

WEERSTAND TIJDENS VORMINGEN

Toolkit voor vormingsmedewerkers



Welkom bij de toolkit 'Weerstand tijdens vormingen'. We ontwierpen deze toolkit om workshopbegeleiders te voorzien van kennis, strategieën en hulpmiddelen om met weerstand tijdens vormingen om te gaan. Meer specifiek tijdens vormingen rond thema's zoals feminisme, vrouwenrechten, gender, LGBTQIA+-personen, vrijwillige zwangerschapsafbreking en gendergerelateerd geweld.

Workshops en vormingen zijn krachtige manieren om kennis te delen, vaardigheden te ontwikkelen en nuttige discussies te stimuleren. Hierbij is het niet ongewoon dat facilitators te maken krijgen met kritiek of weerstand van deelnemers. Door kennis te hebben over de verschillende soorten weerstand en de oorzaken ervan kan de facilitator hier op een adequate manier reageren om een veilig gesprek te garanderen. Het is belangrijk om op een constructieve en respectvolle manier te kunnen debatteren over een thema en diverse perspectieven toe te laten.

Deze toolkit kwam tot stand uit een samenkomst en kennisdeling met middenveldorganisaties çavaria, ella vzw, Furia vzw, KLIQ, Transgender Infopunt en Vrouwenraad. Naast deze kennisuitwisseling zochten we extra informatie via literatuurstudie.



Inhoud

Weerstand	4
Soorten weerstand	4
Herkomst van weerstand	8
Acties om weerstand te verminderen	11
Voor de vorming.....	11
Actie 1: Begrijp hoe mensen nadenken.....	11
Actie 2: Stel de vorming of workshop af op het publiek	13
Actie 3: Denk na over framing.....	15
Actie 4: Weet hoe een safe(r) space op te bouwen	15
Actie 5: Zorg voor een goede omkadering van de workshop	16
Actie 6: Zorg voor een goede attitude.....	16
Actie 7: Bereid voor op mogelijke weerstand	17
Actie 8: Implementeer veiligheidsprocedures in de organisatie voor de vormingsmedewerkers.....	18
Tijdens de vorming	19
Acties gedurende de vorming.....	19
Wanneer in contact met weerstand.....	20
Casussen van vormingsmedewerkers	23
Na de vorming.....	27
Actie 1: Zorg voor het welzijn van de vormingsmedewerker	27
Actie 2: Houdt de ervaringen met weerstand bij.....	27
Actie 3: Herwerk de vorming	27
Bronnen	28



Weerstand

Weerstand is een universeel gegeven. We leven in een pluralistische samenleving met universele mensenrechten die zelfbeschikking waarborgen. Hierdoor is het mogelijk om verschillende meningen, visies en ideologieën te uiten. Zolang deze respectvol verlopen en de universele mensenrechten niet schenden is dit geoorloofd.

Wat weerstand is valt niet zomaar te definiëren aangezien er een normatieve component is. Wel is dit concept het actief tot passief verzet of tegenkating van ideeën, normen en waarden, veranderingsinitiatieven... Volgens Michael Flood et al. (2021) kunnen verschillende eigenschappen verbonden worden aan weerstand, namelijk:

- “Weerstand is een onvermijdelijke reactie op sociale verandering.
- Weerstand kan individueel of collectief zijn.
- Weerstand kan formeel en informeel zijn.
- Weerstand komt deels door georganiseerd verzet.
- Weerstand is divers, en contextueel en historisch gebonden.
- Weerstand tegen progressieve sociale verandering komt eerder van de mensen die bevoordeeld zijn door de status quo.
- Weerstand draagt bij tot het in stand houden van ongelijkheid” (Flood et al., 2021).

Soorten weerstand

Weerstand komt voor in verschillende vormen en intensiteiten. Uit meerdere documenten rond backlash en weerstand (VicHealth, Michael Flood et al., Respect Victoria, EUGender.itcilo.org en Rutgers) analyseerden we dertien verschillende soorten weerstand die kunnen voorkomen tijdens het geven van een vorming. Deze worden voorgesteld op een schaal van passieve tot actieve vormen van weerstand. Bij elke vorm worden voorbeelden gegeven van hoe de weerstand tot uiting kan komen tijdens de vorming.

Soorten weerstand

Ontkenning (denial)	Verschuiven naar externe realiteiten (shift onto external realities)	Weigering van verantwoordelijkheid (disavowal)	Passiviteit (inaction)
Passieve verzoening (appeasement)	Toe-eigening (appropriation)	Coöptatie (co-option)	Verdelen/polariseren (dividing)
Repressie (repression)	In diskrediet brengen (discrediting)	Bedrog (deception)	Verzet (backlash)
Vernietigen (destroying)			

Ontkenning (denial)

Ontkenning gebeurt wanneer een persoon of groep weigert een situatie, een probleem en/of het bewijs van deze situatie of probleem te erkennen. Daarnaast kan deze situatie als natuurlijk aanzien worden. Dit kan voor victim blaming zorgen.



Ontkenning kan zich uiten als:

- “Er is hier geen probleem.”
- “Je moet maar geen foto’s doorsturen naar personen, deze kunnen altijd gelekt worden.”

Verschuiven naar externe realiteiten (Shift onto external realities)

Bij het *verschuiven naar externe realiteiten* wordt verwezen naar contextueel gebonden, institutionele, historische, sociale of emotionele oorzaken of situaties die geen logische linken hebben met de initiële realiteit.

Dit kan zich uiten als:

- “Vrouwen mochten pas in 1975 toetreden bij het Belgisch leger. Dit toont dat vrouwen nog veel te leren hebben om even sterk te zijn als mannen.”
- “In de Verenigde Staten worden kinderen gehersenspoeld door drag queens. In België moeten we ons hier ook tegenover verzetten.”
- “De zonnekoning Louis XIV van het oude Frankrijk droeg hakken. Nu dragen enkel vrouwen hakken, dus hij moet homo of een vrouw geweest zijn.”

Weigering van verantwoordelijkheid (disavowal)

Een persoon of groep weigert om de eigen verantwoordelijkheid t.o.v. een situatie of probleem te erkennen. Dit betekent niet dat het probleem of situatie ontkend wordt. Wel kunnen *ontkenning* en *weigering van verantwoordelijkheid* samen voorkomen.

Weigering van verantwoordelijkheid kan zich uiten als:

- “Dit is niet mijn probleem. Het is niet aan mij om hier iets aan te doen.”
- “Als man discrimineer ik geen vrouwen of non-binaire personen. Hierdoor is het niet mijn verantwoordelijkheid om voor hun rechten op te komen.”
- “In ons bedrijf is er nog een loonkloof, maar deze is minder dan het gemiddelde van België. Hierdoor zijn we één van de betere bedrijven.”
- “Sommige hashtags om gendergerelateerd geweld te duiden moeten weg, het zijn niet alle mannen die verantwoordelijkheid moeten opnemen voor de daden van enkele individuen.”
- “Het publiek reageerde negatief op onze marketingcampagne omdat we enkel blonde witte vrouwen met maatje XS toonden. De reacties vinden we overdreven aangezien we met ons bedrijf diversiteit belangrijk vinden.”

Passiviteit (inaction)

Passiviteit is het weigeren om een veranderingsinitiatief uit te voeren. Hiernaast kunnen geplande acties uitgesteld of gedefinieerd worden, of uitgevoerd worden door groepen zonder autoriteit of kennis over het onderwerp. Ook kunnen personen/groepen opperen dat ze een veranderingsinitiatief uitvoeren, maar in realiteit hier niet mee bezig zijn.

Dit kan zich uiten als:

- “Dit heeft nu geen prioriteit.”
- “Dit is minder relevant voor onze organisatie.”
- “We kunnen ons budget beter anders gebruiken.”
- “We hebben al enkele cijfers over de problematiek, maar hebben meer informatie nodig voor we actie kunnen ondernemen.”



Passieve verzoening (appeasement)

Bij passieve verzoening worden de pogingen van voorstanders van verandering gesust of gekalmeerd. Dit om de impact ervan te beperken. Bepaalde vormen van passieve verzoening kunnen als purplewashing (voordoen als feministisch), pinkwashing (voordoen als LGBTQIA+-vriendelijk) of gender washing beschouwd worden. Ook kunnen veranderingen geïmplementeerd worden, maar zonder de integratie van deze veranderingen in de dagelijkse werking van een organisatie.

Dit kan zich uiten als:

- “Ja hier moet zeker iets aan gebeuren (ooit).”
- “Primaire preventie helpt niet. We dweilen met de kraan open, dus kunnen we beter focussen op tertiaire preventie.”
- “De feministische strijd is al geleverd. Vrouwen hebben hun rechten verworven.”

Toe-eigening (appropriation)

Toe-eigening is het alsof doen dat de persoon verandering wil, maar dat de persoon deze verandering tegelijkertijd ondermijnt.

Dit kan zich uiten als:

- “Natuurlijk wil ik meer vrouwen aannemen, maar er zijn gewoon te weinig geschikte kandidaten.”
- “Gender is een moeilijk concept om te begrijpen, laten we het bij sekse houden.”
- “Vrouwen hebben veel rechten. We moeten ons meer focussen op mensenrechten i.p.v. de rechten van specifieke doelgroepen.”

Coöptatie (co-option)

Het gebruiken van de taal van progressieve beweging(en) zoals gelijkheid, rechten, ... om ongelijke structuren en praktijken te behouden.

Dit kan zich uiten als:

- “En hoe zit het dan met mannen? Mannen zijn ook slachtoffers hoor.”
- “Mannenrechten zijn ook belangrijk!”
- “Noemt men dat rechtvaardig? Rechtvaardigheid is gebaseerd op verdienste.”
- “Zelfbeschikkingsrecht is heel belangrijk. Vrouwen kunnen zelf kiezen welke job ze willen uitoefenen en kiezen vaak zelf voor laagbetaalde jobs.”

Verdelen/polariseren (Dividing)

Actoren proberen bepaalde groepen te verdelen en/of tegen elkaar op te zetten. Hierdoor willen ze veranderingsprocessen vertragen of tegenstand creëren.

Dit kan voorkomen als:

- “Ah, de wokepolitie! Zijn jullie op zoek naar gebeurtenissen die jullie kunnen verbieden?”
- “Waarom kom je op voor hun rechten? Zij zullen dat ook niet doen voor jou, ze staan niet aan jouw kant.”



Repressie (repression)

Repressie is het ontmantelen of tegengaan van een veranderingsinitiatief.

Dit kan zich uiten als:

- “We hebben dit al eens geprobeerd aan te bieden, maar er werd toen geen gebruik van gemaakt, dus hebben we het afgeschaft.”
- “Primaire preventie is niet meer nodig door de lage aantallen van geweldspleging. Hierdoor schaffen we de primaire preventie af.”
- “De voorgaande regering koos om feministisch buitenlands beleid (Feminist Foreign Policy) te implementeren. Aangezien deze implementatie nog niet gebeurd is en er een hoge kostprijs aan vasthangt, kiezen we als nieuwe regering om ons buitenlands beleid, zoals we al jaren doen, verder te zetten.”

In diskrediet brengen (Discrediting)

Bij *in diskrediet brengen* wordt de legitimiteit van een persoon, groep of beweging in twijfel getrokken. Hierbij kunnen leugens of beschuldigingen gebruikt worden.

Dit kan zich uiten als:

- “Die organisaties zeggen dat ze een congres organiseren over ontwikkelingshulp voor Afrika. Ze doen helemaal geen ontwikkelingshulp. In de plaats doen ze aan mensenhandel!”
- Goede doelen steken gewoon al het gedoneerde geld in hun zakken, heb je het nieuws niet gezien van die ene CEO?”

Bedrog (Deception)

Bij *bedrog* misleiden personen, groepen, bewegingen andere door te liegen of door een deel van de waarheid te verzwijgen.

Dit kan zich uiten als:

- “In België is er geen verschil in armoederisico tussen mannen en vrouwen, kijk maar naar de algemene cijfers.” (De armoedecijfers op individueel niveau tonen aan dat vrouwen meer risico hebben op armoede dan mannen, in tegenstelling tot de algemene cijfers op huishoudniveau)
- “Alle problemen die vrouwen en LGBTQIA+ personen ervaren zullen verdwijnen als de welvaart stijgt.” (Hoewel de positie van vrouwen en LGBTQIA+ personen zou kunnen verbeteren als de welvaart stijgt, is dit geen exhaustieve oplossing die alle problemen zal doen verdwijnen)

Verzet (backlash)

Verzet is een waaier aan agressieve en/of aanvallende (re)acties, gedragingen, praktijken en structuren. Deze kan gematigde tot extreme vormen aannemen. In extreme vormen van verzet is deze openlijk en opzettelijk vijandig. Daarnaast kan het gepaard gaan met fysiek, seksueel of online geweld, bedreigingen en/of intimidatie zoals cyberstalking, chantagevideo's, kwaadwillige imitatie en doxing (het delen van persoonlijke documenten of informatie van een persoon).

Verschiedende vormen van weerstand kunnen meer 'mainstream' zijn zoals het ontkennen van gendergerelateerd geweld en het ondermijnen van primaire preventie van deze problematiek, en het bestempelen van personen, uitspraken als 'woke'.



Verzet kan zich uiten als:

- “Die genderideologen verdienen alle ellende die ze over zich heen krijgen.”
- “Mannen zijn natuurlijke leiders en vrouwen zijn van nature onderdanig. Hierdoor kunnen vrouwen nooit leiders worden.”
- “Met jullie woke mogen we niets meer zeggen!”
- “Met vrouwen discussiëren gaat toch nooit, ze zijn te emotioneel.”
- “Feminisme is een spectrum aan bewegingen die jongens en mannen als daders aanzien.”
- “Vrouwen doen dat goed om op de kinderen te passen, ze mogen dat meer doen zodat ik in de luie zetel kan blijven zitten.”
- “Doe niet zo gevoelig. Je moet toch tegen een grap kunnen!”

Vernietigen (Destroying)

Vernietigen heeft het doel om een persoon, organisatie of beweging te ruïneren of het laten ophouden te bestaan. Dit kan aan de hand van een petitie, rechtszaak of sabotage.

Dit kan zich uiten als:

- “Ik heb de sociale media van dat vrouwencollectief gehackt. Nu hebben ze niets meer!”
- “Die organisatie doet meer kwaad dan goed. We moeten een petitie starten.”

Herkomst van weerstand

Een gebrek aan flexibiliteit, is dit de hoofdreden van weerstand? Weerstand is een complex gegeven en is contextueel gebonden waardoor de redenen ervan kunnen verschillen. Weerstand kan ontstaan vanuit individuele ervaringen, maar die zijn telkens beïnvloedt door maatschappelijke tendensen en de heersende normen binnen de samenleving. Uit verschillende documenten van de Europese Commissie et al., Flood et al., Equal Opportunity Commission of South Australia analyseerden we elf oorzaken van weerstand.

Oorzaken van weerstand

Verskillende vormen van individuele ervaringen van afwijkend gedrag	Inertie of angst voor verandering, en vermoeidheid van verandering	Parochiaal eigenbelang	Ontkenning van privileges
Verdediging van privileges	Gebrek aan begrip	Ineffectief onderwijs en leren	Post-feminisme en neoliberalisme
Industrie- en culturele normen	Discours van ‘sex roles’ en ‘gelijkheid’	Seksisme, racisme, homo-, trans- en queerfobie	

Verschillende vormen van individuele ervaringen van afwijkend gedrag

Individuele ervaringen vormen het referentiekader van een persoon en bepalen zo hun waarden en normen. Mensen vertrekken vanuit hun eigen referentiekader en bekijken zo de wereld. Hierbij worden eigen normen en waarden als normaal aanschouwd, terwijl deze individueel kunnen zijn en mogelijks niet in lijn liggen met



de algemene tendensen binnen de maatschappij. Een voorbeeld hiervan is “Mijn vrouw houdt van kuisen! Waarom zouden mannen dit nu moeten doen?”

Inertie of angst voor verandering, en vermoeidheid van verandering

Mensen zijn wezens die gehecht zijn aan hun gewoonten en die graag een systeem in evenwicht houden. Verandering zorgt voor een ontwrichting van dat evenwicht en kan voor onzekerheid van de toekomst zorgen. Dit aangezien veranderingen zowel gewenste als ongewenste gevolgen kunnen hebben, waardoor de toekomst niet te voorspellen valt. Dit heeft als gevolg dat personen traag zijn om hun overtuigingen te herzien, ook al gaan ze akkoord met de verandering. Hierdoor kunnen veranderingen langzaam verlopen.

Doorheen verschillende decennia is de wereld veranderd door o.a. globalisering, individualisering en secularisering. Hierdoor kunnen waarden en normen veranderen. Verschillende personen of groepen kunnen in een bepaalde mate veranderingen verdragen. Wanneer er te veel veranderingen voordoen, kunnen personen zich hiertegen verzetten.

Parochiaal eigenbelang

Personen kunnen vertrekken uit eigenbelang, zowel op persoonlijk en maatschappelijk vlak. Zo kunnen ze bezorgd zijn voor de implicaties van verandering voor zichzelf.

Ontkenning van privileges

Bij de ontkenning van privileges worden privileges ontkent, in het verleden gelegd of uitgebalanceerd tegenover privileges van anderen. Vaak komt deze voor in combinatie met andere oorzaken van weerstand.

Verdediging van privileges

Weerstand kan voorkomen bij individuen of groepen die beseffen dat hun privileges in vraag gesteld worden of ingeperkt kunnen worden. Hierdoor verdedigen ze hun privileges. Sommige dominante groepen hebben het gevoel dat ze toegang verliezen tot bepaalde zaken waar ze voelen rechten op te hebben zoals macht, eerbied, jobs... Hierdoor kan dit in een verlies in eigenwaarde of identiteit met zich meedragen. Bij bepaalde groepen mannen kan dit gevoel van verlies maken dat mannen reageren met een overcompensatie van ‘mannelijkheid’. Verschillende experimenten toonden aan dat mannen meer “homofobie uiten, oorlogsinspanningen steunen, een sterkere dominante houding aannemen, verkeersslachtoffers de schuld geven, daders vrijpleiten, zich bezighouden met intimidatie, zich verzetten tegen transgenderrechten en een mannelijke president steunen” (Flood et al., 2020).

Gebrek aan begrip

Als individuen een verandering als onnodig aanschouwen of zich misleidt voelen, kunnen ze verzet geven. Dit zorgt ook voor een gebrek aan begrip voor de verandering. Als de casus van de verandering niet duidelijk is beschreven met voor- en nadelen zal de conversatie blijven bij opinies en niet verdergaan dan enkel de verschillen in visie.

Ineffectief onderwijzen en leren

Vooroordelen, het gebrek aan informatie of het hebben van foutieve informatie kunnen leiden tot misverstanden of angst. Dit kan resulteren in weerstand. Verschillende zaken kunnen hieraan gelinkt worden, namelijk het niet bewust zijn van stereotypen en het gebrek aan data, informatie en communicatie. Ook de beschikbaarheid van ‘alternatieve nieuwsbronnen’ draagt hieraan bij.



Post-feminisme en neoliberalisme

Post-feminisme is het geloof dat de feministische strijd gestreden is, emancipatie volbracht is en iedereen gelijke kansen heeft. Vaak gaat post-feminisme gepaard met neoliberalisme. Dit laatste legt de klemtoon op individuele rechten en de economische markt. Hierbij concurreren individuen met elkaar op de markt en zijn personen verantwoordelijk voor de eigen achterstellingen die ze ervaren. Post-feminisme en neoliberalisme zorgen ervoor dat het moeilijker is om structurele ongelijkheid te bestrijden en sociale oplossingen te bekomen.

Industrie- en culturele normen

Het verstoren van de heersende normen, waaronder traditionele werkrelaties en gegenderde rollen binnen het werkveld, kan ongemakkelijk, onnodig of onnatuurlijk aanvoelen. In verschillende industrieën heersen nog steeds ideeën dat bepaalde jobs eerder bij mannen of vrouwen passen. De eigen familiedynamieken, persoonlijke relaties en levenservaring vormen de perceptie van wat 'normaal' is. Door grote veranderingen worden mensen uitgedaagd om na te denken over hun vooroordelen, wat ongemakkelijk kan aanvoelen en kan zorgen voor weerstand. Voor anderen is deze verandering echter zeer welkom.

Discours van 'sex roles' en 'gelijkheid'

Framing wordt ingezet om bewust negatieve of positieve associaties op te laten roepen bij een bepaald gegeven. Zo worden concepten zoals 'sex roles', 'gelijkheid', 'feminisme' en 'gender' vaak geframed op een positieve manier, maar ook op een negatieve manier. Deze negatieve framing kan ervoor zorgen dat er hiertegen verzet mogelijk is wanneer deze topics besproken worden. Enkele voorbeelden van deze framing is dat feminisme mannen benadeelt en meer rechten aan vrouwen dan aan mannen wil toekennen.

Naast framing worden bepaalde concepten ook op een manier gebruikt om de dominante groepen als slachtoffers te aanschouwen. Zo beweren antifeministische organisaties dat mannen meer benadeeld worden dan vrouwen. Hierop beroepen ze zich op de 'sex roles' theorie, die niet enkel vrouwen, maar ook mannen beperkt. Bij mannen deed dit zich voor verschillende gebieden zoals gezondheid, emotioneel leven en relaties (Flood et al, 2021). Een voorbeeld hiervan kan zijn dat mannen onvervulde behoeftes hebben, zoals de afwezigheid van een partner of seksuele handeling, wat een negatieve impact heeft op hun gezondheid. Naast de 'sex roles' theorie worden ook termen als 'rechten' en 'gelijkheid' gebruikt om dominante groepen te bevoorrechten. Het uitdagen van mannelijke dominantie zorgt voor het narratief dat mannen in crisis verkeren, het slachtoffer zijn of gekwetst zijn. Ze duwen een notie van concurrerende mensenrechten naar voor, waarbij de emancipatie van vrouwen zorgt voor de discriminatie van mannen.

Seksisme, racisme, homo-, trans- en queerfobie

Veel weerstand komt van de bewuste en onbewuste socialisering en internalisering van maatschappelijke ongelijkheden. Een belangrijke oorzaak van weerstand is seksisme, racisme en homo-, trans- en queerfobie. Hierbij worden personen gesocialiseerd om bepaalde seksistische, racistische en queerfobe opvattingen over te nemen en bepaalde vormen van privileges als vanzelfsprekend te beschouwen.



Acties om weerstand te verminderen

Weerstand is onvermijdelijk tijdens vormingen. Toch kunnen vormingsmedewerkers verschillende acties ondernemen om weerstand te beperken en een safe(r) space tijdens de vorming te garanderen. Deze handelingen vinden plaats overheen de verschillende stadia van de vorming.

Voor de vorming

Alvorens een vorming of workshop plaatsvindt, gebeuren tal van voorbereidingen zoals het vormgeven van de workshop en in contact staan met de aanvrager van de activiteit. Tijdens deze fase kunnen een aantal acties uitgevoerd worden om mogelijke weerstand tijdens de vorming te verminderen.

Acties

Begrijp hoe mensen nadenken	Stel de vorming of workshop af op het publiek	Denk na over framing	Weet hoe een safe(r) space op te bouwen
Zorg voor een goede omkadering van de workshop	Zorg voor een goede attitude	Bereid voor op mogelijke weerstand	Implementeer veiligheidsprocedures

Actie 1: Begrijp hoe mensen nadenken

Mensen zijn complexe en intelligente wezens. Toch komen er bepaalde denkfouten voor. Daarnaast zijn mensen groepswezens en hebben groepsdynamieken een invloed op de gedragingen van de groepsleden. Hieronder geven we enkele uitgangspunten van het denken, denkfouten en groepsdynamieken mee zodat je tijdens het geven van vormingen deze kan opmerken.

Uitgangspunten van het denken

Uit de Framing Equality Toolkit van ILGA-Europe en Public Interest Research Center (2017) kunnen we bepaalde elementen halen die ons laten begrijpen hoe mensen denken.

Ten eerste vertrekken personen eerder uit hun emoties dan vanuit hun kennis. Hierdoor zijn emoties en de gemoedstoestand van een persoon een voorspeller voor hun houding. Volgens PIRC en ILGA-Europe (2017) correleren angsten en ontevredenheid met het leven, met een negatieve houding t.o.v. gendergelijkheid. Dit terwijl optimisme en tevredenheid zorgen voor positievere houdingen t.o.v. LGBTQIA+-personen.

Ten tweede beïnvloedt de waarden van mensen hun denken. Zo zorgen conservatieve waarden over traditie en veiligheid voor negatieve attitudes t.o.v. LGBTQIA+-personen en zorgen welwillendheid, universalisme en zelfsturing voor positieve attitudes t.o.v. LGBTQIA+-personen (PIRC & ILGA-Europe, 2017).

Denkfouten

Mensen maken vaak veronderstellingen of vertrekken vanuit hun eigen referentiekader. Daarnaast vertrekken ze soms van foutieve logica. Hier sommen we enkele van deze op.



Denkfouten

Zero-sum thinking	De veronderstelling dat er in iedere situatie een winnaar en verliezer is. Deze visie vertrekt vanuit schaarste, waardoor competitiviteit voor coöperatie komt te staan.
Sneeuwbal-effect	Een kleine actie of verandering brengt altijd bewust of onbewust grotere effecten teweeg. Dit uit zich als: 'Dit is nu goedgekeurd. Wat zal er nog allemaal gebeuren?'.
Backfire-effect	Wanneer je aangevallen wordt, heb je de neiging om je ideeën sterker te verdedigen.
Bandwagon-effect	In groepsverband hebben leden de neiging om dezelfde acties uit te voeren zoals de andere groepsleden. Dit door sociale normering.
Clustering illusion	In willekeurige data hebben personen de neiging om patronen te zien.
Confirmation bias	Personen zoeken naar informatie die hun eigen overtuigingen staven.
Negativity bias	Negatieve informatie wordt eerder opgemerkt dan positieve informatie. Ook wordt deze langer onthouden.
Groupsbias	De leden van een groep achten hun eigen groep als superieur. Andere groepen worden als inferieur gezien.
Anchoring bias (referentie-effect)	De eerste informatie die je over een topic krijgt scheidt je referentiekader hierover. Hierdoor wordt deze informatie overgewaardeerd in vergelijking met toekomstig verkregen informatie.

(Dewitte, 2019; Exposure, z.d.; weten.site, z.d.)

Groepsdynamieken en sociale beïnvloeding

Groepsdynamieken en sociale beïnvloeding hebben een grote invloed op hoe (individuele leden van) een groep reageert. Groepsdynamieken verschillen per groep en worden gevormd door de leden van de groep zelf. Na verloop van tijd worden binnen de groep informele regels en normen gevormd rond aspecten zoals communicatie, opinie van de groep, uiten van opinies die niet in lijn liggen van de groep en hoe er met deviant gedrag wordt omgegaan. Daarnaast krijgen de groepsleden formele of informele rollen binnen de groep toegedeeld, zoals groepsleider, grappenmaker en conflictoplosser. Deze normen en rollen zorgen voor machtsdynamieken binnen de groep. Als je een vorming aan een alreeds bestaande groep geeft, kunnen deze groepsdynamieken naar voren komen. Hierdoor is het belangrijk om deze te bekijken en te ontrafelen welke normen, waarden en rollen in de groep voorkomen. Indien je een vorming geeft aan een nieuw samengestelde groep heeft deze groep geen informele regels, normen en rollen. Hierbij is het belangrijk om een algemeen kader mee te geven (cfr. safe(r) space) zodat er normen vastgesteld worden.

Sociale beïnvloeding is een proces dat in iedere groep voorkomt. Het is een wederkerig proces van beïnvloeding tussen de groep en de leden ervan. Hierbij zijn er twee belangrijke soorten beïnvloeding, namelijk informatie beïnvloeding (overtuigd worden door argumenten) en normatieve beïnvloeding (het groepslid confirmeert het eigen gedrag aan de meerderheid van de groep, hoewel hij/zij/hun een andere mening heeft. Dit kan voorkomen door de behoefte van aanvaarding of sympathiek over te komen) (Van Hiel & Roets, 2017). In het geval dat personen hun mening aanpassen aan die van de meerderheid is er sprake van meerderheidsbeïnvloeding. De sterkte hiervan hangt af van de groepsgrootte, de gedragenheid van de groepsnormen en het aantal personen dat afwijkt van de groepsnormen. Er is sprake van minderheidsinvloed wanneer een minderheid niet akkoord gaat met de groepsnormen. Indien deze minderheid uit meer dan één persoon bestaat is de minderheidsstem sterker en kunnen deze personen elkaar steunen.



Actie 2: Stel de vorming of workshop af op het publiek

De slaagkans van een vorming of workshop hangt af in hoeverre deze vorming of workshop de deelnemers kan aanspreken, informeren, beïnvloeden of aan het denken doet zetten. Hierdoor is het belangrijk om te weten wie je publiek is en om de vorming op hen aan te passen. Hierbij geven we enkele tips.

Tip 1: Ken je publiek

Weet aan welk publiek de vorming gegeven wordt. Afhankelijk van de organisatie van de vorming kan je verschillende acties doen om een beeld van je doelpubliek te verkrijgen.

Soort vorming	Acties
Zelfgeorganiseerde vorming	In het inschrijvingsformulier van de vorming kan je enkele vragen stellen om zo het publiek te leren kennen. Ook kan je aan de deelnemerslijst zien welke profielen deelnemen aan de vorming.
Vorming op aanvraag van externen	<p><u>Interne vorming bij een externe organisatie/groep</u></p> <p>De aanvrager van de vorming kan meer informatie geven over (1) de achtergronden en het kennisniveau van de deelnemers, (2) over de dynamiek van de groep en organisatiecultuur, (3) over het al dan niet bestaan van bepaalde discussiepunten over het thema van de vorming bij de deelnemers en (4) over de voorgaande vormen die de deelnemers reeds volgden.</p> <p><u>Externe vorming bij een externe organisatie/groep</u></p> <p>Hierbij is het moeilijker om specifieke informatie van het publiek op voorhand te verkrijgen. Wel kan de doelgroep van de vormingsaanvrager indicaties geven waarop de vormingsmedewerker zich op kan baseren. Indien er meer informatie nodig is en indien er met inschrijvingen gewerkt wordt, kan in de inschrijfformulier meer informatie gevraagd worden.</p>

Tip 2: Bevrage de noden van de deelnemers en verwerk deze in de vorming

Je kan de omkadering en inbedding van de vorming verhogen door enkele weken voor de vorming de deelnemers een taak te geven. Binnen deze taak kan je o.a. hun opinie over een thema, bepaalde zaken die ze in de workshop willen zien bevragen. De inhoud van de ingevulde taken kan je verwerken in de vorming. Bij de taak is het van belang om de juiste verwachtingen te scheppen bij de deelnemers en erbij te vermelden dat niet alles aan bod kan komen.

Tip 3: Stem je taal af op de doelgroep

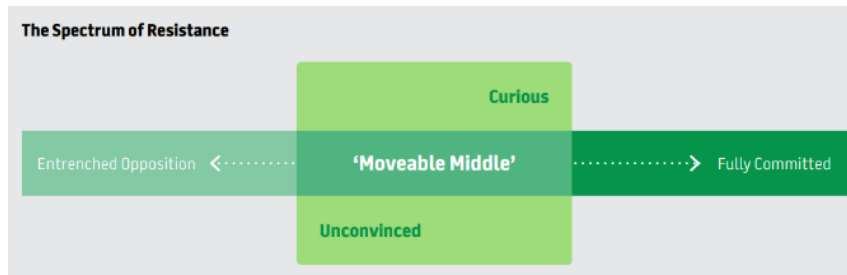
Gebruik de taal van de doelgroep in de vorming. Wanneer experts praten of schrijven over gender, feminisme, LGBTQIA+-personen en SRHR gebruiken ze vaak vakjargon. Voorgaande termen zijn niet voor iedereen even verstaanbaar. Door je taalgebruik af te stemmen op het niveau van de doelgroep, maak je dat de deelnemers de boodschap beter kunnen begrijpen en deze mogelijks zelf uitdragen.

Tip 4: Bekijk op welke doelgroep je vorming een invloed kan hebben

Bij vormen die perceptiewijzigingen willen nastreven of standpunten rond LGBTQIA+-personen, vrouwen, en seksuele en reproductieve gezondheid en rechten willen bevorderen, is het belangrijk om te kijken naar



wie je je moet richten om dat doel te bekomen. De deelnemers van de vorming kunnen ingedeeld worden op een spectrum waarbij ze fundamenteel oneens tot fundamenteel eens zijn met het thema van de vorming. Bij de uitersten van dit spectrum kan een vorming geen veranderingen opbrengen. Deze personen blijven bij hun origineel standpunt. Tussen de twee uitersten is er het moveable middle. Dit zijn personen die nieuwsgierig zijn en geen rigide standpunt of overtuiging hebben. Om verandering te bewerkstelligen is deze groep de sleutel om het doel van de vorming te behalen en meer positieve opinies ten opzichte van het onderwerp te bekomen.



(VicHealth, 2018)

Tip 5: Invalshoek bij gemotiveerde deelnemers en deelnemers die weerstand bieden

In het INAR-project (I'm Not a Racist) bekeken InterCultural Iceland et al. (2017) hoe ze de aanpak van vormen rond racisme konden afstemmen op doelgroepen. Dit om te maken dat er een positieve attitudeverandering plaatsvindt. Hierbij spitsten ze zich toe op de doelgroep van gemotiveerde deelnemers en de doelgroep van deelnemers die weerstand kunnen bieden. In onderstaande tabel kan je hun tips vinden.

Voor gemotiveerde deelnemers	Voor deelnemers die weerstand kunnen bieden
Doordachte processen die uitwerking en reflectie vereisen	Niet-nadenkende processen die vertrouwen op eenvoudige aanwijzingen, zoals het aantal argumenten die voor iets pleiten of eenvoudige positieve/negatieve associaties
Boodschappen die persoonlijk relevant zijn voor de ontvanger	Deze leerlingen zullen vaak het gevoel hebben dat de boodschap niet persoonlijk relevant is; de boodschap moet worden overgebracht door medeleerlingen of mensen van wie wordt aangenomen dat ze deskundig zijn, zodat ze de relevantie ervan inzien.
De nadruk leggen op de eigen individuele verantwoordelijkheid van deelnemers in plaats van op algemene maatschappelijke verantwoordelijkheid	Benadrukken dat niet bevooroordeeld zijn 'de norm' is voor mensen in hun eigen peergroup of een groep waarmee ze zich identificeren
Interventies waarbij deelnemers vooraf achtergrondinformatie krijgen om het leren in een context te plaatsen	Interventies die mensen in een positieve stemming brengen voordat de boodschap wordt overgebracht

(InterCultural Iceland et al., 2017)



Actie 3: Denk na over framing

Onderwerpen en verhalen kunnen op verschillende manieren geframed worden. Afhankelijk van de framing kunnen positieve, neutrale of negatieve gevoelens en connotaties gekoppeld worden aan de boodschap die je brengt. De manier van framen en de hoeveelheid nuance die je gebruikt tijdens het brengen van het verhaal, zullen een grote invloed hebben op de manier waarop de deelnemers de informatie ontvangen.

Woorden hebben een bepaalde gevoelswaarde. Daarom is het bij framing belangrijk om te bepalen welk gevoel je wil teweegbrengen bij de personen die de informatie ontvangen. Door bewust specifieke woorden en beelden te gebruiken, creëer je een bepaald gevoel bij het publiek. Dit zal deels bepalen als je steun of weerstand zal krijgen vanuit de deelnemers. Bij onderwerpen waar een taboe rond hangt is het des te belangrijk om hierbij stil te staan. Onderstaande voorbeelden geven je een beeld van hoe één woord je boodschap kan kleuren. Hierbij gebruiken we het discours rond vrijwillige zwangerschapsafbreking om de kracht van woordgebruik aan te tonen.

Vrijwillige zwangerschapsafbreking	i.p.v	Abortus
Voor abortus kiezen	i.p.v	Abortus plegen
Anti-abortus	i.p.v	Pro-life
De embryo of de foetus	i.p.v	Het ongeboren leven/kindje
Wachtperiode	i.p.v	Bedenktijd

Tips omtrent framing:

- Gebruik voorbeelden van succesverhalen en bewijs van hoe een bepaalde actie verandering kan brengen. Zorg voor een gezonde balans tussen positief en negatief bij het praten over verandering.
- Spendeer niet te veel tijd aan het ontkrachten van onjuiste argumenten, 'fake news' of stereotype denkkaders. Vertel in de plaats daarvan ware feiten en bewijs dit met argumenten.
- Probeer negatieve denkkaders niet te herhalen. Door deze te herhalen, zet je ze kracht bij. Probeer in de plaats de nadruk te leggen op een positief narratief en proactief aan de slag te gaan in de plaats van reactief.
- Start met de positieve kaders om dan over te gaan naar mogelijks negatieve. Dit zorgt ervoor dat je de mensen eerst meehebt, voor je de negatieve zaken aankaart. Indien je het omgekeerd doet, zal je sneller op weerstand stoten.

Actie 4: Weet hoe een safe(r) space op te bouwen

Een oorzaak van weerstand is 'Ineffectief onderwijzen en leren', wat het gebrek aan informatie of het hebben van foutieve informatie of vooroordelen duidt. Deze zaken kunnen leiden tot misverstanden of angst bij de deelnemers. Hierdoor is het belangrijk om een safe(r) space te creëren waarbij alle deelnemers hun mening kunnen zeggen. Zo kunnen foutieve informatie of vooroordelen naar voren komen en geplaagd worden door de vormingsgever. Ook zullen personen zich meer comfortabel voelen en minder reactief reageren wanneer ze een afwijkende mening in een veilige ruimte hun mening kunnen zeggen.

Respect is één van de kernwaardes binnen een safe(r) space. Ten eerste respect t.o.v. verschillende meningen. Binnen een safe(r) space mogen verschillende meningen op een respectvolle manier geuit worden. Toch worden discriminaties zoals seksisme, homofobie, transfobie, racisme en ageïsme niet getolereerd. Ten tweede worden gevoelens, ervaringen of standpunten van personen aanvaard. Ieder



persoon heeft een ander referentiekader en kunnen situaties anders interpreteren. Ieder gevoel en ervaring is geldig en moet gerespecteerd worden. Ten derde is het belangrijk om een veilig pedagogisch klimaat op te bouwen waarbij leren en groeien gepromoot worden en mensen niet afgestraft worden op een afwijkende visie. Om deze safe(r) space op te bouwen kan gewezen worden naar de mensenrechten, naar een intern document van de organisatie rond non-discriminatie of gedragsregels of naar regels die samen met de groep opgesteld worden.

Actie 5: Zorg voor een goede omkadering van de workshop

Naast de inhoud van een vorming is ook de omkadering een factor die meespeelt in het al dan niet ontvangen van weerstand. Hierdoor dient de vormingsgever de aanvrager van de vorming te stimuleren deze goed in te bedden. Uit de studie 'Understanding and defusing resistance to diversity' van Chrobot-Mason, Hays-Thomas en Wishik (2008) komt naar voren dat trainingen rondom diversiteit een hogere weerstand oproepen wanneer :

- De training als corrigerend of bestraffend gezien wordt;
- De deelnemers angstig of ongerust zijn over, of vijandig staan tegenover de vorming en de gevolgen ervan. Zo kan de perceptie bestaan dat de vorming bepaalde privileges in vraag zal stellen of deze zal inperken en dat niet iedereen hun mening vrij kan zeggen;
- De deelnemers een negatief effect verwachten van de vorming;
- De vorming of de omstandigheden rond de vorming onduidelijk zijn, niet goed gefaciliteerd zijn of uit passieve instructie of grote groepen bestaan;
- De organisatiecultuur niet ondersteunend is voor de vorming, of de vorming niet geïntegreerd wordt

Probeer als vormingsgever voorgaande aspecten te vermijden door de aanvrager van de vorming te stimuleren de vorming goed in te bedden in de werking van de organisatie. Daarnaast kan je voldoende informatie meegeven aan de vormingsaanvrager zodat de deelnemers op voorhand weten wat de doelstellingen van de vorming zijn. Wees strategisch bij het opstellen en het verwoorden van deze doelstellingen. Als laatste kan je tijdens de intro van de workshop aandacht besteden aan de safe(r) space en het verduidelijken van de doelstellingen.

Actie 6: Zorg voor een goede attitude

De attitude van de vormingsgever is één van de aspecten die de toon van de workshop bepaalt. Hierdoor zijn de positionering en attitude van de vormingsgever zeer belangrijk in de mogelijke creatie van weerstand en het tegengaan ervan. Hou rekening met volgende aandachtspunten;

1. Wees voorbereid. Indien je voorbereid bent, maakt dit dat je sterker in je schoenen staat.
2. Wees ontspannen. Indien je gestresseerd overkomt, heeft dit een invloed op de deelnemers en kan er een spanning ontstaan.
3. Heb een luisterende en respectvolle houding. Personen kunnen weerstand creëren indien ze zich niet gehoord voelen of hun mening insignificant verklaard wordt.
4. Stel je zo min mogelijk hiërarchisch op. Wanneer de deelnemers voelen dat de vorming top-down is, verlaagt dit de effectiviteit van de vorming.
5. Bereid jezelf voor op weerstand aangezien deze altijd voor kan komen.
6. Doe aan introspectie over het thema van de workshop. Sommige onderwerpen kunnen nauw bij het hart liggen van de workshopgever waardoor weerstand hiertegen gevoelig kan liggen voor de workshopgever. Door aan introspectie te doen kan je jezelf wapenen door te weten te komen waar je gevoeligheden liggen en hierop anticiperen.



Actie 7: Bereid voor op mogelijke weerstand

Weerstand tijdens vormingen is altijd mogelijk. Hierdoor is het opportuun om alreeds voorbereidingen te treffen. Uit ervaringen van de meewerkende organisaties aan deze toolkit kunnen we volgende groepen en thema's destilleren die een verhoogde kans op weerstand hebben:

Groepen met verhoogde kans op weerstand	Thema's met verhoogde kans op weerstand
Personen die de vorming verplicht volgen	Onderwerpen die als 'woke' bestempeld worden
Jongeren die in de invloedssfeer zijn van extreemrechtse, misogyne of anti-LGBTQIA+ personen	Genderinclusief/genderbewust taalgebruik en voornaamwoorden
Mannelijke studenten in vrouw-gedomineerde studierichtingen zoals de afstudeerrichting lichamelijke opvoeding binnen de lerarenopleiding	Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten zoals seksuele opvoeding, vrijwillige zwangerschapsafbreking en euthanasie
Personen die zich in de minderheid voelen in een omgeving	Privileges
Oudere leerkrachten	Trans en non-binaire personen en drag artiesten
Groepen waarin een meerderheid van conservatieve meningen zijn	Racisme en inclusiviteit

Ondanks deze groepen en onderwerpen meer weerstand kunnen geven, zijn er verschillende zaken die vormingsmedewerkers kunnen doen om zichzelf voor te bereiden.

- Doe onderzoek over de topics die in de vorming voorkomen. Wanneer je uit een goed geïnformeerde positie vertrekt, zal je sterker in je schoenen staan. Daarnaast zal je meer ervaringen van bepaalde doelgroepen kunnen aanhalen, je standpunt met cijfers kunnen verduidelijken en zal je desinformatie kunnen weerleggen.
- Heb kennis van nationale en internationale verdragen, verklaringen en verbintenissen rond mensenrechten. Vanuit deze kaders kan je je standpunt onderbouwen. Ook kan je bij weerstand naar deze mensenrechten verwijzen en kijken of men akkoord gaat met deze.
- Duidt de relevantie voor iedereen – wanneer personen zich betrokken voelen of er iets in zit voor zichzelf, zullen ze minder rap zich verzetten.
- Ontwikkel verschillende strategieën om weerstand te verminderen of onderwerpen op een andere manier aan te pakken.
 - Het onderwerp 'privilege' kan voor een gespannen sfeer zorgen. Soms is het makkelijker om te praten over de problemen van minderheidsgroepen en daarop verder te werken dan om te praten over de privileges van de meerderheid en hun verantwoordelijkheid hierin. Spreek daarom personen niet individueel aan over bijvoorbeeld wit zijn, maar praat over de maatschappelijke norm 'wit zijn'.
 - Over het onderwerp 'normen' kan je navragen met welke normen deelnemers uit het publiek moeilijk hebben. Een voorbeeld hiervan zijn 'voedingsnormen' voor een persoon met allergieën die als 'lastige' aanzien kan worden. Met zo'n voorbeelden kan je het gesprek openen naar andere normen en privileges in de samenleving.



- Ken de relevante bevooroordeelde of verkeerd geïnformeerde meningen of mythes over de topics in de vorming. Indien je deze kent, weet hoe je hierop kunt reageren. Uit het handboek voor trainers "I'm not a racist, but..." van het INAR Project komen volgende antwoorden op mythes rond racisme.

Mening/visie	Uitdaging
"Het is slechts een klein aantal 'racisten' dat een probleem veroorzaakt, en dat is niet onze verantwoordelijkheid, dus hoeven we niet te leren over antiracisme."	Bespreek racisme als een sociale en institutionele structuur, om aan te tonen dat het niet alleen iets is dat door een klein aantal individuen wordt gepleegd. Bespreek hoe racisme kan blijven bestaan en zelfs sterker kan worden als het niet door zoveel mogelijk mensen wordt aangevochten.
"De wet is er om mensen te beschermen tegen discriminatie; het is aan hen om actie te ondernemen - niet aan ons."	Bespreek de moeilijkheden om toegang te krijgen tot de rechter voor discriminatiezaken in jouw land. Vraag hen om na te denken over de persoon die discriminatie ervaart, en om te overwegen dat het beter zou zijn voor hen om die ervaring helemaal niet te hebben.
"Sommige mensen zijn gewoon te gevoelig, ze denken dat alles wat hen overkomt door racisme komt, terwijl dat waarschijnlijk niet zo is."	Bespreek het feit dat studies hebben aangetoond dat etnische minderheden veel vaker respectloos worden behandeld dan etnische meerderheden.
"Ze kiezen ervoor om niet te integreren in onze samenleving, dus het is hun eigen schuld als ze anders behandeld worden."	Bespreek met de groep wat integratie betekent en wat iemand zou moeten doen om als 'geïntegreerd' te worden beschouwd.
"Je baan hangt af van het bestaan van racisme, dus je zult alles zeggen om te bewijzen dat het bestaat."	Geef statistieken over raciale ongelijkheid in je land en benadruk de ervaringen van etnische minderheden die met racisme te maken hebben; dit kan helpen om empathie te creëren.

(InterCultural Iceland et al., 2017)

Actie 8: Implementeer veiligheidsprocedures in de organisatie voor de vormingsmedewerkers

Het welzijn en veiligheid van werknemers zijn vitaal om hun werk op een goede manier te kunnen uitvoeren. Hierdoor is het aangeraden om binnen de organisatie enkele regels, voorzieningen of een actieplan te implementeren om het welzijn en veiligheid van de werknemers te behouden. Dit kan zich uiten in:

- Zorg voor een vangnet voor de vormingsmedewerkers. Dit kan aan de hand van een supervisiegroep waarbij ervaringen besproken kunnen worden of a.d.h.v. een intern vertrouwenspersoon.
- Voor een vorming die aangevraagd is door een externe organisatie maak je afspraken rond de vorming met de contactpersoon. Wanneer er weerstand tijdens de vorming voorkomt, kan de aanvrager van de vorming tussenkomen.
- Stel een safe(r) space op bij iedere vorming en maak afspraken met de deelnemers van de vorming. Bij het ontstaan van weerstand kan de vormingsgever verwijzen naar deze afspraken.
- Na een vorming met blootstelling van weerstand krijgt de vormingsmedewerker een bepaalde tijd vrij om tot rust te komen en te kunnen reflecteren.
- Maak de maatregelen rond de veiligheidsprocedures bekend binnen je organisatie.



Tijdens de vorming

Acties gedurende de vorming

Acties

Zorg voor een goede introductie en bevestig de verwachtingen	Creëer een safe(r) space met mogelijkheden tot inspraak	Houding vormingsmedewerker
Zorg voor een goede communicatie	Duid de relevantie van het thema	

Zorg voor een goede introductie en bevestig de verwachtingen van de deelnemers

- 1) Begroet de deelnemers en laat hen zichzelf kort voorstellen.
- 2) Bouw een goede verstandhouding op met de deelnemers.
- 3) Bevestig de verwachtingen van de deelnemers en stel deze bij.

Creëer een safe(r) space met mogelijkheden tot inspraak

- 1) Bouw een safe(r) space op. Dit kan aan de hand van de mensenrechten, een intern document omtrent non-discriminatie of zelf vooropgestelde regels vanuit de deelnemers. Visualiseer de gemaakte afspraken rond de safe(r) space, zo herinneren de deelnemers deze afspraken.
- 2) Geef de deelnemers de mogelijkheid om feedback te geven op regelmatige tijdstippen. Als je ruimte geeft voor constructieve feedback is er minder kans op plotse uitingen van kritiek.
- 3) Zorg voor een parkeerplaats van ideeën of discussies. Deze parkeerplaats kan je gebruiken wanneer een discussie uit de hand dreigt te lopen, te lang duurt of niet relevant is voor het doel van de vorming. Na de vorming kunnen de deelnemers deze discussies of ideeën met de vormingsgever bespreken. Dit zorgt dat je een discussie of uitwisseling van ideeën uitstelt i.p.v. afsluit.
- 4) Verwijs naar de gemaakte afspraken binnen de safe(r) space, wanneer een deelnemer zich er niet aan houdt.

Houding vormingsmedewerker

- 1) Luister naar de deelnemers met een open visie en erken hun gevoelens, ervaringen en standpunten.
- 2) Bevestig de mening van de deelnemers. Indien veel van hun meningen overeenkomen met de visie binnen de workshop kan deze versterkt worden.
- 3) Identificeer de bondgenoten en de personen die potentieel weerstand kunnen geven.

Zorg voor een goede communicatie

- 1) Zorg voor verbindende communicatie.
- 2) Gebruik duidelijke en toegankelijke taal.
- 3) Zorg dat alles duidelijk is voor iedereen. Zo kunnen er geen misinformatie of misverstanden ontstaan.

Duid de relevantie van het thema

- 1) Gebruik verhalen van echt personen om je standpunt te staven.
- 2) Duid de relevantie van het onderwerp voor iedereen. Dit zorgt dat de deelnemers zich betrokken kunnen voelen of het onderwerp bekijken vanuit hun eigenbelang. Zo zullen de deelnemers zich minder rap verzetten.



- 3) Verwijs naar wetten, decreten, ordonnanties en nationale en internationale verbintenissen en verdragen. Zo onderbouw je je standpunt.
- 4) Topics die in de actualiteit voorkomen kunnen een goed aanknopingspunt zijn om een gesprek te openen of de relevantie te duiden.

Wanneer in contact met weerstand

Weerstand krijgen op een vorming of de boodschap die je wilt overbrengen is een gegeven dat vormingsmedewerkers liever vermijden. Deze weerstand kan namelijk de groepsdynamiek tijdens de vorming veranderen. Hierbij is het belangrijk dat de vormingsmedewerker op een adequate en respectvolle manier handelt. Hierbij geven we twee modellen om met weerstand om te gaan, namelijk hoe de-escalerend te werken en hoe te reageren op haatspraak. Als laatste geven we ook bepaalde reactiemogelijkheden mee per soort weerstand.

Model 1: stappen om de-escalerend te handelen

Stappen om de-escalerend te werken bij weerstand

Stap 1	Zorg dat je kalm blijft. Weerstand kan onze eigen gevoelens uitlokken, wat het verzet kan blijven aanwakkeren.
Stap 2	Herhaal de vraag of opmerking van de deelnemers en bevestig dat je het gehoord hebt. Zo geef je jezelf de tijd om na te denken en je emoties onder controle te houden. Ook kan door deze actie de deelnemer zich erkend voelen in hun gevoelens.
Stap 3	Laat de deelnemer hun bezorgdheid verduidelijken, zo kan je de situatie beoordelen en de reden van de weerstand achterhalen. Geef de deelnemer een tijdslimiet (bvb. twee minuten) voor de verduidelijking. Dit zorgt dat je het halen van het doel van de vorming niet in gevaar brengt
Stap 4	<p>In deze stap wordt een antwoord geformuleerd op de vraag of opmerking van de deelnemer. Dit kan gebeuren door de vormingsgever of door de groep via een groepsdiscussie.</p> <p>Antwoord door de vormingsgever: Geef een antwoord op de vraag of opmerking van de deelnemer. Doe dit op een duidelijke, beknopte en respectvolle manier. Daarnaast kan je je antwoorden ondersteunen met bewijzen indien nodig.</p> <p>Antwoord door de groep: De vormingsgever vraagt aan de andere leden binnen de groep hoe zij tegenover de vraag of opmerking van de deelnemer staan. Hieruit volgt een groepsdiscussie die gebruikt kan worden om het standpunt van de deelnemer te veranderen of in te laten zien dat er andere meningen zijn. Indien de vormingsgever een respectvolle groepsdiscussie niet kan garanderen of er te veel polarisatie binnen de groep is, kiest de vormingsgever beter om zelf een antwoord op de vraag of opmerking te formuleren.</p>
Stap 5	Nodig de deelnemer uit om hun bezorgdheid buiten de sessie verder te bespreken. Indien de weerstand blijft kan je de deelnemer aanbieden om de sessie te verlaten of samen één op één te praten. Ook kan je een time-out inlassen om af te koelen, adem te halen of na te denken hoe de vorming verder zal verlopen.

(Stappenplan geïnspireerd op Flood et al. (2021) en Deathe & Rich (2015))



Model 2: Stappen om te reageren op haatspraak

Stappen om te reageren op haatspraak

Stap 1: WIE EN WAT	Bepaal naar wie je je boodschap wil richten en wat je wil overbrengen. Je kan je richten op de persoon naar wie de haatspraak gericht werd (doelwit), de persoon die de haatspraak geuit heeft (boodschapper) of naar de anderen die getuige waren van de uiting van haatspraak (omstaanders).
Stap 2: TIJD	Probeer in te schatten hoeveel tijd je vrij kan maken om je bezig te houden met het voorval. Dit kan gaan over fysieke tijd, maar ook over de mentale ruimte die je zelf hebt. Bij weinig tijd is het belangrijk om grenzen te stellen, bij veel tijd is het mogelijk om in dialoog te gaan. De strategieën (hieronder besproken) zullen gekozen worden afhankelijk van de tijd die je hebt.
Stap 3: FOCUS	Kies waarop je je focus zal leggen. Zal je je richten op de haatboodschap zelf, de onderliggende behoefte achter de haatboodschap, of het onderdrukkend verhaal achter de onderliggende behoefte? We kunnen dit voorstellen als een ijsberg, waarbij de haatboodschap slechts het topje ervan is. Hoe diep wil je graven?
Stap 4: STRATEGIE	Selecteer een strategie die past bij de bovenstaande keuzes die je gemaakt hebt. Je kan kiezen tussen 6 verschillende strategieën, die vaak in combinatie gebruikt kunnen worden. <ol style="list-style-type: none">1. Weerleggen: staaf wat je zegt met voldoende feiten uit onderzoek2. Alternatief: verleg de focus, leidt het gesprek weg van de haatspraak3. negeren: indirect duidelijk maken dat het gedrag ongepast is, er niet op ingaan4. Dialoog: in gesprek gaan en zoeken naar verbinding, kijken wat erachter zit5. Grenzen stellen: teruggrijpen op de op voorhand gemaakte afspraken6. Melden: aangeven van haatspraak aan de bevoegde persoon of instantie
Stap 5: TOON	De toon waarmee je iets zegt kleurt je boodschap. Je kan haatspraak op verschillende manieren benaderen. <ol style="list-style-type: none">1. Humor: gebruik enkel humor als dit eigen is aan jou, wees hier voorzichtig mee2. Feitelijk: gebruik feiten om te kaderen waarom iets niet oké is3. Positief: ga op zoek naar 'wat dan wel'4. Emotioneel: geef aan wat jou raakt of kwetst

(Mediawijs, 2022)

Tips:

- Er is geen vaste oplossing, deze zal afhankelijk zijn van alle verschillende factoren op dat moment en van jou als persoon. Het is normaal dat jouw aanpak niet dezelfde zal zijn als die van je collega.
- Blijf trouw aan jezelf. Geef toe wanneer je geen mentale ruimte hebt en kies dan een passende methode die goed is voor jou. Gebruik geen humor als dit niet natuurlijk is voor jou.
- Reageren op haatspraak is een én-én verhaal. Je kan meerdere zaken combineren die voor jou goed voelen om tot een oplossing te komen.

Meer informatie over het stappenplan om te reageren op haatspraak kan je vinden op de website van [Mediawijs](#).



Reactiemogelijkheden bij soorten weerstand

<u>Soort weerstand</u>	<u>Gewenste doel</u>	<u>Reactiemogelijkheden</u>
Ontkenning	Herkenning, erkenning en acceptatie	Onderbouw wat je vertelt met kwalitatief en/of kwantitatief empirisch bewijs (statistieken, casestudies, onderzoek, citaten, ...)
Weigering van verantwoordelijkheid	Bevestiging en toegeving	Benadruk het belang van het accepteren van verantwoordelijkheid. Bevraag de positie van personen binnen een bepaald probleem om zelfreflectie te bevorderen.
Passiviteit	Prioritering van het probleem en actie ondernemen	Neem stappen om barrières die actie tegenhouden te identificeren en te verminderen. Reik bewijs, best practices, beleid en alternatieve middelen aan om actie te ondernemen.
Passieve verzoening	Prioritering van het probleem en engagement	Versterk degenen die pleiten voor verandering.
Toe-eigening	Transparantie verzekeren en implementatie ondersteunen	Stel vragen om de intenties van de persoon zichtbaar te maken. Bevraag de discrepantie tussen wat de persoon zegt en wat die effectief doet.
Coöptatie	Positieve dialoog, verantwoording en bouwen aan solidariteit	Ontwapen tegenstrijdige gedragingen en steek energie in gemeenschappelijke doelen en dialoog. Verzeker dat de stemmen van de mensen die de impact van het probleem het meest voelen, het luidste klinken. Breng bewijs aan dat je standpunt onderbouwt.
Repressie	Acceptatie	Benadrukken van het belang van het veranderingsinitiatief. De relevantie ervan duiden. De voordelen ervan in de verf zetten.
Verzet	Veiligheid en zekerheid	Ga niet in discussie met agressieve tegenstanders, want dit kan leiden tot geweld. Creëer ruimte waar individuen en collectieven die weerstand vertonen niet versterkt worden. Focus het gesprek opnieuw rond de originele doelen van de vorming.
Verschuiven naar externe realiteiten	Terugkeren naar het verhaal/doel	Probeer de richting van het gesprek terug in handen te nemen en keer terug naar de kern. Indien nodig kan je hiervoor verwijzen naar de op voorhand gemaakte afspraken. Indien je feiten kan aanbrengen die de argumenten kunnen weerleggen, kan dit.



Bedrog	Eerlijkheid	Probeer de focus van het gesprek terug te sturen naar de kern van de vorming. Indien nodig kan je hiervoor verwijzen naar de op voorhand gemaakte afspraken. Indien je feiten kan aanbrengen die de argumenten kunnen weerleggen, kan dit. Je kan ook vragen de kwestie te nuanceren door vragen te stellen. Bedrog is moeilijk vol te houden wanneer vragen gesteld worden.
Verdelen/polariseren	Verbondenheid	Faciliteer een respectvol dialoog tussen verschillende sprekers. Zoek naar gelijkenissen en gemeenschappelijke grond. Wijs erop dat, ondanks de verschillen, jullie een gemeenschappelijk doel hebben (vb. het vormen van de vorming).
In diskrediet brengen	Respectvolle houding t.a.v. elkaar, waarheidsgetrouw spreken	Stel je grens wanneer het gaat om een persoonlijke aanval naar jezelf of een deelnemer toe. Verwijs hiervoor indien nodig naar de gemaakte afspraken. Indien de safe space bewaard kan worden, kunnen de leugens onderuitgehaald worden met onderbouwde argumentatie en feiten.
Vernietigen	Veiligheid bewaren en respectvol omgaan met elkaar	Stel je grens wanneer iemand vernietigend reageert of handelt. Verwijs naar de afspraken die op voorhand gemaakt werden. Indien het gedrag herhaaldelijk gesteld wordt, kan je de persoon vragen om de vorming te verlaten. Achteraf kan je individueel in dialoog gaan met de persoon die dit gedrag stelde.

(Geïnspireerd op Our Watch, 2022; Our Watch & Respect Victoria, 2022, Safe and Equal, z.d.)

Casussen van vormingsmedewerkers

In kader van deze tool organiseerden we een samenkomst voor vormingsmedewerkers. Dit om in dialoog te gaan over hun ervaringen met weerstand. De praktijkkennis die gedeeld werd tijdens de samenkomst is relevante informatie om op te nemen in deze tool. Onderstaande casussen zijn ervaringen en reflecties op ervaringen die gedeeld werden door de aanwezige vormingsmedewerkers. Gezien dit ervaringen zijn uit de praktijk van de aanwezige vormingsmedewerkers, zijn deze niet volledig representatief. Het biedt een illustratie van de praktijk.

Casus 1 – Vrouwen en mannen moeten in aparte groepen tijdens lichamelijke opvoeding

Aan de hogeschool krijgen de studenten in de opleiding secundair onderwijs – sport een workshop over genderbewust lesgeven. In deze workshop komt de tip voor om de groep meisjes en jongens niet op te delen in twee groepen tijdens de lessen lichamelijke opvoeding. Op deze tip kwamen reacties van de deelnemers dat workshopgever Nona het belang van biologie ontken, dat in competitiesport vrouwen en mannen gesegregeerd zijn in vrouwencompetitie en mannencompetitie, en dat mannen sterker zijn dan vrouwen. Hierop reageerde Nona dat de prestaties van de leerlingen tijdens de lessen lichamelijke opvoeding van belang zijn en niet de genderidentiteit of sekse van de persoon. Sommige vrouwen kunnen beter in een sport zijn dan sommige mannen, waardoor de opdeling in verschillende groepen op basis van genderidentiteit of sekse niet opportuun is. Daarnaast is het voor de leerlingen meer motiverend dat de leerkracht kijkt naar individuele vooruitgang in plaats van hoeveel kracht deze persoon heeft.



Casus 2 – Hoofddoekenverbod in onderwijs

Sofia gaf een vorming aan een zorgopleiding van een hogeschool. Tijdens de vorming haalde een deelnemer het hoofddoekenverbod binnen de opleiding aan. De deelnemer ging akkoord met het verbod aangezien dit in het bestuursakkoord van de instelling staat. Op deze stelling pikte Sofia in en vroeg hoe vaststaand het bestuursakkoord is en hoe democratisch het tot stand is gekomen. Daarnaast contextualiseerde Sofia het hoofddoekenverbod binnen een breder maatschappelijk kader. In onze maatschappij zijn veel beroepen binnen de zorg knelpuntberoepen. Waarom zouden we mensen tegenhouden die willen werken in de zorg, maar op het obstakel van het hoofddoekverbod stuiten? Sofia ging met de deelnemers op zoek naar een gemeenschappelijk doel en kwam uit op het verkrijgen van meer studenten binnen de zorgopleiding. Om dit doel te bereiken keken ze naar oplossingen op micro, meso en macroniveau. Hierbij trachtte Sofia de deelnemers een reflex aan te wakkeren om beleidsmatig na te denken over hoe het komt dat te weinig studenten voor bepaalde richtingen kiezen.

Casus 3 – Ondanks een handicap worden wij niet gediscrimineerd

Tijdens een vorming besprak Sasha de intersectie tussen gender en gezondheid, en de discriminaties die deze personen meemaken. Hierbij reageerde een deelnemer en zei dat haar man een handicap heeft, dat ze niet gediscrimineerd worden en dat zij niet op de barricades gaat staan om hun situatie aan te kaarten. Hierop antwoordde Sasha dat de inhoud van de vorming niet over een individuele situatie gaat, maar over maatschappelijke tendensen. Sasha haalde cijfers boven om de deelnemer weg te halen van de eigen ervaring en terug na te denken op meta-niveau.

Casus 4 – Waarom heb je voor die keuze gekozen?

Tijdens een vorming over intersekse personen vertelde een moeder dat haar kind geboren was met intersekse kenmerken. Bij de geboorte had ze op advies van de dokter gekozen om een geslachtsoperatie te laten uitvoeren op haar kind. Hierop reageerde een andere deelnemer dat de moeder haar kind gefolterd heeft aangezien ze het kind heeft laten opereren. Tom, vormingsmedewerker, reageerde op dit voorval en contextualiseerde de situatie van de moeder en hoe de zorg in die tijd tegenover geslachtsoperaties stond. Hierbij werd een gesprek aangeknoopt hoe er betere zorg aangeboden kan worden.

Casus 5 – Jullie gebruiken labels in de vorming wat tegen jullie eigen visie ingaat!

Tijdens een workshop over LGBTQIA+-thema's gaf een deelnemer volgende opmerking "Je gebruikt hier allemaal labels om verschillende seksualiteiten te benoemen!". Hierop antwoordde vormingsmedewerker Yara dat er inderdaad door het gebruik van labels een inconsistentie is in de vorming. De organisatie van de vormingsmedewerker wil dat personen geen labels meer moeten gebruiken om zichzelf te identificeren. Doordat we in een ongelijke samenleving leven, hebben we taal nodig om te kunnen zijn wie je bent. Hiervoor zijn labels nodig. Ook kunnen we met labels de ongelijkheid aantonen en erover praten. Zonder labels is er de mogelijkheid dat de ongelijkheden onzichtbaar worden.

Casus 6 – Mag ik niets meer zeggen?

Miriam geeft een vorming over LGBTQIA+-thema's aan de baliemedewerkers van een welzijnsorganisatie. Doordat de balie bemand wordt door vrijwilligers, is dit ook de doelgroep waaraan de vorming gegeven wordt. De workshop verliep vlot en Miriam gaf op einde enkele tips. Eén van deze tips was om personen niet te begroeten met mevrouw of meneer. Lou, een deelnemer, stond recht, zei "Mag ik hier eigenlijk niks meer zeggen" en sloeg ondertussen met haar hand op de tafel.

Op voorgaande reactie antwoordde Miriam dat ze begrijpt dat de boodschap lastig kan zijn om te begrijpen en toe te passen. De tip moeten de deelnemers niet letterlijk nemen. Het is de bedoeling dat de deelnemers dit in het achterhoofd houden, zeker wanneer ze niet zeker zijn als iemand zich identificeert als vrouwen of man. In zo'n situatie is het beter om meneer of mevrouw weg te laten. Dit wil niet zeggen dat het niet meer



mag gebruikt worden. In 95% van de gevallen ben je juist wanneer je iemand met 'mevrouw' of 'meneer' aanspreekt, maar bij andere gevallen kan je het weglaten.

Casus 7 – Ik mag mijn ongezouten mening uiten

Tijdens een vorming over SOGIESC¹ aan hulpverleners legde vormingsmedewerker Noa het concept genderexpressie uit. Een deelnemer zei: "Sommigen kleden zich hier als een janet. Ik stoer mij hieraan. Ik mag dat toch zeggen?" Tijdens de vorming had Noa hier niet op gereageerd, maar na reflectie zou hij uit één van volgende opties kiezen als antwoord:

- 1) De vormingsmedewerker spreekt over het doel van de organisatie en de rol van die persoon in de organisatie. Hierbij toont Noa dat de uitspraken niet passen binnen de organisatiecontext. Ook kan zo'n opmerking gekoppeld worden aan de antidiscriminatiewet en het aanzetten tot haat.
- 2) De vormingsmedewerker duidt dat de deelnemer mag vinden en zeggen dat sommige personen zich als een janet kleden. Wel moet de deelnemer de gevolgen van de uitspraken accepteren. Hierbij kunnen andere personen de deelnemer gemeen vinden en mogen ze dit ook uiten. Hierdoor houdt de deelnemer de mening best voor zich.
- 3) Vormingsmedewerkers mogen soms wat harder zijn en een antwoorden bieden als "Het doet er niet toe wat jij oké vindt. De wetgeving is duidelijk en zegt..." en 'Je mag je mening zeggen, maar de consequenties zijn...'
- 4) Samen met de deelnemers kan de vormingsmedewerker zoeken naar gemeenschappelijke doelen bij het vraagstuk 'Wat willen we wel of niet aan elkaar zeggen als we inclusief willen zijn?'

Casus 8 – Gebaar kokhalzen

Tijdens een vorming werd een fragment over transgender personen getoond. Wanneer een trans vrouw in beeld kwam, gebaard de deelnemer te kokhalzen. De vormingsmedewerker, Isa, had op het moment zelf niet gereageerd aangezien het merendeel van de deelnemers het gebaar niet gezien hadden. Achteraf reflecteerde Isa over het incident en zou bij het herhalen van zo'n beweging het volgende doen;

- 1) De vormingsgever kan kiezen geen aandacht aan dit gebaar te besteden.
- 2) De vormingsmedewerker reageert en bespreekt dit voorval. Hierbij kan men vragen waarvan de reactie komt.

Casus 9 – Kanaliseren van tussenkomsten

Jasmine gaf een vorming aan huisartsen. Zij onderbraken Jasmine op regelmatige basis om aan te vullen met hun expertise rond het onderwerp. Ook gaf iemand aan het begin van de vorming de reactie dat dit thema constant door hun strot geramd wordt. Anderen reageerden hierop door te zeggen dat het niet oké is dat een huisarts zo reageert.

Op deze casus gaven enkele vormingsmedewerkers tips:

- 1) Aan het begin van de vorming kan een stellingenspel gedaan worden waarbij de leden van de groep zich positioneren van eens naar oneens en hun mening kunnen uitdrukken. Aan de hand van dit spel kan de vormingsmedewerker zien hoe de groep verdeeld is. Deze methodiek werkt vooral goed bij grote groepen. Ook hoe meer open de stelling is, hoe sneller de deelnemers mee zijn in het verhaal van de vorming. Daarnaast krijgen de deelnemers een kans om hun stem te laten horen, waardoor de medestanders van het thema dit daarna ook sneller opnieuw zullen doen.
- 2) In de vorming kan met casussen gewerkt worden. De deelnemers dienen deze casussen te bespreken in kleine groepen en erna volgt een terugkoppeling naar de grote groep. Zo krijgt de stille

¹ Afkorting voor seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken



minderheid in het publiek ook de kans om hun stem te laten horen. Daarnaast is er minder kans dat er grote weerstand tijdens de vorming voorkomt aangezien de deelnemers al een kans hebben gehad om te spreken.

- 3) De vormingsmedewerker kan een container inbouwen. Door deze container kunnen discussies uitgesteld worden tot na de vorming.



Na de vorming

Actie 1: Zorg voor het welzijn van de vormingsmedewerker

Het welzijn van de vormingsgever is cruciaal. Hierdoor moet de organisatie dit in de gaten houden en organisatiestructuren creëren om dit welzijn te verhogen. Hierbij kunnen volgende acties ondernomen worden:

1. Zorg dat de vormingsmedewerker tijd krijgt om tot rust te komen en te kunnen reflecteren.
2. Zorg voor een vertrouwenspersoon waarnaar de vormingsmedewerker naartoe kan indien nodig.
3. Maak de vormingsmedewerker bewust van de beschikbare interne en externe ondersteuning.
4. Vier de kleine en grote overwinningen die tijdens de workshop plaatsvonden.
5. Zorg voor connectie en gemeenschap binnen de organisatie.

Actie 2: Houdt de ervaringen met weerstand bij

Capteer en beschrijf de weerstand die de vormingsmedewerker heeft ervaren en hoe de vormingsmedewerker hierop heeft gereageerd. Na het ervaren van weerstand kunnen personen hierover blijven tobben en nadenken wat een meer gepaste reactie zou kunnen geweest zijn. Deze kan ook gecapteerd en beschreven worden. Hou voorgaande zaken bij in een database en deel deze met alle vormingsmedewerkers binnen de organisatie. Door het delen hiervan kunnen verschillende medewerkers hun eigen ervaringen vergelijken met degene van anderen of inspiratie opdoen om antwoorden op mogelijke toekomstige weerstand voor te bereiden.

Actie 3: Herwerk de vorming

Door het geven van een vorming kunnen bepaalde werkpunten ervan naar boven komen. Ook kan de vormingsmedewerker aanvoelen welke onderdelen weerstand kunnen teweegbrengen. Na de vorming kan aan de hand van deze ervaringen of observaties onderdelen van de vorming herwerkt worden om de kans op weerstand te verminderen.



Bronnen

Chrobot-Mason, D., Hays-Thomas, R., & Wishik, H. (2008). Understanding and defusing resistance to diversity training and learning. In K. M. Thomas (Ed.), *Diversity Resistance in Organizations* (pp. 23–54). Taylor & Francis Group.

Deathe, L., & Rich, S. (2015). Speaking publicly about preventing men's violence against women: Curly questions and language considerations. *Women's Health West*. https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2016/01/Speaking-on-PVAW-Resource_KH_WEB.pdf

Dewitte, D. (2019, 27 februari). 12 Psychologische Denkfouten die verhinderen dat we rationeel blijven. *Business AM*. <https://businessam.be/denkfouten-rationeel-exp-195925/>

Equal Opportunity Commission of South Australia. (2020). Final Report: Change in perceptions, experiences and practices that support gender equality and cultural change in SAPOL. <https://www.equalopportunity.sa.gov.au/documents/reviews/Final-Report-Change-in-perceptions.-experiences-and-practices.pdf>

European Commission, International Training Centre, UN Women, & Learn4Dev. (2016). Resistance against gender equality: How to deal with it? https://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/BB2.pdf

Exposure. (z.d.). 11 Psychologische Denkfouten die mensen maken. <https://exposure.be/blog/11-psychologische-denkfouten-die-mensen-maken/>

Flood, M., Dragiewicz, M., & Pease, B. (2020). Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, 56(3), 393–408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>

Flood, M., O'Donnell, J., Brewin, B., & Myers, B. (2021). Engaging Men: Reducing Resistance and Building Support. : Eastern Health, Eastern Domestic Violence Service (EDVOS), en Queensland University of Technology (QUT). https://www.easternhealth.org.au/images/Engaging_Men-Reducing_Resistance_and_Building_Support_final.pdf

InterCultural Iceland, Chancengleich in Europa e.V., Coalition for Racial Equality and Rights, & Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea. (2017). "I'm not a racist, but. . ." : Planning and delivering anti-racist training. <https://inar.is/wp-content/uploads/2017/08/INAR-Handbook-X-English.pdf>

Mediawijs. (2022, 16 maart). Reageren op haatspraak: 5 keuzes die je kan maken. <https://www.mediawijs.be/nl/artikels/reageren-op-haatspraak-5-keuzes>

Our Watch. (2022). Understanding, monitoring and responding to resistance and backlash. *Respect Victoria and Our Watch*. <https://www.respectvictoria.vic.gov.au/sites/default/files/documents/202208/Understanding%20Monitoring%20and%20Responding%20to%20Resistance%20and%20Backlash%20-%20Respect%20Victoria%20%281%29.pdf>

Our Watch & Respect Victoria. (2022). Framework for Identifying and Addressing Resistance & Backlash. In *Respect Victoria*. https://www.respectvictoria.vic.gov.au/sites/default/files/documents/202208/Tool%20for%20Identifying%20and%20Addressing%20Resistance%20and%20Backlash%20%281%29_0.PDF

Public Interest Research Center & ILGA-Europe. (2017). Framing Equality Toolkit (ISBN 978-0-9503648-1-0). Public Interest Research Center en ILGA-Europe. <https://publicinterest.org.uk/FramingEqualityToolkit.pdf>



Rutgers. (2020). Working on SRHR in Times of Opposition: Facilitator's Guide. In Rutgers. https://rutgers.international/wp-content/uploads/2022/11/Working-on-SRHR-in-time-of-Opposition_ENG-1.pdf

Safe and Equal. (z.d.). Talking about change: How to navigate resistance to gender equality. In Safe and Equal. https://safeandequal.org.au/wp-content/uploads/TalkingAboutChange_UnpackingResistance.pdf

Van Hiel, A., & Roets, A. (2017). Sociale Psychologie (2de editie). Academia Press.

VicHealth. (2018). (En)countering resistance Strategies to respond to resistance to gender equality initiatives. In VicHealth. <https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/Encountering-Resistance-Gender-Equality.pdf>

VicHealth. (2020). Framing masculinity: Message guide. In VicHealth. <https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/VicHealth-Framing-masculinity-message-guide-2020.pdf>

weten.site. (z.d.). *Cognitieve bias: denkfouten die iedereen maakt.* <https://weten.site/cognitieve-bias-denkfouten-die-iedereen-maakt/>