

# Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin? Een actieonderzoek onder onderwijsprofessionals in het hbo

**Author(s)**

de Coninck, Lieve; Sanches, Nicole; Hanna, Fadie

**Publication date**

2024

**Document Version**

Final published version

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

de Coninck, L., Sanches, N., & Hanna, F. (2024). *Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin? Een actieonderzoek onder onderwijsprofessionals in het hbo*. Hogeschool van Amsterdam, Centre of Expertise Urban Education.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

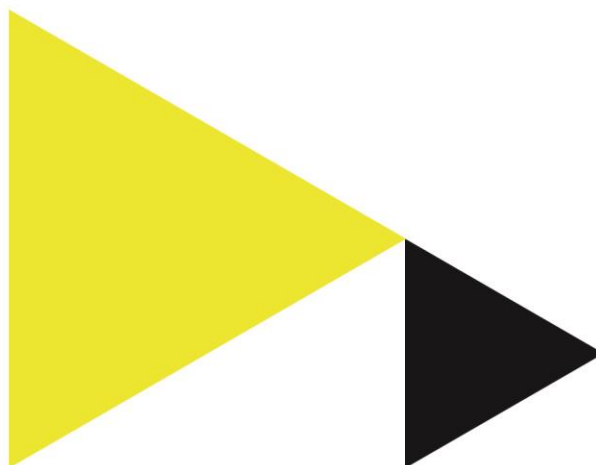
**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?

Een actieonderzoek onder onderwijsprofessionals in het hbo

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad  
Januari 2024



# Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?

Een actieonderzoek onder onderwijsprofessionals in het hbo

## **Auteurs**

Lieve de Coninck, Nicole Sanches, Fadie Hanna

## **Afdeling/ Consortium**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad

## **Date**

26-Jan-24

## **Project type**

Kenniscentrum Ongelijkheid Consortium: Amsterdam All Inclusive

## **Version**

1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Aanpak</b> .....	<b>4</b>
1.1 Onderzoeksvraag .....	6
1.2 Benadering: racisme en gespreksvoering .....	6
1.3 Onderzoeksmethode .....	7
1.3.1 Een bijeenkomst over racisme, macht en privilege.....	8
1.3.2 Onderzoekspopulatie en onderzoekersrollen .....	8
Tabel 1. Overzicht van de bijeenkomsten .....	8
1.3.3 Opzet en evaluatie van de bijeenkomst .....	9
Tabel 2. Activiteiten bijeenkomst .....	9
<b>2. Resultaten</b> .....	<b>10</b>
2.1 Vignetten .....	10
2.2 Feedback deelnemers .....	13
2.3 Invloedrijke elementen .....	15
<b>3. Conclusies</b> .....	<b>16</b>
<b>Literatuurlijst</b> .....	<b>19</b>

# Inleiding

Racisme is geen vanzelfsprekend onderwerp van gesprek op de werkvloer. In slechts weinig professionele organisaties zal het ter sprake komen bij de koffieautomaat of tijdens de vrijdagmiddagborrel. Echter, zonder gesprek over uitsluiting en ongelijkheid wordt het lastig om dit probleem effectief aan te pakken. Hoe voer je een eerste gesprek met collega's over onderwerpen als racisme, macht en privilege? En wat kan dat opleveren? In dit rapport beschrijven we de aanpak en het verloop van een actieonderzoek waarbij we viermaal een groepsgesprek hebben georganiseerd met onderwijsprofessionals binnen de Hogeschool van Amsterdam om deze onderwerpen te bespreken. Wij hadden als doel om al doende te leren hoe een eerste gesprek met collega's over uitsluiting en ongelijkheid in het hoger onderwijs kan worden gevoerd en wat dit kan opleveren.

De vertaling van goede intenties op het gebied van diversiteit en inclusie naar de praktijk verloopt vaak moeizaam in veel maatschappelijke organisaties (Van den Brink & Çelik, 2023). Tegelijkertijd zien we een groeiend aantal organisaties en instanties dat zich toewijdt aan het streven naar inclusieve leer- en werkomgevingen, zoals vastgelegd in bijvoorbeeld het Amsterdams Akkoord (2021). Er is dus een spanningsveld tussen de ambitieuze doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I) en de dagelijkse realiteit op de werkvloer (e.g., De Jong et al., 2021). Een groot aantal professionals, met name in onderwijsinstellingen, ervaart voortdurende weerstand en een gebrek aan doeltreffende implementatie binnen hun organisatie als het gaat om diversiteit en inclusie (D&I) doelstellingen (Ellemers et al., 2018; Essanhaji & van den Brink 2022). Een veelgenoemd obstakel hierbij is de terughoudendheid om openlijk machtsongelijkheid en structurele uitsluitingsvormen zoals racisme te bespreken. Gesprekken over deze onderwerpen zijn in de Nederlandse samenleving historisch gezien vaak vermeden of ondermijnd (Essed & Hoving 2014; Wekker 2016). Veel professionals krijgen in hun opleiding, werk of dagelijks leven slechts beperkte mogelijkheden om racisme, macht en privilege expliciet te exploreren en bespreken. De beperkte mogelijkheden hebben mogelijk bijgedragen aan de wijdverspreide aarzeling en onzekerheid onder professionals bij het aanpakken van ongelijkheid en uitsluiting (Cinar et al., 2023).

Echter is er voor racisme en andere vormen van uitsluiting en ongelijkheid in onderwijs de laatste jaren meer aandacht in het publieke debat (Soeterik et al., 2023). Het is inmiddels een gedeelde verwachting dat hoger onderwijsinstellingen beleid voeren rond diversiteit en inclusie (e.g., Position Paper Vereniging van Hogescholen 2022, Dibbets & Verbeek 2022). Ook op de werkvloer in het onderwijs is er een verschuiving zichtbaar: de vraag *of* er rekening moet worden gehouden met diversiteit heeft plaatsgemaakt voor de vraag *hoe* dat moet (Van Middelkoop & Meerman 2014; Glastra & Van Middelkoop 2018; Meerman et al., 2018). Deze focus biedt een kans om de denk- en handelingsverlegenheid aan te pakken en bewuste bekwaamheid op het gebied van in- en uitsluiting in hoger onderwijs op te bouwen.

Tegenover de handelingsverlegenheid staat self-efficacy, een vertrouwen in eigen kunnen, maar ook de vaardigheden om dat vertrouwen waar te maken (Bandura, 1997). Voor onderwijsprofessionals is zowel het vertrouwen als de vaardigheid essentieel om effectieve resultaten te behalen in hun pedagogisch en didactisch handelen. Dit krijgt nog meer diepgang wanneer onderwijsprofessionals kunnen vertrouwen op het feit dat ze hier niet alleen voor staan en dat de positieve effecten in hun handelen niet uitsluitend afhangen van hun eigen bevoegdheid, maar voortkomen uit een gezamenlijk gedragen proces met collega's, oftewel collective teacher efficacy (Goddard et al., 2000). Hoe bespreek je moeilijke onderwerpen tijdens de les en hoe faciliteer je kansengelijkheid in je didactiek en voorkom je bias?

## **Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

Onderzoek wijst uit dat wanneer handvaten worden geboden om concrete antwoorden op deze vragen te vinden door middel van training of methodiek er sprake is van toenemend vertrouwen onder docenten in de bekwaamheden van zichzelf en hun collega's (Logtenberg et al., 2020; Muftugil-Yalcin et al., 2023). Dat vraagt om betekenisvolle uitwisseling in een veilige omgeving en een gezamenlijk kader (Meerman et al., 2018). Ook is er behoefte aan concrete tools om inclusie in de praktijk te brengen, en aan gelegenheid om daarmee te oefenen (Boogaard & Conijn 2022). Echter, de goede gesprekken en professionele uitwisseling die daarvoor nodig zijn worden niet als vanzelfsprekend gevoerd.

Dit actieonderzoek maakt deel uit van het consortium Amsterdam All Inclusive, een onderzoeksprogramma van Kenniscentrum Ongelijkheid. Kenniscentrum Ongelijkheid besteedt als netwerkorganisatie aandacht aan de groeiende ongelijkheid in de regio Amsterdam, door deze ongelijkheid te beschrijven, te begrijpen en tegen te gaan. Met het onderzoeksprogramma Amsterdam All Inclusive heeft het kenniscentrum een consortium gevormd van onderzoekers en maatschappelijke partners om de cumulatie van ongelijkheden in de maatschappelijke sectoren, waaronder het hoger onderwijs, te bestuderen:

*Amsterdam All Inclusive wil cumulatie van ongelijkheid onderzoeken met een institutionele lens. In de eerste plaats willen we verhelderen wat onder 'cumulatie' kan worden verstaan: welke verschillende vormen van ongelijkheid zich cumulatief kunnen voordoen (van een simpele 'optelling' van losstaande achterstanden naar een model waarin cumulatie meer blijkt te zijn dan de optelsom van de delen).*

*Ten tweede, willen we het perspectief kantelen. In Nederland hebben we een lange traditie in het bestuderen van ongelijkheid vanuit een deficit perspectief waarin minderheidsgroepen verantwoordelijk worden gesteld voor hun achterstand. In dit onderzoeksprogramma verleggen we de focus naar instellingen om te begrijpen hoe beleid en interventies bijdragen aan cumulatie dan wel effectief cumulatie van ongelijkheden tegengaan.<sup>1</sup>*

In dit deelonderzoek hebben wij groepsgesprekken gevoerd met onderwijsprofessionals binnen de Hogeschool van Amsterdam. Het uitgangspunt is dat onderwijsprofessionals kunnen bijdragen aan de aanpak van racisme wanneer zij een verband leggen tussen hun pedagogische verantwoordelijkheid en kansenongelijkheid. Een georganiseerd groepsgesprek kan een eerste aanleiding en gelegenheid bieden om dit te doen. Het doel van het groepsgesprek is enerzijds bewustwording en anderzijds het vergroten van de gespreksvaardigheid van onderwijsprofessionals met betrekking tot racisme, macht en privilege

---

<sup>1</sup> Zie programma beschrijving op <https://www.kenniscentrumongelijkheid.nl/>

# 1. Aanpak

## 1.1 Onderzoeksvraag

Ervaringen met racisme kunnen subtiel doorwerken in de leerstrategieën, motivaties en werkervaringen van zowel studenten als medewerkers, wat hun kansen op succes in het hoger onderwijs kan beïnvloeden (Nieto, 2004). Bewustzijn hierover is cruciaal om een inclusieve, gelijkwaardige en effectieve onderwijsomgeving te creëren. Een open gesprek kan bijdragen aan het vergroten van dit bewustzijn. Ons uitgangspunt is dat onderwijsprofessionals middels een groepsgesprek kunnen deelnemen aan een betekenisvolle uitwisseling waarin zij de aanpak van uitsluiting en ongelijkheid in verband leren brengen met hun pedagogische verantwoordelijkheid. Maar er is weinig bekend over de randvoorwaarden voor dergelijke gespreksvoering. In dit actieonderzoek staat daarom de volgende vraag centraal:

Hoe voer je een eerste, gezamenlijk groepsgesprek over racisme, macht en privilege met professionals?

## 1.2 Benadering: racisme en gespreksvoering

Wanneer onderwijsprofessionals bekwamer worden in gespreksvoering over thema's als ongelijkheid en uitsluiting (bijvoorbeeld in de vorm van racisme) kan dat helpen om de reproductie van ongelijkheid in onderwijsinstellingen tegen te gaan (Kennedy et al., 2023). Racisme manifesteert zich soms duidelijk in taal, gedrag of beleid, maar uit zich vaker in alledaagse manieren van doen en spreken waardoor het onopgemerkt blijft (Essed, 2020). Het expliciet onder woorden brengen – erkennen – van ervaringen en gevoelens rondom racisme is daarom een manier om te beginnen het te bestrijden (Mesman, 2021; Soeterik et al., 2023).

Daarbij weten we dat wanneer docenten ruimte maken voor betekenisvolle interacties met studenten, zij zowel hun eigen betrokkenheid bij het onderwijs als die van hun studenten vergroten (Diepen & Elffers, 2021; Meerman et al., 2018). Hiermee groeit de kans dat studenten gezien en gewaardeerd worden, dat er een ondersteunend en inclusief klassenklimaat ontstaat, en dat er meer erkenning en waardering komt voor diversiteit in het docententeam (Van Middelkoop & Meerman 2014; Meerman et al., 2018). Dit zou in uiterste consequentie bijdragen aan een situatie waarin studenten en docenten zich beter kunnen ontplooiën en beter gaan presteren, en meer gelijke kansen op in- en doorstroom in zowel studie- als carrièrepaden in hoger onderwijsinstellingen ontstaan.

Onderwijsprofessionals, met name docenten, vervullen een voorbeeldfunctie. Naast het actief overdragen van kennis en vaardigheden fungeren zij als rolmodellen (Baretti, 2007). Ze laten de volgende generatie zien hoe beroepsbekwaamheid eruitziet, inclusief de omgang met diversiteit. Daarom belichamen ze professionaliteit en de bijbehorende normen. Bewuste en bekwame docenten die hun invloed integer gebruiken, zijn daarom essentieel voor de kwalificatie-, socialisatie- en persoonsvormingsfunctie van het hoger onderwijs (Biesta 2015; 2020). Maar ook op de emancipatiefunctie van dat onderwijs hebben ze

### **Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

invloed: docenten spelen een sleutelrol in de doorstroom van studenten richting een diploma en een verdere loopbaan, omdat zij hen beoordelen. Zij vormen ten opzichte van studenten dus spiegels, maar ook poortwachters.

Meer bewuste bekwaamheid ten aanzien van ongelijkheid en uitsluiting kan worden ontwikkeld door het te ervaren en er samen over na te denken en te praten. We gaan hierbij uit van de principes en voordelen van *experiential learning* (Kolb, 2014). Ervaringsverhalen over uitsluiting delen en bespreken met anderen kan prettig en bevestigend zijn, maar ook confronterend, pijnlijk en “ongezellig”. Zowel de prettige als onprettige aspecten van dergelijke uitwisseling aangaan is echter een voorwaarde voor verandering (Cairo, 2021). Wanneer professionals dit in de praktijk samen oefenen, kan er beter begrip ontstaan van wat uitsluiting inhoudt en hoe het functioneert. Het kan ook inzicht geven in de relaties die professionals met anderen (en zichzelf) hebben. Door actief deel te nemen aan een groepsgesprek beleven deelnemers het thema (in dit geval racisme) niet als iets buiten hen zelf, maar als onderdeel van hun eigen levens en onderlinge relaties – ook die met collega’s. In een dergelijk interactief spel kan een voedingsbodem ontstaan om gezamenlijk te werken aan een rechtvaardigere toekomst (Guadeloupe, 2013). Deze relationele benadering biedt enerzijds aanknopingspunten voor de vorming van een gezamenlijk kader, de totstandkoming van een veilige ruimte en voor betekenisvolle interacties met collega’s, en anderzijds voor inclusief handelen in de klas.

Er zijn verschillende manieren om tot een betekenisvolle uitwisseling over racisme, macht en privilege te komen. Een groepsgesprek is een voor de hand liggende methode omdat het deelnemers de gelegenheid geeft tot voelen, denken en spreken in directe interactie met anderen. De inzet van een film- of roman(fragment) kan daarbij dienen als een elicitatiemiddel dat deelnemers uitnodigt hun eigen ervaringen in relatie tot het onderwerp te delen (Schick & Melzi 2010: 305). Films of romans kunnen bovendien helpen te voorkomen dat het emotionele werk van een dergelijke uitwisseling eenzijdig komt te liggen bij mensen die directe, persoonlijke ervaringen hebben met uitsluiting, en dat zo eventuele trauma’s opnieuw worden uitgespeeld in hun werkomgeving. Door een film- of romanfragment als individueel huiswerk ter voorbereiding op het groepsgesprek op te geven kan tegelijkertijd ruimte worden gemaakt voor een eigen emotionele reactie én een eerste persoonlijke reflectie zonder dat die zich meteen tot anderen moet verhouden (e.g. Soeterik et al., 2023).

Vervolgens is een gedeelde taal en begripsbasis die individuele ervaringen overstijgt essentieel. Hierbij helpt een bespreking van definities van de centrale termen, zoals racisme, macht en privilege, om de cohesie en helderheid binnen een groep te versterken (Soeterik et al., 2023). Deze gezamenlijke kennisbasis maakt effectieve en inclusieve communicatie mogelijk door een gemeenschappelijke woordenschat te genereren waarmee de gelaagdheid van het fenomeen (in dit geval racisme) kan worden uitgedrukt en begrepen. Gezamenlijk definities formuleren overbrugt de onderlinge verschillen in persoonlijke ervaring en interpretatie van de thematiek en zorgt ervoor dat gesprekken over racisme bijdragen aan een collectief begrip. Bovendien maakt het de benutting van de levenservaringen van degenen die door racisme worden getroffen in de vormgeving van onderwijs en interventies mogelijk. Een bespreking van definities kan zo een katalysator zijn voor de erkenning van racisme binnen hoger onderwijs (of andere professionele omgevingen) en van geïnformeerde en gezamenlijke inspanningen om het tegen te gaan. Beter begrip van racisme, macht en privilege door film(fragmenten) en de bespreking van definities kan ervoor zorgen dat docenten zich zekerder voelen om een vertaalslag te maken naar hun eigen lespraktijk (Essed, 2020).

### 1.3 Onderzoeksmethode

#### **Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega’s: een goed begin?**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam



### 1.3.1 Een bijeenkomst over racisme, macht en privilege

We hebben voor de bijeenkomsten met onderwijsprofessionals op de HvA gekozen voor een documentaire als elicitatiemiddel. In de film *Ik Alleen In de Klas* faciliteert Karin Junger een uitwisseling tussen haar drie jongvolwassen kinderen en hun vrienden rondom pijnlijke ervaringen van uitsluiting in het onderwijs waar zij allen mee te maken hebben gehad (Junger, 2017). Het format van de bijeenkomsten is ontleend aan de Leergang Inclusief Onderwijs (Soeterik et al., 2023) en bestaat in het kader van dit onderzoek uit meerdere onderdelen:

- 1) Film bekijken en voorbereidende reflectievragen beantwoorden (individueel).** In dit stadium krijgen de deelnemers de kans om individueel de documentaire te bekijken en reflectievragen te beantwoorden. Dit biedt een persoonlijke verkenning van de thema's en bereidt de deelnemers voor op het gezamenlijke gesprek.
- 2) Bespreking van de begrippen racisme, macht en privilege (tijdens bijeenkomst in groepsverband).** Dit legt de basis voor een effectieve uitwisseling van perspectieven tijdens het groepsgesprek over de film.
- 3) Groepsgesprek naar aanleiding van de film (tijdens bijeenkomst).** Het groepsgesprek stelt de deelnemers in staat om diverse perspectieven te delen, ervaringen te bespreken en inzicht te krijgen in de complexiteit van de thema's.
- 4) Reflectie op de eigen rol als onderwijsprofessional (tijdens bijeenkomst/na afloop).** Na het groepsgesprek is er ruimte voor reflectie op de rol als onderwijsprofessional. Deelnemers overdenken hoe de besproken begrippen en ervaringen van toepassing zijn op hun eigen praktijk en welke stappen ze kunnen zetten om inclusiviteit te bevorderen.
- 5) Toepassing van de gespreksmethode in de eigen praktijk (middels hand-out).** Deelnemers worden aangemoedigd om de geleerde gespreksmethode te integreren in hun eigen onderwijspraktijk om zo bewuste acties te ondernemen in het klaslokaal of in gespreksvoering met collega's.

### 1.3.2 Onderzoekspopulatie en onderzoekersrollen

We hebben in totaal vier bijeenkomsten gehad met drie verschillende groepen:

Tabel 1. Overzicht van de bijeenkomsten

Wanneer	Wie	aantal deelnemers	opmerkingen
maart 2023	Groep 1: docenten en deelnemers van de interne opleiding voor nieuwe docenten, i.e. Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB)	16	
april 2023 (vervolg van sessie maart)	Groep 1: idem.	4	Aanvullende sessie, met focus op vertaalslag naar de eigen praktijk.

#### Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

mei 2023	Groep 2: alumni van de interne opleiding voor nieuwe docenten.	4	
juni 2023	Groep 3: deelnemers aan een HvA-brede leergang over inclusie	11	

In totaal hebben 31 onderwijsprofessionals deelgenomen aan de bijeenkomsten. Deelnemers waren voornamelijk docenten, maar ook HR-medewerkers, supervisors en collega's vanuit ondersteunende diensten namen deel aan de bijeenkomsten.

Tijdens de bijeenkomsten streefden wij als onderzoekers twee doelen na: 1) het gesprek zo succesvol mogelijk te faciliteren (hoe voer je een gesprek over racisme, macht en privilege?) en 2) aandacht te hebben voor wat er gebeurt tijdens de uitwisseling (wat zijn de voorwaarden om het te laten slagen?). Bij elke bijeenkomst verdeelden we de onderzoeksrollen: gespreksleider, participerende observant en observerende participant. Kortgezegd leidde de gespreksleider het gesprek en combineerden de andere twee deelname aan het gesprek met observaties van het gesprek, waarbij de een actiever deelnam en de ander actiever observeerde. Deze verschillende rollen droegen bij aan een gelaagde analyse van het gespreksproces en de dynamiek binnen de groep.

### 1.3.3 Opzet en evaluatie van de bijeenkomst

Voorafgaand aan de bijeenkomsten stuurden we de aangemelde deelnemers de volgende informatie op met betrekking tot de voorbereiding en de bijeenkomst zelf:

Tabel 2. Activiteiten bijeenkomst

	<b>Activiteit</b>	<b>Beantwoord de volgende vragen</b>	<b>Opdracht opsturen</b>
<b>Vooraf</b>	Bekijk de documentaire 'Ik alleen in de klas' van Karin Junger (67 min) uit 2017 via Ik alleen in de klas - 2Doc.nl	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat doen deze ervaringen van de jongeren met jou persoonlijk?</li> <li>- Wat betekenen deze ervaringen voor jouw pedagogisch en didactisch handelen?</li> <li>- Welke tip kan jij collega's meegeven om macht, privilege en racisme bespreekbaar te maken?</li> <li>- Welke reden zie jij om macht, privilege en racisme bespreekbaar te maken in jouw werk?</li> </ul>	Stuur de antwoorden (maximaal 1 A4) voor de bijeenkomst in. De inhoud van de opdrachten wordt vertrouwelijk behandeld in de bijeenkomst. Je houdt zelf de regie over wat je deelt met de groep.
	<b>Activiteit 1</b>	<b>Activiteit 2</b>	<b>Activiteit 3</b>
<b>Tijdens de bijeenkomst</b>	We bespreken de begrippen racisme, macht en privilege.	Bespreken van de antwoorden op de vragen en uitwisseling n.a.v. de documentaire.	Vertaalslag maken naar de eigen onderwijspraktijk, oftewel pedagogisch en didactisch handelen.

Tijdens de sessie deelden we een hand-out uit met daarop de uitgangspunten van de methodiek en instructies voor de toepassing ervan in de eigen onderwijspraktijk (appendix A). Na afloop van de bijeenkomst hebben we nog tweemaal contact gezocht met de deelnemers. In de weken na de bijeenkomst hebben we alle deelnemers een vragenlijst (appendix B) gevraagd in te vullen om terug te blikken op hun deelname. 19 van de 31 deelnemers hebben deze vragenlijst beantwoord. Tot slot hebben

#### Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

we na een aantal maanden één-op-één interviews (appendix C) gehouden met 4 deelnemers uit de verschillende sessies om inzicht te krijgen in de door hen ervaren impact en potentie van de methode.

## 2. Resultaten

### 2.1 Vignetten

De sessies waarin we de gespreksmethode hebben toegepast verliepen heel verschillend. In onderstaande vignetten op basis van audio-opnamen van de sessies en onze eigen observaties geven we inzicht in de manier waarop de gesprekken zich ontvouwen. We hebben hierin opvallende momenten, (sub)thema's in de uitwisseling en in wat opviel in de groepsdynamiek uitgelicht. De deelnemers zijn geanonimiseerd.

#### ***Bijeenkomst 1 en 2: Handelingsverlegen in gesprek over racisme, macht en privilege***

Het is donderdagmiddag om 16.00 uur, bijna het einde van een drukke werkdag voor de collega's aan de Hogeschool van Amsterdam. In een klaslokaal op de HvA vormen deelnemers een kring met stoelen. Naast de deur staat een tafel met koffie, thee, water en zoete snacks. Er zijn 13 deelnemers op de sessie afgekomen. Ze kennen elkaar nog niet maar hebben zich elk aangemeld om de sessie bij te wonen in het kader van hun didactische bevoegdheids-traject (Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid).

Fadie, de gespreksleider introduceert zichzelf en zijn collega's, legt uit hoe de sessie is opgebouwd en somt de gespreksregels op om de sociale veiligheid van de sessie gezamenlijk te kunnen bewaken. Sommige deelnemers hebben de film niet volledig bekeken, zoals Martina, die de herkenbare inhoud als triggerend ervaarde. Emma voelt zich te kwetsbaar om haar huiswerkervaringen te delen. Marco daarentegen is tot nieuwe vragen gekomen door het huiswerk.

Fadie geeft de groep vijf minuten om individueel te reflecteren op de film en het huiswerk. Na enige tijd beginnen de deelnemers te vertellen over hun emoties en gedachten bij het kijken van de film, die variëren van geschoktheid en boosheid tot verdriet en confronterende nieuwe inzichten, maar ook gelatenheid. Bij Emma komen er tranen tevoorschijn wanneer ze vertelt over de emoties die de film bij haar oproep. Niet iedereen deelt, een aantal deelnemers blijft stil.

Fadie herinnert hen aan de gespreksregels: "Het is heel belangrijk dat we in dit gesprek vanuit de 'ik'-vorm spreken. Wat betekent het zien van de ervaringen in de film voor jouw pedagogisch/didactisch handelen?"

- "Nou ik ben hier helemaal handelingsverlegen in, dus daarom zit ik hier", antwoordt Sandra. Er klinkt gelach met een toon van opluchting in de ruimte. Sandra legt uit dat ze twijfelt over de manier waarop ze verbinding heeft gezocht met drie van haar studenten in de klas: "Ze [de studenten] hebben allemaal een tintje maar het is niet in me opgekomen daar vragen over te stellen. Ik heb er niet over nagedacht om naar ervaringen vanwege hun huidskleur te vragen. Had ik dat wel moeten doen? Of juist niet?". Richard herkent de vraag. Hij ervaart sterk dat hij er wat mee moet, ervaringen van ongelijkheid in het onderwijs, "maar hoe doe je dat nou, vragen naar de pijnlijke ervaringen van studenten met een tintje?"

"Nú denk ik daarover na, maar ben ik echt nog handelingsverlegen", zegt Sandra.

Deelnemer Natascha zegt op dat moment: "Ik merk dat ik het lastig vind dat hier continu het woord tintje gebruikt wordt, omdat ik dat best een denigrerend benaming vind van mensen van kleur."

Sandra reageert: "Nou dat is niet zo bedoeld."

Natascha: "Maar ik wil het wel even zeggen. Want jij zei het net en toen dacht ik nog, ik laat het gaan", zegt ze tegen Sandra.

Ze draait zich naar Richard, die rechts van haar zit en vervolgt: "Maar nu zeg jij het."

Richard reageert en lijkt geschrokken: "Ik citeer [Sandra]!"

Natascha: "Het maakt niet uit waar het vandaan komt."

Sandra: "En als ik 'tint' zeg, is het dan wel goed?"

#### **Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

Natascha: "Volgens mij hebben we het over 'van kleur'."

Fadie herinnert nogmaals aan de gespreksregels: "Laten we het vooral hebben over onszelf en ons eigen handelen. We praten over eigen studenten en onze eigen praktijk."

Sandra: "Ok, van kleur. Tja, het klopt wel, ik heb daar nog geen vocabulaire bij. Ik ben er nog bleu in."

Natascha: "Bleu. Dat is ook een leuke tint."

Bij die laatste opmerking klinkt er gelach in de groep.

Sam deelt hierop zijn twijfels met de groep en be vraagt of het wel de taak is van een docent om naar dit soort ervaringen te vragen. "Omdat ik in de les gewoon lesgeef", legt hij uit. In de groep verplaatst het gesprek zich naar een uitwisseling van *best practices* en succeservaringen met het bespreekbaar maken van kansengelijkheid en uitsluiting in de klas. Bij een meerderheid van de deelnemers lijkt de grootste spanning af te nemen. Maar niet bij allemaal. Richard is tot het einde van de sessie wat stiller. Ook Sandra is na het gesprek over haar woordkeus minder spraakzaam. Ze deelt pas later, in de pauze, een op een met een van de trainers weer persoonlijke ervaringen. Haar lichaamstaal wekt de indruk dat ze wat ongemakkelijker op haar stoel zit.

Omdat het tijdens deze sessie niet lukt om het onderdeel vertaalslag naar de eigen praktijk in de geplande tijd te behandelen, wordt besloten een vervolgsessie te plannen.

\*\*\*

Een avond voor de vervolgsessie wordt duidelijk dat een van de deelnemers, en dus een collega van alle betrokkenen, plotseling is overleden. Deze gebeurtenis heeft behalve een grote impact op de collega's en ook een impact op het verloop van de vervolgsessie. Er wordt gerouwd, verwerkt, gedeeld en de agenda's worden aangepast. Voor de sessie betekent het dat er een kleinere groep zit dan hen die aanvankelijk hadden aangegeven mee te willen doen. Ook wordt er eerst tijd wordt genomen om stil te staan bij het nieuws. Twee van de deelnemers zijn samen met de drie trainers in het lokaal aanwezig, twee andere deelnemers zijn vanuit hun thuiswerkplek digitaal aanwezig via een groot scherm.

De vervolgsessie vindt wederom plaats op een donderdagmiddag om 16.00 uur. Fadie opent met een terugblik op de eerste sessie, waarbij de groep hun verworven inzichten bespreekt. Sommigen ervaren een grotere verwarring rondom het thema racisme en uitsluiting in de klas en de rol van docenten daarin, maar dit wordt niet als negatief ervaren. Vragen blijven echter bestaan, met name over de juiste aanpak in het contact met studenten over racisme en privilege. De groep erkent dat er geen eenduidige antwoorden zijn en dat het een voortdurende zoektocht is naar effectieve praktijken. Fadie benadrukt het belang van positionering en moedigt de deelnemers aan om te verkennen wat het betekent om 'in dialoog te gaan met studenten', in plaats van over studenten te praten of studenten zelf het woord te geven.

Aan het einde van deze vervolgsessie delen twee deelnemers dat de gesprekken over macht, racisme en privilege hun denkwijze hebben verrijkt. Een van hen geeft aan nieuwe inzichten te hebben verworven over hoe ze op een gelijkwaardigere manier met haar studenten in gesprek kan gaan: "Ik snap het, ik zit nu in het gesprek." Anderen, inclusief degenen die alleen aan de eerste sessie deelnemen, geven achteraf per e-mail aan dat ze op zoek zijn naar concrete tools. Hoewel de meesten de waarde van de gesprekken met elkaar inzien, benadrukken ze dat er nog veel onbeantwoorde vragen zijn, zowel tijdens de sessie als in hun eigen gedachten en gevoelens.

### ***Bijeenkomst 3: Ongelijkheid in het onderwijs, wat kan de docent doen?***

Het is een donderdagmiddag in mei 2023, en in een onderwijsruimte op de Hogeschool van Amsterdam (HvA) komen vier oud-deelnemers van het Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) programma bijeen. Het is 13.00 uur en de tafel bij de ingang is gevuld met koffie, thee, water, koek, chocola en fruit. De groep is klein maar divers, met een supervisor en drie docenten. De sfeer in de groep is al snel ontspannen. Hoewel de deelnemers allemaal afkomstig zijn uit verschillende hoeken van de organisatie, lijken ze zich onmiddellijk op hun gemak te voelen. Om deze sessie te begeleiden zijn er deze middag twee trainers aanwezig, Lieve en Nicole. De trainers besluiten om de volgorde van activiteiten in de sessie om te draaien. In de vorige sessie begonnen ze met een terugblik op de film, waardoor er te

#### **Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

11 of 24

weinig tijd overbleef voor andere onderdelen. In deze sessie starten ze daarom met een bespreking van de begrippen racisme, macht en privilege. De aanwezigen verdelen zich hiervoor in drie duo's.

In de plenaire terugkoppeling van de duo-gesprekken krijgt het begrip racisme, zoals geformuleerd in de definitie van W.E.B Du Bois, de aandacht. Nicole leest voor wat er op het scherm staat: "Volgens Du Bois spreken we van racisme wanneer we geloven dat het verschil in huidskleur, haar en botstructuur de reden is dat bepaalde groepen wel slagen en sommige groepen niet slagen." Er valt een korte stilte, waarna Paul, een van de deelnemers, vraagt wat Du Bois waarschijnlijk bedoelt met 'slagen'. Livia, een andere deelnemer, benadrukt het belang van gezamenlijk nadenken over wat het inhoudt om te 'geloven' in de verschillen zoals Du Bois ze noemt, en werpt de vraag op hoe dit geloof er vandaag de dag uitziet. Samen bespreekt de groep wat het betekent dat deze auteur in een andere tijd over dit onderwerp schreef: "dit is van ongeveer dan 100 jaar geleden toch?" De vraag rijst of zijn definitie van racisme daarmee minder relevant is geworden.

Vervolgens is het tijd om de film te bespreken. Wanneer de trainers dit aankondigen, blijkt dat de deelnemers de film niet hebben gezien en evenmin de huiswerkopdrachten hebben voorbereid. Dit is te verklaren door een verandering in het aanmeldproces op de organisatie website waardoor de deelnemers het voorbereidingswerk niet hebben ontvangen. In overleg met de deelnemers besluiten de trainers een fragment van de film af te spelen en samen te bekijken.

In het daaropvolgende gesprek delen de deelnemers hun eigen ervaringen vanuit hun rol als onderwijsprofessional. Wat opvalt tijdens dit gesprek is de nadruk op het erkennen en waarderen van elkaars ervaringen, en het spreken vanuit een persoonlijk perspectief. De deelnemers houden zich moeiteloos aan de gespreksregels, zonder dat ze daar expliciet aan herinnerd hoeven te worden. Er wordt gelachen tijdens het gesprek, veelal naar elkaar. Maar soms ook om de absurditeit van ervaringen die deelnemers delen tijdens het gesprek. Het generatieverschil wordt duidelijk in hun taal en de gestelde vragen, met Rolf die soms andere perspectieven inbrengt dan de anderen. Rolf, op pensioenleeftijd en werkzaam als supervisor in het onderwijs, deelt hoe hij omgaat met wat hij nog niet weet of heeft geleerd in zijn vak: "Ik zeg expliciet tegen mijn supervisor: vertel mij maar waar ik de mist inga... Dan ben ik nu eenmaal de oude witte man... Ik zie het als mijn verantwoordelijkheid, als onderdeel van de meerderheidsgroep." Terwijl Rolf zijn verhaal vervolgt en zijn eigen imperfecties met betrekking tot dit onderwerp benoemt, reageren twee andere deelnemers tegenover hem, jonge docenten van kleur, op een manier die laat zien dat er ruimte is voor Rolfs verhaal, zowel in hun lichaamstaal als gezichtsuitdrukking.

Livia, zit naast Rolf en is net als de twee jonge docenten van kleur ruim dertig jaar jonger dan Rolf. Wanneer hij is uitgesproken zegt ze: "Ik vind het echt belangrijk om een lerende houding te hebben in mijn contact met studenten. Er is zoveel wat ik niet mee krijg vanuit mijn privilege. Maar hoe zorg je als docent dat dit onderwerp niet enkel bij studenten blijft liggen? Met die vraag gaat de groep in de minuten erna op verkenning. De deelnemers waarderen elkaars bijdragen en verkennen samen de neveneffecten van inclusiewerk in hun eigen werkomgeving. Ze stellen zichzelf de uitdaging om impact te maken en ervoor te zorgen dat het niet beperkt blijft tot studenten, maar de hele organisatie doordringt. De uitdagingen bij het aansnijden van dit onderwerp, voor studenten, maar ook collega's, en dan vooral in een ontspannen collegiale sfeer: "Ik ben ook gewoon moe," deelt Benito, "Het is niet aan mij om elke keer om een ander te corrigeren, want het is een vermoeiende discussie en ik wil het ook gezellig hebben met mijn collega's. En op een gegeven moment voel je je lamgeslagen. Het systeem werkt al in mijn nadeel en dan moet ik ook nog de politieagent gaan spelen". De groep erkent de vermoeidheid die kan optreden wanneer je constant moet wijzen op ongelijkheid en vraagt zich samen af: wat doe met collega's die niet willen? Hoe zorg je voor als organisatie voor doorwerking en maak je echt impact op de kansengelijkheid van studenten? Ze concluderen dat institutioneel racisme veelal impliciet is en is lastiger te bevechten is dan expliciet racisme.

#### ***Bijeenkomst 4: De draaglast van diversiteitswerk***

Het is 13.00 uur op de donderdagmiddag. Omdat deze sessie onder lunchtijd valt hebben de onderzoekers een HvA-lunch verzorgd voor de deelnemers. Bij binnenkomst, en later tijdens de sessie pakken deelnemers geregeld een broodje. De lunch functioneert als een opmerkelijke ijsbreker. Het

#### **Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

12 of 24

aanbieden van de lunch bij kennismaking, het met elkaar uitwisselen over de smaakvariaties en het geknoei met de rijk belegde broodjes helpen de sfeer in het klaslokaal opwarmen. Dat de deelnemers elkaar al regelmatig hebben ontmoet en gesproken draagt hier ook aan bij. De sessie is ingebed in een antiracistische leergang binnen de HvA en de groep heeft op het moment van de bijeenkomst al meerdere sessies achter de rug rondom het thema diversiteit en antiracisme. De groep bestaat uit 11 deelnemers, variërend van docenten tot HR-medewerkers van uiteenlopende faculteiten en afdelingen binnen de organisatie. Een aantal deelnemers heeft huiswerk ingezonden en het merendeel van de deelnemers heeft de film voorafgaand bekeken.

Na de kennismaking en introductie onder leiding van Fadie, wordt de deelnemers gevraagd om in kleinere groepen de begrippen racisme, macht en privilege te verkennen. In twee- of drietalen interpreteren verschillende definities van elk begrip en denken daarbij na over welke acties en gedragingen ermee gepaard gaan. De daaropvolgende plenaire discussie over de definities loopt over in een bespreking van de film. De film heeft volgens de deelnemers de impact van diversiteitskwesaties op individuele loopbanen indringend in beeld gebracht. In het gesprek rondom de film geven deelnemers aan de begrippen racisme, macht en privilege, en de uitdaging om ze te vertalen naar concrete acties, complex te vinden. Hierbij wordt duidelijk dat structurele uitsluiting in het onderwijs onderdeel is van een lopende conversatie onder de deelnemers, want in het gesprek wordt voortgeborduurd op de eerder lessen uit de leergang. Onder de deelnemers heerst een sfeer van onderlinge vertrouwdeheid, reeds opgebouwd in deze gezamenlijke zoektocht.

De deelnemers brengen tijdens het gesprek de eigen ervaring, handelwijzen en knelpunten op de werkvloer in verband met organisatie-brede vraagstukken van inclusie. Wat daarin opvalt is dat deze groep hun interesse en betrokkenheid bij het onderwerp expliciet verbinden aan hun taakopvatting als onderwijsprofessional. Uiteenlopende ervaringen van deelnemers met het op de agenda zetten en houden van diversiteitswerk binnen de HvA is een centraal thema in het gesprek. Deelnemers bespreken de weerstand en twijfel die ze zien bij hun collega's, zowel bij HR als onderwijskundigen en docenten: "Ik maak me zorgen. Op basis van wat ik weet uit praktijk, uit eigen ervaring... tja, de weerstand die ik om me heen zie...", zegt iemand. Meerdere deelnemers herkennen de ervaring van bezorgdheid onder hun collega's over het 'juiste moment' om dit onderwerp aan te kaarten en de vrees voor het voeren van uitdagende gesprekken over diversiteit en inclusie: "...Als je het verkeerde moment kiest kan het fout gaan".

In deze sessie voerde een gedeelde urgentie wat betreft de vertaling van inzichten rondom racisme en andere vormen van uitsluiting en ongelijkheid naar acties binnen hun eigen klaslokaal en op de eigen werkvloer. In het gesprek lag de nadruk op de uitvoering van diversiteitswerk binnen de HvA en welke knelpunten deelnemers daarbij ervaren. Zij vroegen zich af hoe het diversiteit- en inclusienetwerk binnen de HvA een breder draagvlak en een diepere laag kan krijgen. De expliciete bespreking van de film was daardoor relatief kort. Bij de afronding zei een deelnemer daar graag meer tijd aan te willen besteden.

## 2.2 Feedback deelnemers

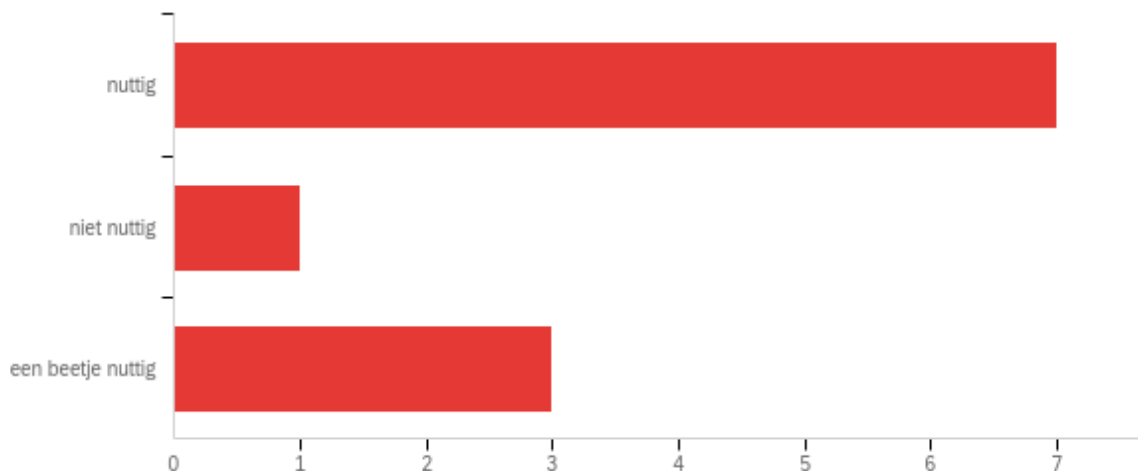
Uit feedback die deelnemers ons per e-mail stuurden na de sessie, werd duidelijk dat dezelfde bijeenkomst heel uiteenlopend is beleefd. De een had zich ongemakkelijk en zelfs "onveilig!" gevoeld, waar een ander het als "prettig en veilig" had ervaren. Meerdere deelnemers gaven aan in verwarring te zijn gebracht door de uitwisseling en er nog over na te denken. Waar de ene deelnemer aangaf meer (houvast) verwacht te hebben van de methode van de bijeenkomst en de vertaalslag naar de praktijk onderbelicht vond, gaf de ander aan geïnspireerd te zijn geweest en direct erna in de eigen lessen een open gesprek over kansengelijkheid te hebben gevoerd. Weer een ander schreef: "de workshop had een onderwerp waar ik mij eigenlijk niet zo bewust van was. Dus alleen voor de bewustwording is het al zeer nuttig en zinnig geweest.". Dezelfde deelnemer gaf echter ook aan dat de behoefte aan meer doordenken over de eigen onderwijspraktijk nog niet vervuld was. In de vragenlijst die wij alle deelnemers na afloop van alle bijeenkomsten hebben gestuurd gaven 10 personen aan de sessie nuttig of een beetje nuttig te hebben gevonden, en een persoon niet nuttig:

Tabel 3. Als je op dit moment aan de sessie terugdenkt, vond je de sessie dan:

### Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam



Antwoorden op de vraag wat ze ervan hadden meegenomen naar hun eigen praktijk varieerden van “niets” tot “nog bewuster van het ‘niet weten’” en “bespreekbaar maken van deze onderwerpen”. Twee derde van de respondenten gaf aan nieuwe inzichten te hebben opgedaan, een derde gaf aan van niet. Al met al kregen we van de professionals die ons van feedback hebben voorzien de indruk dat de film en het groepsgebesprek hun bewustzijn rond het thema heeft verruimd en hen heeft aangezet tot nadenken, maar dat de doorwerking naar de praktijk bij de meesten (nog) onvoldoende was.

Drie maanden later hebben we met vier deelnemers (op basis van zelfselectie, n.a.v. een oproep aan alle deelnemers) een-op-een nagesprekken gevoerd over de door hen ervaren impact en potentie van de methodiek. We stelden daarbij twee vragen en kregen de volgende antwoorden terug:

- **Hoe kijk je nu terug op de sessie?**

Deelnemer A: “Ik vond het echt heel fijn en heb er heel veel aan gehad. Het riep bij mij ook allerlei vragen op over waar ik mee worstel. En ik zag dat iedereen die deelnam hun eigen worsteling meenam in het gesprek. De vraag waar ik nu mee bezig ben is: hoe kan ik er voor zorgen dat inclusiviteit breder en vanzelfsprekender wordt in het werk dat ik doe? Vaak gaat het in D&I gesprekken over gelijkheid, maar niemand is gelijk, we zijn allemaal zo verschillend. Het zou eigenlijk moeten gaan over *equity* in plaats van *equality*. We zouden moeten kijken naar de vraag: Wat hebben mensen nodig?”

Deelnemer B: “Er is veel gebeurd sinds laatste sessie, we hebben tools gekregen om het gesprek met collega’s te gaan voeren. Een meerwaarde zat ook in dat het gesprek werd gevoerd met collega’s. Daarna heb ik ook een D&I workshop gevolgd, dat maakte veel los. Collega’s ervaren gebrek aan sociale veiligheid, dat merk ik. Er moet meer D&I in het curriculum van de opleiding, dat werd uitgesproken vanuit het management en roept verschillende uitdagingen op. Collega’s gaan namelijk heel verschillend om met studenten en hun diversiteit. De vraag waar ik nu mee speel is: hoe kunnen wij studenten faciliteren en zorgen wij dat ze worden gezien?”

Deelnemer C: “Wat het voor mij heeft gedaan, met name het kijken naar de documentaire, is dat ik nog beter gevoel kreeg bij verhalen die ik al kende. Ik kreeg gezichten bij de verhalen. Dat maakte mij emotioneel bewuster. Dan komt het dichterbij. Het gesprek erover heeft mijzelf niet zoveel opgeleverd. Het heeft me wel laten zien hoe groot verschil er is in bewustzijn van mensen en dat helpt mij wel in mijn functie. Het overlijden van [collega die ook had deelgenomen aan de bijeenkomst] overschaduwde de ervaring van toen ook wel.”

Deelnemer D: “Ik herinner me het gesprek verder niet echt meer – met wie was het ook alweer? Oh ja, ik weet nog wel dat we die film samen hebben gekeken – maar welk gevoel daar toen bij zat, dat weet ik niet meer.”

#### Groepsbesprekken over racisme, macht en privilege met collega’s: een goed begin?

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

- Wat denk jij dat een eenmalig gesprek kan opleveren?

Deelnemer A: “Het kan zelfreflectie opleveren, mensen gaan echt naar zichzelf kijken. Dat kan ook via de verhalen van anderen mensen. Door samen praten over dit thema ontstaat de herkenning [anderen ervaren dit ook, en waarom denk ik eigenlijk zoals ik denk?]. Daarbij benadruk ik het belang van de gespreksvoering. De film of het fragment dat wordt ingezet fungeert dan als een trigger, het is input voor het gesprek en het helpt het gesprek faciliteren, maar het is niet de aanleiding tot de zelfreflectie, die komt echt aan de hand van het gesprek.”

Deelnemer B: “De inhoudelijke afbakening van racisme, macht en privilege helpt om focus te krijgen op thematiek rondom gelijke kansen in het onderwijs. De gespreksvorm was vergelijkbaar met intervisie, waardoor je echt kon afstemmen met elkaar. We leerde nieuwe collega’s leren kennen en we deden aan netwerkverbreding. Een tip of suggestie die ik nog heb is om gebruik te maken van een vraagbank. Een andere suggestie is het opstellen van een meerjarig lessenplan bijvoorbeeld, voor verschillende leerjaren.”

Deelnemer C: “Ik geloof dat dit soort gesprekken inderdaad de potentie heeft een leerproces in gang te zetten of verder te brengen. En ruimte te maken... Het had kunnen helpen als we scheiding maken tussen gesprek voeren en de methodiek zelf uitvoeren. Het is ook een gevaar om mensen het maar te laten uitproberen. Ik vraag me af of mensen dit puur door de ervaring op te doen zelf kunnen. Je moet het toch zorgvuldig begeleiden, en mensen bewustmaken van het belang van echt grote sensitiviteit, de rol van de gespreksleider is belangrijk. Wat mooi was van de documentaire: de verhalen van mensen van kleur. Maar verhalen over bijvoorbeeld functiebeperkingen zijn ook nodig. De keuze voor deze documentaire is ook bevestiging van dat dit het ergste is of in elk geval heel erg. In vergelijking tot andere dingen. Het is belangrijk om te beseffen dat je met de invulling van zo een sessie ook een standpunt inneemt in deze debatten, dat het niet neutraal is.”

Deelnemer D: “Wat nodig is, is bewustwording. Veel mensen hebben toch blinde vlekken. ‘Ik ben niet racistisch want ik heb een donkere man.’ Mensen willen soms niet mee met een uitleg. Een video kan dan anders raken. Films en dergelijke hebben de potentie om boodschap anders te laten landen. Ervaringen delen. Veiligheid creëren en waarborgen. Intervisie organiseren. In [specifiek D&I programma] wel. Daar wordt het expliciet gefaciliteerd. Maar op de faculteit [waar ik dagelijks werk] helemaal niet.”

De nagesprekken vormen geen representatieve steekproef van de ervaringen van de deelnemers, maar ze tonen aan de gespreksmethode verbeterd kan worden maar in principe kansrijk is. Deze feedback laat zien dat er een groep onderwijsprofessionals is die in een actieve zoektocht verwickeld zijn naar manieren om meer inclusief onderwijs te realiseren. In die zoektocht kan de gelegenheid tot het voeren van een groeps gesprek met collega’s een betekenisvolle functie hebben.

### 2.3 Invloedrijke elementen

De verschillen in het verloop en de inhoud van de sessies geven aan dat diverse elementen invloed hebben op de manier waarop de gesprekken vorm krijgen. Deze elementen komen voort uit de werkvormen en het thema, maar ook uit de fysieke omgeving waarin het gesprek plaatsvindt, de kenmerken van de groep en van individuele deelnemers, de werving en informatievoorziening vooraf, het moment van de dag en de dynamiek van het leven buiten het werk. De feedback van de deelnemers laat ook zien dat de actuele maatschappelijke context, publieke debatten en organisatiecultuur van invloed zijn. Deze factoren geven op de achtergrond vorm aan het landschap waarin het de gespreksvoering plaatsvindt. In dit onderzoek hebben we gefocust op invloedrijke elementen van de gespreksmethode zelf.

Met betrekking tot de werkvormen en het thema kwamen de volgende elementen naar voren:

#### Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega’s: een goed begin?

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam



- Mate waarin deelnemers de voorbereidende opdrachten (film kijken, vragen beantwoorden) voltooiën bepaalt mede de gemeenschappelijke informatiebasis tijdens de bijeenkomst.
- Gezamenlijk definities bespreken voorafgaand aan het groepsgesprek over de film biedt een noodzakelijk opstapje in het gesprek (inhoudelijke houvast en opbouw in het contact in de groep).
- De uitwisseling kan bij deelnemers spanning en ongemak oproepen, bijvoorbeeld doordat de ene deelnemer iets 'beter denken te weten' dat de andere.

Los van het format en thema werden volgens ons de belangrijkste verschillen in de manier waarop de bijeenkomsten verliepen veroorzaakt door:

- Aantal deelnemers: in een grotere groep zijn voor alle deelnemers meer onderlinge relaties te managen dan in een kleinere groep en is de beschikbare spreektijd per deelnemer lager.
- Onderlinge verhoudingen tussen deelnemers: de mate van onderlinge bekendheid en al dan niet reeds opgebouwd vertrouwen bepalen mede waar het gesprek kan beginnen en in welk tempo en richting het zich kan ontwikkelen.
- Relatie van deelnemers tot het gespreksonderwerp: de mate en aard van voorkennis en de mate waarin de deelnemers leerdoelen delen maakt bepalen mede waar het gesprek kan beginnen en in welk tempo en richting het zich kan ontwikkelen.
- Tijdstip van de dag waarop de sessie plaatsvond: aan het begin, einde of juist middenin een werkdag is de concentratie en energie van deelnemers verschillende van kwaliteit.
- Inrichting van de zaal, inclusief de aanwezigheid van eten en drinken: zaken als lichtniveau, kleurstelling, comfort van het meubilair, maar ook de gelegenheid om een drankje of broodje te pakken bepalen mede de bereidheid tot en manier van uitwisseling.
- Communicatie vooraf: gewekte verwachtingen op basis van de wervingstekst bepalen mede de starthouding en ervaren meerwaarde van de bijeenkomst bij de deelnemers.
- Wijze van aanmelding: aanmelding via een secretariaat van de eigen opleiding of afdeling kan laagdrempelig zijn, maar ook ruis veroorzaken in de communicatie tussen organisatoren en deelnemers (en gevoelige huiswerkopdrachten zouden niet door anderen dan de gespreksleiders moeten worden vergaard).

### 3. Conclusies

Hoe voer je een eerste gesprek met collega's over onderwerpen als racisme, macht en privilege? En wat kan dat opleveren? Uit dit actieonderzoek werd duidelijk dat een dergelijk gesprek op verschillende manieren kan plaatsvinden en door deelnemers op diverse manieren kan worden ervaren. De sessies met onderwijsprofessionals van de HvA tonen aan dat er behoefte en bereidheid is om deze gesprekken te voeren en te vervolgen. Dat zijn hoopgevende zaken: Er lijkt vruchtbare aarde te zijn voor inspanningen om professionele bewustwording van en gespreksvoering over racisme (of andere uitsluiting) in het hoger onderwijs te bevorderen. Tegelijkertijd werd ook duidelijk dat een eerste gesprek wel bewustzijnsvergroting en inspiratie kan genereren, maar niet op hetzelfde moment een vertaalslag naar de praktijk oplevert. Nog afgezien van tijdmanagement is het wellicht ook niet goed mogelijk om tegelijkertijd *in* een proces van uitwisseling te zijn en erop te reflecteren. Binnen de sessie schakelen van interactie over een spannend thema als racisme naar het functioneel maken van die ervaring voor een andere setting is niet reëel.

Tegenover de handelingsverlegenheid die sommige deelnemers beschrijven staat bij andere deelnemers het ervaren van *self-efficacy* centraal in hun terugblik, een vertrouwen in eigen kunnen in combinatie met de vaardigheden om dat vertrouwen waar te maken. De uiteenlopende ervaringen van deelnemers, van verwarring tot nieuwe inzichten, benadrukken de complexiteit van het thema en de aanwezigheid van invloedrijke elementen op het proces van de bijeenkomst. Ondanks initiële handelingsverlegenheid en ongemak, is er een zeker profijt van de dialoog over racisme, macht en privilege: we kunnen tenminste stellen dat een gezamenlijk gesprek over racisme en andere vormen van uitsluiting een voorwaarde is voor de aanpak ervan.

In de aanpak van racisme (of andere structurele uitsluiting) in een professionele organisatie is *altijd* meer nodig dan een enkel groepsgesprek (De Jong et al., 2021). Toch heeft een groepsgesprek de potentie om een goed begin te zijn: Het kan bij individuele professionals een denkproces in gang zetten, en zelfs aanzetten tot toepassing in de eigen praktijk. Het kan professionals die reeds actief zijn op het thema bij elkaar brengen en bevestigen in hun missie. Daarnaast kan het professionals gelegenheid bieden voor verdieping en wederzijdse ondersteuning in diversiteitswerk. Bij de organisatie en uitvoering van een dergelijk gesprek hebben zaken als de samenstelling van de groep, het moment en kader van de bijeenkomst en de ontstane verwachtingen naar aanleiding van de communicatie vooraf belangrijke invloed op de impact van de sessie. Maar ook de wijze van uitvoering van de gespreksmethode en de stijl van de gespreksleider is van invloed.

Samenvattend kunnen we concluderen dat een groepsgesprek tussen onderwijsprofessionals in het hoger onderwijs over racisme, macht en privilege een waardevolle interventie biedt met het potentieel om kansenongelijkheid te bestrijden. Daarbij beïnvloeden verschillende factoren de effectiviteit van deze interventie, zoals de gedeelde informatiebasis, de sfeer van vertrouwen en de effecten van gespreksregels en de gespreksleider. Het is evident dat verdere ontwikkeling en verfijning van deze methode noodzakelijk zijn. Hiertoe zijn verschillende stappen te overwegen.

- 1) Ga onderzoekend te werk: Zet enerzijds in op doorlopende experimenten door D&I-geïnteresseerde docenten en anderzijds op toetsing van de werking van de gespreksmethode met gerichte impactmetingen en monitoring. Dit kan tegelijkertijd.
- 2) Ontwerp een vervolgvorsie van de methode die past binnen de eigen onderwijscontext (bv. qua taalgebruik, gekozen fragmenten e.d.). Bouw hierbij voort op het inzicht dat de vestiging van *common ground* het beste voorafgaat aan 'open' uitwisseling over het thema en de bespreking van persoonlijke ervaringen.
- 3) Breid het format van de bijeenkomst uit met een specifiek didactisch plan voor de praktische toepassing van opgedane inzichten in de dagelijkse onderwijspraktijk van deelnemers. Overdenk en expliciteer de aanpak van deze vertaalslag.
- 4) Zet een train-de-trainer module in. Hiermee kunnen onderwijsprofessionals zelf als gespreksleiders fungeren, wat de duurzaamheid en verspreiding van de methode ten goede komt.
- 5) Ondersteun onderwijsprofessionals in het beter begrijpen van de relatie tussen pedagogisch en didactisch handelen en de ervaringen van studenten met macht, racisme en privilege binnen het hoger onderwijs. Dit kan door middel van (middelen voor) structurele bijscholing, door

#### **Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?**

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Scholloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0

© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

basiskennis over en professionele visie op dit thema op te nemen in de HR-cyclus, maar bijvoorbeeld ook door het thema te agenderen in teamvergaderingen.

Al met al lijkt het zeer de moeite waard om in te zetten op methodische groepsgesprekken over racisme, macht en privilege. Gezamenlijk praten over concrete ervaringen van in- en uitsluiting is een goed en noodzakelijk begin in de aanpak ervan – niet meer en niet minder.

# Literatuurlijst

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co Barretti, M. A. (2007). Teachers and field instructors as student role models: A neglected dimension in social work education. *Journal of Teaching in Social Work*, 27(3-4), 215-239.
- Biesta, Gert. 2015. What is Education For? On Good Education, Teacher Judgement, and Educational Professionalism. *European Journal of Education Research, Development and Policy* vol. 50 (1), 75-87.
- Biesta, Gert. 2020. "Risking Ourselves in Education: Qualification, Socialization, and Subjectification Revisited." *Educational Theory* vol. 70 (1), 89-104.
- Boogaard, M., Conijn, J. (2022). *Kennisbehoeften toegankelijkheid hoger onderwijs. Een inventarisatie*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut. (Rapport 1087)
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford University Press, Oxford.
- Cairo, A. (2021). *Holding space: a storytelling approach to trampling diversity and inclusion*. Aminata Cairo Consultancy, Amsterdam.
- Çinar, I., Bonnema, J., Buurman-Kutsal, S. (2023). Discriminatie en Supervisie: een pleidooi voor herkenning en erkenning. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*. Vol 2, 32-49.
- Dibbets, A. & Verbeek S. (2022). *Gelijk recht doen – deelrapport onderwijs bij het parlementaire onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*. Eerste Kamer der Staten Generaal, juni 2022.
- Diepen, van, M. en Elffers, L. (2021). Meten van studentbetrokkenheid in het hbo. Amsterdam: Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam.
- Elffers, L., van Diepen, M., Veraa, F., & Vervoort, M. (2018). *Toegankelijkheid van het hbo: van complex vraagstuk naar handreiking voor de praktijk*. Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Beroepsonderwijs.
- Essanhaji, Z., & van den Brink, M. (2022). Naar het inclusiever (her) maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken. *Tijdschrift Sociologie*, 2, 173-212.
- Essed, P., & Hoving, I. (Eds.). (2014). *Dutch Racism* (Vol. 27). Rodopi.
- Essed, P., & Carberry, K. (2020). In the name of our humanity: Challenging academic racism and its effects on the emotional wellbeing of women of colour professors. In *The international handbook of black community mental health* (pp. 61-81). Emerald Publishing Limited.
- Essed, P. (2020). Racismekennis. Uitgeverij van Gennep, Meppel.
- Guadeloupe, Francio. (2013). The Netherlands, a Caribbean Island: an Autoethnographic Account. *Agathos: an International Review of the Humanities and Social Sciences* 1. 83-98
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American educational research journal*, 37(2), 479-507.

## Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?

Centre of Expertise Urban Education / Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad – version 1.0  
© 2024 Copyright Hogeschool Amsterdam

Kennedy, B. L., Habraken, M., & Melfor, S. N. (2023). Assaults on belonging: how Dutch youth without 'blue eyes, cheese, and clogs' experience everyday racism in educational contexts. *Race Ethnicity and Education*, 26(5), 642-662.

Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.

Logtenberg, A., de Bruijn, P., Epping, T., Goijens, G., & Savenije, G. (2020). Objecten in perspectief: vragen in het museum als opening voor het bespreken van gevoelige onderwerpen in de geschiedenisles. *Dimensies: tijdschrift voor didactiek van de mens-en maatschappijvakken*, 1, 4-23.

Meerman, M., de Jong, M., & Wolff, R. (2018). Studiesucces en etnische diversiteit. In F. Glastra, & D. van Middelkoop (Eds.), *Studiesucces in het hoger onderwijs: van rendement naar maatschappelijke relevantie* (pp. 89-139). Eburon.

Mesman J. (2021), Attachment theory's university claims: asking different questions. In: Thompson R.A., Simpson J.A. & Berlin L.J. (Eds.) *Attachment: the fundamental questions*. New York: Guilford Press. 245-251.

Moorman, M., Groot Wassink, R., van Dantzig, R. (mei 2022). *Amsterdams Akkoord*. Gemeente Amsterdam. Geraadpleegd op 25 september 2023, van <https://www.amsterdam.nl/nieuws/coalitieakkoord/>

Muftugil-Yalcin, S., Brodsky, N. W., Slotman, M., Das, A., & Ramdas, S. (2023). Managing "Hot Moments" in Diverse Classrooms for Inclusive and Equitable Campuses. *Education Sciences*, 13(8), 777.

Nieto, S. (2004). Racism, discrimination, and expectations of students' achievement. *Educational foundations: An anthology of critical readings*, 44-63.

Schick, A., & Melzi, G. (2010). The development of children's oral narratives across contexts. *Early Education and Development*, 21(3), 293-317.

Scholl, A., de Wit, F., Ellemers, N., Fetterman, A. K., Sassenberg, K., & Scheepers, D. (2018). The burden of power: Construing power as responsibility (rather than as opportunity) alters threat-challenge responses. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(7), 1024-1038.

Soeterik, I. M., Hanna, F., & Öztemir, T. (2023). Learning about racism: A week-by-week qualitative exploration of two Dutch primary student teachers' emotional responses during a Critical Race Theory based course. *Studies in Educational Evaluation*, 78, 101282.

van den Brink, M., & Çelik, S. (2023). We zijn er nog niet. *Beleid en Maatschappij*, 14(2), 108.

van Middelkoop, D., & Meerman, M. (2014). *Studiesucces en diversiteit*. Hogeschool van Amsterdam.

Vereniging Hogescholen. Position paper 'Samen werken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit' (mei 2022) <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/vereniging-hogescholen/artikelen/position-papers-vh-2022>

Wekker, G. (2016). *White innocence: Paradoxes of colonialism and race*. Duke University Press.

# Appendix A: Hand-out bij de groeps gesprekken

## Een groeps gesprek voeren over macht, privilege en racisme - hoe doe je dat?

Veel organisaties en onderwijsinstellingen dragen uit dat het belangrijk is om racisme en andere vormen van structurele ongelijkheid bespreekbaar te maken voor een meer inclusieve werk- en leeromgeving. Maar hoe doe je dat? Waar en hoe begint zo'n gesprek? En kan je dan gewoon zeggen wat je voelt en denkt? Om zo'n gesprek te leren starten en in goede banen te leiden is deze training ontwikkeld. Het proces dat we in de training volgen – met uitzondering van de gezamenlijke selectie van het te bekijken fragment – kan ook dienen als routekaart om binnen jouw organisatie of onderwijsinstelling in gesprek te gaan over racisme en andere vormen van structurele ongelijkheid.

### 3.1 Stap 1. Gebruik een (fragment uit een) film of boek

Een diepgaand gesprek over racisme en andere vormen van structurele ongelijkheid op de werkvloer kan op een goede manier worden gevoerd aan de hand van een film- of boek(fragment) (Harlin et al., 2007; Smith, 2014). Dit soort bronnen kan context geven en bijdragen aan beter begrip van historische en bestaande sociale ongelijkheden en machtsverhoudingen. Films kijken of boeken lezen (bijv. romans) kan helpen hiaten in kennis en onbegrip te overbruggen.

Bovendien biedt het kijkers/lezers de kans om zich te verhouden tot de werkelijkheid via personages, hun levens en hun ervaringen. Daarmee kunnen ze een gesprek over racisme en andere vormen van structurele ongelijkheid voorzien van een gezamenlijk startpunt en van nuance.

Dit heeft als belangrijk bijkomend voordeel dat niemand in de groep een eigen trauma hoeft te delen omwille van casuïstiek (Franklin et al., 2006). Het delen van problematische ervaringen kan uitputtend zijn of een trauma doen herleven. Het kan ook onterecht de verantwoordelijkheid voor het gesprek bij een bepaalde groep of persoon doen toekomen.

Daarnaast kan het gebruik van een film(fragment) of boek waardevol zijn voor het leerproces van mensen die zelf weinig tot geen structurele uitsluiting hebben ervaren. Wie geen ervaringsdeskundige is of denkt te zijn, kan zich relatief gemakkelijk buiten de discussie over racisme en andere vormen van structurele ongelijkheid plaatsen, omdat het gesprek dan altijd gaat over 'de ander' (Cabrera, 2017). Een film(fragment) of boek over racisme of andere structurele ongelijkheid nodigt ook niet-ervaringsdeskundigen uit om de werkelijkheid van deze zaken onder ogen te zien via het perspectief (en emoties, ervaringen) van anderen, en om daarop te reflecteren.

Bij het selecteren van een film(fragment) of boek kan je hierop letten:

- Stelt het materiaal een vraag over racisme of andere vorm van structurele uitsluiting, of doet het een uitspraak? Welke?
- Spreekt de maker uit eigen ervaring, met anderen, over anderen?
- Op welke manier is de context in het materiaal vergelijkbaar met / te relateren aan die van jouw organisatie of klas?
- Zijn er *trigger warnings* nodig bij het gekozen materiaal?

### 3.2 Stap 2. Gebruik gespreksregels

Een groepsgesprek kan de potentie van een film- of boekfragment om kennis en bewustzijn te vergroten activeren. Het kan een aanzet geven voor veranderingen in denken en handelen. Door te luisteren naar de verschillende standpunten van andere mensen (bijv. collega's of studenten) en door dat van jezelf onder woorden te brengen 1) wordt kennis bestendigd 2) kunnen mensen zich een vraagstuk eigen maken en een nieuw perspectief vormen, en 3) ontstaat een uitwisseling waardoor een vraagstuk een gedeelde kwestie kan worden. Een groepsgesprek kan zo een opmaat zijn voor de vertaling van nieuwe inzichten naar de eigen professionele praktijk.

Aan de hand van de volgende regels kan zo'n gesprek goed verlopen:

- 1) De gespreksgroep stelt gezamenlijk een film(fragment)- of boekenlijst op en bepaalt samen wat bekeken of gelezen wordt;
- 2) Wijs een gespreksleider aan, die niet deelneemt aan het gesprek (in het geval van een gesprek binnen een team: vraag een gespreksleider uit een ander team of van een andere afdeling). Deze persoon zorgt dat iedereen aan de beurt komt en ziet erop toe dat de regels bij aanvang besproken en steeds gerespecteerd worden.
- 3) Iedereen (incl. de gespreksleider) zit in een kring zodat iedereen elkaar kan aankijken;
- 4) Iedereen praat vanuit de ik-persoon (bijv. ik voel, ik zie, ik geloof, ik heb geleerd dat);
- 5) Bedank elkaar voor het delen van ervaringen en gedachten en laat ruimte voor emoties.
- 6) Stel ervaringsgerichte vragen<sup>2</sup> voor verduidelijking en verdieping en vermijd 'waarom' vragen.

---

<sup>2</sup> Ervaringsgerichte vragen gaan over hoe een situatie er precies uitzag volgens de verteller en welke beleving diegene daarbij had. Ze zijn niet evaluatief en kunnen dus helpen (voor)oordeel buiten het gesprek te houden. Voor voorbeelden, zie het Ervaringsgericht Reflectiemodel van Wietze van der Laan, bijvoorbeeld via [www.relatiewerkplaats.nl](http://www.relatiewerkplaats.nl).

- 7) Het gesprek duurt niet langer dan 60 min. Praten over deze thematiek kan als uitputtend ervaren worden;
- 8) Bespreek deze regels bij aanvang van het gesprek in samenhang met jouw/jullie doel (bijv. de solidariteit in het team/de klas vergroten, of betere samenwerking mogelijk maken, of sociale veiligheid verbeteren, of ...)
- 9) Rond het gesprek af met minstens 1 gezamenlijke afspraak voor concreet handelen op de werkvloer / in de klas.

### 3.3 Stap 3. Verwacht emoties (en ga er goed mee om)

Gesprekken over racisme en andere vormen van structurele ongelijkheid gaan vaak gepaard met emoties (Soeterik et al., 2019). Dit kunnen positieve en negatieve emoties zijn, maar ook meerdere tegelijk, en tegengestelde emoties. Laat die emoties toe bij jezelf en bij anderen: onderbreek een ander niet en breng ook geduld op voor stiltes. Probeer te voorkomen dat je een oordeel uitspreekt over iemands emotie, maar ook dat je de emotie probeert weg te nemen. Wordt geen woordvoerder voor anderen, ook niet als zij het zichtbaar moeilijk hebben (Gottman & Silver, 2015). Jij kan het perspectief van een ander persoon nooit helemaal verwoorden. Doe je eigen emoties of die van anderen niet af als “subjectief”, maar accepteer ze als onderdeel van een werkelijke ervaring, van iets dat echt is gebeurd of gaande is (Essed, 1991).

In het kort: geloof de getuigenissen van anderen. Houd jouw defensieve reactie in de gaten en stel je bescheiden op. Neem het delen van emoties als een kans om elkaar als medemensen te zien (Gottman & DeClaire, 2002). Zo kan je constructief aan het gesprek blijven bijdragen, ook als er grote gevoelens zijn. Als de emoties hoog oplopen, zorg dan voor voldoende tijd en (letterlijke) ruimte voor de groep om tijdens zowel als na het gesprek op adem te komen.

### 3.4 Stap 4. Kom erop terug

Om een dergelijk groepsgesprek goed te laten doorwerken is het belangrijk om erop terug te komen. Nieuwe inzichten beklijven beter bij herhaling. In de context van een team of een klas is het ook van belang voor de onderlinge verbinding en de veiligheid van de groep. Zo'n groepsgesprek is een gezamenlijke ervaring, die actief moet worden erkend en herinnerd om van betekenis te kunnen worden voor de onderlinge relaties en interacties. Terugkomen op de samen gemaakte afspraken versterkt bovendien de vertrouwensbasis binnen de groep. Dit is ook een belangrijke conditie voor een goed leerproces. Speciaal voor onderwijsprofessionals is erop terugkomen nodig om eventuele inzichten en voornemens te kunnen vertalen naar professioneel handelen. Dat is geen eenmalige daad, maar een doorlopend proces dat intentie en reflectie nodig heeft om te kunnen slagen.

Hoe 'erop terugkomen' er het beste uit kan zien is contextafhankelijk. Een paar suggesties:



- Praat er bij de eerstvolgende gelegenheid dat de groep weer samen is nog even over na. Dit is mogelijk buiten de groepstijd en in subgroepen al gebeurd. Nodig mensen uit daar iets over te delen.
- Nodig mensen uit - en biedt gelegenheid - iets te delen over hun gevoelens en gedachten in de dagen na het groeps gesprek, zeker als de emoties hoog opliepen. Breng zo nodig de groep nog eens speciaal bij elkaar hiervoor.
- Geef de gemaakte afspraken naar aanleiding van het groeps gesprek een concrete plek waar alle groepsleden bij kunnen (bijv. een gedeeld document of een ingelijste tekst aan de muur van een gezamenlijke ruimte).
- Integreer het proces van de vertaalslag naar professioneel handelen in vergaderen ontwikkelstructuren. Maak het bijvoorbeeld een standaard besprekspunt in (specifieke) vergaderingen, lessen of functioneringsgesprekken, en formuleer leerdoelen voor professionalisering.
- Herhaal het groeps gesprek in een passende frequentie, ten minste twee keer per jaar.

### 3.5 Referenties

Cabrera, N. L. (2017). White immunity: Working through the pedagogical pitfalls of privilege. *Journal Committed to Social Change on Race and Ethnicity*, 3(1), 74–86.

Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory (Vol. 2)*. Sage.

Franklin, A. J., Boyd-Franklin, N., & Kelly, S. (2006). Racism and invisibility: Race-related stress, emotional abuse and psychological trauma for people of color. *Journal of Emotional Abuse*, 6(2-3), 9-30.

Gottman, J., & DeClaire, J. (2002). *The relationship cure: A 5 step guide to strengthening your marriage, family, and friendships*. Harmony.

Gottman, J. M., & Silver, N. (2015). *The seven principles for making marriage work*. Harmony.

Harlin, R., Murray, R., & Shea, M. (2007). Broadening teachers' views of diversity through multicultural book discussions. *Childhood Education*, 83(5), 299-303.

Smith, H. J. (2014). Emotional responses to documentary viewing and the potential for transformative teaching. *Teaching Education*, 25(2), 217-238.

Soeterik, I., Hanna, F., & Öztemir, T (2019): *Expliciete scholing rondom racisme pp. 29 – 32, zorg primair*.