

## DVD - Een grap gaat op reis en andere verhalen: **Algemene handleiding**

### **Inhoud van de dvd**

De dvd bestaat uit vijf delen, die los van elkaar te gebruiken zijn.

Bij vier van de films bestaat de mogelijkheid om, na het bekijken van de film zelf, de hoofdpersonen aan het woord te laten om hun commentaar op de situatie te geven. Op die manier kunnen in de groep verschillende invalshoeken aan de orde worden gesteld.

Bij de film over hoofddoeken kunnen, naast het bekijken van de hele film, ook de afzonderlijke citaten worden afgespeeld.

### **De scenario's en scripts**

#### *Een grap gaat op reis*

Een grap zwerft over de werkvloer, maar is hij echt leuk? “Moet kunnen”, zegt Harry, Ada twijfelt, maar Stanley voelt zich beledigd.

#### *Pizza Joe*

Aba (door zijn chef Joe genoemd) werkt niet meer in de pizzeria. “Waarom is ‘ie eigenlijk weggegaan?” vragen zijn collega’s zich af. “Toch niet omdat hij zwart is?”

#### *Hoofddeksels*

Over hoeden, petten, kronen, tulbanden, keppels, hoofddoeken en andere deksels.

#### *Die man van de televisie*

Politicus Chris van Dorpel doet een ongelukkige uitlating en is ‘nieuws’. Doet hij het bewust, of heeft hij er zelf geen erg in? “Volgens mij ging het over Marokkanen”, zegt Laura, maar Samir voelt zich niet aangesproken.

#### *De 'win win' situatie*

Als zuster Vera Parbhudayal een klacht indient over het gedrag van een patiënt heeft dat een onverwachte promotie tot gevolg. Een ‘win win’ situatie vindt haar baas, maar hoofdzuster Hannah denkt daar anders over.

### **Wat is discriminatie?**

Discriminatie is een begrip waaraan iedereen zijn eigen betekenis geeft. In zowel het strafrecht als in bijvoorbeeld de Algemene wet gelijke behandeling is vastgelegd wat we juridisch onder discriminatie (of verboden onderscheid) verstaan. Maar die definities dekken niet de gehele lading en zijn moeilijk te hanteren. Daarom is het belangrijk discriminatie eerst te definiëren, zodat duidelijk is waar we het over hebben.

Onder discriminatie verstaan we ‘het maken van onderscheid ten aanzien van individuen of groepen op grond van kenmerken die in die situatie geen aanvaardbaar motief vormen’.

Discriminatie heeft verschillende uitingsvormen. Ook zaken als vooroordelen en racisme spelen een rol. In deze dvd gaat het met name om hoe we met elkaar omgaan.

De filmpjes op de dvd zijn geen voorlichtingsfilms, maar een aanzet om met het thema discriminatie aan de slag te gaan. De handleiding bevat allerlei achtergrondinformatie. Daaronder is ook informatie over wetgeving. In de filmpjes wordt echter niet aangegeven of dingen goed of fout zijn.

### **Waarom deze handleiding?**

De dvd is in groepen en individueel te gebruiken. Deze handleiding richt zich primair op het werken met groepen, maar is voor individuen als naslagwerk te gebruiken. Het werken met groepen rond het thema discriminatie staat centraal. Wie op een gerichte manier met de dvd wil werken – cursus, onderwijs, groepswork – raakt zonder voorbereiding met behulp van deze handleiding waarschijnlijk de weg kwijt.

### **Voor wie is de handleiding bestemd?**

De handleiding is met name geschreven voor begeleiders: trainers, docenten en anderen die in een groep het thema discriminatie aan de orde willen stellen.

De handleiding bevat allerlei suggesties en kan functioneren als een soort grabbelton.

In de aparte handleiding voor het onderwijs worden specifieke suggesties gegeven die aansluiten bij de leerdoelen van de verschillende vormen van het voortgezet onderwijs.

Suggesties voor het gebruik van de dvd binnen arbeidsorganisaties worden gegeven in de aparte handleiding arbeidsmarkt.

De begeleider kan er voor kiezen een of meer van die suggesties te volgen. Een aantal suggesties is bovendien inwisselbaar. Soms vraagt dit van de begeleider dat hij onderdelen moet aanpassen en/of aanvullen. De begeleider kan er natuurlijk ook voor kiezen juist iets heel anders te belichten of te bespreken dan het in deze handleiding aangedragen materiaal.

De handleiding is geen pasklaar instrument dat op elke vraag antwoord geeft. De handleiding is veel meer een stimulans om het bekijken en bespreken van de dvd voortvarend ter hand te nemen. Als de aanpak maar goed wordt voorbereid; want daar gaat het om.

Naast het vooraf bekijken van de dvd is ook het vooraf doornemen van de handleiding en een oriëntatie op de problematiek een vereiste. Veel hangt natuurlijk af van de samenstelling van de groep; de plaats die het bespreken van het thema in een groter geheel inneemt; de tijd die er voor het werken met de dvd kan worden uitgetrokken.

### **Voor welke doelgroepen is de dvd te gebruiken?**

De dvd is gemaakt voor groepen van 14 jaar en ouder. Noch naar inhoud noch naar vorm is hij geschikt voor groepen uit het primair onderwijs.

Daarnaast vereist het gebruik van de dvd ook voldoende beheersing van de Nederlandse taal bij de deelnemers. Daarbij moet gedacht worden aan een taalbeheersing op niveau 2/3.

De dvd is uitermate geschikt voor:

Alle vormen van voortgezet onderwijs (VMBO, HAVO, Atheneum, MBO) en hoger onderwijs.

Vakbonden en arbeidsorganisaties en daarbinnen zowel voor leidinggevenden, werknemers als voor OR-leden.

Groepen in het buurtwerk (jongeren, vrouwen, ouderen etc.) en bewonersorganisaties.

Migrantengroepen (ook inburgeraars, mits een voldoende taalniveau).

Verenigingen (bijvoorbeeld sport) o.a. bij het bespreekbaar maken van hoe men met elkaar wil omgaan.

Media en journalistiek.

Kerkelijke organisaties, vrouwenorganisaties, politieke partijen etc.

### **Enkele wenken vooraf**

Bij het werken met een thema als discriminatie kan het voorkomen dat in de groep uiteenlopende reacties worden opgeroepen. Betrokkenheid en enthousiasme zijn een mogelijkheid. Het kan ook zijn dat heel andere reacties naar boven komen, zoals vooroordelen of direct discriminerende en racistische opmerkingen.

Het is belangrijk om te beseffen dat de filmpjes en thema's ook nare ervaringen weer kunnen bovenbrengen.

Let goed op de signalen die mensen afgeven. Op zich is het goed dat deze reacties naar boven komen. Dat biedt in ieder geval aanknopingspunten om zaken aan de orde te stellen.

De discussies zijn uiteraard niet altijd gemakkelijk. Ben je er als begeleider van bewust dat alle mensen vooroordelen hebben, ook jijzelf.

Hieronder volgt een aantal tips die houvast kunnen bieden.

Kleine stapjes

In één les of bijeenkomst een stevig onderwerp als discriminatie volledig behandelen, lukt uiteraard niet. Het is veel effectiever om regelmatig onverdraagzaamheid en discriminatie aan de orde stellen. Het is mogelijk aan te sluiten bij actuele thema's en bijzondere dagen en 'even' stil te staan bij een opmerking die iemand maakt. Vooroordelen zijn hardnekkig en zijn niet zomaar met één raak geplaatste opmerking de wereld uit. Bewustwording en gedragverandering is een langdurig proces en een kwestie van kleine stapjes vooruit. Altijd reageren

Wie met een groep werkt, draagt verantwoordelijkheid voor het onderling gedrag. Bepaalde omgangsvormen kunnen niet onbesproken blijven; zoals pesten, vormen van geweld en discriminatie. Belangrijk is om in zulke situaties altijd te reageren. De begeleider heeft immers een voorbeeldfunctie en moet daarnaast zorgen voor een goede en veilige sfeer in de

groep. LBR verzorgt workshops en uitgebreide programma's waarin de verschillende manieren van reageren op discriminatie worden uitgelegd en getraind. Doorvragen en niet meteen met het vingertje wijzen

Reageer altijd op discriminerende uitlatingen; maar (ver)oordeel niet te snel. Wanneer iemand een discriminerende opmerking maakt wil dat nog niet zeggen dat die persoon daarmee een racist is. Soms worden discriminerende opmerkingen gemaakt uit provocatie. In andere gevallen speelt emotie een rol, bijvoorbeeld onzekerheid of angst. Luisteren naar elkaar – dus ook naar degene die een discriminerende opmerking maakt – is dan ook een eerste vereiste. Vraag door naar de achterliggende reden of gedachte van die opmerking. Voorkom een welles-nietes discussie.

Tijdelijk negeren en na afloop de persoon apart nemen en terugkomen op de opmerking kan ook een mogelijkheid zijn.

Zij en wij

Het praten over groepen van mensen verloopt al snel via het mechanisme van “wij” en “zij”. Deze tegenstelling geeft al aan dat er onderscheid wordt gemaakt. Hieronder valt ook het denken in termen als goed en fout; wij zijn beter en zij doen het verkeerd; zij moeten zich aanpassen aan ons. Probeer dit te doorbreken door juist de overeenkomsten aan de orde te stellen. Benadruk gemeenschappelijke interesses en doelen. Hebben niet alle werknemers belang bij een plezierig werkklimaat? Of wil niet iedereen zijn schooltijd op een zo leuk mogelijke manier doorbrengen?

Pas op met generalisatie

Nuanceren van beeldvorming over (groepen van) mensen is een voorwaarde om stereotiepen en generalisatie te voorkomen. Niet heel Afrika is zielig en lijdt honger. Niet alle Surinamers kunnen goed dansen. Niet alle Marokkaanse jongeren zijn crimineel. Net zo goed als het christendom verscheidenheid kent, is binnen de islam sprake van grote diversiteit. Mensen zijn individuen en allemaal verschillend. Laat deze nuances naar voren komen.

Culturen zijn dynamisch

Er bestaat geen typisch Surinaamse, Turkse, Nederlandse of ... cultuur. Geen enkele cultuur is statisch. Landen en volken kennen talloze (sub)culturen die elk hun eigen spelregels kennen. Deze spelregels veranderen voortdurend door nieuwe ervaringen en inzichten. Denk maar eens aan de verschillende jongerenculturen – skaters, hiphoppers, gabbers – allemaal maken ze deel uit van de Nederlandse cultuur. Daarom bestaat er ook geen handleiding ‘hoe om te gaan met...’. Interculturele communicatie betekent vooral: flexibel zijn, rekening houden met misverstanden en durven vragen.

Iemand uit de groep als voorbeeld

De meeste schoolklassen en groepen zijn heel divers van samenstelling. Het lijkt logisch om één van de aanwezigen als voorbeeld te nemen, wanneer aandacht besteed wordt aan een bepaald land of (sub) cultuur. Niet iedereen vindt dat prettig en wil ‘model staan’. Laat het initiatief daarvoor bij de persoon zelf.

Het vertellen van persoonlijke ervaringen met discriminatie is moeilijk en niet iedereen wil dat; het kan zich bijvoorbeeld in de groep zelf afspeelen. Dit vraagt om speciale aandacht en zorg.

Algemene onderwerpen zijn invalshoeken om ervaring met discriminatie te bespreken: het toelatingsbeleid van disco's, sollicitaties, berichtgeving in media. Boeken, films of muziek kunnen ook een aanleiding zijn.

## Perspectief

Het is belangrijk dat de groep naar huis gaat met het idee dat iedereen wel iets kan doen om veranderingen te bewerkstelligen. Besluit een les of bijeenkomst met een opdracht of oefening, die perspectief biedt of benadrukt positieve aspecten.

Wijs op het bestaan van organisaties en instellingen waar men terecht kan voor verdere informatie en hulp. Er vinden regelmatig activiteiten plaats die interessant zijn voor jong en oud. Kijk eventueel op de website van het LBR.

## Suggesties voor het gebruik

Het gebruik van de dvd niet alleen afhankelijk van inhoudelijke aspecten, maar natuurlijk ook van praktische zaken. Hoe groot is de groep, hoe is de groep samengesteld, hoeveel tijd is er, wat biedt de ruimte aan mogelijkheden etc.? Allemaal zaken waar een begeleider rekening mee moet houden en het programma op zal moeten afstemmen. In deze handleiding besteden we daar niet of nauwelijks aandacht aan.

Wij concentreren ons op de inhoudelijke aspecten. Nogmaals, we hebben niet de pretentie volledig te zijn. We geven slechts opties en voorbeelden, waarmee begeleiders hun voordeel kunnen doen. Maar het staat eenieder vrij te grabbelen en te husselen in deze opties en eigen programma's te maken. De suggesties die wij doen, doen we per onderdeel van de dvd.

## Hulp nodig?

Zoals reeds eerder opgemerkt, we doen slechts een aantal inhoudelijke suggesties. Het kan zijn dat er net niet bij zit wat u zoekt, dat u aanvullende vragen heeft of (ook) andere programma's wilt gebruiken.

Schroom niet om contact op te nemen. LBR- trainers en -beleidsmedewerkers adviseren u graag. Via [info@lbr.nl](mailto:info@lbr.nl) kunt u contact opnemen.

## Inhoud van de filmen

### Film 1: Een grap gaat op reis

*Over een 'racistische grap' die in een bedrijf wordt verteld en doorverteld...*

Niet voor niets luidt een Nederlands gezegde: "Een dag niet gelachen is een dag niet geleefd". Humor brengt mensen dichter bij elkaar. Het kan spanningen wegnemen. Maar humor is ook een middel om indirect kritiek uit te oefenen. Humor is belangrijk. En net als alle belangrijke dingen in het leven kan humor ook zorgen voor tegenstellingen en ruzies.

In dit filmpje zien we hoe een mop zijn weg vindt door een bedrijf. De een na de ander vertelt hem door, totdat de mop uiteindelijk belandt bij Stanley, een medewerker van Afrikaans-Surinaamse afkomst. Hij is zichtbaar niet geïnteresseerd in de mop.

Via het keuzemenu kan alle betrokkenen apart het woord gegeven worden. De pizzakoerier vertelt de mop – die we tot dan toe nog niet helemaal gehoord hebben. De anderen vertellen hoe zij tegen de mop aankijken. Het staat de gebruiker vrij om de volgorde van de commentaren zelf te kiezen.

### *Tip!*

Geef indien nodig altijd eerst ruimte aan deelnemers om hun gevoelens te ventileren. Veel mensen hebben ervaring met ongewenst gedrag. Een woord als 'neger' wordt door sommige mensen als zeer beledigend ervaren. Let goed op signalen die de deelnemers afgeven. Deze eerste reacties kunnen richting geven aan het vervolg, maak daar waar mogelijk gebruik van.

### **Kan die mop?**

De deelnemers krijgen de mop te horen. Aan de hand van vragen kan besproken worden hoe de deelnemers tegen de grap en andere grappen aankijken.

- Vinden zij het een leuke mop?
- Zouden ze hem zelf vertellen?
- Maakt de setting iets uit of ze hem vertellen of niet?
- Wanneer is een grap discriminerend of racistisch?
- Wie bepaalt dat?

### **Bespreken van de commentaren**

Met de groep kunnen de verschillende commentaren worden besproken. Wat vinden de deelnemers van hun 'motieven'? De essentie van de verhalen van de filmfiguren is:

#### *Harrie*

- Stelt dat het maken van grappen te maken heeft met de vrijheid van meningsuiting.
- Volgens hem gaan grappen altijd ten koste van iemand. Grappen moeten kunnen. Ze horen erbij. Allochtonen moeten er maar aan wennen. Hij vindt zelfs dat het onderdeel moet worden van de inburgeringscursus.

#### *Ada*

- Een van de motieven van Ada is dat ze als vrouw erbij wil horen. Ze vindt het vertellen van zo'n mop wel stoer.
- Ada vindt dat je niet zo maar iedere mop kunt vertellen. Zij zou deze mop nooit verteld hebben tegen een zwarte collega. Want dan is de mop niet leuk meer. Volgens haar heeft dat te maken met respect.

#### *Theo*

- Vindt dat vrouwen dergelijke moppen niet moeten vertellen.
- Stanley heeft hem gezegd dat hij de mop racistisch vindt. Theo vindt zichzelf absoluut geen racist.
- Surinamers zijn snel op hun tenen getrapt.

#### *Stanley*

- Vindt de grap kwetsend.
- Vroeger reageerde hij niet. Nu wel, omdat hij niet wil dat zijn kinderen worden aangesproken op hun huidskleur.

Mogelijke verdiepvragen bij de bespreking zijn:

- In alle culturen speelt humor een belangrijke rol. Mensen uit veel andere landen en culturen zijn van mening dat Nederlandse humor vaak grof en hard is. Moeten mensen zich maar conformeren aan ‘de Nederlandse humor’, of moeten witte Nederlanders rekening houden met gevoeligheden van anderen?
- Ada zou de mop nooit aan een zwarte collega vertellen. Is leuke humor nu net niet humor waar ook de ‘slachtoffers’ om kunnen lachen?
- Ada gebruikt de grap om haar eigen positie te versterken (‘one of the guys’). Waarom zou ze dit doen? Zien de deelnemers dergelijk gedrag vaker?
- Theo vertaalt de kritiek van Stanley op zijn gedrag (het vertellen van de mop) direct naar zijn persoon (ik ben geen racist). Is dat terecht? Maakt dit het bespreken van de zaak moeilijker?
- Reageert Stanley niet een beetje te overdreven? Hoe zouden de deelnemers gereageerd hebben als het een grap over hen betrof? Over wat voor grappen zouden zij boos maken, aan welke grappen zouden zij zich ergeren?
- Zijn er binnen uw organisatie / sociale omgeving (gezin / vriendenkring) afspraken – formeel of informeel – over wat kan en wat niet kan? Hoe zijn die tot stand gekomen? Hoe worden die bewaakt? Als ze er niet zijn, vindt u dan dat ze er moeten komen?

### **Aan de slag met humor**

*Een grap gaat op reis* en *Pizza Joe* zijn te gebruiken als onderdeel van een breder programma rond humor.

Verzamel een aantal grappen, moppen, woordspelletjes, uitdrukkingen, cartoons etc. die betrekking hebben op specifieke groepen zoals: Afrikanen, Turken, Marokkanen, vrouwen, gehandicapten, homoseksuelen en ouderen.

*Tip!*

Zoek ook grappen uit die betrekking hebben op de deelnemers als gehele groep (indien mogelijk, bijvoorbeeld ambtenaren of ouderen) en op leden van de deelnemersgroep (dus bijvoorbeeld bij gemengde groepen: grappen over mannen, vrouwen, autochtonen en allochtonen). Het moet namelijk geen ‘wij praten zij’ worden. Let op dat de gekozen grappen niet louter negatief zijn voor een bepaalde groep (deelnemers). Een Turk kan in een grap item van spot zijn, slachtoffer van beleid of aangever. Zoek altijd naar een balans, ook waar het gaat om constructieve en destructieve grappen. Cartoons zijn uitermate geschikt om discussies over humor op gang te krijgen. (Grappen en cartoons zijn te vinden op het internet. Ook het LBR beschikt over informatie waaruit men kan putten, zoals *Gluren bij de burens 1 en 2* en *Racisme Gestript*. Op de LBR-website staan tal van [cartoons](#) die goed te gebruiken zijn.)

Laat de deelnemers iedere grap individueel beoordelen. Dit kan op verschillende manieren. Alle deelnemers ontvangen de grappen op papier, iedere deelnemer krijgt een grap en moet die vertellen / tonen of de grappen worden als een tentoonstelling opgehangen in de ruimte. Er kunnen technische middelen gebruikt worden die het mogelijk maken om ook korte filmpjes te tonen. Geef alle deelnemers een beoordelingsformulier waarop ze de grap kunnen beoordelen, bijvoorbeeld met een schaal van 1 tot 5. Ze kunnen aangeven hoe leuk ze de grap vonden (niet leuk = 1, tot leuk = 5), of hoe discriminerend / racistisch (van 1 tot 5). Noteer de uitslagen eventueel zodanig dat ze voor iedereen zichtbaar zijn.

*Let op!*

Sterk van elkaar afwijkende beoordelingen kunnen spanningen oproepen.

Indien mensen de grap moeten vertellen, geef dan kort ruimte voor het ventileren van gevoelens.

Bespreek de uitkomsten van de beoordeling met de deelnemers. Mogelijke vragen voor het sturen van het gesprek zijn:

- Welke grap is de beste en waarom?
- Welke grap wordt het minst geapprecieerd en waarom?
- Zijn er grappen die men als discriminerend / racistisch ervoer, maar die toch leuk zijn?
- Hoe voelt het als een grap zich op direct of indirect (bijvoorbeeld over kanker, terwijl een van je naasten die ziekte heeft) op jou richt?
- Welke soort grappen zijn de beste?
- Wat maakt grappen voor jou aanvaardbaar / onaanvaardbaar?
- Waarin schuilt het kwaad bij het vertellen van discriminerende / racistische grappen?
- Hoe reageer jij als iemand een grap vertelt die volgens jou niet kan? Je loopt, spreekt degene aan, zegt niets ...
- Vind jij afspraken binnen de groep / organisatie nodig.

Andere opties zijn natuurlijk deelnemers zelf moppen, grappen of cartoons te laten inbrengen of indien daar de mogelijkheden voor zijn ze die op te laten zoeken op het internet.

*Let op!*

Het is belangrijk wat de begeleider zich met de bijeenkomst(en) tot doel heeft gesteld. Gaat het erom om humor en eventuele discriminerende en racistische aspecten daarvan te bespreken, of wil je komen tot vergaande afspraken en beleid? Op dat laatste wordt bij het filmpje *Pizza Joe* nader ingegaan.

## **Film 2: Pizza Joe**

*Pizza Joe* handelt over een pizzabezorger die weggepest is op het werk. Zijn ex-collega's vertellen het / hun verhaal.

Ging het bij *Een grap gaat op reis* nog om een enkele grap, bij *Pizza Joe* gaat het om een veelvoud van grappen en pesterij. Turk, Bleekscheet en Winnetoe halen herinneringen op aan Joe, een jongen van Afrikaanse afkomst, die op een dag zonder iets te zeggen is weggelopen van zijn werk.

Langzamerhand wordt duidelijk waarom Joe niet meer werkt bij de pizzeria. De druppel die de emmer deed overlopen was de opstelling van de baas. Maar voor de kijker wordt duidelijk dat de drie ook hun bijdrage hebben geleverd. Als het filmpje stopt, verschijnen 3 opties. Iedere optie staat voor een van de drie jongens die zich via de camera tot Joe wenden. Het thema pesten staat centraal.

## **Grappen**

In het filmpje komen nogal wat 'grappen' aan de orde. De deelnemers zetten de grappen op een rijtje. Ze kunnen daarvoor de [uitgeschreven tekst](#) gebruiken.

Wat vinden ze van de grappen?

- Zijn er grappen die men als discriminerend / racistisch ervaart, maar die toch leuk zijn?
- Welke grappen vindt men echt niet kunnen?

## **Bespreken van de personages**

Met de groep kunnen de verschillende personages worden besproken. Wat vinden de deelnemers van hun handwijze?

*Turk*



- Wordt zelf gepest, maar pest ook anderen.
- Vindt het gewoon dollen en niets persoonlijks.
- Vindt dat Joe (Aba) meer van zich af moet bijten.

### *Bleekscheet*

- Stelt dat iedereen wel eens gepest wordt.
- Vraagt zich af of hij niet met de chef had moeten praten, maar geeft ook aan dat hij enigszins bang is om zijn bevoorrechte positie te verliezen.

### *Winnetoe*

- Begrijpt Joe (Aba) wel.
- Zei niets tegen Bleekscheet, omdat het zijn beste vriend is.
- Vindt het zelf ook niet meer leuk op het werk.

### *Chef*

We zien of horen de chef niet, maar krijgen allerlei verhalen over hem te horen.

- De chef maakt doorlopend grappen over zijn medewerkers.
- Is schijnbaar tegen racisten.
- Stuurde Joe (Aba) terug naar de skinhead om het geld te halen.

### *Joe / Aba*

Ook voor Joe / Aba geldt dat we hem niet te zien krijgen en alleen maar verhalen over hem hebben uit de tweede hand.

- Joe / Aba is een harde werker van weinig woorden.
- Kreeg het rotste werk en vervolgens de slechtste brommer.
- Schijnbaar heeft Joe / Aba nooit geklaagd over de behandeling.

## **Bespreken van de eigen ervaringen**

Veel mensen hebben ervaringen met pesten, zowel als slachtoffer als als dader. Bij het bespreken daarvan spelen emoties een belangrijke rol. Het kunnen bespreken van die ervaringen vereist dat er binnen de groep wederzijds vertrouwen is. Houdt daar goed rekening mee. Het bespreken van zo'n onderwerp kan op twee niveaus: heel persoonlijk en iets afstandelijker.

## **Persoonlijk**

Werk eventueel in subgroepen – dat is al minder bedreigend. Geef de groepjes een aantal richtvragen, zoals:

- Heb jij ervaringen met pesten en welke gevoelens riep dat op? Dat kunnen ervaringen als slachtoffer, dader en toeschouwer zijn.
- Wat waren de gevolgen van dat pesten?
- Wat zou jij doen als je gepest wordt / wat heb je gedaan toen je gepest werd?
- Wat doe je als je ziet dat iemand gepest wordt?
- Zeg jij er altijd iets van? Maakt het uit wie het slachtoffer is en/of wie de dader?

## Algemeen

- Wordt er binnen jouw organisatie gepest? Bijna overal vindt pestgedrag plaats. Binnen scholen en arbeidsorganisaties liggen de gemiddelden tussen de 8 en 15%.
- Is er binnen de organisatie beleid op dit gebied?
- Kun je bij iemand terecht met problemen, ervaringen en/of vragen?
- Wat vind je van dat beleid? Geen beleid is in deze ook beleid.
- Wat moet een organisatie doen om effectief op te treden tegen pesten en wiens verantwoordelijkheid is dat?

## Film 3: Hoofddekseis

*Hoofddekseis van vroeger en nu passeren in een filmische collage de revue. De beelden worden vergezeld van gesproken commentaren met betrekking tot hoofddekseis.*

Regelmatig vinden er publieke discussies plaats over de hoofddekseis. Vaak ook worden meisjes en vrouwen geweigerd voor een baan, stage of opleiding op grond van hun hoofddekseis. De hoofddekseis is een beladen onderwerp. Waar de een ze kwalificeert als een voorbeeld van religieuze vrijheid, beoordeelt de ander ze als een teken van onderdrukking van de vrouw en een toenemende islamisering van de samenleving.

## Hoofddekseis

In het filmpje worden naast hoofddekseis ook andere hoofddekseis getoond, zowel met een religieuze als met een culturele achtergrond. Het filmpje kan gebruikt worden om het thema hoofddekseis te bespreken. Daarbij kunnen bijvoorbeeld de volgende vragen als uitgangspunt worden genomen.

- Hoe kijken de deelnemers aan tegen de hoofddekseis?
- Is er volgens hen verschil tussen de ene en de andere hoofddekseis?
- Moet een hoofddekseis overal kunnen of zijn er plaatsen / beroepen waar zij het niet passend vinden?
- Maakt het iets uit waarom een vrouw een hoofddekseis draagt? Moet er bijvoorbeeld ingegrepen worden als een meisje of vrouw ‘gedwongen’ wordt door haar sociale omgeving? Hoe zit dat met bijvoorbeeld bepaalde christenen waar vrouwen de verplichte lange rok dragen? Of orthodoxe joden en hun pruiken? Zit er sowieso niet vaak sociale druk op mensen, ook waar het gaat om hun kleding?

## Let op!

In de discussies moet worden voorkomen dat moslima's die een hoofddekseis dragen het idee krijgen dat zij zich moeten verantwoorden of dat zij ‘lijdend voorwerp’ worden.

In het filmpje worden allerlei uitspraken over hoofddekseis gedaan. Deze zijn te gebruiken om er snel achter te komen hoe in de groep gedacht wordt over het thema. Laat de leden per uitspraak aangeven of ze het er wel of niet mee eens zijn. Dat kan d.m.v. het opsteken van handen of gekleurde kaarten, maar ook door de groep in het midden van een lege ruimte te laten staan en vervolgens bij iedere uitspraak te laten lopen naar de zijkanten van die ruimte die verdeeld is in respectievelijk eens en oneens. De begeleider kan steeds een aantal deelnemers bevragen op hun motieven voor hun keuze.

De mogelijkheden tot het dragen van hoofddekseis en andere religieuze symbolen is in Nederland vrij duidelijk geregeld in de wetgeving (en jurisprudentie). Besteed hier uitdrukkelijk aandacht aan. Het onderwerp kan ook verbreed worden naar andere

kledingstukken en symbolen. Denk hierbij aan Lonsdale kleding, petjes, naveltruitjes, piercings etc. Ook hiervoor gelden persoonlijke en maatschappelijke opvattingen en juridische kaders.

Het onderwerp kan ook neutraler benaderd worden:

- Waarom draagt eenieder wat hij / zij draagt? Laat in een groep eens iedereen vertellen waarom hij / zij erbij loopt zoals hij / zij erbij loopt. Ontdekt zal worden dat voor heel veel mensen geldt dat zij codes volgen.

#### **Film 4: Die man van de televisie**

*Over een suggestieve uitspraak van een Kamerlid die tot nieuws van de dag wordt.*

*Die man van de televisie* verhaalt over het Tweede Kamerlid Chris van Dorpel die tijdens een politieke bijeenkomst heeft gezegd: “Niet alle Marokkanen zijn fietsendieven, maar de meeste fietsen worden wel door Marokkanen gestolen.” De kranten hebben aandacht geschonken aan deze uitspraak. Een televisieploeg, op zoek naar nieuws, confronteert Van Dorpel met die uitspraak en de ontstane ophef en vraagt hem om commentaar.

In het bowlingcentrum is Van Dorpel met vrouw en kinderen aan het bowlen, net als de televisieploeg en Samir en Laura. Op alle drie de banen wordt gesproken en gereageerd op de televisie-uitzending. Na die eerste reactie stopt de film en kan gekozen worden uit drie kortere filmpjes. In elk filmpje geven de hoofdrolspelers (Samir & Laura, Van Dorpel en zijn vrouw, de televisieploeg) een iets uitgebreider commentaar op het gebeurde.

#### **Bespreken van de commentaren**

De essentie van de commentaren van de filmfiguren zijn:

*Samir*

- Voelt zich niet aangesproken omdat hij Nederlander is.

*Laura*

- Vindt dat als iemand op televisie zoiets zegt, er toch een kern van waarheid in moet zitten.
- Vindt Van Dorpel wel een goede gozer, omdat hij tenminste durft te zeggen wat hij denkt.

*Kees*

- Mensen zijn niet geïnteresseerd in genuanceerde berichtgeving. Nieuws moet spannend zijn.
- Politici gebruiken (misbruiken) de media.
- Ziet het gevaar van het blijven hangen van het negatieve en onware verhaal.

*Chris van Dorpel*

- Wil een daadkrachtig imago uitstralen. Politiek is imago.
- De pers zet alles in een ander perspectief.

## Mogelijke verdiepvragen bij de bespreking zijn:

- Samir voelt zich niet aangesproken. Is deze opstelling niet een beetje naïef?
- Kees denkt: wat blijft hangen is dat de meeste fietsen door Marokkanen worden gestolen. Moeten media dan maar niet hierover berichten, of moeten ze dat anders doen?
- Scoren genuanceerde verhalen echt niet? Moet nieuws spannend zijn?
- Waarom doet een politicus dergelijke uitspraken?
- Hoe gaan politiek en media met elkaar om?
- Het artikel was voorzien van de kop 'Meeste fietsen door Marokkanen gestolen'. Wat vinden de deelnemers van die kop? Zouden zij een andere gekozen hebben? Citaat uit het artikel: "Kamerlid Chris van Dorpel verbaasde gisteravond vriend en vijand tijdens een forumdiscussie in de Meerpaal in Dronten. Zijn opmerking dat 'Niet alle Marokkanen fietsendieven zijn maar de meeste fietsen wel door Marokkanen worden gestolen' werd door het handjevol aanwezigen niet in dank afgenomen. Ook de organisatoren vonden de uitspraken van Van Dorpel onnodig kwetsend en racistisch..."
- De Werkgroep Migranten & Media heeft een aantal aanbevelingen ontwikkeld om de berichtgeving over migranten te verbeteren. Wat vinden de deelnemers van deze aanbevelingen? (Bespreek de aanbevelingen per aanbeveling. Ga daarbij ook in op wanneer de deelnemers bijvoorbeeld het vermelden van de etniciteit relevant vinden.)  
De aanbevelingen:
  - Vermeld alleen iemands nationaliteit, geloof, cultuur, geboorteland of naam indien relevant.
  - Wees bewust van het perspectief van waaruit je als journalist bericht.
  - Ga extra zorgvuldig om met cijfers, statistische gegevens en andere feiten.
  - Vermijd generalisaties, maak de reikwijdte van een bewering expliciet.
  - Maak bij extreme uitspraken duidelijk dat het geen algemeen aanvaarde opinies betreft. Maak allochtonen zichtbaar in beeld, interviews en personeelsbestand.

## Aan de slag met de vrijheid van meningsuiting

De laatste tijd is er veel te doen over de vrijheid van meningsuiting. Waar de een vindt dat die bijna ongelimiteerd moet zijn, is de ander van mening dat verdere beperkingen gewenst zijn. Nederland kent een vergaande vrijheid van meningsuiting. Veel kan en mag gezegd worden. Maar er zijn ook beperkingen. Zo zijn laster, vergaande beledigingen en het aanzetten tot haat verboden (zie de dossiers [Vrijheid van meningsuiting](#) en [Wetgeving](#)).

- Geef deelnemers een aantal publiekelijke uitspraken en laat hen hun mening daarover geven in de zin van of zij vinden dat die uitspraken al dan niet mogen. Kijk niet alleen naar juridische aspecten, maar bied ook ruimte voor morele overwegingen etc. (In de juridische database van het LBR zijn talloze voorbeelden te vinden.)
- Te gebruiken zijn ook geruchtmakende artikelen. Verdeel de deelnemers bijvoorbeeld in twee groepen, waarbij de ene groep de uitspraken moet ondersteunen en de ander ze moet afwijzen.
- Ook het programma 'Grensgevallen, waar sta jij' van de Anne Frank Stichting is hierbij goed te gebruiken.

## Aan de slag met media en beeldvorming

Er zijn vele manieren om met thema's als media en beeldvorming aan de slag te gaan, bijvoorbeeld:

- Laat deelnemers artikelen of uitzendingen beoordelen aan de hand van de aanbevelingen van de Werkgroep Migrant & Media.
- Leg de deelnemers een aantal berichten voor en laat hen nagaan of het in de betreffende teksten gaat om meningen of feiten en waar zij dit uit opmaken.
- Laat de groep een video bekijken waarin zowel autochtonen als allochtonen aan het woord komen. Geef voor het bekijken van de video een tweetal opdrachten:
  - Wie worden er bevraagd / geïnterviewd?
  - Hoe worden vragen gesteld?

(Tip! In het documentatiecentrum van het LBR staan tal van video's van onder andere praatprogramma's die hiervoor geschikt zijn. Natuurlijk kan men zelf ook een programma opnemen.)

- Laat de deelnemers artikelen uit verschillende dagbladen over hetzelfde onderwerp met elkaar vergelijken.
- Geef de deelnemers allemaal een artikel (iedere deelnemer een ander) en laat ze daar drie koppen bij verzinnen. Laat vervolgens de andere deelnemers aangeven welke kop hen uitnodigt tot lezen.
- Verdeel de groep in twee- of drietallen (even aantal groepjes). Laat het ene groepje zoveel mogelijk negatieve feiten, meningen en kenmerken geven / verzinnen over een bepaalde bevolkingsgroep en een ander groepje zoveel mogelijk positieve (max. 15 min.). Ieder groepje houdt een korte presentatie (max. 5 min.) voor de gehele groep, bijvoorbeeld te beginnen met 'Wij vinden dat ...' Werk zelf een voorbeeld uit, bijvoorbeeld fietsers.

### **Film 5: De 'win win' situatie**

*Laat zien hoe moeilijk het soms is om oplossingen te vinden als een organisatie van buitenaf wordt geconfronteerd met rassendiscriminatie.*

In De 'win win' situatie wordt een zwarte verpleegkundige geconfronteerd met een oudere patiënte die weigert door haar verzorgd te worden. Het afdelingshoofd legt het probleem neer bij de manager, die volgens haar verantwoordelijk is voor het vinden van een oplossing. De manager besluit de verpleegkundige naar een andere afdeling te promoveren. Op de huidige afdeling doen zich dergelijke problemen vaker voor, omdat twee van de acht verpleegkundigen van allochtone afkomst zijn. Op andere afdelingen heeft het ziekenhuis nooit dergelijke problemen gehad.

### **Discriminatie in de zorg**

Discriminatie en ongewenst gedrag komen veelvuldig voor in de zorg (en ook in andere dienstverlenende beroepen). Het stelt mensen voor dilemma's. Primair is men erop gericht om zorg te verlenen. Vaak zijn de contacten van korte en incidentele duur, waardoor ook niet uitgebreid geïnvesteerd kan worden in het wijzigen van gedrag en / of attitudes van zorgvragers.

De werkgever is wettelijk verplicht om zijn personeel te beschermen tegen discriminatie. Maar aan de andere kant is een zorgverlener, zoals een ziekenhuis, ook verplicht zorg te verlenen. Dit plaatst veel professionals en managers voor een dilemma.

### **Bespreken van de commentaren**

Met de groep kunnen de verschillende commentaren besproken worden. Wat vinden de deelnemers van de houding van de verschillende personages en de oplossing?

*Vera*

- Vindt het geen oplossing, maar is wel blij met de promotie.
- Dit is haar kans op promotie, want regulier had ze die nooit gekregen.

*Hannah*

- Vindt het absoluut geen oplossing en de oplossing eigenlijk maar laf.
- Door deze oplossing krijgt zij er problemen bij.
- Vraagt zich af of ze zelf niet iets anders had moeten doen.

*Dirk Jan*

- Verwerpt de beschuldiging van discriminatie onder verwijzing naar het goed functioneren van het ziekenhuis.
- Vindt dat hij geen hulp kreeg bij het vinden van een oplossing.

### **Mogelijke verdiepvragen bij de bespreking zijn:**

- Wat roept het filmpje als eerste bij je op?
- Heeft iemand soortgelijke ervaringen?
- Hoe wordt hier binnen de eigen organisatie mee omgegaan?
- Wat gaat voor, het verlenen van zorg of het vrijwaren van het personeel van discriminatie? Maakt het nog iets uit in welke beroepssector het speelt?
- Wat vindt men van de opstelling van de verschillende personages?
- Wat zou jij gedaan hebben als je in de positie van respectievelijk Vera, Hannah en Dirk Jan had gezeten? Of wat vind je dat ze hadden moeten doen?
- Moeten instellingen hier beleid op maken? Wat hoort daar allemaal in meegenomen te worden?

### **Rollenspelen**

Het filmpje leent zich goed als uitgangspunt voor rollenspelen. Die kunnen betrekking hebben op de afzonderlijke onderdelen. Denk aan het eerste contact tussen mw. Van Dalen en verpleegkundige Vera of op de vergadering, waarin Hannah de kwestie naar voren brengt. Natuurlijk kunnen de deelnemers ook eigen praktijkervaringen inbrengen.

Het LBR verzorgt [trainingen](#), waarbinnen met behulp van een professionele acteur het reageren op discriminerende opmerkingen geoefend kan worden.