



Onderzoeksartikel

“Ik heb daar niks tegen, maar het is hetzelfde niet”: discursieve positionering van bewoners in woonzorgcentra ten opzichte van personeel met een migratieachtergrond

Maaïke Paredis Universiteit Gent
maaike.paredis@ugent.be**Melissa Ceuterick** Universiteit Gent
melissa.ceuterick@ugent.be
www.researchgate.net/profile/Melissa-Ceuterick

Hartelijk dank aan de respondenten en het woonzorgcentrum waar dit onderzoek plaatsvond.

Kernwoorden: Positioning theory, Discoursanalyse, Ouderenzorg, Zorgverlening, Vooroordelen en racisme

Abstract

The Flemish society is aging and becoming increasingly diverse. In Flemish residential care centers, there is daily intensive contact between staff with a migration background and residents without a migration background. Previous research indicates that staff members with a migration background frequently face discrimination from residents. This study explores the positioning of residents in residential care centers towards staff members with a migration background, how residents position staff members with a migration background, and how this is reflected in the discourse of the residents. This was examined through participant observation and in-depth interviews with residents in a care center, analyzing the data using positioning theory. The analysis identified four storylines used by residents to position themselves and staff members: the intercultural, conditional, culturally racist, and racist storylines. These storylines reflect broader societal discursive trends. Residents adopt various positions toward staff members with a migration background, utilizing different storylines. These findings highlight the need for culturally sensitive policies in residential care centers to support and facilitate positive interactions between residents and staff members with a migration background.

Introductie

De Vlaamse bevolking ‘vergrijs’ en ‘verzilvert’ (Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken 2016; Pelfrene 2005; Statbel 2023): niet alleen neemt het aandeel 65-plussers almaar toe, ook binnen die groep stijgt het aantal 80-plussers (Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken 2016). Er wordt verwacht dat deze trends zich in de toekomst zullen verderzetten (Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken 2016). In 2021 verbleef reeds 5% van de 65-plussers in een woonzorgcentrum, bij de bevolking boven 85 jaar loopt dat aandeel op tot 13% bij de mannen en 25% bij de vrouwen (Statistiek Vlaanderen 2023d). Op basis van de huidige gegevens wordt voorspeld dat de vraag naar residentiële ouderenzorg nog zal toenemen (Vandeurzen 2017).

De Vlaamse populatie veroudert niet alleen, maar wordt ook steeds diverser (Statbel 2023). Internationale immigratie draagt in belangrijke mate bij aan de bevolkingstoename binnen Vlaanderen. In 2000 bestond 10% van de Vlaamse bevolking uit personen met een buitenlandse herkomst (Statistiek Vlaanderen 2023a). In het begin van 2023 steeg dit tot 26%. Het aandeel van personen met een migratieachtergrond binnen de Vlaamse bevolking is dus toegenomen. De term ‘persoon met een migratieachtergrond’ verwijst naar personen die zelf naar België gemigreerd zijn of waarvan minstens een ouder of twee grootouders naar België gemigreerd zijn (Vluchtelingenwerk Vlaanderen n.d.).

Ouderen met een migratieachtergrond vinden moeilijker hun weg naar residentiële ouderenzorg (Claeys et al. 2023; Talloen en Vanmechelen 2018; Talloen, Verstraete en Chech 2012). Slechts 1% van hen verblijft in een woonzorgcentrum (CD&V n.d.). In tegenstelling tot de bewoners, is er wel een grotere diversiteit onder het verzorgend personeel (Berdai-Chaouni, Häuser en Van Buggenhout 2009; Berdai-Chaouni 2020). Dit leidt tot een regelmatig contact tussen bewoners zonder een migratieachtergrond en personeel met een migratieachtergrond.

De bestaande literatuur rond dit onderwerp is karig, de sociologische literatuur zo goed als onbestaand. Slechts een handvol Vlaamse studies bestuderen de invloed van etniciteit op zorgrelaties en bevragen onder andere bewoners over dit onderwerp (Berdai-Chaouni, Häuser en Van Buggenhout 2009; Berdai-Chaouni 2020). Deze studies focussen zich echter op de gehele zorgrelatie en niet specifiek op hoe bewoners zichzelf en de personeelsleden positioneren. Enkele internationale onderzoeken peilen naar de beleving van racisme van het verzorgend personeel (Berdes en Eckert 2001; Dodson en Zincavage 2007; Ejaz et al. 2011; Jönson 2007). Het gedrag van personen toont echter niet altijd welke bedoeling erachter zit: gelijkaardige gedragingen kunnen een ander onderliggend motief hebben (Berdes en Eckert 2001). Deze studies tonen aan dat het contact tussen bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond soms moeizaam verloopt.

De visie van de bewoners van woonzorgcentra komt binnen de bestaande literatuur nauwelijks aan bod (Berdes en Eckert 2001; Dodson en Zincavage 2007; Ejaz et al. 2011; Jönson 2007). Dit onderzoek wil het hiaat binnen de literatuur aanvul-

len door hun ervaringen te belichten vanuit een sociologisch perspectief. De drie centrale vragen waarop deze studie een antwoord wil zoeken zijn (1) Hoe positioneren bewoners van woonzorgcentra personeel met een migratieachtergrond (verzorgend, verpleegkundig, logistiek en onderhoudspersoneel)?, (2) Hoe positioneren bewoners van woonzorgcentra zichzelf ten opzichte van personeel met een migratieachtergrond? En (3) Op welke manier uit deze positionering zich in het discours van bewoners van woonzorgcentra?

Theoretisch kader

Internationale studies tonen aan dat werknemers in woonzorgcentra vaak vrouwen uit minderheidsgroepen zijn en dat er vaak een verschil in huidskleur bestaat tussen de bewoners en de verzorgenden (Dodson en Zincavage 2007; Ejaz et al. 2011). Het verzorgend personeel met een andere etniciteit rapporteert een zekere weerstand of gereserveerdheid bij oudere cliënten, alsook vooroordelen, racistisch taalgebruik en andere vormen van mishandeling (Dodson en Zincavage 2007; Foner 1994; Jönson 2007).

De aanwezigheid van racisme van bewoners tegenover personeel met een andere etnisch-culturele achtergrond wordt in geen enkel onderzoek betwist (Berdes en Eckert 2001; Dodson en Zincavage 2007; Foner 1994; Mercer, Heacock en Beck 1994; Ramirez et al. geciteerd in Ejaz et al. 2011: 93). Zowel medewerkers met een migratieachtergrond als medewerkers die zelf zijn gemigreerd geven aan racisme te ervaren, maar vooral medewerkers die in het buitenland geboren zijn, worden hiermee geconfronteerd (Berdes en Eckert 2001; Jönson 2007).

Het getroffen personeel zou echter niet aan alle racistische uitingen van bewoners evenveel belang hechten. Zo wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee vormen van racisme: anachronistisch (*anachronistic*) en kwaadaardig (*malignant*) racisme (Berdes en Eckert 2001). Anachronistisch racisme heeft niet de bedoeling om te beledigen en betreft het gebruik van taal door bewoners die toen zij jong waren als gangbaar werd beschouwd, maar die nu niet meer geaccepteerd wordt. Hun taalgebruik lijkt voort te komen uit onbewust racisme, zonder intentie of besef van racistische ondertonen (Cooley, Payne en Phillips 2014). Kwaadaardig racisme is daarentegen wel kwetsend bedoeld en wordt vaak gemotiveerd door bewuste racistische overtuigingen (Berdes en Eckert 2001; Dovidio, Kawakami en Gaertner 2002). Verzorgend personeel zou racistische uitingen van bewoners soms als onvermijdelijk beschouwen en deze gedragingen wijten aan het feit dat de bewoners opgegroeid zijn in een andere tijd (Dodson en Zincavage 2007). Onbewust racisme wordt dan ook vaak als minder moreel verwerpelijk gezien (Cameron, Payne en Knobe 2010).

Deze uitingen van racisme tegenover verzorgend personeel creëren een sociale afstand tussen de bewoners en de betrokken personeelsleden (Berdes en Eckert 2001; Grau en Wellin 1992). De verzorgenden die het slachtoffer zijn van racistische uitingen en gedrag hebben verschillende strategieën ontwikkeld om hier mee om te gaan (Berdes en Eckert 2001). Zo proberen ze racistisch gedrag te negeren, racisti-

sche bewoners te confronteren of hen te vermijden. In verschillende studies wordt echter vastgesteld dat het probleem nauwelijks wordt besproken of wordt geminimaliseerd door vertegenwoordigers van zorginstellingen, beleidsmedewerkers en leidinggevendenden (Dodson en Zinacavage 2007; Jönson 2007).

Veel van de bovenstaande artikels zijn gebaseerd op Amerikaanse onderzoeken (Berdes en Eckert 2001; Dodson en Zinacavage 2007; Ejaz et al. 2011). In deze studies wordt vaak het begrip ras (*race*) gehanteerd. In de Verenigde Staten wordt de term 'ras' dan ook uitgebreid van biologische naar sociale categorie (Omi en Winant 2020). In Nederlandstalige onderzoeken wordt echter eerder over etniciteit of migratieachtergrond gesproken, de term ras wordt zelden tot nooit gebruikt (Berdai-Chaouni, Häuser en Van Buggenhout 2009; Berdai-Chaouni 2020). In België en Vlaanderen worden etnische grenzen voornamelijk geconstrueerd op basis van cultuur en religie (Beyers 2008). Met name migranten van niet-Europese afkomst worden als leden van een buitenstaandersgroep beschouwd. De context waarin bovenstaande onderzoeken plaatsvonden is dan ook verschillend van de Belgische en Vlaamse context.

Verkenning van de Vlaamse migratiecontext

De diversiteit van de Vlaamse bevolking is geworteld in de migratiegeschiedenis van België (Noppe et al. 2018). Bij de wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog begon de arbeidsmigratie naar België. Migranten werden gerekruteerd in Zuid-Europese landen en later ook in Noord-Afrikaanse landen en Turkije om als goedkope arbeidskrachten ingeschakeld te worden (Naegels 2021; Noppe et al. 2018; Talloen 2007).

Sinds de jaren 1980 bestaat de migratie naar België vooral uit asielzoekers en vluchtelingen, afkomstig uit Oost-Europa, Afrika, het Midden-Oosten, het Verre Oosten en Latijns-Amerika (Talloen 2007). In vergelijking met eerdere migratiestromen hebben deze migranten een minder zekere verblijfssituatie, velen worden uitgewezen of verblijven illegaal in België. Daarnaast ligt de scholingsgraad van deze groep hoger dan die van de arbeidsmigrant, maar hun diploma's hebben hier vaak geen waarde. Verder leidt de interne heterogeniteit van deze groep immigranten ertoe dat ze in tegenstelling tot de gastarbeiders geen hechte gemeenschap vormen (Maly, Blommaert en Ben Yakoub 2014; Talloen 2007). Ten slotte ligt de gemiddelde leeftijd van deze groep migranten lager dan die van de arbeidsmigrant, alhoewel ook oudere mensen naar België migreren (Talloen 2007).

Pas op het einde van de jaren 1980 werd migratie een belangrijk beleidsthema, aangezien de blijvende aanwezigheid van migranten voor het ontstaan van een tegenbeweging zorgde (Noppe et al. 2018; Steyaert 2022). Het toenmalige Vlaams Blok, een partij die zich uitdrukkelijk afzette tegen de aanwezigheid van niet-Westerse migranten in België, kende eind jaren 1980 en begin jaren 1990 een groot succes (Billiet en Witte 2001). Met de opkomst van extreemrechts in Vlaanderen (De Waele 2013; Lefere et al. 2015) is ook het taalgebruik rond personen met een migratieach-

tergrond veranderd. Het taalgebruik van extreemrechts versterkt en legitimeert negatieve houdingen tegenover immigranten door hen te portretteren als een bedreiging voor personen zonder migratieachtergrond (De Witte et al. 1996; Meert 2004).

De migratiestroom in Vlaanderen bestaat tegenwoordig voornamelijk uit migranten uit de nieuwere lidstaten van de Europese Unie, de buurlanden van België en het Middellandse Zeegebied (Statistiek Vlaanderen 2023c). Ongeveer 55% van de immigranten die zich vestigen in Vlaanderen komt echter uit landen buiten de EU. Het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid stelt dat nieuwkomers moeten aantonen dat ze inspanningen leveren om zich in de maatschappij te integreren (Vlaamse Overheid n.d.). Dit is tevens een voorwaarde om de Belgische nationaliteit te verwerven (Noppe et al. 2018).

Racisme in Vlaamse woonzorgcentra

Literatuur rond racisme in woonzorgcentra in Vlaanderen is karig, maar niet onbestaand (Berdai-Chaoui, Häuser en Van Buggenhout 2009; Berdai-Chaoui 2020). Enkele belangrijke Vlaamse studies peilen naar de invloed van etniciteit op de zorgrelatie in woonzorgcentra in Vlaanderen.

In deze studies werd vastgesteld dat het zorgpersoneel bestaat uit personen met en zonder een migratieachtergrond, maar dat de bewoners hoofdzakelijk van Belgische afkomst zijn (Berdai-Chaoui, Häuser en Van Buggenhout 2009; Berdai-Chaoui 2020). Er is dus sprake van een monoculturele bewonerspopulatie en een multicultureel zorgteam, wat uitdagingen met zich meebrengt. Zo tonen bewoners soms een duidelijke voorkeur voor personeel zonder migratieachtergrond en zou ook de communicatie tussen bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond moeizaam verlopen. Volgens bewoners valt dit te wijten aan de gebrekkige kennis van het Nederlands van personeelsleden met een migratieachtergrond. De acceptatie van deze personeelsleden wordt dan ook door bewoners gekoppeld aan bepaalde voorwaarden, zoals bekwaamheid in het Nederlands.

Ongeveer 20% van alle bewoners biedt weerstand tegen verzorgend personeel met een migratieachtergrond (Berdai-Chaoui, Häuser en Van Buggenhout 2009). Redenen hiervoor zijn uiteenlopend en gaan van een algemene ontevredenheid tegenover het personeelslid in kwestie tot vooroordelen tot racisme. Deze vooroordelen (zie kader 1.1) zouden ontstaan door persoonlijke ervaringen, verhalen van kennissen of beeldvorming in de media en kunnen zowel negatief als positief zijn.

In circa 1 op 10 gevallen komt de weerstand tegenover verzorgend personeel met een migratieachtergrond voort uit racisme (Berdai-Chaoui, Häuser en Van Buggenhout 2009). Dit varieert van openlijke uitingen van racisme tot meer subtiele vormen, zoals racistische grappen of denigrerende aanspreekvormen (Berdai-Chaoui 2020). Soms wordt de zorgrelatie niet aanvaard en geeft de bewoner een voorkeur aan personeel zonder migratieachtergrond (Berdai-Chaoui, Häuser en Van Buggenhout 2009; Berdai-Chaoui 2020). Ook in Vlaamse woonzorgcentra gaat het personeel begripvol om met anachronistische uitingen van racisme. Vooral

bij demente bewoners schrijven ze dit gedrag toe aan de leeftijd of de mentale toestand van de persoon in kwestie.

Kader 1.1.

Bias verwijst naar attitudes en verwachtingen van mensen ten opzichte van leden van een andere groep (Ceuterick et al. 2020; Dovidio et al. 2010). Een impliciete bias kan leiden tot een negatieve beoordeling van een persoon op basis van onbelangrijke kenmerken zoals ras en gender omdat de persoon in kwestie een onbewuste associatie maakt (FitzGerald en Hurst 2017). *Bias* slaat zowel op opvattingen zoals vooroordelen en stereotypen als gedragingen zoals discriminatie.

Een **vooordeel** ontstaat wanneer een kenmerk dat wordt toegekend aan een andere groep gekoppeld wordt aan een emotie (Dovidio et al. 2010). Deze vooroordelen kunnen het gevolg zijn van culturalisering, het toeschrijven van negatieve kenmerken en problemen aan de cultuur van personen met de migratieachtergrond, in plaats van aan persoonlijke en sociale factoren (Talloon 2007; Schinkel 2008).

Een **stereotype** is de associatie tussen twee neutrale kenmerken die toegeschreven worden aan de leden van een bepaalde groep (FitzGerald en Hurst 2017). Stereotypen creëren verwachtingen over het gedrag dat mensen zullen stellen en dit kan er toe leiden dat gedrag van een bepaalde groep wordt geïnterpreteerd conform de stereotypen die heersen over deze groep (Dovidio et al. 2010).

Discriminatie houdt in dat personen met een andere etniciteit slechter behandeld worden (Quillian 2006).

Een mogelijk gevolg van racisme en vooroordelen is discriminerend gedrag (Dovidio et al. 2010). Discriminatie in de zorgsector heeft echter een extra complicatie tot gevolg (Badou et al. 2023). Patiënten zijn namelijk afhankelijk van hulpverleners en vertrouwen is een zeer belangrijk element in hun relatie. Discriminatie van de ene tegenover de andere kan deze relatie in gevaar brengen. Ook komt de zorgplicht van de verzorgenden onder druk te staan wanneer cliënten hen discrimineren (Berdai-Chaouni 2020). Personeelsleden van kleur ervaren regelmatig dat hun zorg wordt geweigerd door bewoners, wat hen in een moeilijke positie plaatst ten opzichte van andere collega's en bezoekers.

Volgens zorgpersoneel in diverse internationale en Vlaamse onderzoeken worden werknemers met een migratieachtergrond in woonzorgcentra geconfronteerd met racistische uitlatingen van bewoners. Omdat dit een negatieve invloed heeft op de zorgrelatie, is het essentieel om deze interacties grondig te bestuderen. Gezien het feit dat eerdere studies de ervaringen van bewoners onderbelicht lieten, kan deze studie een aanzienlijke bijdrage leveren op dit gebied. Discoursanalyse en positioning theory bieden een sterk theoretisch kader om de complexiteit van deze interacties te begrijpen en de diverse perspectieven van bewoners te analyseren.

Discours analyse en positioning theory

Discours zijn ideeën, betekenissen en handelingen die via taal, gebaren en beelden worden uitgedrukt (Bischoping en Gazso 2016). Op die manier construeert discours sociaal leven, sociale categorieën en instituties (Bischoping en Gazso 2016; Wetherell en Potter 1992). Taal speelt dus een belangrijke rol in de constructie van alledaagse interacties en situaties. Evenwel is sociale interactie betrokken bij het construeren van discoursen en leidt het tot verandering in deze discoursen (Bischoping en Gazso 2016). Taal is dus niet enkel een neutraal middel dat mensen gebruiken om te communiceren met anderen, maar heeft belangrijke effecten op de (beleving van de) werkelijkheid (Blommaert 2005; Silverman 2015).

Discoursanalyse kan dan ook geplaatst worden binnen een sociaal-constructionistisch perspectief (Phillips en Hardy 2002; Crotty 1998). Dit houdt in dat de interactie tussen mensen onderling, en mensen en hun omgeving de realiteit construeert. Discours ontstaat altijd binnen een bepaalde historische en sociale context en om discours te begrijpen is het belangrijk om dit kader mee in overweging te nemen (Blommaert 2005; Wetherell en Potter 1992). Discours en de samenleving zijn dus verbonden en geven elkaar wederzijds vorm (Bischoping en Gazso 2016). Taal wordt gezien als constructief en contextueel (Edwards en Potter 1992: 91; Blommaert 2005). Deze wisselwerking tussen discours en de maatschappij heeft tot gevolg dat discours niet alleen sociale ongelijkheid reflecteert, maar het ook reproduceert (Bischoping en Gazso 2016; Blommaert 2005; Edwards en Potter 1992; Wetherell en Potter 1992). Zo kan taal zowel impliciete als expliciete bias bevatten en dit mee in stand houden (zie kader 1.1.) (Wodak en Reisigl 2015).

Discours speelt een centrale rol in de reproductie van racistische attitudes en ideologieën (Van Dijk 2016). Racisme is een ideologie die ervan uit gaat dat bepaalde groepen biologisch of cultureel superieur zijn tegenover andere groepen (Wilson 1999). ‘Wetenschappelijk racisme’ poneert dat verschillende rassen zouden kunnen onderscheiden worden aan de hand van fysieke karakteristieken die eigen zijn aan een bepaalde groep (Clair en Denis 2015; UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014). Dit lijkt aan te geven dat ras een biologische basis heeft, terwijl het in feite een sociaal construct is. In tegenstelling tot wetenschappelijk racisme dat stelt dat bepaalde culturen superieur zijn, vertrekt ‘nieuw’ of ‘cultureel racisme’ vanuit het idee dat culturele verschillen tussen groepen te groot zijn om culturen te mengen (Blokland en Hondius 2003; UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014). Deze culturele verschillen worden voorgesteld als absolutistisch en essentialistisch: ze gelden voor de hele groep en zijn vaststaand. Dit cultureel racisme is vaak heel subtiel aanwezig in discours.

Volgens Wetherell en Potter (1992) is de precieze inhoud van dat discours niet zo belangrijk als het effect ervan. Racistisch discours heeft tot gevolg dat mensen in verschillende groepen worden opgedeeld en dat de machtsrelaties tussen die groepen tot stand komen, blijven verder bestaan of versterkt worden. Belangrijk is dan

ook hoe iets waarheid wordt, hoe de macht om een bepaalde claim te maken en geloofd te worden, ontstaat (Wetherell en Potter 1992). De focus ligt op de processen waarbij claims worden meegedeeld als feiten en worden bestempeld als de waarheid (Wetherell en Potter 1992).

Discours wordt niet enkel door personen gebruikt om de realiteit te construeren, maar construeert ook de positie die zij innemen binnen deze realiteit (Block 2017; Davies en Harré 1990; Harré en Moghaddam 2014; McVee et al. 2018). Het toekennen van posities en zichzelf en anderen situeren aan de hand van discours staat centraal in de *positioning theory* (Davies en Harré 1990; Moghaddam en Harré 2010). Sociale interactie kan volgens de *positioning theory* aan de hand van drie belangrijke concepten verkend worden: posities, *speech and other acts* en verhaallijnen (Block 2017; Davies en Harré 1990; Harré en Moghaddam 2014; McVee et al. 2018). Deze worden geconceptualiseerd in de positioneringsdriehoek (*positioning triangle*) om zo te benadrukken dat de drie concepten elkaar beïnvloeden in sociale interactie (Harré en Moghaddam 2014).

Onder *speech and other acts* wordt zowel gesproken als andere soorten interactie verstaan, ook een interview valt hier dus onder (Davies en Harré 1990; Harré en Moghaddam 2014; McVee et al. 2018). *Speech and other acts* positioneren personen binnen een bepaalde verhaallijn (Harré et al. 2009). Deze verhaallijnen en posities bepalen op hun beurt de acties van personen. Verhaallijnen worden gebruikt door personen om zichzelf en anderen te positioneren (Davies en Harré 1990; Harré en Moghaddam 2014; McVee et al. 2018). De verhaallijnen zijn dynamisch, kunnen overlappen of elkaar domineren (Allen en Wiles 2013). Ze hebben niet enkel een beschrijvende functie, maar zijn ook normatief, ze geven aan wat zou moeten gebeuren (Slocum-Bradley 2007). Het is echter mogelijk dat individuen zich verzetten tegen deze verwachtingen (Allen en Wiles 2013).

Een positie is een set van overtuigingen over de rechten en plichten van de persoon in kwestie en anderen gebaseerd op kenmerken die worden toegeschreven aan zichzelf en andere personen (Harré en Dedaic 2012). Mensen kunnen dus niet alleen zichzelf, maar ook anderen positioneren (Allen en Wiles 2013; Davies en Harré 1990). Posities zijn daarnaast ook relatief ten opzichte van andere posities, ze zijn gerelateerd aan hoe anderen in de omgeving gepositioneerd worden (Harré en Slocum 2003). Posities zijn dynamisch (Davies en Harré 1990; Tirado en Gálvez 2008). Zo kunnen mensen zichzelf en anderen herpositioneren door bepaalde rechten of plichten te claimen of aan anderen toe te kennen (Slocum en Van Langenhove 2003).

Positionering kan plaatsvinden binnen een intern, privaat discours (Moghaddam 1999). Dit discours kan gelinkt worden aan een meer publiek, normatief discours dat het private discours vormgeeft en waar het private discours uit ontstaat (Harré et al. 2009). De positie die mensen dus innemen aan de hand van dit discours moet bekeken worden binnen de heersende normen in de maatschappij en kan niet

los gezien worden van de ruimere context. Deze dominante verhalen in de samenleving kunnen beperken in welke mate personen hun posities en die van anderen kunnen veranderen (Davies en Harré 1990).

Discours-gebaseerde positionering is intrinsiek verbonden met de constructie van etnisch grenzen. Etnische groepen zijn het resultaat van een sociaal en discursief proces van grensvorming en worden gecreëerd en getransformeerd door de positionering van individuen (Nagel 1994; Wimmer 2008; Wimmer 2009). De intergroep contacttheorie, zoals ontwikkeld door Allport en Pettigrew (1998), stelt dat onder bepaalde voorwaarden contact tussen groepen vooroordelen vermindert en positieve relaties bevordert. Dit contact kan leiden tot hercategorisatie en herpositionering van individuen, waardoor ze zichzelf en anderen niet langer als behorend tot aparte groepen beschouwen. Etnische groepen zijn dus niet statisch, maar worden herzien door interactie en discours.

De positie van personen heeft gevolgen voor hoe ze gezien en behandeld worden. Positioneren houdt dus ook bepaalde gevaren in en wordt in bepaalde gevallen bestempeld als kwaadaardig (Sabat 2003). Zo kunnen rechten ontzegd worden of plichten opgelegd worden en kan de persoon in kwestie beperkt worden in de mogelijkheid om zich te herpositioneren. Deze positie kan zowel op een expliciete als op een impliciete wijze toegekend worden.

Methodologie

Er is een kwalitatieve doelgerichte steekproef getrokken uit de bewoners van een open afdeling in een Vlaams woonzorgcentrum (Babbie 2015; Flick 2019). In dit woonzorgcentrum kunnen in totaal 240 bewoners verblijven, waarvan 10 in kortverblijf en 230 in vaste opname. Deze bewoners zijn verdeeld over twee residenties en binnen deze residenties over verschillende afdelingen. De bewonerspopulatie bestaat hoofdzakelijk uit ouderen van Belgische afkomst. In het woonzorgcentrum werken een 200-tal medewerkers, ongeveer 40 medewerkers hiervan hebben een migratieachtergrond. Bewoners werden geselecteerd op taalvaardigheid en cognitieve vaardigheden binnen één afdeling van het woonzorgcentrum. De steekproef bestaat uit 10 vrouwen en 7 mannen, aangezien de populatie in woonzorgcentra globaal genomen uit drie keer zoveel vrouwen als mannen bestaat (Statistiek Vlaanderen 2023b; Statistiek Vlaanderen 2023d). In één interview werd een koppel gelijktijdig bevroegd. Dit brengt het totaal op 16 semigestructureerde diepte-interviews die van augustus 2020 tot en met maart 2021 werden afgenomen.

Voorafgaand aan de interviewfase werd reeds geprobeerd om een zekere vertrouwdheid met de bewoners te bekomen aan de hand van participerende observatie (Garner en Scott 2013; Mortelmans 2013; Silverman 2016). Er werd vertrokken vanuit een coöperatief paradigma, de personen waarmee M.P. in contact kwam, werden dus expliciet ingelicht over haar aanwezigheid (Roose en Meuleman 2017). Hierna volgden twee rondes van diepte-interviews om het individuele gebruik van

discours te bestuderen. In deze interviews werd eerst de relatie met de personeelsleden in het algemeen bevraagd, daarna werd gepeild naar de relatie met personeelsleden met een migratieachtergrond.

Voor aanvang van de interviews werd aan de bewoners duidelijk gemaakt dat deelname aan het interview volledig vrijwillig is, dat ze niet verplicht waren om te antwoorden op de vragen en dat het te allen tijde mogelijk was om het interview stop te zetten. Aangezien de audio van de diepte-interviews werd opgenomen, tekenden de bewoners een toestemmingsformulier waarin ze hiervoor toestemming gaven.

Positionering onderzoeker

Als jonge vrouw viel M.P. binnen het demografisch profiel van het personeel en haar participerende observatie vond plaats tijdens de zomervakantie. Hierdoor zagen sommige personeelsleden en bewoners M.P. als een jobstudent of stagiaire. Haar aanwezigheid bleef daardoor relatief onopvallend, maar deze perceptie leidde soms tot verzoeken om praktische ondersteuning, wat haar observatie kon verstoren. M.P. maakte een onderscheid tussen taken die haar dichterbij de bewoners zouden brengen en meer vertrouwdheid zouden creëren, en taken zonder meerwaarde voor haar observatie; M.P. stemde alleen in met de eerste categorie taken. Tijdens de interviews bevorderden haar leeftijd en geslacht mogelijk een gevoel van comfort bij de bewoners, van wie velen zelf vrouw waren. Voor deze generatie viel M.P. niet binnen het stereotype profiel van een onderzoeker, wat hen wellicht meer op hun gemak stelde. Mogelijkerwijs waren enkele bewoners wel bewust van een generatieverschil in taalgebruik met betrekking tot personen met een migratieachtergrond. Een bewoner merkte bijvoorbeeld op dat bepaalde termen om naar personen met een migratieachtergrond te verwijzen tegenwoordig niet meer aanvaardbaar zijn, wat hij had vernomen van zijn kleinkind. Het is mogelijk dat ook andere bewoners hiervan op de hoogte waren en hun taalgebruik tijdens de interviews hebben aangepast.

Data-analyse

Discoursanalyse laat toe om de effecten van taal te bestuderen (Bischoping en Gazso 2016; Blommaert 2005; Edwards en Potter 1992; Wetherell en Potter 1992). Aan de hand van deze methode kan taal aan macht en materiële effecten gelinkt worden, waarbij sociale ongelijkheid een centraal thema vormt. Deze analysemethode is dan ook geschikt om racistische uitlatingen te onderzoeken. Zoals reeds werd aangegeven, komt racisme tot uiting in discours (Van Dijk 2016; Wetherell en Potter 1992). Met betrekking tot dit thema speelt sociale wenselijkheid een belangrijke rol en durven mensen vaak niet openlijk uit te komen voor racistische ideeën (UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014). Discoursanalyse laat echter toe om ook meer subtiele, bedekte vormen van racisme op te sporen die zich uiten in taalge-

bruik (Van Dijk 2016).

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van *positioning theory*, een variant van discoursanalyse (Allen en Wiles 2013; Bischoping en Gazso 2016; Davies en Harré 1990; Harré en Moghaddam 2003; Harré en Moghaddam 2014; McVee et al. 2018; Tirado en Gálvez 2008). Dit is een constructionistische benadering (Moghaddam, Hanley en Harré 2003). De realiteit wordt dus niet beschouwd als een objectief gegeven, maar als een gedeelde sociale constructie (Segre 2016). *Positioning theory* laat toe om te analyseren hoe bewoners aan de hand van taal posities construeren, deze vastkoppelen aan rechten en plichten en op deze manier de realiteit mee vormgeven (Moghaddam, Hanley en Harré 2003). Aan de hand van *positioning theory* kan in kaart gebracht worden hoe persoonlijke relaties gevormd en onderhouden worden (Moghaddam, Hanley en Harré 2003). Daarnaast is het een theorie die geschikt is om herhaaldelijke, kleinschalige ontmoetingen te bestuderen, de soort interactie die plaatsvindt tussen bewoners en personeelsleden. *Positioning theory* focust zich dus op interacties op het microniveau, maar laat ook toe om discours op het microniveau te koppelen aan discours op het macroniveau (Moghaddam, Hanley en Harré 2003; Tirado en Gálvez 2008). Verhaallijnen die individuen gebruiken om zich te positioneren zijn vaak gebaseerd op reeds bestaande verhaallijnen binnen de maatschappij (Davies en Harré 1990). Er wordt onderzocht welk breder maatschappelijk discours gereflecteerd wordt in de taal van de bewoners (Harré et al. 2009).

Na het afnemen van de diepte-interviews zijn alle interviews volledig getranscribeerd en geanonimiseerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de vereenvoudigde transcriptieconventies van Jefferson (O'connell en Kowal 1994). De centrale concepten uit *positioning theory* die hierboven reeds besproken werden, werden gebruikt als analytische concepten voor de data-analyse. In een eerste open codering werden alle passages die personen met een migratieachtergrond besloegen, bekeken en gecodeerd. Daarna werd het geselecteerde materiaal en de toegekende codes meerdere keren doorgelezen om verhaallijnen en posities te creëren. Deze werden gezocht aan de hand van variabiliteit. Variatie in dat discours geeft aan dat de respondent in verschillende situaties diverse verhaallijnen gebruikt om verscheidene zaken te bereiken (Augoustinos, Tuffin, en Sale 1999). Specifieker helpt die variabiliteit om de verschillende manieren waarin discours georiënteerd is op actie bloot te leggen. Er werd gekeken naar variabiliteit op vlak van inhoud en taal. Deze verhaallijnen werden in NVivo 12 in een codeboom gegoten en per verhaallijn werden alle relevante tekstfragmenten verzameld.

De interviews werden eerst gecodeerd op inhoudelijke variatie zoals verschillende standpunten ten opzichte van migratie en migranten en diverse houdingen ten opzichte van personeelsleden met een migratieachtergrond. De uitspraken over personeelsleden met een migratieachtergrond werden vergeleken met uitspraken over personeelsleden zonder een migratieachtergrond. Ook werd gelet op hoe bewoners hun eigen rol in de interactie met personeelsleden omschrijven. De

verschillende verhaallijnen werden onderscheiden op basis van de posities die bewoners zelf innemen en de manier waarop ze personeelsleden met een migratieachtergrond positioneren. Bij het creëren van de verschillende verhaallijnen werd ook het taalgebruik van de bewoners geanalyseerd. Er werd gekeken naar (1) de woordenschat zoals adjectieven, zelfstandige naamwoorden en voornaamwoorden die ze aanwendden om personeelsleden met een migratieachtergrond te omschrijven, (2) vergelijkingen en metaforen, (3) de werkwoorden die bewoners gebruiken, meer bepaald aan het feit of ze al dan niet passief of actief zijn en of ze reflexief zijn en (4) formuleringen die een positieve of negatieve connotatie hebben.

Bevindingen

Om de resultaten te kunnen kaderen, wordt hier eerst kort de situatie in het woonzorgcentrum en de relatie tussen bewoners en personeel geschetst zoals die naar voor kwam uit de interviews. In alle interviews wordt aangegeven dat de bewoners een goede verhouding hebben met het personeel en dat ze zeer tevreden zijn over de zorg die verleend wordt. Het is echter mogelijk dat respondenten sociaal wenselijk antwoorden om hun relatie met het personeel niet te schaden en om niet kritisch over te komen. Er wordt echter wel opgemerkt dat personeelsleden vaak te weinig tijd hebben om hun taken uit te voeren en dan ook geen praatje met de bewoners kunnen slaan. De bewoners tonen hier begrip voor, maar geven ook aan dat ze deze interactie wel missen. Daarnaast vertellen meerdere bewoners dat de personeelssamenstelling de afgelopen jaren veranderd is. Een aantal personeelsleden dat reeds langere tijd in het woonzorgcentrum werkte, is weggegaan en werd vervangen door personeelsleden met een migratieachtergrond. Er vindt volgens de respondenten ook heel vaak een personeelsswissel plaats, wat het moeilijk maakt voor bewoners en personeel om een band op te bouwen.

Er werden vier verhaallijnen gecreëerd: een interculturele verhaallijn, een conditionele verhaallijn, een cultureel-racistische verhaallijn en een racistische verhaallijn.

Verhaallijn 1: interculturele verhaallijn

De interculturele verhaallijn wordt door respondenten gebruikt om aan te geven dat ze positief staan tegenover migratie en personen met een migratieachtergrond. In deze verhaallijn krijgen personen met een migratieachtergrond een gelijkwaardige positie toegekend. De bevroegde bewoners gebruiken voornamelijk het woord 'mensen' om naar personen met een migratieachtergrond te verwijzen. Dit vormt een contrast met de andere verhaallijnen waarin eerder de woorden 'zwarten', 'zwartekes' of 'vreemden' gebruikt worden om personeelsleden met een migratieachtergrond te benoemen. Deze woorden zijn wel in zekere mate aanwezig in de interculturele verhaallijn, maar opvallend minder dan in de overige delen van de interviews en andere verhaallijnen. Ook wordt het gebruik van het woord 'zwarten'

in enkele instanties in vraag gesteld door de bewoner in kwestie. Ze gebruiken het woord instinctief, maar verbeteren zichzelf dan en gaan op zoek naar een alternatief dat ze als meer gepast beschouwen. De taal wijst dus op de overeenkomsten, niet op de verschillen tussen de bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond.

Deze verhaallijn wordt aangewend om personen met een migratieachtergrond te positioneren als mensen die gelijkaardig en gelijkwaardig zijn. Aan deze positie is het recht op een goede, gelijke behandeling verbonden. Zo wordt aangegeven dat migranten in België opgevangen en geholpen moeten worden. Daarnaast hebben de bewoners en bij uitbreiding alle mensen de plicht om personen met een migratieachtergrond te aanvaarden en vriendelijk te behandelen. De bewoners erkennen dus hun aandeel in de interactie en stellen dat beide kanten een verantwoordelijkheid hebben in het tot stand brengen van een positief contact. Bewoners zetten zich dan ook af ten opzichte van negatieve uitingen over personen met een migratieachtergrond.

Binnen deze verhaallijn is er sprake van kleurenblindheid. Bewoners geven aan dat huidskleur geen belang heeft en ze tonen zich onverschillig ten opzichte van de huidskleur van personeelsleden. De verschillen tussen bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond worden dus afgedaan als zijnde onbelangrijk. Ook lijkt er individualisering plaats te vinden. In de interculturele verhaallijn attribueren bewoners verschillen in het gedrag van personeelsleden met een migratieachtergrond niet aan cultuur, religie of het hebben van een migratieachtergrond. Zo worden personen met een migratieachtergrond niet als een uniforme groep afgebeeld, maar als onderling divers. Enkele bewoners geven aan dat er verschillen zijn tussen personen met een migratieachtergrond onderling en dat ook individuele factoren een rol spelen. Bewoners lijken net zoals aan huidskleur weinig belang te hechten aan de culturele en religieuze achtergrond van personen.

Bewoners gebruiken zowel onverschilligheid als emoties om hun interculturele visie te onderbouwen. Langs de ene kant worden uitspraken zoals ‘dat is eender’, ‘onverschillig’ en ‘ik trek het mij niet aan’ gebruikt om een zekere indifferente houding aan te nemen ten opzichte van migratie en personen met een migratieachtergrond. Langs de andere kant wordt inlevingsvermogen getoond en verklaren bewoners dat ze de precaire toestand van vele migranten begrijpen. Ook het koloniaal verleden van België wordt in enkele interviews aangehaald als zijnde een negatieve gebeurtenis die mee een verklaring vormt voor de migratie vanuit Congo. Bewoners geven dan ook aan dat ze achter migratie naar België staan en positief staan ten opzichte van immigranten.

Verhaallijn 2: conditionele verhaallijn

De conditionele verhaallijn beslaat de voorwaarden die bewoners stellen voor de aanvaarding van personeelsleden met een migratieachtergrond en bij uitbreiding

alle personen met een migratieachtergrond. In deze verhaallijn worden personeelsleden met een migratieachtergrond gepositioneerd als werknemers waarvan de bewoners afhankelijk zijn en bewoners positioneren zichzelf als cliënt en in sommige gevallen als afhankelijk van de zorgen van de personeelsleden. Bewoners mogen als betalende cliënt enkele voorwaarden stellen voor de personeelsleden, dat is hun recht. Het is de plicht van de personeelsleden om hieraan tegemoet te komen. De nadruk ligt hier voornamelijk op de plichten van personen met een migratieachtergrond. De gestelde voorwaarden beslaan niet enkel het takenpakket van de personeelsleden, maar ook hun integratie, kennis van het Nederlands en hun attitude in het algemeen. Als aan de gestelde voorwaarden voldaan werd, dan kan het personeelslid met een migratieachtergrond aanvaard worden en kan er een goede relatie tussen bewoner en personeelslid tot stand gebracht worden.

Om aan te geven wat verwacht wordt van personeelsleden met een migratieachtergrond wordt door de bewoners vooral het werkwoord 'moeten' gebruikt. Ook gebruiken respondenten het voegwoord 'als' om voorwaarden te stellen. Wanneer bewoners beschrijven welke zaken ze van personeelsleden verwachten dan doen ze dat vaak in de tweede persoon enkelvoud. Ze gebruiken hiervoor het persoonlijk voornaamwoord 'ge'. Op deze manier wordt er afstand genomen van de uitspraak, het lijkt iets onpersoonlijk. Ze verwachten dit dan ook als cliënt. Daarnaast creëert deze formulering het gevoel dat dit een norm is, dat het vanzelfsprekend is dat ze deze zaken vragen.

Er wordt door de bewoners dus een aantal voorwaarden gesteld voor personeelsleden met een migratieachtergrond. Verschillende bewoners geven aan dat ze personeelsleden met een migratieachtergrond aanvaarden indien zij hun werk naar behoren uitvoeren. Als dat het geval is dan speelt migratieachtergrond geen rol. Een tweede voorwaarde beslaat de integratie van personeelsleden. Bewoners verwachten van personen met een migratieachtergrond dat ze zich integreren en aanpassen aan het land waarin ze te 'gast' zijn op vlak van cultuur, normen en kledij. Bewoners geven aan dat ze geen voorstander zijn van kledij die de religie of cultuur van personen met een migratieachtergrond reflecteert zoals bijvoorbeeld een hoofddoek. Daarnaast wordt ook taalkennis naar voor geschoven als een belangrijk punt. Als personeelsleden met een migratieachtergrond aanvaard willen worden en een goede band met bewoners willen opbouwen, moeten ze voldoende kennis van het Nederlands bezitten. De invulling van 'voldoende kennis' verschilt van bewoner tot bewoner. Voor enkelen houdt dit in dat personen met een migratieachtergrond genoeg Nederlands kennen om hun werk uit te voeren en verzoeken van bewoners te verstaan. Anderen verwachten dat personeelsleden met een migratieachtergrond in staat zijn om een diepgaander gesprek met de bewoners te voeren.

Ten slotte wordt als voorwaarde voor aanvaarding gesteld dat personeelsleden met een migratieachtergrond vriendelijk en beleefd moeten zijn. Als zij dat zijn, dan zijn de bewoners dit ook. Er wordt door meerdere bewoners dan ook aangegeven dat

de verantwoordelijkheid voor het contact bij beide kanten ligt. Dit komt in enkele gevallen ook naar voor in de interculturele verhaallijn. Het verschil is dat deze uiting in de conditionele verhaallijn gepaard gaat met de bewering van bewoners dat zij zelf vriendelijk en gemakkelijk in de omgang zijn. In de interculturele verhaallijn ligt de nadruk dan ook op de verantwoordelijkheid van de bewoners, in de conditionele verhaallijn wordt de verantwoordelijkheid van de personeelsleden met een migratieachtergrond benadrukt.

Verhaallijn 3: cultureel-racistische verhaallijn

De cultureel-racistische verhaallijn wordt gebruikt om verschillen tussen personen zonder en met een migratieachtergrond te benadrukken en uit te vergroten. Er worden twee groepen gecreëerd: de wij-groep en de zij-groep. De verschillen tussen deze groepen worden gebruikt als een verklaring en legitimatie voor de afstand tussen de bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond. Deze afstand leidt op zijn beurt tot minder en stroever contact tussen beide groepen. Bewoners lijken in sommige gevallen personeelsleden zonder migratieachtergrond te verkiezen omdat zij tot dezelfde groep behoren en het contact spontaner zou verlopen.

Deze positionering brengt met zich mee dat personeelsleden het recht hebben om anders te zijn en andere gebruiken te hebben. De bewoners hebben dan weer het recht om personen van hun eigen groep te verkiezen omdat er meer vertrouwdheid en een meer kwaliteitsvol contact zou zijn. In heel wat interviews wordt namelijk door bewoners aangegeven dat ze een nauwer en beter contact hebben met personeelsleden zonder een migratieachtergrond. Ze ervaren dat personeelsleden met een migratieachtergrond minder vaak een gesprek aanknopen tijdens het uitvoeren van hun taken, dat het contact moeizaam verloopt en dat er een zekere afstand bestaat. Dit verschil in contact wordt soms toegeschreven aan beperkte taalkennis of een verschil in cultuur.

De opdeling wordt gemaakt door over personen met een migratieachtergrond te spreken in termen als 'die zwarten' en 'die vreemden'. Het gebruik van het aanwijzend voornaamwoord 'die' creëert een zekere afstand met de wij-groep. Daarnaast benadrukken de termen 'zwarten' en 'vreemden' de verschillen tussen beide groepen. Ook wordt naar de landen van herkomst verwezen als iets ver weg en onbekend. Zo wordt aan verschillende personeelsleden een 'Afrikaanse' herkomst toegekend, zonder te specificeren van welk land ze afkomstig zijn. In vele gevallen zijn de bewoners ook niet op de hoogte van de landen van herkomst van personeelsleden. In tegenstelling tot de interculturele verhaallijn worden de verschillen tussen personen met en zonder een migratieachtergrond benadrukt. Tegelijk worden verschillen binnenin de 'zij' uitgewist.

Bewoners wijten dus bepaalde verschillen aan de afkomst en de cultuur van personeelsleden met een migratieachtergrond. In deze verhaallijn zijn het vaak 'neutrale' kenmerken die worden toegeschreven aan personen met een migratie-

achtergrond. Er wordt echter wel benadrukt dat ze op deze vlakken verschillen van personen zonder een migratieachtergrond. Het feit dat er verschillen aanwezig zijn, vormt een probleem volgens de respondenten en heeft een negatieve invloed op de band en het contact tussen bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond. De verschillen worden beschreven als iets onvermijdbaar en vanzelfsprekend. Dit wordt in sommige gevallen gebruikt als een soort van legitimatie van andere gedragingen van personen met een migratieachtergrond.

Verhaallijn 4: racistische verhaallijn

Aan de hand van de racistische verhaallijn positioneren bewoners zichzelf en mensen van de wij-groep als superieur ten opzichte van personen met een migratieachtergrond. Migratie naar België wordt dan ook afgeschilderd als iets bedreigend en negatief. De positionering van bewoners en personeelsleden gebeurt door eerst een onderscheid te maken tussen personen met en zonder een migratieachtergrond. Zo verwijzen bewoners naar personeelsleden met een migratieachtergrond met de woorden 'zwarten', 'zwartekes' en 'vreemdelingen'. Het woord 'mensen' wordt in deze verhaallijn maar zelden gebruikt om naar personen met een migratieachtergrond te verwijzen, in tegenstelling tot de interculturele verhaallijn. Aan dit onderscheid wordt een waardeoordeel toegekend, personen met een migratieachtergrond worden bestempeld als zijnde inferieur. Dit betreft zowel de manier waarop ze hun taken uitvoeren als de persoonlijkheidskenmerken die hen worden toegeschreven.

Personeelsleden met een migratieachtergrond worden dus gepositioneerd als minderwaardig en hier zijn minder rechten aan verbonden. De bewoners hebben echter wel het recht om personeelsleden zonder een migratieachtergrond te verkiezen omdat deze worden gepercipieerd als betere dienstverleners dan personeelsleden met een migratieachtergrond. Dit verschilt ten opzichte van de cultureel racistische verhaallijn waar de voorkeur voor personeelsleden zonder een migratieachtergrond voortkomt uit een culturele afstand tussen de groepen die geconstrueerd worden. De voorkeur voor de wij-groep is daar gebaseerd op nabijheid, in deze verhaallijn is hij gebaseerd op een gepercipieerde superioriteit van deze groep. Deze positionering van personeelsleden met een migratieachtergrond door bewoners gebeurt zowel expliciet als impliciet.

Bewoners kennen expliciet negatieve kenmerken toe aan personeelsleden met een migratieachtergrond. Zo omschrijven ze deze personeelsleden als traag, lomp en onvriendelijk. Ook gebruiken ze uitspraken als 'het loopt hier vol', 'dan zwermen die uit' en 'da ze zich vermenigvuldigen'. Deze formuleringen impliceren een negatieve houding, het zijn geen uitspraken die personen doen om te verwijzen naar hun gelijken. Daarnaast lijkt in deze uitlatingen het idee dat België overspoeld wordt door migranten aanwezig te zijn. Verder geven verschillende respondenten aan dat personeelsleden zonder een migratieachtergrond in het algemeen beter zijn en dat ze hen verkiezen boven personeelsleden met een migratieachtergrond.

Ook impliciet kennen bewoners personeelsleden met een migratieachtergrond een inferieure positie toe. Zo wordt in meerdere interviews gezegd dat er ook 'goeie bij zijn'. Hoewel deze uitspraak positief lijkt, is hij gebaseerd op de veronderstelling dat alle personeelsleden met een migratieachtergrond slecht zijn, behalve enkele uitzonderingen. De uitzondering bevestigt dus de regel. Ook verwijzen enkele bewoners naar personen zonder een migratieachtergrond met het adjectief 'gewoon'. Ze hebben het over het 'gewone' personeel en over personeel met een migratieachtergrond. Dit wekt de indruk dat personeelsleden met een migratieachtergrond niet gewoon zijn en dat personen zonder een migratieachtergrond de norm zijn.

Koloniaal perspectief

Verder bevat deze verhaallijn ook een koloniaal perspectief. Dit vertrekt vanuit de veronderstelling dat personen met een migratieachtergrond inferieur zijn en dus nood hebben aan hulp, meer bepaald de hulp van België en de Belgen. Er is sprake van een zeker paternalisme. Enkele bewoners geven bijvoorbeeld aan dat "mensen niets hebben in Afrika" en dat ze daarom migreren naar België. Daarnaast krijgt de opvoeding van personen met een migratieachtergrond een centrale rol toegekend. Zo wordt naar een Vlaamse school gaan, gekaderd als een verbetering voor kinderen met een migratieachtergrond en wordt de opvoeding in het land van herkomst negatief afgeschilderd. Er wordt dan ook een onderscheid gemaakt tussen personeelsleden die zelf gemigreerd zijn en dus opgegroeid zijn in hun land van herkomst, en personen die tot de tweede of derde generatie migranten behoren.

Culturalisering

Ten slotte is er ook sprake van culturalisering. Negatieve kenmerken van personeelsleden met een migratieachtergrond worden toegeschreven aan hun afkomst in plaats van aan individuele kenmerken. Zo wijten bewoners bijvoorbeeld het gecompliceerde tempo van personeelsleden aan hun migratieachtergrond. Ze zouden trager werken dan personeelsleden zonder een migratieachtergrond omdat ze uit warmere streken komen of in hun land van herkomst niet de gewoonte hadden om te werken.

Algemene bevindingen

Een factor die niet kon gekoppeld worden aan een specifieke verhaallijn is de invloed van ervaringen en beeldvorming in de media op de percepties en het referentiekader van bewoners. Hoe bewoners of mensen in hun omgeving contact met personen met een migratieachtergrond ervaren hebben, heeft een impact op het huidige contact met de personeelsleden met een migratieachtergrond. Ook de berichten die in de media verspreid worden over personen met een migratieachtergrond blijken een invloed te hebben op hoe bewoners zich ten opzichte van personen met een migratieachtergrond verhouden. Een bewoner geeft dan ook aan dat ze

in het woonzorgcentrum in grote mate afhankelijk zijn van media voor informatie.

Verder maken bewoners in meerdere verhaallijnen gebruik van de term ‘zwartekes’. Ze gebruiken het woord niet in een specifieke context, maar echt als een algemene benaming voor de groep personeelsleden met een donkere huidskleur. Dit verkleinwoord lijkt een verzachtende functie te hebben ten opzichte van het woord ‘zwarten’. Mogelijks kadert dit binnen sociale wenselijkheid, aangezien het een minder negatief woord lijkt dan ‘zwarten’ of ‘vreemden’. Verkleinwoorden worden vaak gebruikt als eufemisme en lijken een positievere connotatie te hebben dan het oorspronkelijke woord. Het is ook mogelijk om verkleinwoorden denigrerend te gebruiken, maar dit lijkt hier niet het geval te zijn.

Ten slotte is het belangrijk om te benadrukken dat deze verhaallijnen zijn gebaseerd op interviews met de bewoners. Zij positioneren niet alleen zichzelf, maar ook het personeel. Deze positionering van anderen leidt tot de toekenning of ontzegging van bepaalde plichten en rechten, wat een machtsverhouding tot stand kan brengen. De positie die bewoners aan het personeel opleggen, komt niet noodzakelijk overeen met de positie die personeelsleden zichzelf toekennen, maar kan wel de relatie en interactie tussen beide groepen beïnvloeden.

Discussie

De verhaallijnen waar de bewoners beroep op doen om zich te positioneren, reflecteren bredere discursieve trends binnen de maatschappij (Allen en Wiles 2013). Discours ontstaat binnen een bepaalde context en wordt omkaderd door een publiek, normatief discours (Harré et al. 2009; Wetherell en Potter 1992). Het ruimere discours in de samenleving bepaalt voor een deel het discours dat in bepaalde situaties gebruikt wordt. De verhaallijnen en posities die in de interviews naar voor komen, kunnen dus gekoppeld worden aan bredere maatschappelijke verhaallijnen en posities met betrekking tot personen met een migratieachtergrond. In wat volgt wordt besproken welke ruimere maatschappelijke discourses terugkomen in de verhaallijnen en posities van de bewoners en welke overeenkomsten en verschillen er tussen beiden zijn.

De interculturele verhaallijn: reflecties van het bredere integratiediscours

De interculturele verhaallijn hanteert elementen uit het integratiediscours. De term integratie heeft uiteenlopende betekenissen, maar kan onder andere gelinkt worden aan het interculturealisme, een paradigma dat pleit voor een samenhangende lokale gemeenschap met interculturele dialoog (Laoukili et al. 2019). Culturele verschillen tussen mensen worden erkend, maar wel binnen een nationaal integratiebeleid.

In het discours rond integratie wordt benadrukt dat niet enkel migranten, maar ook de ontvangende samenleving inspanningen moeten doen (Noppe et al. 2018). In de interculturele verhaallijn komt ook naar voor dat de verantwoordelijkheid voor een positief contact niet enkel bij personen met een migratieachtergrond, maar ook

bij de bewoners zelf ligt. Het eindpunt van integratie is een samenleving met interculturele dialoog en sterke sociale cohesie (Laoukili et al. 2019). In de interculturele verhaallijn stellen bewoners zich tolerant op ten opzichte van personen met een migratieachtergrond en zetten ze zich af tegen negatieve verhaallijnen over migratie.

De interculturele verhaallijn komt echter niet volledig overeen met het integratiediscours. Zo schemerde in enkele interviews anachronistisch taalgebruik door (bijvoorbeeld ‘zwarten’ of ‘vreemden’) (Berdes en Eckert 2001), een voorbeeld van onbewust racisme (Cooley, Payne en Phillips 2014). In de hedendaagse maatschappij wordt dit taalgebruik echter niet aanvaard, deze termen komen dan ook niet terug in het discours rond integratie. Daarnaast minimaliseren bewoners de verschillen tussen personen zonder en met een migratieachtergrond. Discours rond integratie vertrekt wel vanuit verschillen en wil deze verschillen net erkennen en respecteren. In de literatuur wordt het minimaliseren van verschillen in huidskleur en cultuur bestempeld als kleurenblindheid (*color blindness*) (Bonilla-Silva 2006). Bonilla-Silva (2006) argumenteert dat kleurenblindheid sociale stratificatie in stand houdt, aangezien het ertoe kan leiden dat ongelijkheden die voortkomen uit verschillen niet opgemerkt worden.

De conditionele verhaallijn: een situationele vertaling van de rechten en plichten uit het inburgeringsdiscours

De conditionele verhaallijn die de bewoners gebruiken, kan gelinkt worden aan het inburgeringsdiscours. Dit discours wijkt af van het integratiediscours in de zin dat het integratie als een proces ziet dat door migranten gerealiseerd moet worden. De rol die de ontvangende samenleving kan spelen in integratie wordt niet of nauwelijks belicht. Inburgering beslaat het verkrijgen van burgerschap, een positie die wordt gelinkt aan bepaalde rechten en plichten (Schinkel 2008). Migranten worden gepositioneerd als ‘nog niet burger’ die aan bepaalde voorwaarden moet voldoen om toegang te verwerven tot de positie van burger en de rechten en plichten die hieraan gekoppeld zijn.

Om burgerschap te bekomen, moeten migranten “zich integreren” in het land in kwestie. Blommaert (1997) merkt hier echter op dat dit een reflexief werkwoord is, de verantwoordelijkheid wordt op deze manier bij de migranten gelegd. Er wordt van migranten verwacht dat zij zich volledig aanpassen aan de ontvangende samenleving en zich als het ware assimileren (Loobuyck en Jacobs 2010). Deze inburgering heeft vaak een verplicht karakter: wie niet slaagt, wordt bestraft.

In België vertaalt het inburgeringsdiscours zich in het feit dat de bereidheid tot integratie een voorwaarde is voor verblijf en om de Belgische nationaliteit te verwerven (Noppe et al. 2018). In Vlaanderen zijn er verplichte inburgeringscursussen voor migranten (Loobuyck en Jacobs 2010). Migranten kunnen dus enkel deel uitmaken van de Vlaamse samenleving op voorwaarde dat ze de Nederlandse taal kennen en zich aanpassen aan de ‘Westerse cultuur en gebruiken’ (Loobuyck en Jacobs

2010; Schinkel 2008; Waerniers en Hustinx 2019). Een moreel burgerschap vormt de vereiste voor het bekomen van formeel burgerschap.

In het Vlaamse discours rond migratie wordt integratie voorgesteld als een individuele plicht die mensen moeten vervullen om burgerrechten te bekomen, ze moeten bewijzen dat ze de legale status van burger verdienen hebben (Waerniers en Hustinx 2019). Dit discours wordt voornamelijk gebruikt door de politieke partij N-VA. Deze partij pleit voor restricties op de toegang tot de Belgische nationaliteit en strengere regels voor het bekomen van burgerschap en bepaalde sociale rechten (Adam en Deschouwer 2016).

Dit inburgeringsdiscours wordt weerspiegeld door de conditionele verhaallijn. Bewoners koppelen voorwaarden aan de aanvaarding van personeelsleden met een migratieachtergrond, zoals eerder onderzoek in Vlaamse woonzorgcentra reeds aantoonde (Berdai-Chaouni, Häuser en Van Buggenhout 2009). In deze verhaallijn wordt de nadruk dan ook gelegd op de plichten van personeelsleden met een migratieachtergrond, namelijk zich aanpassen aan de bewoners en de Vlaamse samenleving. Indien niet aan de voorwaarden voldaan wordt, worden deze personeelsleden niet aanvaard en kan er geen positief contact tussen bewoner en personeelslid plaatsvinden. Er volgt dus een sociale sanctie. De conditionele verhaallijn verschilt van het inburgeringsdiscours in het opzicht dat het gebruikt wordt binnen een andere context. Zo stellen bewoners ook voorwaarden voor personeelsleden met een migratieachtergrond betreffende hun werk in het woonzorgcentrum. Verder positioneren bewoners zichzelf als betalende cliënt die afhankelijk is van het personeel en aan de hand van deze positie beroepen ze zich op het recht om voorwaarden te stellen.

De cultureel-racistische verhaallijn: het wij-zij denken

De cultureel-racistische verhaallijn reflecteert een cultureel-racistisch discours. Dit discours maakt een onderscheid tussen personen zonder en met een migratieachtergrond en stelt beide groepen voor als inherent anders (UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014). Een gepercipieerd verschil in culturele normen en waarden zou deze groepen opdelen en onverenigbaar maken (Blokland en Hondius 2003; UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014). Er wordt geen hiërarchie, maar een kloof geschetst. Deze culturele verschillen worden voorgesteld als geldend voor de volledige groep van personen met een migratieachtergrond en als onveranderlijk. Dit is een subtielere vorm van racisme.

In de cultureel-racistische verhaallijn schetsen de bewoners een scheiding tussen henzelf en personeelsleden met een migratieachtergrond die als vanzelfsprekend wordt beschouwd. De verschillen tussen de wij- en de zij-groep worden in enkele gevallen ook aangeduid als de oorzaak van de afstandelijke relatie. Verder komt naar voor dat bewoners leden van de 'wij-groep' verkiezen boven leden van de 'zij-groep' omdat het contact met hen beter is. De verschillen tussen beide groepen

legitimeren dus het beperkte contact en de afstand. Dit heeft echter tot gevolg dat deze scheiding wordt geaccepteerd en nog verder uitgediept.

Bepaalde verschillen tussen bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond worden in deze verhaallijn toegeschreven aan de afkomst en de cultuur van deze personeelsleden. Er is sprake van een zekere 'neutrale' culturalisering (Schinkel 2008). In dit geval zijn het namelijk geen negatieve kenmerken, maar 'neutrale' kenmerken die worden toegeschreven aan de afkomst en cultuur van personen met een migratieachtergrond. Deze culturalisering benadrukt echter het onderscheid tussen personen zonder en met een migratieachtergrond. Culturele verschillen worden bestempeld als determinerend.

De cultureel racistische verhaallijn verschilt echter van het bredere maatschappelijke discours in de zin dat ook de frequente personeelwissels aangehaald worden als een mogelijke oorzaak voor het beperkte contact tussen bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond. Bewoners geven aan dat deze personeelwissels niet toelaten om een band op te bouwen met personeelsleden. Verder werken vele van de personeelsleden met een migratieachtergrond nog maar kort in het woonzorgcentrum en hebben ze dus nog maar een beperkt contact gehad met de bewoners. Dit kan echter niet volledig de afstand tussen bewoners en personeelsleden met een migratieachtergrond verklaren, aangezien ook bewoners die relatief recent hun intrek hebben genomen in het woonzorgcentrum aangeven dat het contact met personeelsleden met een migratieachtergrond gering is.

De racistische verhaallijn: visies van superioriteit

De racistische verhaallijn kan gekoppeld worden aan een racistisch discours. Racistisch discours heeft tot gevolg dat mensen in verschillende groepen worden opgedeeld en dat de machtsrelaties die tussen die groepen tot stand komen, blijven bestaan of versterkt worden (Wetherell en Potter 1992). Dit gaat dus nog verder dan het maken van een onderscheid, er wordt ook een waardeoordeel toegekend aan de verschillen en bepaalde groepen worden als inferieur gezien (Wilson 1999). In Vlaanderen heeft dit discours ingang gevonden met de opkomst van het rechts-extremisme (De Waele 2013; Lefere et al. 2015). Het taalgebruik van extreemrechts versterkt en legitimeert de negatieve houdingen tegenover migranten (De Witte et al. 1996). In dit discours worden migranten voorgesteld als een bedreiging voor personen zonder een migratieachtergrond of zoals in het rechts-extremistische discours: "onze mensen" (Meert 2004 p.110). Migranten worden beschuldigd van sociaaleconomische moeilijkheden in de ontvangende samenleving (De Witte et al. 1996). In het Vlaamse politieke landschap wordt dit discours voornamelijk gebruikt door de partij 'Vlaams Belang' (De Witte et al. 1996; Meert 2004; Erk 2005).

Binnen de context van het woonzorgcentrum komt een aantal van deze dingen terug. Zo gebruiken bewoners de racistische verhaallijn om zichzelf als superieur te positioneren ten opzichte van personen met een migratieachtergrond, een voor-

beeld van kwaadaardige positionering (Sabat 2003). Verder gebruiken bewoners termen zoals ‘zwarten’, ‘zwartekes’ en ‘vreemden’ om naar personeelsleden met een migratieachtergrond te verwijzen, maar in tegenstelling tot anachronistisch racisme lijkt het wel gepaard te gaan met negatieve uitingen over deze personen. Dit is wat Berdes en Eckert (2001) omschrijven als kwaadaardig (*malignant*) racisme.

De focus op cultuur als determinerende factor binnen de racistische verhaallijn kan gekoppeld worden aan culturalisering. Cultuur van migranten wordt in dat geval als de oorzaak van allerlei problemen gezien (Schinkel 2008). Culturalisering kan gelinkt worden aan *othering*, een discursief proces waarbij dominante groepen negatieve eigenschappen toekennen aan ondergeschikte groepen (Jensen 2011). Leden van deze groepen worden afgebeeld als ‘de ander’ en worden gereduceerd tot deze negatieve eigenschappen. Ook binnen de context van het woonzorgcentrum is er sprake van culturalisering en *othering*. Bewoners gebruiken cultuur en afkomst als verklarende factoren voor negatieve kenmerken, wat aansluit bij de constructie van etnische grenzen in Vlaanderen (Beyers 2008).

De racistische verhaallijn reflecteert daarnaast ook een koloniaal discours. Aan de hand van dit discours wordt een hiërarchie gecreëerd tussen ‘blank’ en ‘zwart’, tussen kolonisator en gekoloniseerde. Ceuppens (2004) geeft aan dat dit koloniaal discours paternalisme en de inmenging van België in Congo legitimeert. In het koloniaal discours wordt daarnaast ook aandacht gegeven aan de ‘beschavingsopdracht’. Er wordt vertrokken vanuit de veronderstelling dat de gekoloniseerde bevolking opgevoed moet worden door de meer ontwikkelde kolonisator. Enkele bewoners bespreken dan ook de opvoeding van personen met een migratieachtergrond in negatieve termen en schilderen de opvoeding in België af als zijnde superieur. Verder wordt het land van herkomst van personeelsleden met een migratieachtergrond bestempeld als minder ontwikkeld en inferieur en dit is volgens enkele bewoners dan ook de reden dat mensen naar België migreren.

De racistische verhaallijn heeft echter enkele aspecten die specifiek zijn voor de context van het woonzorgcentrum. Zo lijkt – naast kennis van het Nederlands, integratie en het respecteren van de omgangsvormen – de manier waarop personeelsleden met een migratieachtergrond hun taken in het woonzorgcentrum uitvoeren een zeer belangrijke factor te zijn voor bewoners. Ook wordt het idee dat migranten een gevaar vormen voor de sociaaleconomische positie van personen zonder een migratieachtergrond binnen deze specifieke context gereproduceerd. Bij verschillende bewoners lijkt het idee te heersen dat personen met een migratieachtergrond het werk van personen zonder een migratieachtergrond afnemen omdat ze dit zo ervaren hebben in het woonzorgcentrum. Veel personeelsleden zonder migratieachtergrond die weggegaan zijn uit het woonzorgcentrum werden namelijk vervangen door personeelsleden met een migratieachtergrond, volgens de bewoners.

Conclusie

Deze studie wijst uit dat bewoners gebruik maken van vier verhaallijnen om zich ten opzichte van personeelsleden met een migratieachtergrond te positioneren. De verhaallijnen die door de bewoners werden gebruikt, reflecteren bredere verhaallijnen binnen de maatschappij. De interculturele verhaallijn wordt gebruikt om personeel met een migratieachtergrond als gelijkwaardig te positioneren en reflecteert het integratiediscours. Aan de hand van de conditionele verhaallijn, die het inburgeringsdiscours reflecteert, worden personeelsleden met een migratieachtergrond voorwaarden opgelegd voor aanvaarding. De cultureel-racistische verhaallijn wordt aangewend om personeelsleden als inherent anders te positioneren en reflecteert discours rond cultureel racisme. De racistische verhaallijn wordt gebruikt om personen met een migratieachtergrond als inferieur te positioneren ten opzichte van personen zonder een migratieachtergrond. Deze verhaallijn reflecteert zowel een racistisch als een koloniaal discours.

Dit onderzoek heeft een aantal sterke punten. Allereerst wordt een hiaat in de literatuur opgevuld. Daarnaast laat het gebruik van discoursanalyse ook toe om subtiele uitingen van negatieve percepties bloot te leggen bij bewoners. Op die manier wordt sociale-wenselijkheidsbias deels tegengegaan. Ten slotte werd in dit onderzoek gebruik gemaakt van participerende observatie als aanvulling op de diepte-interviews. Zo kon er een band opgebouwd worden met de bewoners en kon er een dieper inzicht bekomen worden in de context waarin het discours van de bewoners ontstaat.

Dit onderzoek kent ook enkele beperkingen. Zo is er nog steeds een sociale-wenselijkheidsbias aanwezig en dit heeft een impact op de onderzoeksresultaten. Bewoners lijken meestal wel te weten dat het niet aanvaard is om racistische uitspraken te doen en verbloemen ongetwijfeld enkele van hun opvattingen. Daarnaast worden de bevindingen ook beïnvloed door de interpretatie van de onderzoeker, aangezien deze zelf de betekenis achter de uitspraken van bewoners zoekt. Verder vond het onderzoek plaats op kleine schaal. Ten slotte werd enkel de kant van de bewoners belicht. Dit kan de onderzoeksresultaten vertekenen, aangezien zij zichzelf in een sociaal wenselijker perspectief kunnen plaatsen.

Aanbevelingen

De resultaten van deze studie zijn wellicht theoretisch generaliseerbaar naar andere woonzorgcentra, aangezien daar ook vaak sprake is van een monoculturele bewonerssamenstelling en een multicultureel zorgteam (Berdai-Chaouni, Häuser en Van Buggenhout 2009). Ook in andere woonzorgcentra vindt er intensief contact plaats tussen deze groepen door de aard van het werk. De verhaallijnen die in dit onderzoek gebruikt werden door bewoners, reflecteren breder discours in de maatschappij. Dit discours heeft ook een invloed in andere woonzorgcentra, aangezien het wijd verspreid is in de samenleving. Deze bevindingen kunnen woonzorgcen-

tra helpen om inzicht te krijgen in de positie van bewoners ten opzichte van personen met een migratieachtergrond en wat er schuilgaat achter racistische uitingen en discriminerend gedrag. Dit kan helpen om deze negatieve gedragingen op een duurzame manier te veranderen.

Er wordt aan woonzorgcentra aanbevolen om een cultuursensitief beleid uit te werken. Hier zijn reeds meerdere vormingen en aanbevelingen rond gecreëerd, zoals het Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020 – 2025 van de Stad Gent (Stad Gent 2020), vormingen van Unia (www.unia.be) en allerhande initiatieven die worden gebundeld op de website Trefpunt Odi (www.trefpuntodi.be). Deze bestaande tools kunnen rechtstreeks geïmplementeerd worden of aangepast worden aan de doelgroep. Vormingen rond racistische uitspraken die gericht zijn op personeelsleden kunnen, mits enkele aanpassingen, gebruikt worden om bewoners van woonzorgcentra te sensibiliseren. Ook kunnen aan personeelsleden tools gegeven worden om met racistische uitspraken en discriminatie om te gaan. Belangrijk hier is echter dat de verantwoordelijkheid niet bij hen wordt gelegd, maar dat dit een onderdeel vormt van een duurzame oplossing die zich voornamelijk focust op wie discrimineert.

In toekomstig onderzoek kunnen zowel personeelsleden met een migratieachtergrond, maar ook personeelsleden zonder een migratieachtergrond geïnterviewd worden. Aan personeelsleden zonder een migratieachtergrond kan gevraagd worden hoe zij zich verhouden ten opzichte van personen met een migratieachtergrond. Er kan onderzocht worden welk discours zij gebruiken en hoe dit zich verhoudt tot het discours van de bewoners. Aan personeelsleden met een migratieachtergrond kan gevraagd worden welke ervaringen zij reeds hebben gehad met racisme en discriminatie en hoe zij hiermee omgaan. Verder kan er een vergelijking worden gemaakt tussen de verschillende soorten beheer van woonzorgcentra, bijvoorbeeld de verschillen tussen woonzorgcentra die beheerd worden door een vzw, een private instantie of een OCMW. Ook kan gevarieerd worden naargelang de situering van het woonzorgcentrum, het is mogelijk dat er verschillen in bezetting zijn tussen woonzorgcentra in een stad of een dorp. Toekomstig onderzoek kan ook gebruik maken van een meer uitgebreide participerende observatie om zo het contact tussen beide groepen waar te nemen. Ten slotte zou het ook interessant zijn om ook beleidsteksten te bestuderen om zo het beleid van de woonzorgcentra te bekijken en te linken aan de praktijken op de werkvloer.

Literatuur

- Adam I en Deschouwer K (2016) Nationalist parties and immigration in Flanders: from Volksunie to Spirit and N-VA. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(8): 1290-1303.
- Allen RE en Wiles JL (2013) The utility of positioning theory to the study of ageing: Examples from research with childless older people. *Journal of Aging Studies* 27(2): 175-187.
- Augoustinos M, Tuffin K en Sale L (1999) Race talk. *Australian Journal of Psychology* 51(2): 90-97.
- Babbie ER (2015) *The practice of social research*. Boston: Cengage Learning.
- Badou M, Cadat-Lampe M, Felten H, Kros K, Yohannes R, Zemouri C en De Zwart O (2023) *Verkenning Discriminatie en racisme in de zorg*. Movisie. <https://www.movisie.nl/publicatie/verkenning-discriminatie-racisme-zorg>
- Berdai-Chaouni S (2020) *Is iedereen welkom? Onderzoeksrapport van het leertraject cultuursensitieve zorg in residentiële ouderenzorg*. Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid. <https://www.kenniscentrumwvz.be/sites/default/files/bijlagen/Rapport%20CSZ%20in%20WZC.pdf>
- Berdai-Chaouni S, Haüser E en Van Buggenhout M (2009) Veelkleurige zorg: Over de invloed van de herkomst van zorgverleners op hun relatie met bewoners van woon-en zorgcentra. Antwerps Minderhedencentrum de8. <https://anet.be/docman/irart/bd898c/be9c37ab.pdf>
- Berdes C en Eckert JM (2001) Race relations and caregiving relationships: A qualitative examination of perspectives from residents and nurse's aides in three nursing homes. *Research on Aging* 23(1): 109-126.
- Beyers L (2008) From Class to Culture: Immigration, Recession, and Daily Ethnic Boundaries in Belgium, 1940s–1990s. *International Review of Social History* 53(1): 37-61.
- Billiet J en Witte HD (2001) Wie stemde in juni 1999 voor het Vlaams Blok en waarom? *Tijdschrift voor Sociologie* 22(1): 5-35.
- Bischoping K en Gazso A (2016) *Analyzing talk in the social sciences: Narrative, conversation and discourse strategies*. London: Sage Publications.
- Block D (2017) Positioning Theory and Life-Story Interviews: Discursive Fields, Gaze and Resistance. In: S Bagga-Gupta, A Hansen en J Feilberg (red.) *Identity revisited and reimagined*. Cham: Springer, 25-39.
- Blokland T en Hondius D (2003) Integratie en racisme. Een verkenning. *Beleid en Maatschappij* 30(2): 77-79.
- Blommaert J (1997) The slow shift in orthodoxy: (Re)formulations of 'integration' in Belgium. *Pragmatics* 7(4): 499-518.
- Blommaert J (2005) *Discourse: A critical introduction*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bonilla-Silva E (2006) *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Cameron CD, Payne BK en Knobe J (2010) Do theories of implicit race bias change moral judgments? *Social Justice Research* 23: 272-289.
- CD&V. (n.d.) *Verkleuring van de ouderenzorg - resultaten van enquête bij 133 Vlaamse woonzorgcentra*. Geraadpleegd op 3 mei 2020 op <https://www.cdenv.be/actua/verkleuring-van-de-ouderenzorg-resultaten-van-enquete-bij-133-vlaamse-woonzorgcentra/>

-
- Ceuppens B (2004) *Congo made in Flanders?: Koloniale Vlaamse visies op "blank" en "zwart" in Belgisch Congo*. Gent: Academia Press.
- Ceuterick M, Bracke P, Van Canegem T en Buffel V (2020) Assessing provider bias in general practitioners' assessment and referral of depressive patients with different migration backgrounds: Methodological insights on the use of a video-vignette study. *Community Mental Health Journal* 56(8): 1457-1472.
- Claeys A, Berdai-Chaouni S, Tricas-Sauras S en De Donder L (2023) Barriers and facilitators in providing care for patients with a migration background. *Journal of Clinical Nursing* 32(5-6): 912-925.
- Clair M en Denis JS (2015) Sociology of racism. *The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* 19: 857-863.
- Cooley E, Payne BK en Phillips KJ (2014) Implicit bias and the illusion of conscious ill will. *Social Psychological and Personality Science* 5(4): 500-507.
- Crotty M (1998) *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. London: Sage Publications.
- Davies B, en Harré R (1990) Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour* 20(1): 43-63.
- De Waele M (2013) Rechts-extremistische groeperingen in Vlaanderen. *Cahier Integrale Veiligheid* 39(105): 3-34.
- De Witte H, Elchardus M, Kavadias D, en Pelleriaux K (1996) Hoe racisme en rechts-extremisme bestrijden? *Samenleving en Politiek*: 4-12.
- Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken. (2016) *Vergrijzing en verzilvering in de Vlaamse steden en gemeenten*. Vlaamse overheid. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vergrijzing-en-verzilvering-in-de-vlaamse-steden-en-gemeenten>
- Dodson L en Zinbarg RM (2007) "It's Like a Family": Caring Labor, Exploitation, and Race in Nursing Homes. *Gender & Society* 21(6): 905-928.
- Dovidio JF, Hewstone M, Glick P en Esses VM (2010) Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* 80: 3-28.
- Dovidio JF, Kawakami K en Gaertner SL (2002) Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology* 82(1): 62-68.
- Edwards D en Potter J (1992) *Discursive Psychology*. London: Sage Publications.
- Ejaz FK, Rentsch JH, Noelker LS en Castora-Binkley M (2011) Racism reported by direct care workers in long-term care settings. *Race and Social Problems* 3(2): 92-98.
- Erk J (2005) From Vlaams Blok to Vlaams Belang: the Belgian far-right renames itself. *West European Politics* 28(3): 493-502.
- FitzGerald C en Hurst S (2017) Implicit bias in healthcare professionals: a systematic review. *BMC Medical Ethics* 18(1): 1-18.
- Flick U (2019) *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Foner N (1994) Nursing home aides: Saints or monsters? *The Gerontologist* 34(2): 245-250.
- Garner R en Scott GM (2013) *Doing Qualitative Research: Designs, Methods, and Techniques*. New

-
- Jersey: Pearson Education.
- Grau L en Wellin E (1992) The organizational cultures of nursing homes: Influences on responses to external regulatory controls. *Qualitative Health Research* 2(1): 42-60.
- Harré R en Dedaic M (2012) Positioning theory, narratology, and pronoun analysis as discursive therapies. In: A Lock en T Strong (red.) *Discursive perspectives in therapeutic practice*. Oxford: Oxford University Press, 45-64.
- Harré R, Hanley E en Moghaddam F (2003) Sustaining intergroup harmony: An analysis of the Kissinger papers through positioning theory. In: R Harré en F Moghaddam (red.) *The self and others: Positioning individuals and groups in personal, political, and cultural contexts*. Westport: Greenwood Publishing Group, 137-155.
- Harré R en Moghaddam FM (2003) Introduction: The self and others in traditional psychology and in positioning theory. In: R Harré en F Moghaddam (red.) *The self and others: Positioning individuals and groups in personal, political, and cultural contexts*. Westport: Greenwood Publishing Group, 1-11.
- Harré R en Moghaddam FM (2014) Positioning theory. In: N Bozatzis en T Dragonas (red.) *The discursive turn in social psychology*. Chagrin Falls: Taos Institute Publications, 129-138.
- Harré R, Moghaddam FM, Cairnie TP, Rothbart D en Sabat SR (2009) Recent advances in positioning theory. *Theory & Psychology* 19(1): 5-31.
- Harré R en Slocum N (2003) Disputes as complex social events: On the uses of positioning theory. In: R Harré en F Moghaddam (red.) *The self and others: Positioning individuals and groups in personal, political, and cultural contexts*. Westport: Praeger, 123-136.
- Jensen SQ (2011) Othering, identity formation and agency. *Qualitative Studies* 2(2): 63-78.
- Jönson H (2007) Is it racism? Skepticism and resistance towards ethnic minority care workers among older care recipients. *Journal of Gerontological Social Work* 49(4): 79-96.
- Laoukili F, Swerts T, Oosterlynck S, Wouters R en Cools P (2019) *Omgaan met etnisch-culturele diversiteit in het middenveld: een overzicht van de paradigma's*. CSI Flanders Working Paper. <http://hdl.handle.net/1765/123287>
- Lefere L, Verhage A, De Waele M, en Pauwels L (2015) Extreemrechts in Vlaanderen: beleid en toekomst. *Handboek Politiediensten*. Kluwer.
- Loobuyck P en Jacobs D (2010). Nationalism, multiculturalism and integration policy in Belgium and Flanders. *Canadian Journal for Social Research/Revue Canadienne De Recherche Sociale* 3(1): 29-40.
- Maly I, Blommaert J en Ben Yakoub J (2014) *Superdiversiteit en Democratie*. Berchem: Epo.
- McVee MB, Silvestri KN, Barrett N en Haq KS (2018) Positioning theory. *Theoretical Models and Processes of Literacy*: 381-400.
- Meert H (2004) *Van balen tot onthalen: De geografische en discursieve dimensie van attitudes tegenover asielzoekers: Casestudies uit Vlaanderen en Brussel*. Academia Press.
- Mercer SO, Heacock P en Beck CK (1994) Nurse's aides in nursing homes: Perceptions of training, work loads, racism, and abuse issues. *Journal of Gerontological Social Work* 21(1-2): 95-112.
- Moghaddam FM (1999) Reflexive positioning: Culture and private discourse. In: R Harré en L Van Langenhove (red.) *Positioning theory: Moral contexts of intentional action*. Oxford: Blackwell,

- Moghaddam FM en Harré R (2010) *Words of conflict words of war*. Santa Barbara: Praeger.
- Mortelmans D (2013) *Handboek Kwalitatieve Onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.
- Naegels T (2021) *Nieuw België: Een migratiegeschiedenis 1944- 1978*. Tielt: Lannoo.
- Nagel J (1994) Constructing ethnicity: Creating and recreating ethnic identity and culture. *Social Problems* 41(1): 152-176.
- Noppe J, Vanweddigen M, Doyen G, Stuyck K, Feys Y en Buyschaert P (2018) *Vlaamse Migratie-en Integratiemonitor 2018*. Agentschap Binnenlands Bestuur. Geraadpleegd via <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaamse-migratie-en-integratiemonitor-2018>
- O’Connell DC en Kowal S (1994) Some current transcription systems for spoken discourse: A critical analysis. *Pragmatics* 4(1): 81-107.
- Omi M en Winant H (2020) Racial formation. In: S Seidman en JC Alexander (red.) *The new social theory reader*. London: Routledge, 405-415.
- Payne BK, Vuletich HA en Lundberg KB (2017) The bias of crowds: How implicit bias bridges personal and systemic prejudice. *Psychological Inquiry* 28(4): 233-248.
- Pelfrene E (2005) *Ontgroening en vergrijzing in Vlaanderen 1990-2050*. Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken. Geraadpleegd op <https://www.vlaanderen.be/publicaties/ontgroening-en-vergrijzing-in-vlaanderen-1990-2050>
- Pettigrew TF (1998) Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology* 49(1): 65-85.
- Phillips N en Hardy C (2002) *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction*. London: Sage Publications.
- Quillian L (2006) New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology* 32: 299-328.
- Roose H en Meuleman B (2017) *Methodologie van de Sociale Wetenschappen: Een Inleiding*. Gent: Academia Press.
- Sabat SR (2003) Malignant positioning and the predicament of people with Alzheimer’s disease. In: R Harré en F Moghaddam (red.) *The self and others: Positioning individuals and groups in personal, political, and cultural contexts*. Westport: Greenwood Publishing Group, 85-98.
- Schinkel W (2008) The moralisation of citizenship in Dutch integration discourse. *Amsterdam Law Forum* 1(1): 15-26.
- Segre S (2016) Social constructionism as a sociological approach. *Human Studies* 39: 93-99.
- Silverman D (2015) *Interpreting qualitative data*. London: Sage Publications.
- Silverman D (2016) *Qualitative research (vierde druk)*. London: Sage Publications.
- Slocum-Bradley N (2007) Constructing and de-constructing the ACP Group: Actors, strategies and consequences for development. *Geopolitics* 12(4): 635-655.
- Slocum N en Van Langenhove L (2003) Integration speak: Introducing positioning theory in regional integration studies. In: R Harré en F Moghaddam (red.) *The self and others: Positioning individuals and groups in personal, political, and cultural contexts*. Westport: Greenwood Publishing Group, 219-234.
- Stad Gent (2020, 14 december) *Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020 – 2025*. Geraadpleegd via <https://stad.gent/nl/samenleven-welzijn-gezondheid/nieuws-evenementen/>

-
- nieuw-actieplan-mobiliseert-gentenaars-tegen-racisme-en-discriminatie
Statbel (2023, 8 juni) *Structuur van de bevolking*. Geraadpleegd op 3 mei 2024 via <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking>
- Statistiek Vlaanderen (2023a, 7 juli) *Bevolking naar herkomst*. Geraadpleegd op 3 mei 2024 via <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevolking/bevolking-naar-herkomst>
- Statistiek Vlaanderen (2023b, 5 juli) *Bevolking naar leeftijd en geslacht*. Geraadpleegd op 3 mei 2024 via <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevolking/bevolking-naar-leeftijd-en-geslacht>
- Statistiek Vlaanderen (2023c, 6 juli) *Internationale migratie*. Geraadpleegd op 11 april 2024 via <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevolking/internationale-migratie>
- Statistiek Vlaanderen (2023d, 19 april) *Zorg en ondersteuning voor ouderen*. Geraadpleegd op 3 mei 2024 via <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/zorg/zorg-en-ondersteuning-voor-ouderen>
- Steyaert J (2022, 3 december) *1989 Paula D`Hondt: een koninklijk commissaris*. Canon Migratie & Sociaal Werk. Geraadpleegd op 7 mei 2024 via https://www.canonsociaalwerk.eu/be_mig/details.php?cps=7&canon_id=109
- Talloon D (2007) *Zorg voor allochtone ouderen*. Mechelen: Kluwer.
- Talloon D en Vanmechelen O (2018) *Zorg en ondersteuning aan oudere arbeidsmigranten*. *Geron* 20: 6-10.
- Talloon D, Verstraete J en Chech J (2012) *Allochtone ouderen, senioren van bij ons: lessen uit de praktijk*. Koning Boudewijnstichting. Geraadpleegd via <http://isb.colorado.ba.be/doc/Boek/AllochtoneOuderen.pdf>
- Tirado F en Gálvez A (2008) Positioning theory and discourse analysis: Some tools for social interaction analysis. *Historical Social Research* 33(1): 224-251.
- UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum (2014) *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2013*. Geraadpleegd via https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/cgkr_00668_01_jvs_discdiv_nl.pdf
- Van Dijk T (2016) Discourse analysis of racism. In: JH Stanfield II (red.). *Rethinking race and ethnicity in research methods*. New York: Routledge, 43-66.
- Vandeurzen J (2017, december) Residentiële ouderenzorg, een échte thuis voor kwetsbare personen [Conceptnota]. Geraadpleegd via <https://www.vlaanderen.be/publicaties/residentiele-ouderenzorg-een-echte-thuis-voor-kwetsbare-personen-conceptnota>
- Vlaamse overheid (n.d.) *Integratie en Inburgering in Vlaanderen*. Geraadpleegd op 3 mei via <https://www.vlaanderen.be/integratie-en-inburgering-in-vlaanderen>
- Vluchtelingenwerk Vlaanderen (n.d.) *Personen met een migratieachtergrond*. Geraadpleegd op 5 maart 2020 via <https://www.vluchtelingenwerk.be/index/personen-met-een-migratieachtergrond>
- Waerniers R en Hustinx L (2019) The labyrinth towards citizenship: contradictions in the framing and categorization of immigrants in immigration and integration policies. *Identities* 26(3): 270-288.
- Wetherell M en Potter J (1992) *Mapping the language of racism: Discourse and the legitimation of*

-
- exploitation*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Wilson WJ (1999) *The Bridge Over the Racial Divide: Rising Inequality and Coalition Politics*. Berkeley: University of California Press.
- Wimmer A (2008) The making and unmaking of ethnic boundaries: A multilevel process theory. *American Journal of Sociology* 113(4): 970-1022.
- Wimmer A (2009) Herder's heritage and the boundary-making approach: Studying ethnicity in immigrant societies. *Sociological Theory* 27(3): 244-270.
- Wodak R en Reisigl M (2015). Discourse and racism. *The Handbook of Discourse Analysis*: 576-596.
-

Over de auteurs

Maaïke Paredis behaalde een Master of Science in Sociologie en een Master of Science in Gezondheidsbevordering. In 2023 was ze als onderzoeker bij de onderzoeksgroep Hedera (UGent) betrokken bij een Europees project over vaccinatietwijfel (VAX-TRUST-project). Sinds maart 2024 werkt Maaïke als doctoraatsonderzoeker bij Hedera. Ze is momenteel betrokken bij het BELSPO-project 'DistantButClose', een studie naar de korte- en langetermijneffecten van de COVID-19-pandemie op gevoelens van eenzaamheid en sociale isolatie, alsook de impact van eenzaamheid en sociale isolatie op de volksgezondheid.

Melissa Ceuterick is postdoctoraal onderzoekster verbonden aan de onderzoeksgroep Hedera (UGent). Haar onderzoek situeert zich op het raakvlak tussen 1) medicatiegebruik en identiteit en 2) migratie en gezondheid. Ze coördineert en begeleidt kwalitatief onderzoek binnen deze domeinen. Sinds 2017 is ze titularis van het Werkcollege Gezondheidssociologie en Sociale Demografie (UGent), waar studenten een Community Service Learning project uitwerken rond gezondheid of migratie, en van verschillende gezondheidssociologische vakken (UGent-VUB).