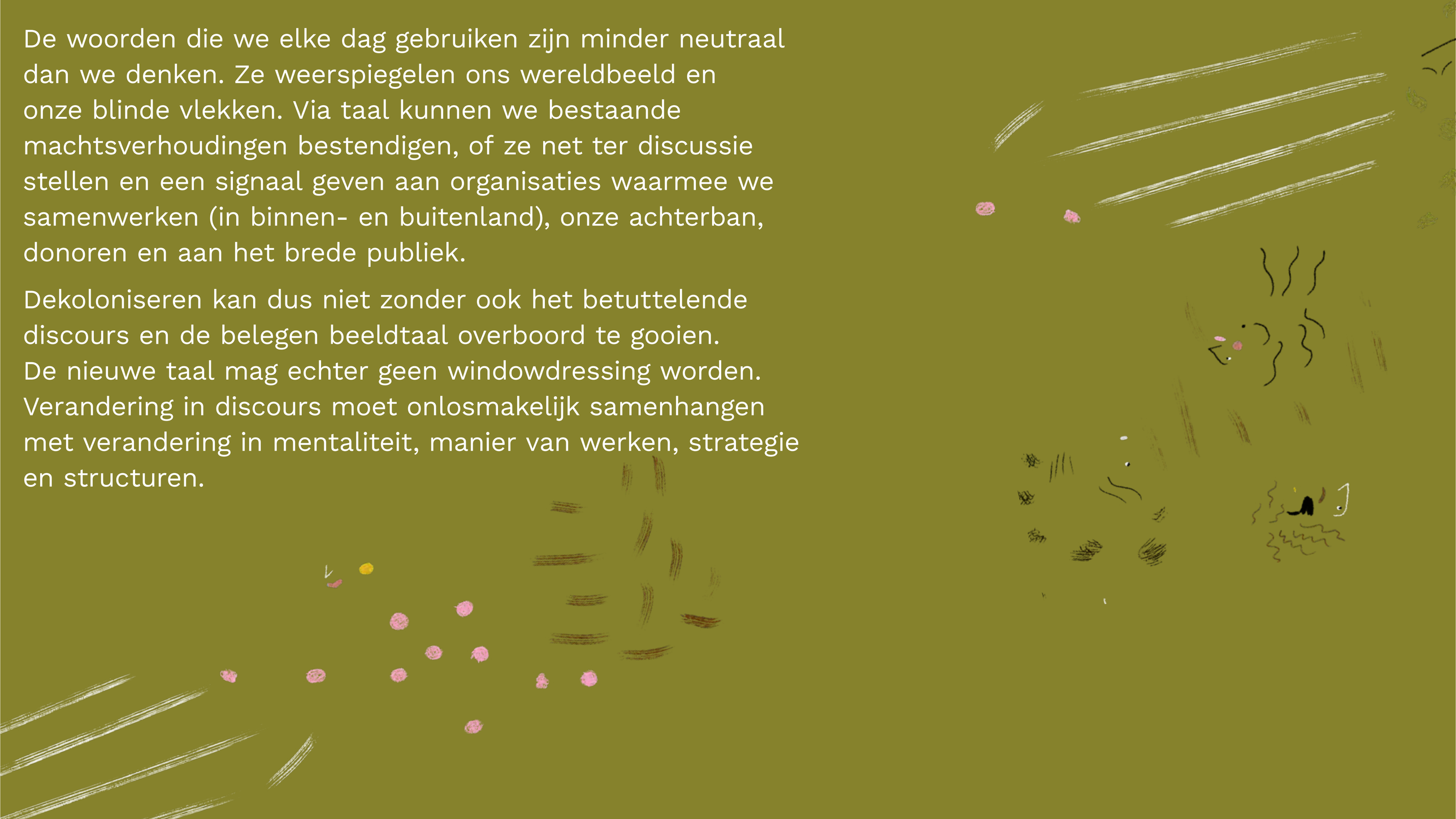
maakte Crazy Money (https://www.crazymoney.world), een documentaire over de impact van het basisinkomen. De makers ontwikkelden ook een stellingenspel rond Eight. Ze zijn beschikbaar om ervaringen en valkuilen te delen en andere organisaties uit te dagen vanuit een dekoloniale visie.

www.eight.world

De impact van woorden en beelden

De woorden die we elke dag gebruiken zijn minder neutraal dan we denken. Ze weerspiegelen ons wereldbeeld en onze blinde vlekken. Via taal kunnen we bestaande machtsverhoudingen bestendigen, of ze net ter discussie stellen en een signaal geven aan organisaties waarmee we samenwerken (in binnen- en buitenland), onze achterban, donoren en aan het brede publiek.

Dekoloniseren kan dus niet zonder ook het betuttelende discours en de belegen beeldtaal overboord te gooien.
De nieuwe taal mag echter geen windowdressing worden.
Verandering in discours moet onlosmakelijk samenhangen met verandering in mentaliteit, manier van werken, strategie en structuren.



Taal en beelden zijn krachtiger dan we beseffen. Daarom is correcte beeldvorming belangrijk. Ongewild sluipen in onze narratieven stereotypen binnen die een eenzijdig of onvolledig beeld geven. Inzicht in het proces van beeldvorming en in de typische valkuilen ervan is heel belangrijk om evenwaardige partnerschappen mogelijk te maken.

Sofie Van Pelt, docent in de Advanced Bachelor Global Citizenship and Development, UCLL

Sterft, gij oude vormen

Van discours veranderen kan tot verwarring leiden wanneer niet iedereen mee is met nieuwe termen of weet waarom bepaalde woorden problematisch zijn. Ga hierover in gesprek met achterban, vrijwilligers, donoren en beleidsactoren, partners in België en buitenland, intern in je organisatie, ... Om pragmatische of juridische redenen kan je in bepaalde situaties naar de oude termen verwijzen, maar vermeld dan waarom er discussie is over die term en waarom je die in de toekomst wil vermijden. Je kan een tijdje oude en nieuwe termen dooreen gebruiken en geleidelijk de oude laten vallen. Of kies radicaal voor een nieuw discours om mensen wakker te schudden. Stem de aanpak af op je eigen organisatie.

Basisprincipes voor inclusief taalgebruik

- **Durf keuzes te maken,**
  ook als dat betekent dat je de terminologie moet loslaten die je gewend bent of waarvan je denkt dat ze publiek of vrijwilligers aanspreekt. Durf te erkennen en te benoemen dat bepaalde termen die we vaak gebruiken geladen zijn, en waarom.

- **Vermijd veralgemeningen of containerbegrippen**
  Benoem zo correct en specifiek mogelijk wat je bedoelt. Benoem het land, de regio of het continent waar je het over hebt. Vermijd al te bondige termen of acroniemen die de lading niet voldoende dekken.

- **Wees niet bang voor de reactie van vrijwilligers en het brede publiek**
  Grijp voor externe communicatie niet zomaar terug naar de term ‘het Zuiden’ omdat ‘de mensen dit kennen’. Dat is de kip en het ei. Kies voor nieuwe termen, vertel het verhaal erachter, gebruik ze consequent en trek zo het brede publiek mee in je verhaal.

- **Neem the powers that be mee in het nieuwe discours**
  Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD), kabinet, minister, ambassades, andere beleidsactoren zoals steden en gemeenten: zij gebruiken in hun projectoproepen en communicatie ook de oude termen. Spoor ze aan om jouw voorbeeld te volgen en verdubbel zo de impact van het nieuwe discours. Zo vermijd je ook dat je subsidies verliest omdat donoren niet mee zijn.

- **Pas de reflectie over (beeld)taal in de bredere denkoefening over gelijkwaardig partnerschap in**
  Het nut van nadenken over taal en beeld zit hem in de discussie die het teweegbrengt: welk wereldbeeld schuilt er achter jouw taal? Bestendig je zo de machtsverhoudingen of gebruik je woorden om het status quo uit te dagen? Je taal aanpassen is geen cosmetische oefening, het weerspiegelt de fundamentele verandering van onze sector, van ‘hulp’ naar samen mobiliseren rond uitdagingen, bondgenootschap en kennisuitwisseling.

- **Verbied woorden niet**
  Verandering leidt altijd tot weerstand, ook als het gaat over woorden. Ga bewust en respectvol om met de moeite die anderen kunnen hebben om bepaalde woorden los te laten. Begin het gesprek in de organisatie, met vrijwilligers en donoren vooral niet met: ‘dit mag je niet meer zeggen’. Wat doe je wel? Stel de waaromvraag. Waarom gebruiken we bepaalde termen, welk wereldbeeld geven die weer, waarom kunnen ze problematisch zijn?

> De Oegandese actiegroep No White Saviours waren enthousiast over onze interventie, maar veel minder over onze beeldvorming op onze website en op onze Instagram-account. Wij stonden er te centraal als de mensen die het geld kwamen brengen en we bevestigden veel te hard het beeld van extreme armoede. In de documentairereeks Crazy Money die we maakten over ons project in Oeganda zijn we daar echt mee aan de slag gegaan. Het is een proces waar we continu aandacht voor moeten hebben.
>
> **Steven Janssens en Maarten Goethals van Eight.world**

Krachtige woorden: een lijstje

Dit woordenlijstje is niet te nemen of te laten. Het belang zit hem in de discussie die zo'n lijstje voedt over welke woorden je gebruikt en waarom. We geven hier een voorzet voor een aantal evidente termen die beter kunnen. Maar de discussie stopt hier niet. Het is een dialoog die alle ngo's ook in de eerste plaats samen met hun partners moeten voeren, als onderdeel van een bredere reflectie over dekolonisatie en gelijkwaardige partnerschappen.

- Ontwikkelingssamenwerking
- Noord-Zuid (-landen, -partners, -dienst, - werking)
- Op missie gaan
- Begunstigden
- Capaciteitsversterking
- Een stem of een gezicht geven
- Arme mensen of arme landen
- Ben je blank of wit?

Lexicon

Voor meer woorden en termen kan je terecht bij het Lexicon

Ontwikkelingssamenwerking

Zoals het woord het zelf zegt, is dit samenwerking om andere landen te ‘ontwikkelen’. Meteen is daarmee gezegd dat wij, die geld geven en programma’s opzetten, de ‘ontwikkelden’ zijn, een zekere superioriteit hebben tegenover mensen in partnerlanden. Een echo van de beschavingsretoriek van de koloniale periode. Het woord ‘ontwikkeling’ wordt bovendien grotendeels vereenzelvigd met groei volgens het neoliberale receptenboek. Dit model leidt tot toenemende ongelijkheid op alle niveaus en brengt het voortbestaan van de planeet zelf in gevaar. Bovendien verbergt de term onderliggende oorzaken van onrechtvaardigheid en ongelijkheid. Zo spreken velen liever over internationale solidariteit dan over ontwikkelingssamenwerking, om het idee van ontwikkeling en de tweedeling van zogenaamd ontwikkelde (superieure) en niet-ontwikkelde landen los te laten.

Alternatieven: *internationale solidariteit, internationale samenwerking of partnerschap, (globaal) engagement, duurzame en inclusieve ontwikkeling, gedeelde verantwoordelijkheid voor mondiale uitdagingen, mondiale of internationale rechtvaardigheid, internationalisering, systeemverandering.*

Ontwikkelingssamenwerking is problematisch. We ontwikkelen naar wat? Wie heeft hier de macht? Het is geen partnerschap als één partij de touwtjes in handen heeft qua financiering en qua beslissingen van campagnes. De partijen staan niet op gelijke voet. Mensen hebben geen behoefte meer aan ontwikkeld te worden maar aan partnerschap met wederzijds respect.

Nyanchama Okemwa, Hand in Hand tegen Racisme vzw

Solidariteit en rechtvaardigheid: addertjes onder het gras

Internationale solidariteit. Wie is solidair met wie? Met deze term blijf je vastzitten in een discours van de ene partij (ex-kolonisator) die solidair is met de andere (ex-gekoloniseerde), vanuit ‘liefdadigheid’ of ‘rechtvaardigheidsdrang’. Solidariteit kan ook vertrekken vanuit het besef van een ‘gedeeld’ belang, en de behoefte om macht en middelen te herverdelen. Internationale solidariteit kan dan een strategie zijn om een fundamentele machtsverschuiving mogelijk te maken en de structurele oorzaken van armoede en ongelijkheid zichtbaar te maken. Maar dan moet dit ook zo benoemd worden en vertrekken vanuit rechtvaardigheid.

Internationale rechtvaardigheid. Sommigen spreken liever meteen over mondiale rechtvaardigheid. Deze term geeft een wereldbeeld weer waarin sociale, burgerlijke, politieke, culturele en economische rechten voor iedereen gerealiseerd zijn binnen de grenzen van de planeet. Rechtvaardigheid overstijgt ‘Noord’ en ‘Zuid’, want het gaat over garanderen dat niemand uit de boot valt. Het is een manier om de ongelijke verdeling van macht en middelen aan te kaarten.

De christelijke bekeringsdrang werd geseculariseerd in de beschavingsmissie, vervolgens de ontwikkelingshulp, dan de ontwikkelingssamenwerking en nu steeds meer internationale solidariteit. Maar gaat het wel om hulp, samenwerking of zelfs solidariteit? We zouden beter spreken van reparaties. Met dat woord erkennen we de schade van de kolonisatie, de plundering. Als we eerlijk kijken naar de geschiedenis, als we eerlijk kijken naar wat het kapitalisme en de industrialisering hebben opgeleverd, is het duidelijk dat de nadelen niet te overzien zijn. Het systeem omgooien is noodzakelijk. Door het te bekijken als reparatie kunnen we het perspectief veranderen. Dan ligt de morele autoriteit niet meer bij ons.

Sibo Kanobana, onderzoeker Etnografische Sociolinguïstiek aan de UGent en medeauteur van ‘De bastaards van onze kolonie: verzwegen verhalen van Belgische metissen’

Noord-Zuid (-landen, -partners, -dienst, - werking)

De opdeling van de wereld in ‘Noord’ en ‘Zuid’ is een constructie op basis van de Mercatorprojectie van de wereld, een manifestatie van Europees imperialisme. Die tweedeling heeft een schijn van objectiviteit en impliceert een soort determinisme: wij zijn nu eenmaal het rijke Noorden en zij zijn nu eenmaal het arme Zuiden, en dat zal altijd zo blijven. Dit werkt wij-zijdenken in de hand. Deze tweedeling loslaten is een voorwaarde voor een echte paradigmashift.

Schrijnende ongelijkheid heeft alles te maken met de scheve machtsverhoudingen en het wanbestuur ten gevolge van de kolonisatie en postkolonisatie. Door te blijven spreken over Noord-Zuid bestendigen we het klassieke hulpverhaal en negeren we de grondoorzaken van ongelijkheid, blijven we steken in een liefdadigheidsverhaal en blijven we blind voor de systeemverandering die nodig is om ongelijkheid te bestrijden.

Bovendien slaat de opdeling Noord-Zuid ook geografisch de bal compleet mis. Heel wat partnerlanden die we onder de noemer ‘Zuiden’ classificeren liggen in het noordelijk halfrond, bijvoorbeeld Senegal, Marokko of Pakistan. Terwijl bijvoorbeeld Australië of Nieuw-Zeeland tot het ‘Noorden’ worden gerekend, maar in het zuidelijk halfrond liggen.

Dekoloniseren zet een mondiaal perspectief centraal en is gebaat bij een meer verbindende terminologie van internationale solidariteit of samenwerking. Het gelijkheidsbeginsel wordt tastbaar zodra we spreken over rechtvaardige herverdelingsmechanismen of gedeelde verantwoordelijkheid tegenover mondiale uitdagingen. Verbindende taal mag echter de reële ongelijkheid en uitbuitingsrelaties niet verbergen. Daarin schuilt een belangrijke uitdaging: een verbindende, open dialoog voeren en toch bestaand onrecht benoemen. We moeten de zaken bij naam blijven noemen, anders versluieren we de machtsanalyse die de kern is van dekoloniseren.

In Engelstalige context en in academische middens zijn de termen ‘Global North’ en ‘Global South’ veelgebruikt. Vanuit systeemanalyse van machtsongelijkheid en uitbuitingsrelaties kunnen de termen handig zijn, maar in de zoektocht naar ontkokering van noord-zuidrelaties is dit natuurlijk geen schitterende alternatieve terminologie.

Alternatieven: *benoem zo specifiek en correct mogelijk de landen, regio’s of continenten die je bedoelt. Ook: lage-, midden- of hoge inkomenslanden, mondiaal, internationaal, wereldwijd, partnerlanden.*

Ook nog

Noord: *we bedoelen meestal gewoon België. Zeg dus: België (of Europese landen)*

Noordwerking: *werking in België, beleidswerk*

Noorddienst: *Dienst België, beleidsdienst*

Zuidwerking: *werking in partnerlanden, internationale werking*

Zuiddienst: *Internationale dienst, Dienst Programmes & Partnerships (international)*

Zuidlanden of ontwikkelingsland(en): *Partnerlanden of gewoon zo specifiek mogelijk vermelden welke landen of regio’s je bedoelt.*

Het Noord-Zuidverhaal en de interne kokers tover je niet weg met nieuwe namen. Naamswijzigingen vergen een interne oefening over hoe jouw organisatie een neokoloniale manier van werken in stand houdt. Wij werken aan de ontkokering van onze programma’s en organisatiestructuren in de Toekomstwerf ontkokering Noord-Zuid. Wil je ook de kokers doorbreken? Lees onze inspiratiegids ‘Noord-Zuid uit de Koker’.

Krachtige woorden: een lijstje

Dit woordenlijstje is niet te nemen of te laten. Het belang zit hem in de discussie die zo'n lijstje voedt over welke woorden je gebruikt en waarom. We geven hier een voorzet voor een aantal evidente termen die beter kunnen. Maar de discussie stopt hier niet. Het is een dialoog die alle ngo's ook in de eerste plaats samen met hun partners moeten voeren, als onderdeel van een bredere reflectie over dekolonisatie en gelijkwaardige partnerschappen.

- Ontwikkelingssamenwerking
- Noord-Zuid (-landen, -partners,

Op missie gaan

Deze term is een erfenis van de beschavingsmissies van missionarissen. Het dekt niet meer wat we er vandaag mee bedoelen.

Alternatieven: *partnerbezoek, programma-opvolgingsbezoek, evaluatieopdracht, monitoringsreis, dienstreis. Benoem dus het doel van de reis in plaats van in algemene termen te spreken.*

en termen kan je
on

- Een stem of een gezicht geven
- Arme mensen of arme landen
- Ben je blank of wit?

Krachtige woorden: een lijstje

Dit woordenlijstje is niet te nemen of te laten. Het belang zit hem in de discussie die zo'n lijstje voedt over welke woorden je gebruikt en waarom. We geven hier een voorzet voor een aantal evidente termen die beter kunnen. Maar de discussie stopt hier niet. Het is een dialoog die alle ngo's ook in de eerste plaats samen met hun partners moeten voeren, als onderdeel van een bredere reflectie over dekolonisatie en gelijkwaardige partnerschappen.

- Ontwikkelingssamenwerking
- Noord-Zuid (-landen, -partners, -dienst, - werking)

Begunstigden

Dit reduceert mensen tot één externe factor: zij ontvangen geld van ngo's en donoren die hun daarmee een 'gunst' verlenen. Het woord ademt liefdadigheid. Het past niet in een holistische benadering waarin we met partners samenwerken aan gedeelde doelstellingen.

Alternatieven: *programmapartners, doelpubliek, (in rechtenbenadering ook: rights holders)*

len en termen kan je
exicon

- Arme mensen of arme landen
- Ben je blank of wit?

Krachtige woorden: een lijstje

Dit woordenlijstje is niet te nemen of te laten. Het belang zit hem in de discussie die zo'n lijstje voedt over welke woorden je gebruikt en waarom. We geven hier een voorzet voor een aantal evidente termen die beter kunnen. Maar de discussie stopt hier niet. Het is een dialoog die alle ngo's ook in de eerste plaats samen met hun partners moeten voeren, als onderdeel van een bredere reflectie over dekolonisatie en gelijkwaardige partnerschappen.

- Ontwikkelingssamenwerking
- Noord-Zuid (-landen, -partners, -dienst, - werking)

Capaciteitsversterking

Een ogenschijnlijk neutraal woord dat ter discussie staat omwille van de suggestie van eenrichtingsverkeer, alsof partners alleen kunnen leren van ons, maar dit omgekeerd niet mogelijk of niet nodig is. Ook hier hangt alles af van de context. In sommige gevallen dekt de term de lading wel nog. Maar in echte partnerschappen gaat de samenwerking in twee richtingen. Vanuit die mindset kunnen organisaties hier en in andere landen die op dezelfde thema's werken van elkaar leren. Dat hoeft niet te beletten dat je op bepaalde vlakken versterkend kan optreden naar mekaar, in win-win samenwerking is dat net de bedoeling. Het risico op 'window-dressing' is vermijdbaar als het wederzijds karakter in de samenwerking waarachtig is. Wederkerigheid betekent meer evenwaardigheid.

Alternatieven: *mutual capacity development, wederkerige capaciteitsopbouw, capacity sharing, wederzijds leren.*

len en termen kan je
exicon

- Arme mensen of arme landen
- Ben je blank of wit?

Krachtige woorden: een lijstje

Dit woordenlijstje is niet te nemen of te laten. Het belang zit hem in de discussie die zo'n lijstje voedt over welke woorden je gebruikt en waarom. We geven hier een voorzet voor een aantal evidente termen die beter kunnen. Maar de discussie stopt hier niet. Het is een dialoog die alle ngo's ook in de eerste plaats samen met hun partners moeten voeren, als onderdeel van een bredere reflectie over dekolonisatie en gelijkwaardige partnerschappen.

- Ontwikkelingssamenwerking
- Noord-Zuid (-landen, -partners,

Een stem of een gezicht geven

Dit taalgebruik is een symptoom van het witte-reddersyndroom. Deze mensen hebben al een stem en een gezicht. Maar naar sommige stemmen wordt bewust of onbewust minder geluisterd dan naar andere. Ook 'de micro doorgeven' of 'een podium bieden' kunnen wat betuttelend klinken, waar die de stap zetten vanuit een ongelijke situatie die verder bestendigd blijft. De intentie met actie waarmaken kan dit oplossen. Volgorde van spreekrecht en repliek spelen hier ook een rol: wie krijgt van de moderator vaak het eerste en hoogste woord in een panel met bijvoorbeeld een politica, een academicus en een 'ervaringsdeskundige'? Wiens naam staat eerst aangekondigd en hoe verdeel je de macht van het woord tijdens het verloop? Wiens stem ageert en wie reageert op wie? Bewust omgaan met gespreksdynamieken kan zorgen voor grotere evenwaardigheid in de dialoog.

Alternatieven: *actief luisteren naar, (eerst) aan het woord laten, betrekken in de dialoog, tonen, en er aan bijdragen dat stemmen gehoord worden.*

n en termen kan je
icon

- Ben je blank of wit?

Krachtige woorden: een lijstje

Dit woordenlijstje is niet te nemen of te laten. Het belang zit hem in de discussie die zo'n lijstje voedt over welke woorden je gebruikt en waarom. We geven hier een voorzet voor een aantal evidente termen die beter kunnen. Maar de discussie stopt hier niet. Het is een dialoog die alle ngo's ook i eerste plaats samen met hun par moeten voeren, als onderdeel van bredere reflectie over dekolonisat gelijkwaardige partnerschappen.

- Ontwikkelingssamenwerking
- Noord-Zuid (-landen, -partners, -dienst, - werking)

Arme mensen of arme landen

Dit reduceert mensen tot één bepaalde externe situatie waarin ze zich bevinden. Het reduceert landen tot hun BNP, terwijl ze 'rijk' kunnen zijn door grondstoffen of door de kennis die ze hebben ontwikkeld als er rechtvaardige handels- en machtsverhoudingen zouden zijn. Het gebruik van arm/rijk wekt dan al snel dezelfde associatie als Noord-Zuid.

Alternatieven: *landen met hoge armoedecijfers, lage-inkomenslanden, verarmde landen (verwijst naar uitbuitingsrelatie); mensen in armoede of in een armoedesituatie, mensen in kwetsbare/precaire situatie, mensen met een verhoogde kans op kwetsbaarheid.*

- Arme mensen of arme landen
- Ben je blank of wit?

Krachtige woorden: een lijstje

Dit woordenlijstje is niet te nemen of te laten. Het belang zit hem in de discussie die zo'n lijstje voedt over welke woorden je gebruikt en waarom. We geven hier een voorzet voor een aantal evidente termen die beter kunnen Maar de discussie stopt hier niet. is een dialoog die alle ngo's ook in eerste plaats samen met hun part moeten voeren, als onderdeel van bredere reflectie over dekolonisat gelijkwaardige partnerschappen.

- Ontwikkelingssamenwerking
- Noord-Zuid (-landen, -partners
- Ben je blank of wit?

Ben je blank of wit?

- Het verschil tussen 'wit' en 'blank' zit hem in de lading die die twee woorden dragen. 'Blank' werd door de meerderheid van de Nederlandstaligen lang gezien als het neutrale woord om naar mensen met een lichte huidskleur te verwijzen. Daardoor voelen pogingen om dat te veranderen voor sommigen al snel als kunstmatige ingrepen.
- Toch is het belangrijk om over het woord na te denken. Er wordt immers al lang geopperd dat 'blank' eerder een positieve lading heeft, met connotaties van reinheid of zuiverheid. De laatste jaren wordt dat aanvoelen steeds breder gedeeld. Ook omdat 'blank' buiten het kleurenspectrum valt. Het Nederlands is een van de enige talen met een apart, niet-kleurgerelateerd woord voor mensen met een lichte huidskleur. Doordat 'blank' op zich geen kleur is, wekt dat de indruk dat de wereld bestaat uit gekleurde mensen enerzijds en niet-gekleurde of blanke mensen anderzijds. Het zet de blanke als hors catégorie.
- Steeds meer mensen vinden 'wit' daarom een meer neutraal woord, in overeenstemming met zwart, dat op dit moment wellicht het meest neutrale woord is voor mensen met een donkere huidskleur. Maar sommigen vinden 'wit' dan weer een negatieve bijklank hebben, net doordat het vaak gebruikt wordt in een context van actief antiracisme. Volgens hen heeft 'wit' daardoor een wat beschuldigende connotatie.

Machtige beelden: een beeld zegt meer dan duizend woorden

De bolle buikjes en de krioelende vliegen op uitgemergelde kinderlijfjes, witte reddende engelen: we weten wel voor welke campagnebeelden er geen plaats meer is in onze communicatie en campagnes. We zijn al geëvolueerd, maar toch kan alles nog altijd beter. Communicatiediensten denken goed na welk beeld ze ophangen van hun internationale werking en partners en hoe ze stereotypen bij hun publiek kunnen doorbreken.

We kennen de wervende kracht van een sterk beeld, maar we weten ook welke schade een onbedoeld denigrerend beeld kan teweegbrengen. Flagrante slechte voorbeelden zal je hier dus niet vinden. Het voorbeeld hieronder toont wel hoe schijnbaar subtiele maar doelbewuste verschuivingen in de beeldkeuze geesten in beweging brengen, gewoon door de centrale rol anders te casten.

> Als medische NGO evolueerde Artsen Zonder Vakantie van een initiatief van Belgische zorgprofessionals naar een netwerk van zowel Belgische als Afrikaanse zorgprofessionals. Peer-to-peersamenwerking en uitwisseling staan centraal, zo doen we samen ziekenhuizen groeien. Die evolutie vertaalde zich ook in onze beeldvorming. Via een beeldvormingstraject in samenwerking met UCOS, UCLL en Paco Sanogo sensibiliseren we onze Belgische zorgprofessionals over de impact van de vaak onbewust eenzijdige beelden die zij maken en verspreiden. Door meer inzicht te krijgen, kiezen zij nu bewust voor meer genuanceerde beelden.
>
> Anne-Sophie Bruylants, Artsen zonder Vakantie

Lees: Vuistregels voor dekoloniale communicatie

Vroeger: coverfoto's jaarverslagen Artsen Zonder Vakantie van 2011 en 2015

Nu: coverfoto's jaarverslagen Artsen Zonder Vakantie van 2017, 2018

Machtige beelden: een beeld zegt meer dan duizend woorden

De bolle buikjes en de
kinderlijfjes, witte r
welke campagneb
communicatie
toch kan alles
goed na well
werking en
kunnen do

We kenne
weten oc
kan tew
hier dus
schijnba
beeldke
centrale

Vroeger
jaarvers
Zonder
2011 en

Vuistregels voor dekoloniale communicatie

- Schrijf en fotografeer met mensen in het achterhoofd. Zou jij het fijn vinden om zo in beeld gebracht te worden? Zou jij zo over je partner, zoon, moeder praten?
- Stel altijd de andere vraag: zou ik een gelijkaardig beeld in België fotograferen? Zou ik in die termen schrijven?
- Zet het werk van partners en collega's centraal. Niet: de witte hulpverlener of de witte arts die helpt/verzorgt/redt.
- Heb oog voor diversiteit in genderrollen, dus een vrouwelijke arts en een vader met kind.
- Toon mensen niet in een kwetsbare positie.
- Als je foto's van mensen wil gebruiken, wees dan zeker dat ze toestemming hebben gegeven. Voor kinderen: zijn de ouders akkoord? En vooral, is die foto van het kind echt nodig?
- Plaats gebeurtenissen in hun context. Isoleer ze niet als alleenstaande feiten. Maak de complexiteit van de situatie en van processen duidelijk.
- Veralgemeen jouw perspectief niet, spreek alleen voor jezelf. Vul aan met andere vertelperspectieven (partnerorganisatie, lokale pers, collega's).
- Belicht het initiatief van de partnerorganisatie (eigenaarschap).

stregels
oloniale
icatie

Educate yourself

Dekoloniseren betekent ook zelf verantwoordelijkheid nemen. Maak je huiswerk. Het is niet (alleen) aan anderen om jou te zeggen wat je verkeerd doet en hoe je dat moet oplossen. Je hebt geen excuus. Er is enorm veel lees-, kijk- en luistermateriaal beschikbaar. Neem dus de tijd en de moeite om te leren wat dekolonisatie en antiracisme juist betekenen en welke implicaties ze hebben voor jouw werk.

Lezen

NL

- (boek) Dochter van de dekolonisatie – Nadia Nsayi
- (artikel) “Voorbij de obscene leugen van hulp en OS” - Dr. Olivia Rutazibwa in MO*
- (artikel) “Kolonialisme leeft door in het heden. Daarom is dekoloniseren belangrijk” - Heleen Debeuckelaere in De Correspondent
- (artikel) “Hoe word ik een goede bondgenoot?” - Sander Philipse in OneWorld
- (toolkit): Een praktische gids voor communicatie over mondiale rechtvaardigheid en solidariteit - Viva Salud

ENG

- (blog) PowerShifts Resources: Anti-Racism in Development and Aid - Maria Faciolince in From Poverty to Power
- (boek) Decolonising Wealth - Edgar Villanueva
- (boek) Me and white supremacy - Layla F. Saad
- (boek) So you want to talk about race - Ijeoma Oluo

FR

- (boek) Créer en post-colonie 2010-2015. Voix et dissidences Belgo-Congolaises - Sarah Demart et Gia Abrassart (ed.)

NL/FR

- (boek) Being Imposed Upon - reflecties over vrouw- én zwart-zijn in België met o.a. Joëlle Sambi Nzeba, Olave Nduwanje, Sabrine Ingabire

Kijken

- (tv-docureeks) Kinderen van de kolonie – VRTNU
- (video) “De les die je niet kreeg over het kolonialisme.” met David Van Reybrouck, Tony Busselen, Nadia Nsayi en Joseph Ngongo
- (TEDx talk - Frans) “Comment décoloniser les savoirs?” - Fiona Nziza
- (TED talk – Engels) “The Danger of the Single Story” - Chimamanda Ngozi Adichie
- (video) Deconstructing White Privilege - Dr. Robin DiAngelo
- (Documentaire) “I am not your negro.” - Raoul Peck

Luisteren

- Zwijgen is geen optie: Olivia Rutazibwa; Dalilla Hermans; Rachida Lamrabet; Naima Charkaoui; Fatih De Vos; David Van Reybrouck; ...
- Kifkif Podcasts
- (YouTubekanaal) Black Speaks Back

Lachen

Radi-Aid

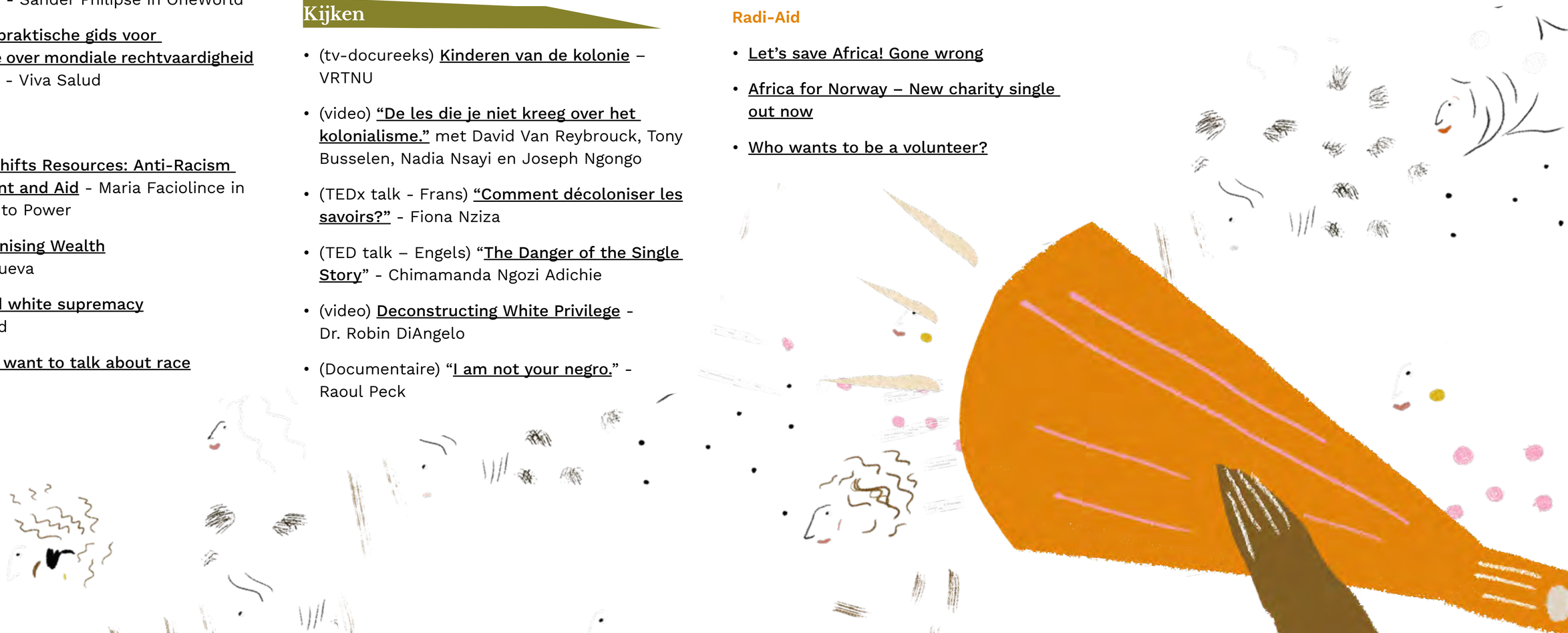
- Let’s save Africa! Gone wrong
- Africa for Norway – New charity single out now
- Who wants to be a volunteer?

Volgen

- https://nowhitesaviors.org
- https://www.withuiswerk.nl

Meer lezen/kijken/luisteren?

- De toekomstwerf Dekoloniseren maakte het afgelopen jaar een uitgebreide lees- kijk - luisterlijst die blijvend wordt aangevuld.



Colofon

Redactieteam
Sarah Arras (ngo-federatie), Tracy Bibo Tansia, Wiske Jult & Bjorn Maes (11.11.11)

Eindredactie
Isa Van Dorsselaer

Toekomstwerf dekoloniseren
Caroline Bal (FOS), Anouk Bonte (Plan International België), Johannes Cools (UCOS), Annelies De Gendt & Mia Vandenberghe (WSM), Nicky Gabriëls (Viva Salud), Najla Mulhondi (Congodorpen), Nyanchama Okemwa & Marius Dekeyser (Hand in Hand tegen Racisme vzw), Annegreet Poelman (Studio Globo)

Grafische vormgeving
Josworld

Cover en illustraties
Shamisa Debroey

Met dank aan
Latifah Abdou, Kwaku Acheampong, Fiona Ang, Adolphe Baduda, Fatia Bali, Serge Beel, Naima Charkaoui, Rachel De Plaen, Pascal Hildebert, Tijs Magagi Hoornaert, Lieven Miguel Kandolo, Magalie Kisukurume, Els Libbrecht, Heleen Neirynck, Raf Njotea, Nadia Nsayi, Dorine Rurashitse, Paco Sanogo, Belinda Mikaela Torres Leclercq, Sofie Van Pelt, en alle andere mensen die we dankbaar mogen zijn voor deze publicatie.

V.U. Arnout Justaert, Vlasfabriekstraat 11, 1060 Brussel

©2021 ngo-federatie en 11.11.11