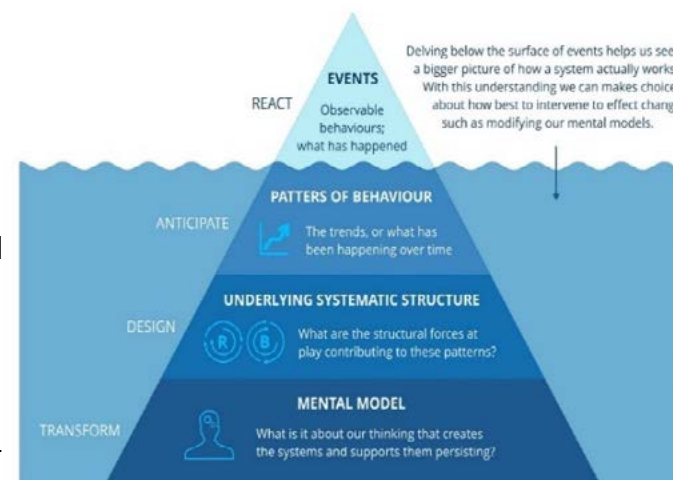




Dekolonisatie van ontwikkelingssamenwerking

Deel III - De toekomst is nu: uitvoerbare routes naar een gedekoloniseerde ontwikkelingssector

Ter afsluiting van de trilogie over de dekolonisatie van ontwikkelingssamenwerking wordt in deze derde 'future brief' een toekomstgericht perspectief gehanteerd om uitvoerbare routes te verkennen die leiden naar een gedekoloniseerde sector. Voortbouwend op het 'ijsbergmodel' dat in de tweede 'future brief' werd gebruikt, wordt aangetoond dat we een tweeledige aanpak nodig hebben om de koloniale overblijfselen aan te pakken in: 1) dominante denkwijzen, attitudes en waarden die de "diepe structuren" van ontwikkelingssamenwerking vormen; en 2) zichtbare gedragingen, praktijken en beleidsmaatregelen, die zich aan de top van de ijsberg bevinden. We zoomen eerst in op de 'diepe structuren', om organisaties en praktijkmedewerkers een startpunt te bieden voor een reflexieve reis om denkwijzen, attitudes en waarden te dekoloniseren. Het tweede deel richt zich op vier dimensies van ontwikkelingssamenwerking: 1) communicatie, 2) mobilisatie van middelen en subsidieverlening, 3) planning, monitoren, evaluatie en leren (PMEL), en 4) diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie, om inspirerende voorbeelden van dekoloniale initiatieven te geven en goede praktijken te destilleren. Door specifieke initiatieven te bespreken, hopen we eerder te inspireren tot actie dan een definitieve 'how to' gids te geven, aangezien elke praktijkmedewerker en organisatie uiteindelijk zijn eigen unieke route naar dekolonisatie zal hebben.



Deel I: Reflexiviteit en intentionaliteit: aanpakken van koloniale denkwijzen, attitudes en waarden

Zoals in de vorige twee ‘future briefs’ is besproken, heeft het koloniale project de ‘diepe structuren’ van de ontwikkelingssamenwerking gevormd en de gedachten van alle internationale ontwikkelingsactoren beïnvloed.¹ Een krachtige dekolonisatieaanpak moet dus gericht zijn op een mentaliteitsverandering in de hele sector, die ook het effect en het succes van aanvullende beleidsmaatregelen en initiatieven zal vergroten.² Hoewel het daadwerkelijk dekoloniseren van denkwijzen een langdurig proces is, zijn er verschillende stappen die internationale ontwikkelingsactoren en -organisaties makkelijk kunnen nemen om deze reis te starten.

Begin bij jezelf — Om de koloniale overblijfselen en het diepgewortelde racisme aan te pakken die de ‘diepe structuren’ van de sector vormen, kunnen wij, als ontwikkelingsactoren, beginnen met het erkennen van onze mogelijke bijdrage aan impliciete raciale vooroordelen en met nagaan hoe dergelijke vooroordelen onze gedachten, gevoelens en gedragingen beïnvloeden.³ Daarnaast is het belangrijk na te denken over verschillende aspecten van onze identiteit, zoals ras, geslacht, sociaaleconomische status en opleidingsniveau, om ons bewust te worden van de privileges

Doe een test

Onze vooroordelen zijn vaak onbewust en impliciet. Project *Implicit* wil het publiek voorlichten over vooroordelen en een “virtueel laboratorium” bieden voor het verzamelen van gegevens op het internet. U kunt uw eigen vooroordelen ontdekken door een snelle [test](#) te doen!

● [Implicit Bias - how it affects us and how we push through](#) | [Melanie Funchess | TEDxFlourCity](#) (Impliciete vooroordelen – hoe deze ons beïnvloeden en hoe we ze doorbreken);

● [Dekoloniseren. Nu! Praktische inspiratiegids voor rechtvaardige internationale samenwerking. Toekomstwerf Dekoloniseren; INGOs can help dismantle development's ‘white gaze’](#), [PopWorks Africa founder says, Devex](#) (INGO's kunnen helpen de ‘witte blik’ van ontwikkeling te ontmantelen, zegt PopWorks Africa-oprichter)

Een veiligere ruimte bevorderen

Een productief gesprek over ras en racisme in ontwikkelingssamenwerking vereist het creëren van een veilige ruimte, gekenmerkt door respect, eerlijkheid en openheid. Overweeg uw organisatie een dergelijk gesprek te voeren?

Overweeg dan de [LARA-methode \(Listen, Affirm, Respond, Ask questions\)](#) te gebruiken om een veilige ruimte te creëren.

● [How to be anti-racist in aid, a conversation about racism in the aid sector, Aid Re-Imagined](#). (Hoe antiracistisch te zijn in hulpverlening, een gesprek over racisme in de hulpsector).

die deze ons verlenen.⁴ Hoewel het nadenken over de eigen vooroordelen en privileges ongetwijfeld een ongemakkelijk proces zal zijn, kan het ook nieuwe mogelijkheden creëren voor individuen om bestaande factoren te identificeren die systemische ongelijkheid voeden, en om actie te ondernemen tegen onderdrukkende structuren.⁵

Wees comfortabel met ongemakkelijk zijn

Het aanpakken van koloniale denkwijzen is niet alleen een individuele taak, maar ook een verantwoordelijkheid van ontwikkelingsorganisaties. Met name directeuren en managers moeten in de agenda's van hun personeel ruimte maken voor zinvolle gesprekken over de gevolgen van het kolonialisme met betrekking tot ontwikkelingssamenwerking, ras en racisme. Hoewel reflexieve gesprekken ongetwijfeld een grote uitdaging vormen, moeten ontwikkelingsorganisaties en praktijkmedewerkers het ongemak omarmen en eens goed in de spiegel kijken om de koloniale elementen in hun eigen werk te identificeren.^{6,7} Belangrijk is dat dergelijke gesprekken niet in een noordelijke bubbel plaatsvinden, maar in samenwerking met zuidelijke organisaties en partners, die de koloniale vooroordelen en percepties beter kunnen herkennen.

Het International Institute for Environment and Development (IIED) heeft zich onlangs gewaagd aan een dergelijk intern, organisatiebrede dialoog – een weerspiegeling van een groeiende trend in de sector – om uit te zoeken hoe racisme zich manifesteert in hun geschreven teksten.⁸ De deelnemers

aan de discussie dachten na over het proces en het positieve effect ervan op de institutionele dekolonisatie: “Deze discussie [...] moedigde anderen aan na te denken over hoe zij hebben deelgenomen aan racistische dynamieken [...] Als reactie op het proces willen de meeste deelnemers hun manier van schrijven veranderen [...] Ze zeiden dat het [de discussie] het potentieel heeft om IIED te bewegen in de richting van een radicaler, progressief narratief kader en stemgeluid.”⁹

Overweeg alternatieve kaders en definities voor ontwikkelingssamenwerking

— Zoals besproken in de eerste ‘future brief’ is ontwikkelingssamenwerking grotendeels gekaderd in de westerse liberale idealen en waarden van individuele welvaart, en technologische en economische vooruitgang.¹⁰ Een betekenisvolle mentaliteitsverandering vereist echter het omarmen van diversiteit en het omvatten van niet-westerse denkwijzen, waarden en normen in onze conceptualisering van ontwikkeling. Een krachtig uitgangspunt om onze definitie van ontwikkeling uit te breiden zou de Afrikaanse filosofie van Ubuntu kunnen zijn, die draait om het idee dat onze persoonlijkheid als mensen wordt gevormd in relatie tot anderen.¹¹ Volgens Ubuntu is ontwikkeling dan ook een “proces van ‘wederzijds empowerment’, dat mensen en samenlevingen in staat stelt hun volledige materiële, sociale en spirituele potentieel te realiseren.”¹²

Neem een diepe duik

Als u de Ubuntu-filosofie beter wilt begrijpen, dan zijn de volgende video's een goed beginpunt:

● [UBUNTU—Concept of “Ubuntu”](#) ;

● [Ubuntu- a person is a person through other persons: Getrude Matshe at TEDxTeAro](#)

Deel II: Bruikbare inzichten om ontwikkelingsbeleid, praktijken en gedragingen te dekoloniseren

Hoewel antiracistisch worden door het aanpakken van koloniale denkbeelden, attitudes en waarden op individueel en organisatieniveau een noodzakelijke transformatie is, volstaat het niet om de sector volledig te dekoloniseren.¹³ Reflexief denken en gesprekken moeten gepaard gaan met concrete acties. In dit deel worden veelbelovende initiatieven in vier dimensies van ontwikkelingssamenwerking besproken en worden goede praktijken gedistilleerd om organisaties te ondersteunen bij hun dekolonisatie-inspanningen.

Communicatie in ontwikkelingssamenwerking

Woorden creëren werelden. Zo speelt communicatie een cruciale rol bij het veranderen van het vocabulaire van de sector en van dominante vormen van representatie en storytelling. Een toenemend aantal organisaties probeert de ontwikkelingstaal te ontdoen van paternalistisch en technocratisch jargon en tegelijkertijd ruimte te scheppen voor kleurrijkere en meer diverse taaluitingen.¹⁴ Bond UK bijvoorbeeld, heeft onlangs een **'language template'** (taalsjabloon) gepubliceerd, waarin termen die koloniale en racistische ideeën weerspiegelen, zoals 'begunstigden', 'derde wereld' en 'lokalisatie', uit het Bond-vocabulaire worden 'verbannen' en vervangen door meer waardige en respectvolle termen, zoals respectievelijk 'gemeenschappen waarmee we werken', 'lage-inkomenslanden' en 'lokaal geleid'.¹⁵

Goede praktijken in PMEL

- **Betrek** gemeenschapsleden bij het ontwerpen en aanpassen van PMEL methoden en het verzamelen, analyseren en gebruiken van gegevens;
- Meet succes en impact zoals **intern gedefinieerd** door de gemeenschap;
- Zoek naar en **betrek gemarginaliseerde** stemmen om ervoor te zorgen dat het ontwerp en de uitvoering van PMEL representatief zijn;
- Pas **triangulatie** van relevante informatie toe om de betrouwbaarheid en de verscheidenheid van stemmen te waarborgen.

Op het gebied van storytelling en representatie doet de sector concrete inspanningen om een ethische richting in te slaan, waarbij de vertelde verhalen in hun context worden geplaatst en de kracht en betrokkenheid wordt geprezen van degenen die hun ervaringen hebben gedeeld. Het Institute of Development Studies (IDS), heeft bijvoorbeeld **ethische content richtlijnen** opgesteld om ervoor te zorgen dat de beelden, audio en geschreven tekst in hun communicatie resulteren in inclusieve en representatieve verhalen, die illustratief zijn voor de kracht en betrokkenheid van degenen die aan bod komen.¹⁶ De organisatie is nog een stap verder gegaan door haar richtlijnen toe te passen op het creëren van een nieuwe visuele identiteit voor haar gebouw, waar nu diverse en inclusieve foto's en schilderijen te zien zijn.¹⁷ Naast taal, beeldmateriaal en storytelling, focust de algemene communicatiestijl in ontwikkelingssamenwerking op de meest kwalijke problemen en crises, waarbij de nadruk wordt gelegd op negatieve emoties zoals angst en schuld.¹⁸ Echter, deze communicatieaanpak dreigt zowel schadelijke stereotypen over de ontvangers van hulp te bestendigen alsook het publiek ongevoelig te maken, waardoor de kans kleiner wordt dat het actie onderneemt.¹⁹ Om dit risico aan te pakken, experimenteert een groeiend aantal organisaties met **op hoop gebaseerde communicatie**, die het strategische gebruik van positieve beeldvorming bevordert om te laten zien waar een organisatie voor staat (in plaats van waar ze tegen is) en oplossingen voorstelt (in plaats van schuld en bedreigingen).²⁰

Mobilisatie van middelen en subsidieverlening

Er zijn ook belangrijke verschuivingen aan de gang om financiering en subsidieverlening te dekoloniseren en ervoor te zorgen dat deze gebaseerd zijn op principes als wederzijdse verantwoordingsplicht en "niets over ons, zonder ons".²¹ De sector stapt geleidelijk over van het uitsluitend waarderen van financiering naar het **waarderen van een breder scala aan hulpbronnen**, waaronder contextuele kennis, vrijwilligerswerk, legitimiteit en toegang tot lokale overheden.²² Het gemeenschapsgedreven filantropische initiatief We Can

Goede praktijken voor mobilisatie van middelen en subsidieverlening

Voor iedereen: erken dat alle middelen, al dan niet financieel, kunnen bijdragen aan transformatieel verandering; zorg ervoor dat financiers en begunstigen **wederzijdse verantwoording afleggen** aan elkaar.

Voor financierings- en subsidieverlenende organisaties: leg de nadruk op **langere termijn en flexibele financiering**; draag **administratieve en 'due diligence'** taken over aan donoren; pas **innovatieve en participatieve benaderingen** voor subsidieverlening toe; **financier partners** in plaats van projecten.

Voor moedige organisaties die zich willen wagen aan participatieve subsidiëring: begin met kleine stappen; reflecteer en herzie de vooruitgang voortdurend; vraag feedback van partners; raadpleeg anderen die dit hebben gedaan.

Clean up Our Own Town Foundation, dat gemeenschappen wil mobiliseren om de stad Igala schoon te maken, brengt een dergelijke waardering in de praktijk. De stichting richt zich tegelijkertijd op het werven van fondsen en het mobiliseren van niet-financiële middelen uit de gemeenschap, waaronder de tijd en arbeid die gepaard gaan met vrijwilligerswerk, het klaarmaken van schoonmaakmiddelen en voedsel om haar inspanningen te ondersteunen.²³ Ontwikkelingsorganisaties over de hele wereld experimenteren ook met nieuwe en innovatieve vormen van subsidiëring om de beoogde transformatie te bewerkstelligen.²⁴ Zo heeft A Thousand Currents, een in de VS gevestigde NGO die subsidies verstrekt, een **bottom-up, participatieve benadering van impactinvesteringen** ontwikkeld via haar Buen Vivir Fund.²⁵ Het fonds, dat economische initiatieven aan de basis ondersteunt die financieel, ecologisch en sociaal rendement opleveren, werkt via een ledenvergadering, waar begunstigen en investeerders middels hun stem gelijke beslissingsbevoegdheid hebben.²⁶ **Participatieve subsidieverlening**, met het uiteindelijke doel om de beslissingsbevoegdheid over subsidies over te dragen aan de gemeenschappen waarop de financieringsbesluiten betrekking hebben, wordt gezien als een andere veelbelovende manier om financieringspraktijken te dekoloniseren.²⁷ Het With and For Girls Fund van

Deel II: Bruikbare inzichten om ontwikkelingsbeleid, praktijken en gedragingen te dekoloniseren

Purposeful bijvoorbeeld, is een in Afrika geworteld participatiefonds voor jonge feministische activisten, gebaseerd op de principes van solidariteit en collectiviteit. Het fonds heeft een 'altijd open database' waarin activisten hun voorstellen volgens hun eigen tijdschema en voorwaarden kunnen indienen.²⁸ Naast de radicaal flexibele financieringsvensters zet het fonds zijn participatieve aanpak in via zijn Global Girl Advisory panel, waarin meisjesactivisten beslissen over de toekenning van subsidies.²⁹ Interessant is dat sommige organisaties, zoals Mama Cash, zich ook ontwikkelen tot volwaardige participatieve subsidieverstrekters.³⁰ Naast participatieve subsidieverlening, passen sommige bilaterale donoren ook **sociale transformatiebenaderingen** toe voor subsidieverlening, gebaseerd op principes als participatie aan de basis, empowerment en eigenaarschap.³¹ Het beleidsinstrument Dialogue and Dissent van het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken bijvoorbeeld, hanteert een meer flexibele en contextgebonden aanpak ter bevordering van het eigenaarschap van maatschappelijke organisaties in projecten.³²

Planning, Monitoren, Evaluatie en Leren (PMEL - Planning, Monitoring, Evaluation and Learning)

Dominante PMEL praktijken en beleid zijn ook onder vuur komen te liggen vanwege hun bijdrage aan ongelijke machtsdynamieken tussen Noord en Zuid. Als gevolg daarvan innoveren ontwikkelingsorganisaties met meer participatieve benaderingen om ervoor te zorgen dat de gemeenschappen die zij willen steunen, betrokken worden bij het ontwerp en de uitvoering van PMEL methoden.³³ Hoewel er een breed scala aan **participatieve PMEL methoden en instrumenten** bestaat, delen ze allemaal enkele gemeenschappelijke beginselen: ze zijn **bottom-up** en gaan uit van de **prioriteiten van de gemeenschap**, en bevorderen als zodanig de **neerwaartse verantwoordingsplicht**.³⁴ Meer specifieke voorbeelden: EyeOpenerWorks, een organisatie die creatieve monitoring en evaluatie ontwerpt en uitvoert, faciliteerde onlangs een training in **Participatieve**

Goede praktijken in PMEL

- **Betrek** gemeenschapsleden bij het ontwerpen en aanpassen van PMEL methoden en het verzamelen, analyseren en gebruiken van gegevens;
- Meet succes en impact zoals **intern gedefinieerd** door de gemeenschap;
- Zoek naar en **betrek gemarginaliseerde stemmen** om ervoor te zorgen dat het ontwerp en de uitvoering van PMEL representatief zijn;
- Pas **triangulatie** van relevante informatie toe om de betrouwbaarheid en de verscheidenheid van stemmen te waarborgen.

Video (PV) methodologie voor AVSI Foundation Uganda om het project Agri Skills 4 You (AS4Y) te evalueren.³⁵ EyeOpenerWorks bood de projectdeelnemers een tiendaagse training in basis videovaardigheden, waarna de deelnemers verhalen over verandering verzamelden en deze monteerden in vier clips, waarin de impact en resultaten van het AS4Y-project werden getoond.³⁶ **Beneficiary Feedback Mechanisms (BFM)** is een andere participatieve PMEL methode die projectdeelnemers aanmoedigt om voortdurend feedback te geven, waardoor een project tijdig kan worden aangepast.³⁷ Het Civil Society Challenge Fund (CSCF), dat tussen 2000 en 2015 meer dan 500 projecten steunde, maakte uitgebreid gebruik van de BFM methode en in al zijn gefinancierde projecten.³⁸ Voor een project ter vermindering van geweld onder schoolkinderen in Oeganda, introduceerde CSCF 'Letter Link Boxes' waarmee kinderen live feedback konden geven aan projectmedewerkers over hoe hun diensten konden worden verbeterd.³⁹ Hetzelfde systeem werd aan het eind van het project gebruikt om de kinderen in staat te stellen het programma en de impact ervan te evalueren.⁴⁰

Diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie (DEI - Diversity, Equity and Inclusion)

Aangezien structureel racisme nog steeds alomtegenwoordig is in de sector, is er een toenemende vraag naar ontwikkelingsorganisaties om institutionele, antiracistische

maatregelen te nemen ter bevordering van meer diverse, rechtvaardige en inclusieve organisatieculturen.⁴² Ontwikkelingsorganisaties reageren inderdaad op deze druk en ontwikkelen en implementeren een reeks concrete antiracistische initiatieven en beleidsmaatregelen. Meer specifiek, vereisen ontwikkelingsorganisaties van hun personeelsleden dat zij deelnemen aan **training over impliciete vooroordelen en institutioneel racisme**.⁴³ Een dergelijke training moet echter goed worden opgezet en uitgevoerd om institutionele veranderingen op gang te brengen en mag niet slechts een vinkje zijn op een DEI checklist. Population Works Africa, een netwerk van zwarte vrouwelijke consultants, is in dat opzicht een positief voorbeeld, met een reeks degelijke, op maat gemaakte, dekoloniserende workshops voor ontwikkelingsorganisaties.⁴⁴ Naast antiracistische trainingen en in een poging om een meer gelijke toegang tot de sector te bevorderen, zijn veel organisaties gestopt met het aanbieden van onbetaalde stages en zijn zij overgestapt op **betaalde stageprogramma's**, gebaseerd op principes van ondersteunende actie.⁴⁵ Palladium International heeft bijvoorbeeld het gefinancierde International Development Career Accelerator Internship programme gelanceerd, dat tot doel heeft studenten uit kansarme milieus ervaring te laten opdoen, mentorschap te bieden en op zinvolle wijze kennis te laten maken met ontwikkelingssamenwerking.⁴⁶ Ten slotte, wat betreft initiatieven ter bevordering van een antiracistische organisatiecultuur, heeft UNDP in het kader

Wat betekenen diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie eigenlijk?

De Chief Diversity Officer van de Universiteit van Michigan heeft de termen diversiteit, gelijkheid en inclusie vergeleken met verschillende aspecten van het bijwonen van een dansfeest⁴¹: **Diversiteit** is waar iedereen is uitgenodigd voor het feest; **Inclusie** betekent dat iedereen mag bijdragen aan de playlist; **Rechtvaardigheid** betekent dat iedereen de kans krijgt om te dansen.

Deel II: Bruikbare inzichten om ontwikkelingsbeleid, praktijken en gedragingen te dekoloniseren

Goede praktijken voor DEI

- Verwoord duidelijk waar uw organisatie **voor staat en wat haar waarden zijn** en ontwikkel een passend antiracistisch DEI-beleid;
- Zorg ervoor dat DEI-initiatieven **verder reiken dan de personeelsafdeling**;
- Investeer in en zorg voor **inclusieve training, professionele ontwikkeling en mentorschap** voor personeelsleden;
- **Evalueer** het senior leiderschap en managers op hun inspanningen om racisme aan te pakken;
- Creëer **duidelijke, doeltreffende mechanismen** om gevallen van racisme op de werkplek aan te pakken.

van de VN-campagne #FightRacism inspirerende actie ondernomen. Aanvankelijk organiseerde UNDP een 'town hall' bijeenkomst en een serie artikelen om haar personeel te betrekken in het co-creëren van acties voor de organisatie om racisme te bestrijden.⁴⁷ De inzichten die tijdens deze evenementen naar voren kwamen, hebben geleid tot de vorming van een Corporate Anti-Racism and Discrimination team, dat tot taak heeft systemische vooroordelen in de organisatie aan het licht te brengen en een antiracistisch actieplan op te stellen.⁴⁸

Conclusie

Deze derde en laatste 'future brief' in de reeks over de dekolonisatie van de ontwikkelingssamenwerking biedt praktische richtlijnen, inspirerende initiatieven en goede praktijken om ontwikkelingsorganisaties en medewerkers te helpen in hun dekolonisatieproces. Het eerste deel van dit document ging over de 'diepe structuren' van de ontwikkelingshulp, waarbij manieren werden voorgesteld om koloniale overblijfselen aan te pakken in de dominante denkwijzen, attitudes en waarden. Inspanningen om de sector te transformeren hangen evenzeer af van een normatieve mentaliteitsverandering als van concrete dekoloniserende acties en initiatieven in alle belangrijke dimensies van de ontwikkelingssamenwerking. Het tweede deel richtte zich daarom op vier dimensies van ontwikkeling – communicatie; mobilisatie

van middelen en subsidieverlening; planning, monitoren en evaluatie; en diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie – en gaf voorbeelden van veelbelovende dekoloniserende initiatieven en goede praktijken.

Hoewel de term 'laatste' suggereert dat dit document een soort conclusie of eindpunt vormt, beoogt het in feite het tegenovergestelde. Onze hoop is dat de trilogie zal inspireren tot meer eerlijke en open gesprekken over de dekolonisatie van de sector en een praktisch uitgangspunt zal bieden voor organisaties en praktijkmedewerkers om antiracistische en dekoloniserende acties te ondernemen.

Aanvullende dekolonisatie initiatieven en bronnen

Communicatie in ontwikkelingssamenwerking

Taal: Health Poverty Action, [A Practical Guide for Communicating Global Justice and Solidarity](#) (Een praktische gids voor het communiceren over mondiale gerechtigheid en solidariteit); Sum Of Us, [A Progressive's Style Guide](#) (Een progressieve stijlguide); Global Development Incubator, [Localizing Development: Our Process to Select Language](#) (Lokaliseren van ontwikkeling: ons proces om taal te selecteren)

Storytelling and representation: Save the Children, [The People in the Pictures: Vital perspectives on Save the Children's image making](#) (De mensen op de foto's: cruciale perspectieven op het maken van afbeeldingen door Save the Children); Photographers Without Borders, [Code of Ethics](#); Bond UK, [Putting the People in the Pictures First: Ethical guidelines for the collection and use of content \(images and stories\)](#) (De mensen op de foto's op de eerste plaats zetten: Ethische richtlijnen voor het verzamelen en gebruiken van content (afbeeldingen en verhalen)); Africa No Filter, [How to Write About Africa in 8 Steps: An Ethical Storytelling Handbook](#) (Hoe over Afrika te schrijven in 8 stappen: een ethisch storytelling handboek)

Communicatiestijl en verhalen: Partos, [Workshop: Hope-Based Communications x Krizna Gomez](#) (Op Hoop Gebaseerde Communicatie); European Commission, ['Stories shape societies': hope-based communication guidelines](#)

('Verhalen vormen samenlevingen': op hoop gebaseerde communicatierichtlijnen)

Mobilisatie van middelen en subsidieverlening

Grantcraft, [Deciding Together: Shifting power and resources through participatory grant-making](#) (Samen beslissen: Macht en middelen verschuiven door participatieve subsidieverlening); Peace Direct, [Radical flexibility: Strategic funding for the age of local activism](#) (Radicale flexibiliteit: Strategische financiering voor het tijdperk van lokaal activisme); Both Ends & DOB Ecology, [Putting people first: The transformational impact of small grants funds](#) (Mensen op de eerste plaats zetten: De transformerende impact van kleine subsidiefondsen); Centre for Humanitarian Leadership, [Funding models and finance](#) (Financieringsmodellen en financiering); The Fund for Global Human Rights, [Fund 101: Intro to Participatory Grant-Making](#) (Introductie op participatieve subsidieverlening)

Planning, Monitoren, Evaluatie en Leren

CDA& Bond, [Beneficiary Feedback: how we hinder and enable good practice](#) (Feedback van begunstigden: hoe we goede praktijken belemmeren en mogelijk maken); Health City—Advancement Project, [A short guide to community based participatory action research](#) (Een korte handleiding voor gemeenschapsgericht en participatief actieonderzoek); Feinstein International Center, [Participatory Impact Assessment: a design guide](#) (Participatieve Impact Beoordeling: een ontwerpguide)

Diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie

Dismantling Racism Works, [Analysis Tools & Action Tools](#) (Ontmanteling van racisme werkt, analyse- en actie-instrumenten); Petersen & Lentfer, ['Grassroots means no brains': How to tackle racism in the aid sector](#) (Grassroots betekent geen hersens: Hoe racisme in de hulpsector aan te pakken); Aid Re-Imagined, [How to be anti-racist](#) (Hoe antiracistisch te zijn); The New Humanitarian, [Aid agency actions on racial justice 'inadequate', aid workers say](#) (Maatregelen van hulporganisaties inzake raciale rechtvaardigheid 'ontoereikend'; zeggen hulpverleners); ProInspre, [Awake to Woke to Work: Building a Race Equity Culture](#) (Van Wakker naar Woke naar Werk: een cultuur van rassengelijkheid bouwen)

Colofon

Deze Future Brief over de dekolonisatie van ontwikkelingssamenwerking is een product van de Partos Innovation Hub. Partos is de branchevereniging voor ontwikkelingssamenwerking in Nederland. De Partos Innovatie Hub is een hybride omgeving waarin professionals uit ontwikkelingssamenwerking samen creëren, inspireren, ondernemen, leren en innoveren om meer impact te maken. Deze Future Brief is een opvolging van de dialogenserie over 'decolonisation of aid' georganiseerd door Partos, Kuno en the Institute of Social Studies (ISS). De uitkomsten van deze dialogenserie zijn samengebracht in deze publicatie.

Authors

Martha Kapazoglou en Yannicke Goris, The Broker

Vertaling Engels - Nederlands: Jacqueline Vrancken, The Broker

Expertgroep

Emmanuel Kumi, PhD., Onderzoekspartner, Centrum voor Sociale Beleidsstudies, Universiteit van Ghana

Bjorn Maes, Leider Dekolonisatie bij Coalitie van Vakbonden en Groeperingen van NGO's in België 11.11.11

Jimm Chick Fomunjong, Hoofd Knowledge Management bij het West Africa Civil Society Institute

Sarah Arras, Noodhulp en Innovatie Medewerker, Vlaamse Federatie van NGO's voor Ontwikkelingssamenwerking

Design

Majorie Kool, koola.nl

© 2022

Alle rechten voorbehouden aan degenen die een betere wereld voor iedereen willen nastreven. We hopen dat deze publicatie zo breed mogelijk zal worden gereproduceerd en gedeeld, in welke vorm of op welke manier dan ook. Daarbij zouden we het op prijs stellen als u de Future Brief on the Decolonisation of Development Cooperation – Part 3, uitgegeven door Partos, vermeldt.



References

- [1] Kapazoglou, M., Goris, Y. (2022) Decolonisation of development cooperation, Part II— The future is now: actionable pathways towards a decolonised development sector. Partos. Retrieved from <https://www.partos.nl/nieuws/tracing-the-colonial-roots-of-development-cooperation-a-brief-history/>
- [2] Bheeroo, L., Gomez de la Torre, A. (April 6, 2022). How racism manifests itself in NGO culture and structures—part 1: Deep structures. Bond. Retrieved from <https://www.bond.org.uk/news/2022/04/how-racism-manifests-itself-in-ngo-culture-and-structures-part-one-deep-structures>
- [3] Stanford Manager Toolkit (July 2020) Anti-Racism Toolkit. Retrieved from <https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/engage/ideal-engage/anti-racism-toolkit>
- [4] Morris, L., Gomez de la Torre, A. (December 18, 2020). How to decolonize international development: some practical suggestions. From Poverty to Power (FP2P), Oxfam GB. Retrieved from <https://frompoverty.oxfam.org.uk/how-to-decolonise-international-development-some-practical-suggestions/>
- [5] Chugh, D. (September 18, 2018). Use your everyday privilege to help others. Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2018/09/use-your-everyday-privilege-to-help-others>
- [6] House of Commons International Development Committee (June 23, 2022). Racism in the aid sector: first report of session 2022-23. Retrieved from <https://publications.parliament.uk/pa/cm5803/cmselect/cmintdev/150/summary.html>
- [7] Morris, L., Gomez de la Torre, A. (December 18, 2020). How to decolonize international development: some practical suggestions. From Poverty to Power (FP2P), Oxfam GB. Retrieved from <https://frompoverty.oxfam.org.uk/how-to-decolonise-international-development-some-practical-suggestions/>
- [8] Lartey, N., Beauchamp, E. (April 2022). Discomfort to discovery: exploring racism and anti-racism in development narratives. International Institute for Environment and Development (IIED). Retrieved from <https://pubs.iied.org/20761iied>
- [9] Lartey, N., Beauchamp, E. (April 2022). Discomfort to discovery: exploring racism and anti-racism in development narratives. International Institute for Environment and Development (IIED), pg. 19. Retrieved from <https://pubs.iied.org/20761iied>
- [10] Potter, R.B. (2018). Geographies of Development: An Introduction to Development Studies. Fourth edition. London ; New York: Routledge, Taylor & Francis Group
- [11] Ogude, J., Paulson, S., Strainchamps, A. (June 21, 2019). I am because you are: an interview with James Ogude. Consortium of Humanities Centers and Institutes. Retrieved from <https://chcnetwork.org/ideas/i-am-because-you-are-an-interview-with-james-ogude>
- [12] Tavemaro-Haidarian, L. (2019). Decolonization and development: Reimagining key concepts in education. Research in Education, 103(1), 19-33. <https://doi.org/10.1177/0034523719839750>
- [13] Morris, L., Gomez de la Torre, A. (December 18, 2020). How to decolonize international development: some practical suggestions. From Poverty to Power (FP2P), Oxfam GB. Retrieved from <https://frompoverty.oxfam.org.uk/how-to-decolonise-international-development-some-practical-suggestions/>
- [14] Greijn, H., Chanase, G., Fowler, A., Isooba, M., Lijfering, S., Sansur, R., VanDyck, C.K., de Vries, G. (January 2022). Dream paper: Shift the Power. Partos. Retrieved from <https://www.partos.nl/publicatie/dream-paper/>
- [15] Mohsin, M. (May 12, 2021). Taking British politics and colonialism out of our language: Bond's language guide. Bond UK. Retrieved from <https://www.bond.org.uk/resources/taking-british-politics-and-colonialism-out-of-our-language>
- [16] Institute of Development Studies (May 2021). An ethical approach to using content in communications: IDS content guidelines. Retrieved from <https://www.ids.ac.uk/opinions/decolonising-the-use-of-imagery-at-ids/>
- [17] James, A. (May 7, 2021). Decolonising the use of imagery at IDS. Institute of Development Studies. Retrieved from <https://www.ids.ac.uk/opinions/decolonising-the-use-of-imagery-at-ids/>
- [18] Devex Partnerships (November 25, 2021). How development organisations can tell stories more ethically. Devex. Retrieved from <https://www.devex.com/news/sponsored/how-development-organizations-can-tell-stories-more-ethically-102125>
- [19] Hudson, J., Hudson, D., Morini, P., Oh, S., Anders, M. (June 29, 2021). The price we pay for the money we raise. Development Engagement Lab. Retrieved from <https://developmentcompass.org/publications/briefs-and-reports/the-price-we-pay-gb-sandbox-june-2021>
- [20] Coombes, T. A Guide to Hope-Based Communications. Open Global Rights. Retrieved from <https://www.openglobalrights.org/hope-guide/>
- [21] Greijn, H., Chanase, G., Fowler, A., Isooba, M., Lijfering, S., Sansur, R., VanDyck, C.K., de Vries, G. (January 2022). Dream paper: Shift the Power. Partos. Retrieved from <https://www.partos.nl/publicatie/dream-paper/>
- [22] Greijn, H., Chanase, G., Fowler, A., Isooba, M., Lijfering, S., Sansur, R., VanDyck, C.K., de Vries, G. (January 2022). Dream paper: Shift the Power. Partos. Retrieved from <https://www.partos.nl/publicatie/dream-paper/>
- [23] Danladi, A. (September 21, 2021). Giving from many to one: Exploring a hybrid model of African philanthropic practices in Anyigba, Nigeria through the case of We Can Clean up Our Own Town Foundation. The West Africa Civil Society Institute (WACSI). Retrieved from <https://wacsi.org/the-story-of-we-can-clean-up-our-town-foundation/>
- [24] Kantowitz, R. (February 19, 2020). Radical flexibility: Strategic funding for the age of local activism. Peace Direct. Retrieved from <https://www.peacedirect.org/publications/radicalflexibility/>
- [25] A Thousand Currents. Buen Vivir Fund: A Path to a Healthy and Abundant Future. Retrieved from <https://thousandcurrents.org/buen-vivir-fund/>
- [26] Williams, E. (November 15, 2019). The Buen Vivir Fund for Impact Investment. Borgen Magazine. Retrieved from <https://www.borgenmagazine.com/the-buen-vivir-fund-for-impact-investment/>
- [27] Gibson, C. (2018). Deciding Together: Shifting power and resources through participatory grantmaking. Grantcraft. Retrieved from <https://learningforfunders.candid.org/content/guides/deciding-together/>
- [28] Purposeful. With and For Girls Fund. Retrieved from <https://wearepurposeful.org/projects/with-and-for-girls-fund/>
- [29] Purposeful. With and For Girls Fund. Retrieved from <https://wearepurposeful.org/projects/with-and-for-girls-fund/>
- [30] Gibson, C. (2018). Deciding Together: Shifting power and resources through participatory grantmaking. Grantcraft. Retrieved from <https://learningforfunders.candid.org/content/guides/deciding-together/>
- [31] Kumi, E., Saharan, T. (2022). Hybridisation of institutional logics and civil society organisations' advocacy in Kenya. Public Administration and Development, 1-11, <https://doi.org/10.1002/pad.1989>
- [32] Kamstra, J. (2017). Dialogue and dissent theory of change 2.0. supporting civil society's advocacy role. Netherlands Ministry of Foreign Affairs. Retrieved from https://includeplatform.net/wp-content/uploads/2020/07/Annex1_DialogueandDissentTheoryofChange-June2017.pdf
- [33] Napier, A., Simister, N., Jain, N. (2020). Participatory M&E. Intra for civil society. Retrieved from <https://www.intra.org/resources/participatory-me/>
- [34] Falkenburg, N. (July 2020). An introduction to participatory monitoring and evaluation: the missing link between inquiry and impact. ActivityInfo. Retrieved from <https://www.activityinfo.org/blog/posts/2021-03-15-an-introduction-to-participatory-monitoring-and-evaluation-the-missing-link-between-inquiry-and-impact.html>
- [35] EyeOpenerWorks. AgriSkills4You, Participatory Video Evaluation. Retrieved from <https://eyeopenerworks.org/portfolio/agriskills4you/>
- [36] EyeOpenerWorks. AgriSkills4You, Participatory Video Evaluation. Retrieved from <https://eyeopenerworks.org/portfolio/agriskills4you/>
- [37] Napier, A., Simister, N., Jain, N. (2020). Participatory M&E. Intra for civil society. Retrieved from <https://www.intra.org/resources/participatory-me/>
- [38] Triple Line Consulting. Crown Agents (September 2015). Learning from the Civil Society Challenge Fund: Beneficiary Feedback Mechanisms. Briefing paper. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/learning-from-the-civil-society-challenge-fund>
- [39] Triple Line Consulting. Crown Agents (September 2015). Learning from the Civil Society Challenge Fund: Beneficiary Feedback Mechanisms. Briefing paper. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/learning-from-the-civil-society-challenge-fund>
- [40] Triple Line Consulting. Crown Agents (September 2015). Learning from the Civil Society Challenge Fund: Beneficiary Feedback Mechanisms. Briefing paper. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/learning-from-the-civil-society-challenge-fund>
- [41] University of Michigan. Defining DEI. Retrieved from <https://diversity.umich.edu/about/defining-dei/>
- [42] Bheeroo, L., Mafethe, P., and Billing, L. (2021). Racism, power and truth: Experiences of people of colour in development. Bond UK. Retrieved from <https://www.bond.org.uk/resources/racism-power-and-truth>
- [43] Reese, L. (June 17, 2020). Beyond lip service: Tackling racism in your development organisation. The New Humanitarian. Retrieved from <https://www.thenewhumanitarian.org/opinion/2020/06/17/diversity-inclusion-aid-agency-reform-black-lives-matter>
- [44] Population Works Africa. PopWorks Africa E-Learning Platform Fall 2022. Retrieved from <https://www.popworksafrika.org/products/jcn2yd285xj5wzfdcl17nr84o0pc1-78fj3>
- [45] House of Commons International Development Committee (June 23, 2022). Racism in the aid sector: first report of session 2022-23. Retrieved from <https://publications.parliament.uk/pa/cm5803/cmselect/cmintdev/150/summary.html>
- [46] Cavano, K. (April 19, 2022). Palladium launches International Development Career Accelerator Internship. Palladium. Retrieved from <https://thepalladiumgroup.com/news/palladium-launches-international-development-career-accelerator-internship>
- [47] United Nations Development Programme. Race to the top: Confronting racism and discrimination in development. Retrieved from <https://feature.undp.org/race-to-the-top/>
- [48] United Nations Development Programme. Race to the top: Confronting racism and discrimination in development. Retrieved from <https://feature.undp.org/race-to-the-top/>