



Verhalen van studenten van kleur over kansen binnen het hoger onderwijs

Charlotte Wekker

Colofon

Copyright © 2021 Hanzehogeschool Groningen

Auteur: Charlotte Wekker

Redacteur; Karin Holleman

Vormgeving: Sanne Boekel

Illustraties:

Annabel Adema; 7,9,11

Sterre van Bommel; 39,37,35

Marika Druiven; 21,22,25

Sterre Janmaat; 28,30,32

Janouk ter Veer; 14,16,19

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorwoord	4
Uit de hijgerigheid van de actie komen	6
Mensen doen of we minder zijn	8
Racisme erkennen	10
Grote verantwoordelijkheid	13
De worsteling: mezelf zijn of erbij horen?	15
Ongemakkelijke dingen	18
Eén voor allen, allen voor één	20
Er ging een wereld voor me open	22
Een knikje van herkenning	24
Laat me mijn taal hebben	27
Vooroordelen zouden niet moeten	29
Ben ik mijn betekenis verloren?	31
Het eerste jaar is f*cking zwaar	34
Het subtiele proces van uitsluiting	36
Niet tegen de bierkaai	38

Beste lezer,

Tijdens de Black Lives Matter protesten van 2020, was ik bij de sit-in op de Grote Markt in Groningen. Het was indrukwekkend. De shout-outs, de speeches, het emotionele samenzijn. Voor het eerst was ik bij zo'n demonstratie met mensen van alle kleuren. Ook witte mensen waren volop aanwezig. De slogans op de borden waren veelzeggend: 'ook in Groningen is racisme', 'white silence is white violence' en 'why is ending racism a debate?' Het was zo duidelijk: hier werd een groot maatschappelijk probleem geagendeerd dat voor iedereen belangrijk is en zich niet weg laat demonstreren. Ik was daar en ik zat in een achtbaan van emoties. Ik zat op anderhalve meter tussen mijn vrienden. Er was een shout-out die alleen mensen van kleur meerriepen. Ik vroeg me af of ik daarbij hoor, want ik heb een Surinaamse vader en Brabantse moeder. Ik hield mijn mond, verlegen. Bang door mensen van kleur weggekeken te worden. Maar het voelde ook niet goed om me niet bij de mensen van kleur te voegen. Ik heb ook ervaringen die ik als racistisch heb geduid.

Een kwartier later werden weer alleen de mensen van kleur uitgenodigd mee te roepen. Ik riep mee en deed daarmee voor mezelf het statement dat ik bij hen hoor. Verwarrend, want ik heb privileges vanwege mijn witte moeder, milieu en opleiding, waardoor ik op veel plekken gewoon kan meepraten en besluiten. Ik mag mezelf beschouwen als een invloedrijk persoon. Op dat moment besloot ik, en ik kan me de fysieke sensatie herinneren, dat mijn positie die van bruggenbouwer is. Ik ben van kleur en ik heb de tools om bruggen te bouwen tussen mensen, en tussen mensen en systemen. Op dat moment besloot ik dat ik mijzelf nog veel explicieter aan de oplossing van dit grote maatschappelijke probleem ga verbinden en ga voor rechtvaardigheid en gelijke kansen. Op mijn manier, als bruggenbouwer en verbinder.

Ik kreeg de kans in samenwerking met Forum in Groningen een avond over institutioneel racisme te organiseren. <https://youtu.be/8MdZEMZCXbE>. Het was een goedbezochte avond die veel spin-off tot gevolg had. Een grotere groep mensen heeft me leren kennen. En ik heb hen leren kennen. Het netwerk wordt groter en groter. Met elkaar willen we werken aan het bestrijden van racisme. Voor

mensen die weten dat er sprake is van institutioneel racisme, maar niet weten hoe ze het kunnen herkennen of wat ze zelf doen zodat het in stand blijft.

Het is niet makkelijk je eigen privileges in de ogen te kijken. Het is niet niks om te onderzoeken hoe je het institutioneel racisme in stand houdt. Bewust of onbewust profiteren witte mensen van het racistische systeem. Om een collectief veranderproces op gang te brengen is geduld, aandacht en tijd nodig. In verschillende gremia binnen en buiten de Hanzehogeschool ben ik het gesprek over racisme en witte privileges aangegaan. Door het momentum en alle aandacht die er in de media is voor het thema, merk ik dat er op dit moment wel beweging komt. De beweging gaat van 'Racisme? Nee, dat is hier niet,' naar 'Racisme? Het zal hier ook wel zijn, help mij het te zien!'

Mensen vroegen mij naar verhalen, van mezelf en andere mensen van kleur. Ik merkte dat mensen van kleur, ik zelf ook, niet zo'n zin meer hebben om vrijblijvend hun pijnlijke verhaal te doen. Het is een intiem verhaal van uitsluiting en discriminatie, dat je niet elke keer opnieuw wilt delen.

Daarom besloot ik een aantal medewerkers en studenten van kleur binnen de Hanzehogeschool Groningen te interviewen. Daar is dit boekje uit voortgekomen. Ze vertellen hun verhaal en helpen je de verschijningsvormen van racisme te zien. Daarnaast vertellen twee witte docenten over hun privileges en hun verantwoordelijkheden in de klas. Opvallend was dat alle geïnterviewden het heel moeilijk vonden hun gevoelens en ervaringen onder woorden te brengen. Een behoorlijk aantal sprak er voor het eerst zo uitgebreid over. Ze waren gewend dat hen de mond gesnoerd werd: 'het is een grapje', of: 'niet zulke lange tenen!' Op een gegeven moment stopten ze erover te vertellen. En hebben er geen woorden voor.

Het was niet voor iedereen evident verhalen met mij te willen delen: privacy, respect en de ruimte krijgen, waren voorwaarden die zij van tevoren bij mij checkten. En dubbelcheckten. Als ik niet zou luisteren en niet écht zou luisteren, zouden ze zich niet hebben geopend. Ze delen voor het eerst met een groot publiek hun verhaal en vragen van jou respect en een veilige bodem als je het leest. Daarmee is het lezen niet vrijblijvend. Ze vragen

je hun verhaal te lezen en van ze te leren. Eigenlijk is dit een leerboek, naar het spandoek dat ik op de Grote Markt zag: 'educate yourself'. Hopelijk helpt het je bij het nadenken over racisme en privileges. Het is belangrijk om eerst zicht te krijgen op het probleem voordat je tot actie overgaat. Het probleem is complex en je kunt het dus niet oplossen met snelle acties. Belangrijk is eerst dat we met elkaar taal vinden voor het probleem zodat het überhaupt bespreekbaar wordt.

Daarom ook wil ik mijn reactie op de verhalen met jullie delen. Ieder verhaal gaat vergezeld van mijn verwachtingen en mijn gevoelens na het gesprek. Dat doe ik omdat ik hoop dat het helpt het gesprek onder docenten op gang te brengen over de problemen die op school spelen.

Ik dank de geïnterviewden voor het vertrouwen en de aanzet die jullie geven voor het gesprek. Het was voor mij leerzaam met jullie te praten. Het waren intieme gesprekken die mij als mens hebben verrijkt. Jullie zijn me dierbaar en we houden elkaar vast. Met elkaar, met iedereen die het aangaat, van alle kleuren, nemen we verantwoordelijkheid op precies dat stuk waar we invloed op hebben. Dat hebben jullie gedaan door je verhaal te delen. En dat doe jij, lezer, door ze te lezen en voor jezelf betekenis aan de verhalen te geven. Ik wens je een mooie, en soms ongemakkelijke ontdekkingstocht toe.

Warme groet,
Charlotte Wekker

Charlotte Wekker geeft sinds 25 jaar les aan de Hanzehogeschool, Academie voor Sociale Studies. Zij is van half Nederlandse, half Surinaamse afkomst. Charlotte geeft les, trainingen, coaching en teambuilding op het gebied van diversiteit, racisme en het creëren van gelijke kansen. Zij is bereikbaar via de mail c.j.e.wekker@pl.hanze.nl.

*** 'I am because we are' is een Ubuntu filosofie. Het betekent dat de mens niet geïsoleerd kan leven. We zijn afhankelijk van verbinding en de gemeenschap. Ik ben, omdat wij zijn.**

Uit de hijgerigheid van de actie komen

Lauren is opgegroeid op Curaçao. Haar ouders zijn in Suriname geboren en geëmigreerd naar de Nederlandse Antillen. Lauren werd daar zestig jaar geleden geboren als jongste in het gezin. Ze is opgegroeid in een gezin met aanzien. Haar moeder was altijd bang dat ze voor zwart of neger zouden worden aangezien. Nu in Nederland merkt ze hoeveel last maar ook hoeveel baat ze heeft van haar, wat ze noemt, koloniale opvoeding.

Hoe is voor jou Black Lives Matter en de oproep van witte mensen om in actie te komen?

‘Lastig. Ik vraag me af waarom witte mensen het hier ineens over moeten hebben. Wat maakt dat we nu ineens in actie moeten komen? Het racisme en de onderdrukking zijn er altijd al. Ik voel me een soort token. Ik moet ineens overal mijn verhaal komen vertellen en witte mensen willen dat er actie wordt ondernomen. Ik zou liever met elkaar in gesprek gaan, naar elkaars verhalen willen luisteren.

Er is een soort hijgerigheid dat studenten in actie moeten komen en dat we er als docenten iets mee moeten doen. Het overrompelde me. Hoezo moet het ineens zo snel? Het zijn snelle, korte stappen. De diepgang ontbreekt. Ik zou het graag met elkaar willen doen, vanuit verschillende aanliegroutes. Het lijkt nu of witte mensen tegen me zeggen: jij mag meepraten over iets wat wij bedacht hebben en wij vertellen jou wel hoe. Daar heb ik zo’n hekel aan. Ze zien het nu pas en nemen het meteen helemaal over! Ik ben de jongste in mijn gezin. Ik hobbelde mee. Ik heb geknokt om voor vol aangezien te worden. Daar zal mijn allergie tegen meedoen in plannetjes van andere mensen vandaan komen. Maar ik kwam het ook tegen in het gekoloniseerde leven dat ik leefde. ‘We moeten goed Nederlands praten anders denken ze dat we geen Nederlanders zijn’. Ik wil niet doen wat witte Nederlanders bedenken. Ik wil het samen doen. Ik wil niet mee mogen doen omdat ik donker ben. Dat is lang genoeg het verhaal geweest. Ik voel nog altijd een hele heftige reactie als iemand boven me gaat staan in inhoud of in toon.’

“Ik wil niet mee mogen doen omdat ik donker ben”

Je zei dat je een token voelt, dat je erbij gehaald wordt omdat je bruin bent. Kun je dat uitleggen?

‘Ik denk dat witte mensen denken dat ik een visie en standpunt heb over institutioneel racisme. Mijn gevoel voor onrecht is heel scherp. In die passie kan ik veel zijn voor de ander. Ik heb ook vaak in mijn emotie het onrecht bespreekbaar gemaakt. Ik zag steeds meer dat het resultaat hiervan was dat mensen met mij rekening gingen hou-

den, maar dat hun gedrag en houding eigenlijk hetzelfde bleven.

Ik vind er een heleboel van maar juist in deze tijd, waarin mensen zomaar hun mening geven op social media enzo, is het belangrijk met kennis te onderbouwen wat ik vind. Op dit moment kan ik dat niet altijd. Het gaat om het waarom eronder en het onderzoekende erin.

Ik vind niet dat ik een expliciete visie moet hebben, maar ik wil meer dan de emotie. Ik snap het nog niet, in alle complexiteit. Ik begrijp het nog niet en daarom kan ik met studenten nog niet nadenken over vervolgstappen. Volgens mij begrijpen we het met elkaar nog niet eens. Ik begrijp bijvoorbeeld niet waarom we moeten nadenken over wel of niet Zwarte Piet. Als het mensen nou pijn doet... Wat maakt dat je er hard in moet knallen en niet naar elkaar kunt luisteren? Ik begrijp niet dat we die tijd met elkaar niet nemen. We komen in een ander tijdgezicht en daarin heb je naar elkaar te luisteren, in plaats van van alles te vinden. Het is een paradigma-shift: de zekerheden en systemen zijn aan het verschuiven. Wie heeft invloed, wie is in charge? De post-coronawereld vraagt om ander leiderschap. Leiderschap dat erop gericht is in verbinding samen te doen, in verbinding met elkaar te ontdekken en opnieuw vorm te geven.’

“Het is belangrijk met kennis te onderbouwen wat ik vind”

Wat is je geschiedenis in nadenken over kleur?

‘Ik ben gekoloniseerd groot geworden. Mijn zus en ik waren samen Black Panther. Mijn zus is tien jaar ouder en was aanhanger van de Black Panther-beweging. Ik dus ook omdat zij dat was. Ons zwarte dienstmeisje mocht van mijn zus en mij bijvoorbeeld niet meer onze kamer schoonmaken. Dat deden we zelf. Onze acties kregen invloed op mijn moeder. Eerst zei ze altijd dat we anders zijn dan de negers. Maar vanaf dat moment kreeg ze ook meer oog voor zwarte mensen en haar eigen, gekolonialiseerde gedrag. Zij zag eindelijk dat zij ook van kleur was en tegelijkertijd heel hard haar best deed zich zo wit mogelijk op te stellen.

Ik heb toen geleerd dat je een verschil kunt maken door het anders te doen. Door niet mee te doen met de rest



maar na te denken voordat je een stap zet. De actiegerichte kant heb ik in me. Ik durf het ergens niet mee eens te zijn. Ik durf niet overal heel Surinaams te zijn. Ik kan het niet eens meer. Het is me weleens opgevallen dat ik verschillende accenten heb. Op het werk praat ik algemeen beschaafd Nederlands. Als ik in Suriname of op Curaçao ben, heb ik een ander accent. Ik denk dat ik op het werk toch een beetje probeer te verstoppen dat ik bruin ben.'

Verstoppen dat je bruin bent?

'In mijn familie was het de bedoeling dat we kleur verbeterden. Zo wit mogelijk worden, ook voor de volgende generatie. Op Curaçao noemt men dit 'Drecha bo color': je kleur ophalen, verbeteren. Ik ben de donkerste van de drie kinderen. De andere twee zijn lichter, maar hebben kroeziger haar. 'Jammer', zei oma, 'Ze heeft de laagste kleur maar wel het beste haar.'

Ik ben supergeïntegreerd en aangepast. Ik leef een grotendeels wit leven. Ik houd van samen eten en ik kook graag Surinaams. Ik ben heel erg een familiemens, denk ik. Kun je daaraan zien dat ik van Surinaamse afkomst ben? Ik leef een Gronings leven. Soms word ik gezien als de zwarte vrouw in de opleiding. Ze luisteren misschien niet eens echt naar mij, want ze willen goede dingen in me

zien. Dat voel ik als discriminatie. Positieve discriminatie, dat wel, maar discriminatie. Ik zou willen dat we het hier meer met elkaar over hebben. Gewoon in alle rust praten met elkaar. Want de sleutel zit toch in onszelf. Als je snelle oplossingen gaat bedenken, los je niets werkelijk op. Laten we uit de hijgerigheid van de actie komen, en stilstaan met elkaar.'

Ik herken de worsteling van Lauren met betrekking tot haar positie in het debat over racisme. Het maakt uit welke kleur je hebt maar ook met welke groep je je identificeert. In families uit voormalig gekoloniseerde landen is er vaak sprake van verinnerlijkte onderdrukking. Hoe lichter van haar en lijf, hoe beter. Het is verwarrend als je in Suriname of op Bonaire relatief een lichte huidskleur hebt en dus hoog van aanzien bent en in Nederland donker bent en de bijbehorende lage status krijgt. Soms wordt dat gecompenseerd door de privileges die je hebt, bijvoorbeeld het milieu waar je uitkomt. Dan spreek je keurig Nederlands, want dat spraken ze thuis ook. En je kent de Nederlandse mores. In deze intersectionaliteit merk ik wel vaker dat er verwarring is over de eigen maatschappelijke positie en ook over de positie in het racisme-debat. ■

Mensen doen of we minder zijn

Claire (begin 20) is het grootste deel van haar jeugd opgegroeid op Bonaire. Ze heeft een Nederlandse moeder en een Antilliaanse vader. Ze kwam naar Nederland om te studeren. Ze zit nu in het tweede jaar van haar opleiding.

‘Mensen doen of we minder zijn.’ Ze spuugt het bijna uit. ‘Mijn docent van de RUG had in zijn kop dat ik eenzaam ben. En dat ik van studie moest veranderen. Terwijl hij me niet kende. ‘Je mist je familie’, zei hij. Hij ging mijn grens over toen hij me meenam naar een balie en de mevrouw daar vertelde dat ik eenzaam was. Dat ik mensen nodig had uit het Caribisch gebied. Dat was helemaal niet zo! Het voelde alsof hij niet verwachtte dat ik vrienden zou kunnen maken. Het ging sociaal juist heel goed. Hij ging ook anderen raadplegen. Het was moeilijk om ertegen in te gaan omdat hij mij niets vroeg maar ervan uitging. Hij dacht ook dat ik de stage niet zou kunnen doen. Dat anderen denken dat ik altijd hulp nodig heb, is echt naar.’

Hoe kwam hij erbij dat je de stage niet zou kunnen?

‘Mijn schriftelijke taalvaardigheid Nederlands was niet top. Op Bonaire krijg je les in het Engels, Papiaments en Nederlands. Daardoor had de docent lage verwachtingen van wat ik kon. Hij vond dat ik niet op de RUG moest blijven maar dat ik beter naar het HBO kon gaan. Op dat moment deed ik twee studies, één aan de RUG en één aan de Hanze. De docent dacht dat ik niet het niveau had voor de universiteit en dat vond ik heel moeilijk. Ik twijfelde heel erg aan mezelf en dacht er zelfs over om terug te gaan naar Bonaire. Ik vond stage lopen leuk en koos daarom voor de Hanze. Toen ik me uitschreef bij de RUG kreeg ik voor mijn laatste verslagen een 8 en een 9. Het hoofd van de afdeling zei dat het jammer was dat ik stopte. Hij zag wel wat ik kon!’

Nu, in dit blok, heb ik weer gehoord dat mijn achtergrond mijn succes in de weg staat. Daarin voel ik me machteloos. Ik moet hier elk jaar tegen vechten. De verwachtingen van docenten dalen meteen als ik niet direct een goed cijfer haal. Daar heb ik last van. Op stage was dat ook zo: er ging iets niet goed en ze vroegen meteen of het met mijn achtergrond te maken had. Ik weet dat het niet goed ging maar dat was omdat ik persoonlijk op dat moment in een vervelende situatie zat. Dat heeft iedereen wel eens, toch? Mijn kwaliteiten en talenten worden niet gezien. Antillianen worden niet positief bekeken. Ik heb ook goede docenten gehad, die verder kijken en belangstelling tonen. Die vroegen naar de basisschool op Bonaire. Het is fijn

als mensen vragen stellen en nieuwsgierig zijn naar mijn anders-zijn. Als ze dingen zomaar aannemen, vind ik dat moeilijk. Vooral omdat het vaak negatief is.’

“Het is fijn als mensen vragen stellen”

Kun je vertellen wat maakt dat je anders bent?

‘Tsja, anders zijn: mijn uiterlijk is anders en ik heb een accent. Ik kan niet zomaar naar huis, want ik ben hier zonder familie. Qua gedrag en met vrienden zie ik geen verschil. Het sociaal leven met studiegenoten gaat goed. Ik hoef me niet aan te passen om erbij te horen. Iedereen doet gewoon normaal. Ik doe een hele leuke studie aan de Hanze. Bij een andere opleiding vond ik het niet zo fijn. Daar lag ik minder goed in de groep. De docent dacht dus dat het aan mijn afkomst lag en dat ik sociale vaardigheden moest leren.

Nederlanders zijn individualistischer. Mensen zijn meer op zichzelf en zijn meer met zichzelf bezig. Op Bonaire praat je niet alleen over jezelf, maar ook over wat je oom en tante nodig hebben. Ik let er in projectgroepen en in mijn studentenhuus op hoe het met iedereen gaat. Daarom vinden ze het misschien leuk om met mij in het groepje te zitten. Ik heb er nooit bij stilgestaan dat ik dit van huis uit heb meegekregen.

Soms wilde ik dat ik in Nederland was opgegroeid want dan hoefde ik niet met de taal te dealen. Ik ken zoveel talen (Nederlands, Engels, Papiaments) en van alle talen alleen de basis. Zodra ik in Nederland was, ging het beter, want er is hier een beter taalaanbod.

Op Bonaire merkte ik niet dat mijn taalvaardigheid niet zo goed is. Ik was teleurgesteld want ik had al die jaren zo mijn best gedaan op school.’

Hoe is het voor jou om te dealen met de beelden van je docenten en andere mensen?

‘Ik vecht tegen het beeld dat wij minder zijn, maar ik geloof er zelf ook in dat ik minder ben. Ik dacht in het begin: ik hoor hier niet. Vanwege mijn taalvaardigheid en omdat ik minder ben. Dat voelt gewoon zo. Dat ik minderwaardig ben. Soms maak ik me er niet druk om, dan is het een beetje op de achtergrond. Ik vind het fijn



als iemand mij verbetert, want dan ga ik de goede kant op. Dan verbeter ik zelf ook. Ik voel me slechter over mezelf als een coach veel waarde hecht aan mijn taalfouten. Als iemand benoemt dat ik dingen kan verbeteren, en het meteen koppelt aan 'wat doe je hier eigenlijk', voel ik me slecht over mezelf en zou ik willen stoppen met de opleiding. Een docent zei waar andere studenten bij waren: 'Je taalvaardigheid is echt niet goed.' Hij keek er heel zorgelijk bij. Ik schaamde kapot.'

Internationalen

'Er zitten geen andere studenten van kleur bij mij in de klas. Ik heb ervoor gekozen met internationalen te wonen. De Nederlanders waar ik eerst mee woonde, gaven me alsmaar het gevoel dat ik zelig ben. 'Je kunt het weekend niet naar huis. Dat is zelig', zeiden ze. Andere internationalen zijn thuis in het weekend, dat is gezelliger en bovendien vinden ze me niet zelig. Ik heb veel contact met mijn ouders. Dus ik voel me niet alleen.'

En nu?

'Ik wil graag vaker over deze dingen praten met docenten die me begrijpen en die goede vragen stellen. Dat mis ik. Ik vind het fijn om ook positieve dingen te benoemen

van de Antillen. Ik vind het heel belangrijk dat er iets gebeurt met mijn verhaal. Soms vind ik het moeilijk om erover te praten, omdat ik denk dat mensen mij niet begrijpen. Ze zien het als gedragsinstructie, in plaats van dat ze echt naar me luisteren. Dus dan zijn ze bang dat ze iets verkeerd hebben gedaan of ik ze iets moet leren. Maar ik wil gewoon dat ze naar me luisteren en dat ik even mijn verhaal kwijt kan.'

Claire zorgt goed voor zichzelf. Ze heeft de strijd tegen eenzaamheid succesvol beslecht door in een huis met andere internationalen te gaan wonen. In deze levensfase waarin haar identiteit wordt gevormd, probeert ze zich weinig aan te trekken van hoe anderen haar zien. Ze trekt haar eigen plan en richt haar leven in zoals zij dat wil. Daar heb ik bewondering voor. Ze heeft te maken met mensen die haar zelig vinden omdat ze hier zonder ouders is. Het is inderdaad niet zelig, maar volgens mij zou de opleiding wel wat meer oog kunnen hebben voor haar en andere jonge mensen van de Antillen en Suriname. Alles is nieuw. Wat kan de opleiding voor haar betekenen, op zo'n manier dat haar eigenheid en zelfredzaamheid worden gezien en bekrachtigd? ■

Racisme erkennen

Elif is student en mensenrechtenactivist. Een jonge vrouw van 21 jaar met een missie: als er ongelijkheid is, komt ze in opstand. Elif spreekt zich uit tegen ongelijkheid. Of dit nou betrekking heeft op vrouwenrechten, seksualiteit of mensen van kleur. De ouders van Elif komen uit Turkije. Elif en haar zusje zijn in Nederland geboren. Ze is tweetalig opgevoed. Het Nederlands en het Turks lopen bij haar, net als bij veel mensen van de tweede generatie, in één zin door elkaar.

Racisme is geen gevoel. Het is gewoon zo

‘Je merkt echt dat er een verschil is in hoe mensen worden behandeld, ook tijdens de studie, en dat wordt niet besproken.’ Elif vindt dat erg. Wanneer ze een poging doet om het toch te bespreken, wordt gezegd dat diegene het niet zo heeft ervaren of bedoeld. Elif: ‘Maar het gaat hier niet om jouw ervaring maar om ónze ervaring; dat er anders wordt gehandeld gebeurt wél.’ Soms vraagt iemand aan Elif waarom ze dit zo voelt. ‘Het is geen gevoel. Het is gewoon zo.’ Op de vraag wat dit met haar doet, geeft Elif aan dat het haar best wel boos maakt. Als ze het probeert uit te leggen komt het soms bij de ander binnen, maar soms ook niet. Soms zeggen mensen dat ze ‘het er niet mee eens zijn.’ Elif maakt vaak mee dat mensen verzuchten dat de ‘racisme-kaart’ weer wordt getrokken.

In de klas

Elif beschrijft dat er in de klas bijvoorbeeld discussies worden gevoerd over Turkse en Marokkaanse jongeren. Er wordt gezegd dat als deze jongeren zich niet netjes gedragen, ze maar terug moeten naar waar ze vandaan komen. ‘Er wordt gesproken over mensen met hoofddoeken alsof ik er niet bij ben, alsof dit niet over mij gaat. Maar het gaat óók over mij. Ik draag een hoofddoek!’ Wanneer Elif dan vraagt of zij ook maar terug moet, krijgt ze te horen dat dit anders is. Het is anders omdat zij anders is dan de anderen. ‘Hoezo ben ik anders? Omdat ze me kennen? Voor de mensen die mij niet kennen, ben ik wél dezelfde als al die anderen.’ Voor Elif voelt het alsof haar recht van bestaan wordt bediscussieerd, alsof ze tegen allerlei verkeerde beelden op moet boksen. ‘Terwijl ik ook maar gewoon mijn best doe.’

Introductiedag

Tijdens de introductiedag was er een spel waarin mensen aan elkaar moesten vertellen welke vooroordelen ze hadden. ‘Ik was van tevoren al benieuwd welke vooroordelen ik te horen zou krijgen.’ Andere mensen kregen vooroordelen te horen die te maken hadden met verschillende hobby’s. Toen Elif aan de beurt was, werd

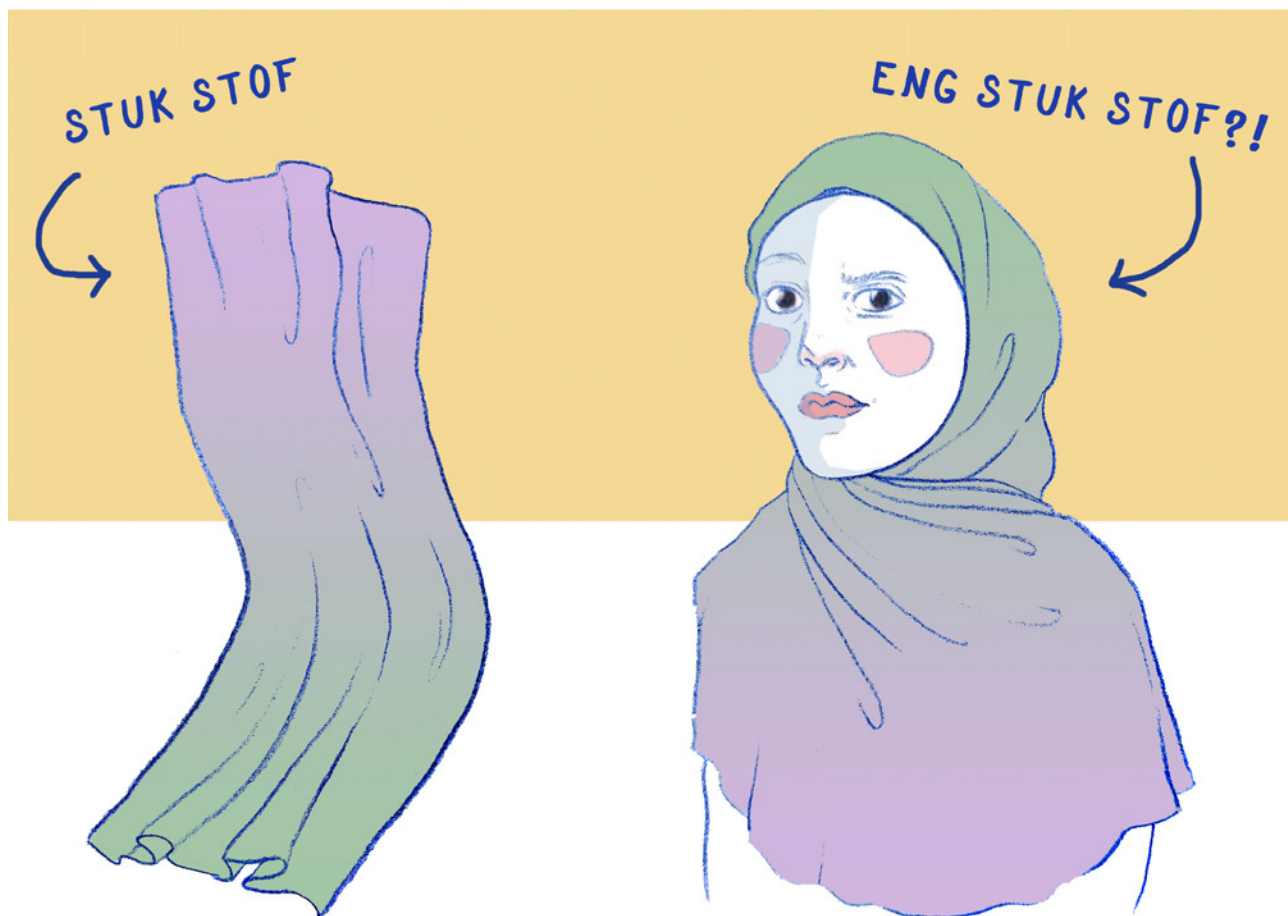
er gezegd: ‘Ik denk dat jij goed kunt koken.’ En: ‘Ik denk dat jij al getrouwd bent en een kind hebt.’ Elif: ‘Daar is niks van waar. En daarnaast, waar is het eigenlijk op gebaseerd? Ik had echt zoiets, daar gaan we weer. Bij mij ging het alleen maar over die dingen.’ Na afloop heeft Elif aan de betrokken personen gevraagd hoe zij eigenlijk bij hun vooroordelen kwamen. Ze kreeg als antwoord dat die persoon ervan uitging dat mensen met een buitenlands kleurtje goed kunnen koken, en toch ook wel eerder getrouwd zouden zijn. ‘Dat was het antwoord. Ik had gehoopt dat ik ongelijk had, maar ik had wél gelijk. Ik vond het heel vervelend dat ik daar de eerste dag al mee werd geconfronteerd.’

“Ik hoopte dat ik ongelijk had, maar ik had wél gelijk”

Hoe zit jij na deze ervaring in de klas?

‘Voor mijn gevoel maakt het weinig uit wat ik doe. Mijn klasgenoten hebben toch al een beeld van mij. Ik weet niet hoe ik me zou moeten gedragen als ik toch al vast zit in een beeld. Ik voel me anders. Klasgenoten zijn voorzigtiger in de omgang met mij en dat vind ik erg jammer. Ik kan me voorstellen dat ze misschien bang zijn om te discrimineren, omdat ze die beelden van mij hebben. Maar juist omdat ze nu zo doen wordt er onderscheid gemaakt.’

Elif vertelt verder over haar ervaringen. Tijdens een les werden voorbeelden genoemd van individualistische en wij-culturen. Er werd geschreven over ‘de Arabische culturen’, alsof dit één soortgelijke cultuur zou zijn, terwijl elk Arabisch land een eigen cultuur heeft. Bij een ander vak waarin maatschappelijke problemen werden besproken, noemde de docent een voorbeeld van ‘de criminele Marokkanen in Amsterdam’. Elif dacht bij zichzelf: ‘Oh nee, daar gaan we weer. Vervolgens ging het in de chat los over de criminele Marokkanen.’ Elif voelde opluchting toen één klasgenoot zei dat het niet alleen Marokkanen zijn die zich crimineel gedragen. Ze vraagt zich af waarom de docent dit benoemde. Volgens haar is het beter om geen afkomst te benoemen en gewoon te spreken over criminaliteit in het algemeen.



Door het specifiek over de afkomst te hebben, wordt volgens Elif juist het stereotype gevoed. Het zou helpen wanneer docenten zich er bewust van zouden worden dat er ook in hun hoofden stereotypen bestaan. Volgens Elif is het daarom juist belangrijk dat de hogeschool meer aandacht besteedt aan racisme. ‘Naar mijn idee wordt niet erkend dat racisme bestaat. Pas als het wordt erkend, kan eraan worden gewerkt.’

“Pas als racisme wordt erkend, kan eraan worden gewerkt”

Spreek je uit

Een aantal jaren geleden is ze van haar stage weggestuurd vanwege haar hoofddoek. Vanaf dat moment heeft ze zich stellig voorgenomen om het altijd bespreekbaar te maken wanneer er sprake is van ongelijkheid en racisme. Zelfs als ze mensen ziet denken: ‘Daar komt ze weer.’ Elif: ‘Het gebeurt en ik accepteer dat niet meer.’ Hoe gaat Elif om met de verschillende reacties die ze krijgt op haar uitgesprokenheid? Zij staat waar zij voor staat: ‘Je accepteert dit en anders is dat pech. Ik probeer me van het negatieve niet te veel aan te trekken. Ik sta achter wat ik doe!’

Soms wordt ze uitgescholden op straat. Een vriendin zei tegen Elif dat ze wel begreep dat ze vanwege haar hoofddoek was weggestuurd van haar stage. De vriendschap is daarna verwaterd. Elif heeft twee andere jarenlange

vriendschappen met meiden met een witte huidskleur. Ze merkt dat zij toch ook sommige dingen raar vinden, terwijl zij helemaal niet racistisch of bevooroordeeld zijn. Als Elif bepaalde gebruiken niet kent, vinden zij dat bijvoorbeeld vreemd. ‘Andersom vind ik dat niet raar en begrijp ik dat het gewoon door cultuurverschillen komt. Black Lives Matter heeft hen uiteindelijk wel de ogen geopend. Ik ben blij dat dat is gebeurd, maar ik vind het wel erg dat Black Lives Matter daarvoor nodig was. Ze waren zich er echt niet van bewust hoe racisme werkt.’

Racisme wordt aangeleerd

Volgens Elif wordt racisme aangeleerd. Ze zegt dat bijvoorbeeld zalmkleurig dé huidskleur wordt genoemd, terwijl bruin gewoon bruin is. Om meer kennis te verkrijgen is het goed dat er voor studenten, maar ook voor docenten, gastlessen worden georganiseerd en verhalen worden verteld door mensen met andere achtergronden. ‘Docenten hebben dit ook echt nodig.’ Het is goed om je ervan bewust te worden dat wat voor Nederlanders vanzelfsprekend is, niet altijd zo is voor mensen met een andere afkomst. Elif noemt het voorbeeld van bepaalde manieren die worden aangeleerd tijdens vaardigheidslessen, terwijl hiervoor ook andere manieren zouden kunnen zijn, ook herkenbaar voor mensen met een andere achtergrond.

Ze vertelt over een vergadering met haar coachgroep. ‘Tijdens deze vergadering werd een opmerking gemaakt

die niet door de beugel kon. Een groepsgenoot zei ‘gammela gammela’ en daarna: ‘Sorry Elif, ik probeerde Arabisch te spreken.’ Ik was op dit moment zo geshockeerd dat ik even niet wist wat ik moest zeggen en stilviel. Na de vergadering merkte ik dat ik er echt heel erg mee zat. Ik heb een appje gestuurd in de groep, omdat ik het echt niet vond kunnen en het me niet lekker zat. Ik ben op zo’n moment erg emotioneel, want ik zit hier niet op te wachten na mijn 29e. Ik maak me zorgen over de toekomst van deze studenten. Dit kan mentaal veel schade aan iemand toebrengen. Het doet me echt veel pijn dat dit soort dingen blijven gebeuren. Ik hoop dat school hier meer mee zal doen.’

“Het doet me echt veel pijn dat dit soort dingen blijven gebeuren”

Steun vragen en steun krijgen

Op de vraag wat de school bijvoorbeeld zou kunnen doen, zegt Elif: ‘Vanwege mijn naam is het moeilijk voor me om een stageplek te vinden. School biedt geen ondersteuning. Het zou fijn zijn wanneer je bij iemand binnen de school terecht kunt die je helpt bij het vinden van een stageplek. Als je nu geen plek krijgt, loop je vertraging op en word je dus gestraft in plaats van geholpen.’

Elif vertelt dat ze een drempel ervaart om hulp te vragen omdat ze een opleiding doet op HBO-niveau. ‘Ik zou ook niet benoemen dat het komt door m’n kleur en mijn hoofddoek, want dan word ik niet geloofd. School zou vragen of gezegd is dat het hierdoor komt en of ik dit kan aantonen, maar dat kan ik niet. Bewijzen heb ik niet dus ik kan ook geen klacht indienen.’ Elif vertelt dat ook meetelt uit welk milieu je komt. ‘Je vindt makkelijker je weg als je kruiwagens hebt in je familie. Wanneer je die niet hebt, loop je al een stap achter, en dan nog een stap extra vanwege je kleur. Ik zou het fijn vinden als docenten er meer van zouden weten en mij ook zouden vragen hoe ik het in mijn leven tegenkom. Bijvoorbeeld dat ze mij geloven als ik zeg dat ik vanwege mijn naam en hoofddoek geen stage kan vinden.’

Een idee zou kunnen zijn dat mensen die te maken hebben met discriminatie bij elkaar komen en ervaringen delen. Docenten zouden dan kunnen observeren en van elkaar leren. Elif wil in ieder geval graag helpen wanneer ze iets kan doen.

Bewustzijn

Omdat er weinig aandacht is voor racisme en veel dingen onbewust gebeuren, is het volgens Elif belangrijk om met elkaar te praten om elkaar te begrijpen. Het is opvallend dat mensen haar als anders zien en dan

denken dat alle normale dingen van hoe je met elkaar omgaat voor haar niet gelden. Ze heeft dat ook gezien bij haar oma. Oma woonde bij haar en haar ouders in huis maar op een gegeven moment werd de zorg te zwaar. Vanwege alzheimer moest oma naar een verpleeghuis. Het lukte echt niet meer thuis. ‘Maar ze konden daar niet met haar omgaan en daarom moest ze daar weg. Niet vanwege alzheimer maar vanwege de cultuur. Ze had agressief gedrag naar het personeel en medebewoners. Maar heel veel ouderen met alzheimer hebben dat. Ze dachten dat het met de cultuur te maken had, maar dat was niet zo. Het is gewoon hetzelfde. Ze hadden gewoon kunnen handelen zoals ze altijd handelen. Als ze voorzichtig doen, ook al is het uit een goed hart, is dat niet prettig. En zo ook op school. Ik ben meer dan mijn hoofddoek.’

Elif heeft tijdens haar stage discriminatie meegemaakt. Dit lijkt een veel voorkomend probleem bij HBO-stageplaatsen. Elif zegt dat er van haar wordt verwacht dat ze met bewijzen van discriminatie komt. Die zijn er meestal niet omdat het niet expliciet en niet in het openbaar gebeurt. Omdat ze verwacht niet te worden geloofd, en om haar afhankelijke positie als student, maakt ze het niet aanhangig. Het praktijkbureau en ook de studieloopbaanbegeleiders hebben een belangrijke functie in het signaleren en agenderen ervan. Maar krijgen weinig verhalen te horen. Elif laat zien dat hier een wereld te winnen is. ■

Grote verantwoordelijkheid

Tegenover me zit Reint, een man met een lichte huidskleur, grijzend, 60 jaar. Een docent waarvan studenten van kleur zeggen dat ze zich door hem gezien voelen. Dat ze door hem woorden krijgen voor wat ze voelen en weten hoe ze het gesprek aan kunnen gaan met witte klasgenoten. Een docent waarvan het me duidelijk is dat hij oog heeft voor de werking van institutioneel racisme.

Je bent een witte man en we praten over institutioneel racisme. Wat betekent het voor jou?

‘Het betekent veel voor mij. Het raakt mijn diepe gevoel van eerlijkheid en rechtvaardigheid. Iets heel basaal. Met studenten had ik het erover dat iedereen tot zijn recht moet komen. Dat is zo belangrijk, het is een soort oer-drive voor mij. Ik weet niet waarom ik dat zo sterk heb. Het lijkt wel aangeboren. Niet dat ik dit tijdens mijn socialisatie of anders heb meegekregen. Ik denk niet dat het in de genen zit maar dat ik het van zoveel kanten heb meegekregen dat het gewoon zo is.

Weet je? Ik kan filosoferen over kansengelijkheid maar ook dat ik daar mee kan stoppen, want mijn toekomst hangt er niet van af. Voor mezelf hoef ik niets met kansengelijkheid. De wereld geeft genoeg kansen aan ‘mijn soort mensen’. Er is niet direct een belang voor mijn toekomst. Voor mensen van kleur wel en dan gaat het over uitsluiting. Het is pas goed als rechtvaardigheid ruimte voor iedereen schept om compleet te zijn. Voor mijn kinderen wil ik een rechtvaardige wereld. Ik ben steeds minder geneigd te zeggen dat de wereld goed is zoals die is. Ik moest het wel leren zien. Sinds een aantal jaren ervaar ik fysieke boosheid als ik merk dat iets niet rechtvaardig is, bijvoorbeeld als ik iets in de krant lees of het meemaak met mensen dichtbij. Echt een golf van boosheid.’

“Voor mijn kinderen wil ik een rechtvaardige wereld”

Kun je een voorbeeld noemen van wat je tegenkomt in je werk?

‘Een collega die zegt dat ze eigenlijk geen tijd heeft om over racisme na te denken omdat er belangrijker zaken zijn. Eerst respecteerde ik dat als een mening over de invulling van je werk die niet de mijne is. Nu schaar ik het onder institutioneel racisme. Het valt onder het creëren en in stand houden van kansongelijkheid door hoe we de dingen met elkaar organiseren. Als je in een commissie of werkgroep zit of iets dergelijks, heb je daar een grote verantwoordelijkheid in. Als je aangeeft dat je geen tijd hebt, dan zie je niet dat je onderdeel bent van het in stand houden van ongelijkheid. Ongelijkheid wegwerken is namelijk iets heel actiefs. Het gaat niet alleen om

barrières weghalen. Als je ongelijkheid wilt weghalen, moet je mensen ook extra kansen geven. Mijn Syrische student bijvoorbeeld is universitair geschoold maar ziet in de multiple choice-toets niet het verschil tussen een goed antwoord en een bijna goed antwoord. Dat komt door zijn bloemrijke taalgebruik. Als je aandacht besteedt aan toetsing, varen ook andere studenten daar wel bij. Mensen met Nederlands als tweede taal kunnen ook wel extra tijd krijgen maar dat is niet genoeg.’

En dat is dan institutioneel racisme?

‘Institutioneel racisme gaat over structuren en dan hoeven we het niet te hebben over jouw of mijn gedrag. Ik dacht altijd dat we in principe allemaal oké zijn, met wat blinde vlekken. Maar de mate waarin je een stapje harder loopt voor een student met een niet-westerse migratiegeschiedenis, is ook doorslaggevend. Ik heb de neiging collega’s aan te spreken op onhandig gedrag. Ik denk dat we door te praten over institutioneel racisme, het gewone racisme niet meer goed herkennen. Ik denk dat het wel degelijk gewoon discriminerend is en niet alleen binnen het systeem of vanwege blinde vlekken. Direct racisme is voor mij dat iemand een afkeer voelt voor mensen met een andere kleur. Ik heb altijd gedacht dat de directe afkeer onhandigheid was, maar ik begin eraan te twijfelen. Als mensen het thema institutioneel racisme onbelangrijk vinden en er geen energie in willen steken, heeft dat wellicht gewoon te maken met directe afkeer.’

Grote verantwoordelijkheid

‘Als ik terugkijk op mijn leven kan ik diverse momenten en situaties aanwijzen waarin ik het voordeel van de twijfel heb gekregen. Dat komt voor een belangrijk deel door mijn kleur, gender en afkomst. Voorbeelden daarvan: ik was één keer blijven zitten in de brugklas en de tweede keer had ik een rapport waarmee ik weer zou blijven zitten. Ik had donkergekleurde klasgenoten die rapporten hadden met minder tekorten. Zij gingen van school en ik kreeg het voordeel van de twijfel. Hetzelfde gebeurde bij mijn overgang na drie MAVO. Uiteindelijk kwam het goed en kon ik verder op eigen kracht. Achteraf gezien besef ik dat ik veel meer krediet heb gekregen dan mijn klasgenoten met een migratie-achtergrond. Ook in mijn loopbaan

heb ik extra privileges gehad waardoor ik uiteindelijk hier tegenover je zit. Ik weet zeker dat ik met een donkere kleur nu geen docent op het HBO zou zijn. Door dit besef voel ik mij verantwoordelijk voor het uitbannen van institutioneel racisme.'

“Rechtvaardigheid komt je niet aanwaaien”

Uitbannen van institutioneel racisme?

‘We moeten actief hierop insteken. Rechtvaardigheid komt je niet aanwaaien. Als we kansen gelijk willen verdelen, kunnen we dat alleen doen door een ander meer kansen te geven. Dat betekent automatisch dat je sommige mensen minder kansen gaat geven. Het is onmogelijk om kansengelijkheid te creëren zonder dat het ten koste gaat van de groep met de meeste kansen. Mensen als ik krijgen dan echt minder kansen. Ik pleit ervoor privileges voor mensen als ik te verminderen.

Een voorbeeld: als ik veel aandacht besteed aan een student die moeite heeft een plek in het Nederlandse onderwijssysteem te vinden, dan kan ik die tijd en energie niet aan anderen besteden. Mijn inzet gaat ten koste van andere, witte studenten. Ik vind het belangrijk mij toch in te zetten voor de student van kleur om de kansen gelijk te krijgen. Het gaat dan om zijn cijfers, zijn thuissituatie, het klimaat in de klas, zijn emotionele gesteldheid. Op al die vlakken moet je interventies doen, wil je daarin succesvol zijn. Ik kan makkelijk zeggen dat het mijn taak niet is als docent, maar dan houd ik de ongelijke kansen in stand. Als je als docent een student met privileges ondersteunt, heb je vaak een beperkt aantal interventies nodig om het karretje de goede kant op te krijgen. Bij iemand met weinig privileges is dat niet genoeg. Dan moet je als docent echt op verschillende levensgebieden massief interveniëren om effect te hebben. Anders krijg je uitval onder hen en houd je dus het systeem in stand. Ik ben blij te merken dat er meer docenten zijn die er zo over denken. Het geeft me hoop voor een mooie, rechtvaardige verdeling van de macht en de kansen.’

Wat is het belang van kansengelijkheid voor jou?

‘Ik vind de kansengelijkheid voor studenten op onze opleiding belangrijk. Ik zie ook een veel groter belang. Studenten van de Hanzehogeschool komen op sleutelposities in de maatschappij terecht. Onze studenten denken later mee over de woningverdeling in het Noorden, ontwerpen plannen voor stadsvernieuwing, bedenken systemen voor gezondheidszorg, enzovoort. In het curriculum van alle schools zou aandacht moeten zijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid die studenten later als professional hebben. We moeten onze studenten leren dat alles wat

ze doen een maatschappelijk effect heeft en dat we niet kunnen zeggen dat een gelijke kans op deelname door iedereen geen realiteit is. Als we het institutioneel racisme echt onderkennen en serieus nemen dan betekent dat, dat we al onze studenten bewust moeten maken van de kansongelijkheid door kleur en migratie-achtergrond. Want als we dat niet doen, draagt de Hanzehogeschool actief bij aan het in stand houden van institutioneel racisme in het Noorden.’

Reint is voor mij een voorbeeld van hoe een docent volgens mij met institutioneel racisme om moet gaan. Het ongemak waar andere docenten over praten, ervaart hij ook. Maar ik merk dat hij dwars door het ongemak heen het echte contact met studenten aangaat. Hij zegt en vraagt hardop dingen die hij wel ongemakkelijk vindt. Het echte gesprek, waarvan iedereen leert, krijgt hij in de klas voor elkaar. Hij vindt een manier waarop polarisatie nauwelijks kans krijgt. Volgens mij is dat omdat hij zichzelf kwetsbaar opstelt en naar een groep studenten open is over zijn niet-weten in een situatie hier en nu. Want waarom moet je het als docent altijd weten? ■



De worsteling: mezelf zijn of erbij horen?

Mahin (52 jaar) is docent op de Hanze. Ze noemt zichzelf ervaren maar geen deskundige op het gebied van institutioneel racisme. Daarvoor moet je veel meer hebben gelezen, vindt ze. Mahin vindt het moeilijk om onder woorden te brengen wat haar overkomt. Ze spreekt bescheiden en ze kiest haar woorden weloverwogen. Af en toe, als de emotie komt, voel je haar wanhoop. Diepe wanhoop van écht niet weten wat ze moet doen, naast de schijnbare onmogelijkheid om het aan anderen te kunnen uitleggen.

Weten jouw collega's dat je ervaringen hebt die je duidt als racisme?

‘Meestal ben ik terughoudend en praat ik er niet zo veel over met collega's. Gelukkig heb ik nu, na heel veel jaren, eindelijk een fijne teamleider die dit onderwerp ook belangrijk vindt. Zij ziet ook dat er dingen gebeuren die niet in de haak zijn en ze steunt me. Ik ken wel een collega die bepaalde mensen uit de weg gaat omdat ze daar vervelende ervaringen mee had. Ik denk dat zij zich heeft aangepast aan de omstandigheden en er daardoor geen last van heeft.’

Ga jij bepaalde mensen ook uit de weg?

‘Ik ga mensen niet uit de weg maar ik laat het wel vaak over me heen komen. Ik zeg er niets van, althans dat heb ik heel lang gedaan. Eerst was ik me niet bewust van wat er eigenlijk werd gezegd en wist ik niet eens dat ik er last van had. Toen ik dat besepte, wist en weet ik nog steeds niet hoe ik moet reageren. Ik reageer secundair. Ik kan niet meteen zeggen dat het moet stoppen. Ik hoor iets, voel iets en dan begint het bij mij van binnen te knagen. Ik krijg een naar gevoel en dan besef ik dat ik er last van heb. Ik zou dan naar degene terug moeten gaan, maar dat doe ik niet heel vaak. Ik vermijd conflicten en ik weet vaak niet hoe ik deze situaties onder woorden kan brengen. Ik ben bang dat ik me niet goed kan uitdrukken, terwijl ik dat in andere situaties prima kan. Ik ben bang dat ik niet zonder oordeel en emoties kan spreken. Bang dat ik het niet goed doe. Bang dat mijn boodschap niet overkomt.’

Wat voor een effect heeft dit op jou?

‘Het heeft invloed op de relatie met een ander. Vooral met mensen die ik ken en die iets naars tegen me hebben gezegd. Op het moment dat iemand voor mij staat, speelt dat mee. Ik kan het wel voor anderen opnemen. Een paar jaar geleden had ik een buitenlandse collega die zich niet goed kon aansluiten bij de rest van het team. Die collega was een cultuur gewend met frontaal onderwijs en ze was niet gewend aan mondige studenten. Het ging mis toen ze een paar studenten de klas uit had gestuurd. Het escaleerde met de studieloopbaanbegeleiders van de studenten en met de teamleider. Als team hebben we haar

te weinig gezien en te weinig ondersteund. Uiteindelijk is ze vertrokken. Toen ik voor haar opkwam, escaleerde het ook en werd het probleem alleen maar onhandelbaarder. Degene die de misplaatste opmerking maakte, moest van mijn teamleider sorry zeggen omdat ‘bepaalde mensen’ in het team er last van hadden. Tja, wie waren die anderen? Alleen die collega en ik dus. Gesprekken met HR leverden ook niets op. Wat ik had gezegd was niet op de persoon gericht, maar werd wel zo opgevat. Het was juist mijn bedoeling om op een ander niveau ter discussie te stellen hoe wij met elkaar omgaan. Maar dat gebeurde niet. Het leverde alleen geroddel op! Het werd persoonlijk op mij en de andere collega betrokken. Ik verwijt dit niet alleen mijn teamleider; ik trek het mijzelf ook aan. Heb ik niet goed gehandeld? Ik heb nog wel een gesprek gehad met de betreffende collega. Dat liet echter een nare nasmaak achter, waarop ik besloot om in het vervolg niet te reageren op dat soort uitingen.’

“Belangrijk hoe je woorden en daden geeft aan wat je denkt”

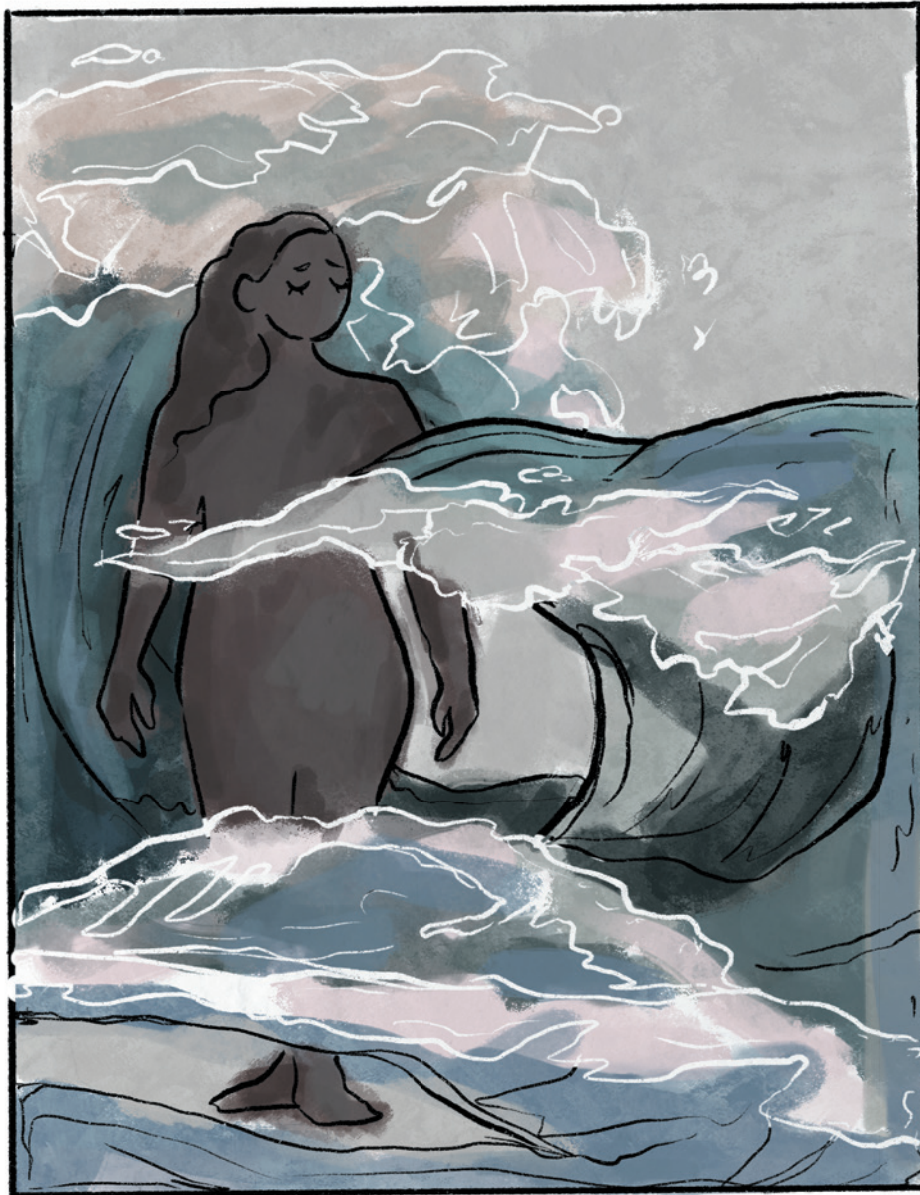
Onzichtbaar

‘Mensen mogen alles denken, maar het is belangrijk hoe je er woorden en daden aan geeft. Het kan dat een persoon niet dol is op buitenlanders, maar belangrijk is wat je daarmee doet in je werkomgeving. Sinds die ervaring probeer ik onzichtbaar te zijn. Ik ben stil en teruggetrokken. Ik blijf op de achtergrond om maar geen onderwerp van discussie te worden. Dat maakt me wel verdrietig. De blanke mensen weten niet waar ze het over hebben en wat stomme grapjes met een ander doen.

In het begin van mijn carrière in Nederland was het een gevecht om de dag en de lessen door te komen, in een andere taal en in een andere omgeving. Je probeert iemand anders te zijn omdat dat blijkbaar bij anderen ook lukt. Het duurde een dikke tien jaar voordat een collega tegen me zei: ‘Je bent één van ons.’ Maar ik ben dat niet, dat is juist het hele punt!’

Wat is het verschil tussen ‘je bent één van ons’ en hoe jij dat voelt?

‘Ik denk dat zij bedoelde dat ik mij goed heb aangepast.



Dat ik goed ben geïntegreerd. Mensen zeggen nu dat ze mij niet zien als een buitenlander met een andere achtergrond. Ik wilde inderdaad niet anders zijn, maar juist verdwijnen in de massa. Top! Gelukt? Het voelt helemaal niet lekker. Ik ben niet één van hen. Ik heb wel een andere achtergrond en ik ben anders. Ik zie dat het mensen shockeert als ik dat zeg. Alsof ik ineens afstand van hen neem. Ik ben ooit eens in een andere kantoorruimte gaan zitten. Men vroeg zich eerst af wat ze me hadden aangedaan. Daarna kwamen de verwijten: 'Wij hebben de armen open en nu wil je niet bij ons horen!'

Denk je dat een deel van jou welkom is maar het deel van jouw achtergrond en geschiedenis niet?

'Klopt, het anders zijn, daar hebben we het niet over. Het is voor mij een conflict omdat ik er niet bij kan horen en tegelijkertijd mijzelf kan zijn. Het is een worsteling. Integreren is niet gelijk aan assimileren. Maar hoe kan ik

integreren zonder mijn identiteit kwijt te raken? Ik wil graag bij de groep horen, zonder dat ik mijzelf verlies.'

Heb je dat ook wel eens in positieve zin ervaren?

'Er zijn collega's die geïnteresseerd zijn in mijn achtergrond, die heel simpel mijn naam correct willen uitspreken. Laatst vroeg een collega uit een ander team mij hoe je mijn naam goed uitspreekt en wat die betekent. Dat was zo fijn. Het toont interesse in waar ik vandaan kom. Ik heb gelukkig wel meerdere positieve ervaringen, zowel in diverse groepen als in volledig blanke groepen, waar mijn toegevoegde waarde wel gezien werd.'

Je bent op zoek naar mensen die jouw toegevoegde waarde zien en je wilt onzichtbaar zijn. Dat is dubbel.

'Er verandert nu wel iets. Ik heb een teamleider die mij echt ziet. Ik durf nu heel langzaam uit mijn holletje te komen. Ik geef eerlijk toe dat ik dat niet uit mijzelf doe.

Dat kwam pas toen mijn leidinggevend en mij kansen gunden. Zij ondersteunen mij hierbij. Het is heel erg fijn dat die dames er zijn.’

Je hebt eigenlijk twee minderheidsposities omdat je één van de weinige vrouwen bent.

‘Onze school is heel blank en man. Gelukkig hebben we wel vrouwelijke leidinggevend en. Een vrouwelijke collega vertelde dat ze het idee had dat collega’s haar niet hoorden als ze praatte. Pas toen ze vertelde dat ze gepromoveerd was, werd er ineens wel naar haar geluisterd en werd ze als een gelijkwaardige gezien. Er spelen zoveel dingen die niet benoemd worden. Op de werkvloer hebben we het niet over bepaalde dingen. Hoeveel je verdient, of je gelovig bent, daar wordt niet over gesproken. Dat is iets persoonlijks. Waar komt dat door? In mijn cultuur is het normaal de naam van God uit te spreken. Het is een teken dat je dag in dag uit met God leeft. Hier gebruiken juist ongelovige mensen de naam van God. Ik heb Nederlanders heel lang moeten observeren om te begrijpen en aan te voelen wat ze van mij verwachten. Ik voel wel of er irritatie is of als er geroddeld wordt, maar ik weet niet wat ik precies heb gedaan om dat te veroorzaken.’

“Er spelen zoveel dingen die niet benoemd worden”

‘Op het werk kan het bijvoorbeeld gaan over de achterstandspositie van vrouwen. We hebben het ook wel over culturele achtergronden, maar meer vanuit vooroordelen. Over Antilliaanse studenten wordt bij binnenkomst al gezegd dat ze staartstudenten worden, dat ze gaan uitlopen. Ze nemen aan dat Antilliaanse studenten lui zijn. Ik heb een collega van kleur en over zijn kleur wordt niet gesproken, maar over zijn afwijkende achtergrond wel. Met een evaluatie van een blanke man wordt heel anders omgegaan dan met die van een gekleurde man. Je bent echt blind als je dat verschil niet ziet. Toen de gekleurde collega net begon, zei hij overal ‘ja’ op, terwijl de nieuwe blanke collega direct ‘nee’ durfde te zeggen en zijn grenzen kon aangeven. Ik weet niet of het persoonlijkheid is of kleur, maar het leek alsof die collega zich wilde bewijzen. Ik denk dat het wel met kleur en achtergrond te maken had.

Als ik naar mezelf kijk; ik heb dat ook gedaan. Overal ‘ja’ tegen zeggen, harder lopen. Je moet 100 keer meer je best doen. Niemand heeft me dat gedictteerd, maar gevoelsmatig moest ik dat. Ik heb dat nog steeds een beetje. Mijn werk en taal zijn verbeterd en ik kan van mij afzetten wat anderen van mij vinden. Toch speelt op de achtergrond altijd mee dat ik goed mijn best moet doen. Ik moet mij aanpassen omdat ik bij de minderheid hoor.’

Je hebt het over je aanpassen. Ben je thuis anders dan op je werk?

‘Thuis ben ik veel dominanter. Als ik op het werk zou zijn als thuis, zou ik meer ruimte durven innemen. Ik zou veel praten en heel druk zijn. Ik zou meer initiatief nemen en proactief zijn. Ik heb wel een hekel aan mensen die zeggen: kijk naar mij, kijk hoe goed ik ben. Dat wil ik niet, want ik zeg eerder ‘wij’ en ik spreek onbewust vanuit de gemeenschap.’

Als je op je werk anders bent dan je werkelijk bent, dan moet je daar toch bijna een burn-out door krijgen?

‘Ja, ik ben ook al een paar keer overspannen geweest. Mijn onzekerheid over mijn positie maakt dat ik mijn werk helemaal perfect wil doen. Maar ja, dat kost heel veel energie. Ik krijg meer rust en durf meer als ik iemand zie die ook in dat hoekje zit. Daar voel ik me mee verwant. Eén van mijn teamleiders zei dat ik heel veel goede dingen doe. Dat was zo belangrijk om te horen. Dus ik ben oké. De mensen om mij heen hebben invloed op hoe ik me gedraag. Misschien stom maar het maakt heel veel uit waar ik ben en met wie.’

“Ik vind het belangrijk dat ik echt gezien wordt”

Wat mooi dat je jezelf meer waardeert. Als je je verstoopt, moet de Hanze het zonder jouw mooie kwaliteiten doen.

‘Ik ben in beweging, want het knaagt aan me als ik me anders voordoe dan ik ben. Af en toe krijg ik kansen mezelf te laten zien. Niet per se aan anderen maar vooral aan mezelf. Daarvoor was het nodig dat iemand anders mij echt zag. Het is heel belangrijk voor mij dat de Hanze als organisatie met woorden en beelden laat zien waar wij voor staan. Dat de Hanze mij als buitenlander accepteert en aandacht besteedt aan mensen zoals ik. Voor mij maakt dat heel veel uit en ik denk dat dat voor veel andere minderheden ook geldt. De organisatie moet het voorbeeld geven hoe je met mensen omgaat.’

Tijdens het gesprek met Mahin kreeg ik het gevoel dat ik iets voor haar wilde doen. Ze lijkt er zo alleen voor te staan, zo zonder bondgenoten. Gelukkig heeft ze haar leidinggevende goed kunnen uitleggen waar de schoen wringt. Daar vindt ze een luisterend oor. Ik zou het mooi vinden als binnen het team het thema veilig werk en leerklimateen een keer zou worden geagendeerd, zodat Mahin niet alleen op incidenten hoeft te reageren maar er een gezamenlijk uitgangspunt wordt geformuleerd. ■

Ongemakkelijke dingen

Het mag vaker gaan over ongemakkelijke dingen, vindt Carmen (begin 20). We hebben een gesprek waarin begrip is voor mensen met kleur en ook ruimte om het gevoel te erkennen. Het gaat niet over de theorie van andere culturen; daarover leren we al sinds de basisschool. 'Het is zo moeilijk uit te leggen. Als ik meer over mijn gevoel mag praten en anderen me proberen te begrijpen, kan ik mijn gevoel ook beter onder woorden brengen. Het is een onderwerp waar we nauwelijks over praten. We moeten taal vinden met elkaar.'

Op het MBO voelde Carmen zich nooit een buitenlander, maar op het HBO dacht ze: 'Het is hier wel heel wit.' Ze vraagt zich af hoe dat kan. Twee keer probeerde ze eenzelfde opleiding. Er waren ook andere mensen van kleur, maar na een jaar waren deze allemaal gestopt met de opleiding. Ze noemt het zeer ernstig dat blijkbaar veel buitenlanders niet van het MBO naar het HBO gaan. En als ze wel naar het HBO gaan, de opleiding niet afmaken. Dat zou volgens Carmen voor een deel aan de taal kunnen liggen.

Tweetalig en niet dom

'Met taal gaat het niet alleen om de spelling. Soms hoor ik een moeder en een kind met elkaar praten en dan merk ik hoeveel woorden het kind al meekrijgt. Thuis gebruiken wij de taal niet op die manier. Nederlanders hebben hierin een voorsprong.' Carmen is tweetalig opgevoed en spreekt zowel Nederlands als Papiaments. Thuis spreekt ze de talen vaak door elkaar. Haar wortels liggen op Curaçao. Daar is een HBO maar de meeste studenten gaan naar Nederland om een HBO-opleiding te volgen. 'Als ik in Nederland vertel dat ik een HBO-opleiding volg, reageren mensen soms verbaasd.' Carmen heeft het idee dat andere mensen denken dat Antillianen dom zijn, terwijl het volgens haar logisch is dat als je in een ander land terecht komt, je even moet puzzelen.

Buitenstaander

Haar eerste HBO-opleiding volgde Carmen samen met andere mensen van kleur. Ze zaten gescheiden van de andere studenten. Ze heeft het idee dat dit niet op haar initiatief was maar dat anderen hen niet wilden. 'Misschien kwamen we intimiderend over', zegt ze. 'Je hoort wel vaker dat donkere mensen intimiderend overkomen.' Erkenning voor het van kleur zijn is voor Carmen belangrijk en dan zonder zich een buitenstaander te voelen. 'Mensen doen dat niet opzettelijk. Ik merk ook niks ernstigs, maar ik merk wél verschil. Ik voel me erbuiten gezet.' Carmen neemt deel aan een coachgroep met een oneven aantal studenten. Als ze onderverdeeld worden in sub-groepjes, lijkt het alsof er altijd al twee groepjes van drie zijn, en kan Carmen nog bij één van de groepjes aanslui-

ten. De meesten komen van de havo, daar zitten vaak ook weinig buitenlanders. Carmen geeft aan dat het ook ergens anders aan kan liggen, zoals een verschil in leeftijd en leven.

Ik wil het erover hebben!

Het kan ook een reactie zijn van witte mensen, dat het aan je eigen gevoel ligt, dat het niet zo bedoeld is, dat het niet specifiek aan kleur ligt, dat het niet nodig is je zo te voelen of erover te praten. Carmen geeft aan dat ze zich wel eens minder voelt dan witte mensen. Bijvoorbeeld als in haar coachgroep werk wordt uitgewisseld voor feedback en Carmen niet wordt gevraagd om haar feedback te geven aan medestudenten. Ze was verbaasd dat haar groepsgenoten haar de hoogste beoordeling gaven. Dat gaf haar een boost. Carmen heeft vanuit huis meegekregen dat je je meer moet bewijzen dan witte mensen uit Nederland: 'Misschien wel door wat mijn ouders hebben meegemaakt', zegt ze. Mensen van kleur begrijpen elkaar beter als het over discriminatie gaat. Op het MBO voelde Carmen zich wél thuis, ook bij vriendinnen, en ze is blij dat ze een mentor heeft waarbij dit thema bespreekbaar is.

"We moeten taal vinden met elkaar"

Docenten: wees niet bang

En toch, het mag vaker over ongemakkelijke dingen gaan. Black Lives Matter onderwerpen die worden vermeden, kunnen juist voor spanning zorgen. 'Ik heb het gevoel dat docenten er niet over durven te praten.' Maar dat heeft tot gevolg dat nooit iemand het perspectief van een ander kan zien of dat een ander zich soms gekwetst voelt. Ze vindt het belangrijk dat studenten leren hun mening op een respectvolle manier te uiten. 'Ze leren wel hun mening te uiten op social media, maar daar gaat het niet goed. Het zou mooi zijn als deze onderwerpen in de klas écht zouden worden besproken, want het is niet nodig dat docenten zo voorzichtig zijn en aan de oppervlakte blijven.'



Tijdens mijn gesprek met Carmen kwam het gevoel van ongemak onder witte docenten zo dichtbij! Carmen laat heel goed zien hoe belangrijk het is dat docenten hun ongemak in de ogen kijken en leren om te gaan met racisme in de klas. Het gesprek met haar is een regelrechte oproep te leren en als docenten ons te ontwikkelen. Ik voel de

urgentie: als we dat niet doen, blijft het onveilig voor studenten van kleur. Dan leiden we professionals op die niet opgewassen zijn tegen dit grote maatschappelijke vraagstuk dat in alle vezels van de samenleving lijkt te zitten. Dan leveren we bij het werkveld alumni af die niet over dit ongemakkelijke thema hebben leren praten. ■

Eén voor allen, allen voor één

Kanye is aan het overleven tijdens zijn studie. Als deeltijdstudent combineert hij werken en leren en dat is zwaar. Het is voor hem een heel grote stap om de opleiding te doen. Hij zou om hulp moeten vragen maar weet niet waar hij die moet zoeken.

Waarom is het volgen van deze opleiding zo belangrijk voor je?

‘Ik leef voor de mens. Vroeger had ik grote dromen voor mezelf, maar die heb ik niet meer. Dat kan niet voor iemand die niet hier is geboren. Ik zie het lijden van mijn familie en vrienden vanwege onze huidskleur en ik wil graag helpen om dat te veranderen. Mijn motto is: één voor allen, allen voor één. Ik leef om anderen te helpen. Voordat ik aan deze opleiding begon, ging ik veel om met buitenlanders. Je komt hier en je wordt meteen een vreemdeling genoemd. Alles was anders: ik moest brood eten en er waren andere tijden voor het eten. We mochten niks omdat we vreemdelingen waren. Iedereen heeft de behoefte ergens bij te horen. Maar mijn buitenlandse vrienden en ik kwamen niet verder. We leerden de taal niet. Ik was 24 jaar en ik moest de taal nog leren. Ik kon uit schaamte niet tegen mijn vader zeggen hoe het hier ging. Mijn vrienden vinden het discriminatie. Want, zeggen mijn vrienden, ze weten dat we de taal niet goed spreken en toch vragen ze altijd naar diploma’s en maken opmerkingen over de Nederlandse taal. Voor mijn vrienden is de enige manier om met die frustratie om te gaan, anderen racist noemen. We weten niet hoe we verder kunnen. We krijgen geen ruimte.’

In Nederland kom je in een situatie waarin je geen ruimte krijgt. Wat is je achtergrond?

‘Ik kom oorspronkelijk uit Nigeria. Ik was 20 jaar toen ik uit Nigeria wegging. Na een jaar in Gambia kwam ik naar Nederland. Er was een burgeroorlog in Nigeria. Biafra wil nog steeds onafhankelijk zijn maar het lukte niet. Jonge mensen werden opgepakt. Mijn ouders vonden dat ik gevaar liep en ik moest Nigeria verlaten. Mijn vader heeft zeventien kinderen, onder wie twaalf zoons. We zijn als vier oudste zoons eerst weggegaan. Toen we zagen dat de oplossing ook niet buiten ons land te vinden is, hebben we de andere broers ontmoedigd om Nigeria te verlaten. Want als ze dat doen, krijgen ze te maken met discriminatie en geen werk. Je kunt beter daar doodgaan in de oorlog, dan dat je hier bent en niets kan. Of dat je onderweg doodgaat. Als ik oud word, hoop ik terug te gaan naar Nigeria om daar dood te gaan. Als ik had geweten wat ik vandaag weet, was ik niet weggegaan. Teruggaan is heel lastig, want ik ben verwesterd zonder dat ik het door heb.

Ik ben een vreemdeling in Nigeria want ik snap niets van wat ze daar doen. Ik leef in twee werelden. Ik ben nergens 100 procent geaccepteerd.’

Wat doe je om geaccepteerd te worden?

‘Ik heb geen mening meer. Als een ander zegt dat het goed is, dan is het goed. Als ik een goed voorbeeld krijg, weet ik wat iemand van me verwacht en dan doe ik dat. Mensen geven me complimenten voor dingen die ik geen compliment waard vind. Maar uit die complimenten haal ik wel wat er van mij wordt verwacht. Ik pas me helemaal aan. Ik leef de hele dag in onzekerheid omdat ik niet zelf kan bepalen welke richting ik op moet. Ik laat het helemaal door anderen bepalen.

Dit leven is pure stress. Slapen lukt wel. Ik zeg ’s avonds tegen mezelf: ik heb geen probleem en ik ga anderen helpen. Dan denk ik minder aan mijn eigen stress. Als anderen, Nederlanders, zeggen dat ze stress hebben, denk ik: is dat stress? Als dat stress is, zou ik mijn hele leven depressief zijn.

“Ik wil mijn vrienden graag helpen hoe ze zich het beste kunnen gedragen”

Je blijft glimlachen, want er is geen andere weg uit het lijden. Het is gewoon doorbijten. Ik vertel wel eens aan mensen hoe ik denk en voel, maar ik bereik er niets mee. Het gaat altijd zoals de mensen in Nederland willen. Als ik me niet aanpas, komen we niet verder. Als ik met argumenten kom waarvan mensen vinden dat ze uit het buitenland komen, nemen ze niets van me aan. Ze zeggen: je bent nu in Nederland. Ik accepteer dat omdat ik wil kunnen slapen. Ik pas me aan. Ik ben mezelf altijd aan het sussen. Wat me pijn doet, is dat niet iedereen dat kan. Ik ben de opleiding gaan volgen om mijn vrienden te helpen. Ik wil het systeem leren kennen via de opleiding om mijn vrienden wegwijs te maken in het systeem. Ik wil ze helpen hoe ze zich het beste kunnen gedragen. Ik heb daarover al veel geleerd en wil het ze graag vertellen en ze helpen. Maar mijn vrienden en ik spreken dezelfde taal niet meer. Ik denk en spreek anders nu ik de opleiding doe. Ik heb nu eigenlijk geen vrienden meer.’



Je eenzaamheid is bijna tastbaar. Hoe doe je het op de opleiding?

‘Door hoe mensen op mij reageren, zeg ik vaak: ‘sorry, ik ben ingewikkeld’. Ik spreek mezelf tegen, dat vinden mensen lastig. Ik wil graag dat mensen tegen me zeggen wat ze van me verwachten, want dan doe ik dat. Geef me tijd en dan doe ik het na. Mensen moeten me niet vragen wat ik denk, want wat ik denk is niet wat ze verwachten. Ik heb geprobeerd dit in de klas te bespreken maar ik voelde me niet begrepen. Er werd gezegd dat er andere afspraken gemaakt zijn, dat ik me beter moet aanpassen. Toen heb ik het daar maar bij gelaten. Ik wil misschien stoppen met de opleiding maar ik ben een doorzetter en wil niet stoppen. Het komt door onzekerheid. Maar ik weet niet wanneer het aan mij ligt en wanneer aan een ander.’

Wat zou helpen?

‘Er is een conflict in mij tussen me aanpassen aan anderen en iets betekenen in de strijd tegen institutioneel racisme. Ik heb geen idee hoe ik dit op moet lossen, want het is zo groot. Ik zou willen dat iedereen zichzelf kwetsbaar op zou stellen en dat we van daaruit nieuwe manieren zoeken om met elkaar om te gaan. Het is niet goed of fout, het gaat erom dat je er samen uitkomt. Maar dat lukt niet. Er wordt niet echt naar elkaar geluisterd. Als het niet goed gaat, zie je dat mensen er klaar mee zijn. Het geduld is op. In die gevallen geef ik positieve energie: kom op jongens! Ik help anderen zodat iedereen positief blijft. Dan ben ik belangrijk. Als het goed gaat, ben ik op de achtergrond. Als ik betrokken ben bij onenigheid zeg ik snel ‘sorry’.

Dan geef ik een andere wending aan het gesprek.

Mijn droom is dat ik het makkelijker kan maken voor heel veel mensen. Bijvoorbeeld de toeslagenaffaire. Hoe kan dat gebeuren! Ik ken zoveel van dat soort voorbeelden. Niemand neemt de verantwoordelijkheid op zich. Ik wil me daarvoor inzetten. Maar als ik de strijd aanga wil ik winnen. En als ik wil winnen kan ik veel dingen kapot maken. Achteraf denk ik ‘waarvoor is het nodig’. Daarom zet ik mij in voor anderen. Dan maak ik niet snel dingen kapot en word ik gezien als goed voorbeeld.’

Met Kayne en zijn studieloopbaanbegeleider heb ik een gesprek gevoerd waarin we niet zozeer in zijn gegaan op al zijn achterstanden en hoe hij die denkt in te halen. Wat we wel hebben gedaan, is zijn vader dichtbij halen. In zijn familie heeft iedereen eigen taken en verantwoordelijkheden. Kayne is één van de oudste zoons en daarom gewend nauw contact met zijn vader te hebben en in opdracht van zijn vader de kleintjes aan te sturen. We hadden snel de parallel gelegd tussen de opdrachten van zijn vader en de opdrachten vanuit de opleiding. Kayne gaf aan dat zijn vader zou adviseren goed te luisteren naar de opdracht en verder op zichzelf te vertrouwen bij de uitvoering ervan. Zijn vader heeft alle vertrouwen in hem. Kayne ging vederlicht het gesprek uit. Zowel hij als zijn studieloopbaanbegeleider rapporteren dat het gesprek goed heeft gewerkt en hij voortvarend met al zijn opdrachten aan de slag is. Met de steun van zijn vader dichtbij, blijkt hij een uitstekende student te zijn. ■

Er ging een wereld voor me open

Een groep van vier geïnteresseerde witte studenten (allen begin 20) heeft onderzoek gedaan naar de motivatie van mensen om te praten over moeilijke onderwerpen als racisme. Ze hebben veel ontdekt over zichzelf en over de samenleving.



Jullie hebben een enquête uitgezet onder studenten en 360 reacties gekregen. Hoe was het om al die reacties en ook de literatuur te lezen?

‘Mensen ervaren pijnlijke gevoelens. Dat komt binnen. De verhalen, wat ze meemaken, dat ze vaker door de politie staande worden gehouden.’ Het was heftig voor de studenten om zich bewust te worden van alle onrecht dat er is. ‘Ik ben opgegroeid in een witte omgeving’, vertelt Sabine. ‘Daardoor kun je onbewust racistisch overkomen. Dit onbewuste gedrag ontstaat doordat je dit op jonge leeftijd

is aangeleerd. Van hieruit zou ik willen dat het meer kan worden besproken. Ik heb nu gezien dat het zo vaak voorkomt, dat heb je niet altijd door.’ Ze vult aan dat ze het ook heftig vond om te zien dat veel mensen met een andere huidskleur, een andere afkomst dan wit of Nederlands, al vanaf jonge leeftijd te maken kregen met racisme. ‘Je kunt hierbij denken aan niet uitgenodigd worden op kinderfeestjes of opmerkingen van basisschool- of middelbare schooldocenten.’

Wat zou je zelf kunnen doen zodat racisme in jouw omgeving wat meer wordt aangepakt?

‘Ik kan er zelf wat van zeggen als ik iets zie gebeuren. Mensen met een eigen bedrijf supporten. Ik kan andere mensen laten weten wat er aan de hand is. Ik vergeet het soms want ik heb een makkelijk leven.’ Nicole geeft aan er niet met vrienden over te praten. Ze neemt zich voor dat in kleine kring wel te gaan doen. ‘Ik zou wel willen bijdragen aan iets groots, aan bewustwording.’

En wat zou de opleiding kunnen doen?

De studenten vinden het heel belangrijk dat school hier meer mee doet, want het gebeurt constant. Het lijkt ze een goed idee een groep samen te stellen van studenten en docenten, om met elkaar te bedenken wat ze gaan doen. Voor mensen die hier passie voor hebben, is het belangrijk dat ze die kunnen inzetten. Zij hebben in elk geval genoeg ideeën. De Hanzehogeschool kan films vertonen en voorlichting geven. Het lijkt de studenten goed dat er een mail gestuurd wordt en dat mensen zich voor een gespreksgroep kunnen aanmelden.

Is dat niet iets wat jullie zelf kunnen doen?

Maartje vindt het lastig om mensen met een donkere huidskleur uit te nodigen, omdat ze zelf een lichte huidskleur heeft. ‘Maar’, zegt ze, ‘We kunnen ook een groep met alle huidskleuren uitnodigen.’ De studenten realiseren zich ineens dat ze behoorlijk wat invloed hebben. ‘We hebben een enquête uitgezet en kregen binnen een uur 100 reacties. Na 24 uur hadden we 360 ingevulde enquêtes en toen hebben we de enquête gesloten.’

Ze hebben nu inzicht in wat er mis is en door logisch redeneren komen ze verder. Het is belangrijk informatie over te brengen naar witte mensen. Er is heel veel onwetendheid. En mensen weten niet eens dát ze het niet weten. Uit de enquête bleek namelijk dat veel witte mensen wit niet eens als een huidskleur zien.

De studenten vinden dat er een vertrouwenspersoon moet komen die bekend is bij studenten, dat er een keuzevak of cursus moet worden gegeven over discriminatie, een gesprek en alternatieve activiteiten. Bijvoorbeeld een filmavond over discriminatie en gelijkheid. Of een boekenclub. Het kan een vrije invulling zijn buiten het curriculum. Toegankelijke eenmalige activiteiten of een cursus. De studentenverenigingen kunnen ook een rol spelen in de organisatie van activiteiten.

Wat zou er veranderen als jullie de macht hadden iets te veranderen?

De studenten willen veranderen dat je op je achternaam niet wordt aangenomen en ook dat vooroordelen minder worden. Ze denken dat de vooroordelen niet intentioneel zijn maar dat daardoor een persoon niet serieus genomen

wordt. Het zou mooi zijn dat het mogelijk wordt om een stageplek te zoeken zonder dat je gebruik moet maken van een achternaam of foto. Dat karaktereigenschappen en kenmerken van een persoon zoekopties zijn. Het gaat erom wat mensen hebben gedaan in plaats van waar ze vandaan komen. De school zou er afspraken over kunnen maken met stagebieders. Ze zouden graag meer stageplekken zien waar je veel kunt leren over je studie maar ook over de samenleving.

Bij deze vier studentes, uit dorpen in Groningen, merkte ik veel onwetendheid over het bestaan van institutioneel racisme binnen de opleiding. Ze waren echt geschokt toen ze merkten hoe het speelt. Hun schok was voor mij een eye-opener. Zo onzichtbaar kan racisme dus zijn voor studenten. En ook zie ik hoe belangrijk het is om studenten hier onderzoek naar te laten doen, zodat ze ontdekken hoe ze bepaalde situaties kunnen duiden. De vier studentes zijn zich na hun project als bondgenoten gaan opstellen en gedragen. Dat kan alleen als ze inzicht hebben in wat racisme is en hoe het zich om hen heen afspeelt. De cultuuromslag in klassen wordt vanuit witte studenten ingezet, omdat zij ruimte kunnen maken voor mensen die een ander referentiekader hebben. Zij zijn degenen die vanuit hun geprivilegieerde positie invloed hebben op hun klasgenoten en docenten, en verschillend kunnen faciliteren. Zij kunnen hen in beweging krijgen naar een cultuur waarin mensen van kleur meer op hun kwaliteiten worden gewaardeerd en minder op beelden die het individu al vooruit zijn gesnel. ■

Een knikje van herkenning

Jackson (in de 40) is medewerker bij de Hanzehogeschool. Ik heb hem echt moeten vangen. Het was niet makkelijk een gesprek met hem te plannen. Hij vond zijn verhaal niet zo belangrijk. En ook: wat gebeurt er als mensen beledigd zijn door wat ik zeg? Hij wil graag de verhoudingen goed houden. Een één op één gesprek wil hij uiteindelijk wel omdat hij het gesprek dan makkelijker kan sturen.

Oliepak

‘Het klinkt nu alsof ik een heel spannend verhaal heb, maar dat is het niet’, vertelt Jackson. Eerlijk gezegd merkt hij weinig van racisme. Hij weet dat het er is, maar je moet er ook gevoelig voor zijn. Je ervaring is anders als je gevoeliger bent. Het is ook afhankelijk van wie het zegt. Hij heeft jaren bij een ander bedrijf gewerkt. Negen jaar lang maakte een naaste collega in de sinterklaastijd dezelfde grap: ‘We hoeven jou niet zo heel erg te schminken, daar besparen we dan op.’ Ook al was dat een vorm van racisme, de collega had dat niet door. Jackson had daar geen slapeloze nachten van. Hij lachte het weg en lachte mee. Zelf maakt hij ook weleens een grapje met de collega’s. In het tweede jaar dat hij er werkte, lachte hij nog wel maar vond het niet meer grappig.

Ik denk dat Jackson negen jaar lang zijn oliepak heeft aan gehad waardoor alles van hem af kon glijden. Hij merkt dus wel dat er racisme is, het gebeurt ook, maar hij laat het niet binnenkomen. Ik ben benieuwd hoe dat bij hem werkt.

Hoe ging het toen je naar Nederland kwam?

‘Nadat ik op Sint Maarten de middelbare school had afgerond, kwam ik naar Nederland om verder te studeren. Sint Maarten heeft een Franse en een Nederlandse kant. Ik woonde aan de Nederlandse kant. Gek genoeg was de voertaal daar Engels en thuis spraken we dat ook. Vanwege de taal gingen veel jongeren verder studeren in Amerika. Maar vanwege mijn geaardheid koos ik voor Nederland. Nu wordt het wel erg privé...’

Jackson kijkt me vanonder zijn wenkbrauwen aan. Ik geef met een glimlach aan dat het oké is om over privézaken te praten. Ik luister naar hem en ben blij dat hij zich op zijn gemak voelt bij mij.

‘Amsterdam is de hoofdstad en veel meer wist ik niet van Nederland. Maar wel dat in Nederland veel wordt geaccepteerd. Ik was nog niet uit de kast maar had al wel bepaalde gevoelens. Ik had vriendinnen maar ik ging ook de mannen ontdekken. Mijn vader zei op een gegeven moment: ‘Vroeger belden er allemaal meisjes maar de stemmen worden nu steeds zwaarder.’ Dat versnelde mijn vertrek van Sint Maarten naar Nederland, want het is een klein eiland en iedereen weet alles van elkaar. Op Sint

Maarten is het nog steeds een taboe om als man op mannen te vallen. Dat gebeurt alleen achter gesloten deuren. Als je een andere geaardheid hebt dan de rest, dan voel je je al een beetje buitengesloten. Bovendien wilde ik mijn vader niet voor schut zetten. Ik wist dat ik het eiland af moest als ik de eer van de familie hoog wilde houden en mijn familieleden niet in de problemen wilde brengen.’

“Ik wist dat ik het eiland af moest voor mijn familie”

Hoe was de eerste tijd in Nederland?

‘Mijn broer woonde in Nederland. Het was dus makkelijker om naar Nederland te gaan en niet naar Amerika. Ik ging eerst bij mijn broer en zijn gezin wonen. Hij zette alles in werking. Ik kwam in mijn eentje en wist eigenlijk van niks. Letterlijk blanco was ik. Alles moest geregeld worden. School, maar bijvoorbeeld ook een winterjas, want die heb je op Sint Maarten niet nodig. Ik deed eerst een schakel- en oriëntatieklas om de taal te leren. Op Sint Maarten kregen we ook les van de docent en hadden we huiswerk, maar in groepjes werken zoals dat in Nederland gebeurt, was nieuw voor mij. Eigenlijk moest ik aan heel veel dingen wennen. Het eerste waar ik aan denk, is eten om 18.00 uur. Ik was gewend om in ieder geval ’s middags al iets warm te eten en nu moest ik wachten tot 18.00 uur. Dan had ik wel honger! Gelukkig wisten mijn broer en zijn vrouw hoe dit voor mij was. Nadat ik een aantal maanden bij hen had gewoond, voelde ik dat ik wel zelfstandig verder kon. Net als voor mij zal het eerste jaar moeilijk zijn voor alle studenten die van de eilanden of uit Suriname komen.’

De Nederlandse taal

‘De Nederlandse taal heb ik in Nederland eigenlijk van mijn zontje geleerd. Nederlanders vonden het interessant om Engels met mij te praten, dus hoefde ik vaak geen Nederlands te spreken. Mijn zoon sprak geen Engels, dus was het belangrijk voor hem om Nederlands te leren. Ik gebruikte in het begin veel verkleinwoordjes, zoals je doet als je met een kind praat. Dat deed ik ook op mijn werk. Gelukkig vertelde een collega dat ik niet alles hoefde te verkleinen. Door mijn coming out ging ik steeds minder



om met mensen van Sint Maarten en meer met Nederlanders die niets wisten van mijn Engelstaligheid. Dus dan praat je ook meer Nederlands.'

Een knikje van herkenning

'Als je als donker persoon op straat een ander donker iemand tegenkomt, geef je elkaar altijd even knikje, ook al ken je de ander niet. Het is een begroeting van: ik zie je. Mijn vriend is niet donker en die vroeg dan vaak: 'Ken je die?'

Mijn vriend en ik gaan vaak naar festivals. De meerderheid is dan blank. Je ziet duizenden witte koppen en een paar donkere koppen. Dan screen je toch altijd automatisch de omgeving. Vaak krijg je een knikje van iemand die donker is, ook al staat hij helemaal aan de overkant. Zo van: ik zie een 'broeder'. Mijn vriend ervaart dat totaal anders. Maar drie jaar geleden gingen we naar de club hier in Groningen en hij voelde zich daar helemaal niet op zijn gemak. De meerderheid daar was donker en dat was hij niet gewend. Het was eigenlijk het tegenovergestelde. Ik zag niet meer dat mijn vriend blank is, maar hij zag het toen wel. Dus ik zei: 'Precies wat jij nu voelt, is wat ik al jaren voel.' De blanke jongen die hij in de club zag, gaf hij een knikje van herkenning.'

Ervaar je die herkenning, dat gebroederlijke, ook als het gaat om jouw geaardheid?

'Jawel. Dat ervaar ik zo. We kiezen ook bewust om naar gayfriendly festivals te gaan. Als je bijvoorbeeld in een club bent en je stapt per ongeluk op iemands voet, dan kan het zijn dat je daar ruzie van krijgt. Hanengedrag. Maar bij een gayfriendly festival, waar misschien 80% onder invloed is van allerlei verboden middelen en je ruzie zou verwachten, heb je dat eigenlijk nooit. Mensen vechten niet en als je op iemands voet stapt, dan krijg je eerder een knuffel. Je bent op dat soort feesten één geheel en er is geen hanengedrag.'

Is er bij de Hanzehogeschool ook sprake van hanengedrag?

'Ik heb binnen de Hanzehogeschool op verschillende plekken gewerkt, maar bij de huidige opleiding ben ik voor het eerst echt uitgekomen voor mijn geaardheid. Op de andere locaties heb ik dat nooit gedaan. Ik voelde niet de behoefte. Als iemand het mij gevraagd zou hebben, zou ik het wel toegeven. Maar als het niet gevraagd werd, zag ik er de noodzaak niet van in. Ik benoem het toch ook niet tijdens een sollicitatiegesprek. Soms vermoeden mensen wel dat ik homo ben, maar als ik dan over mijn kinderen begin, denken ze: 'Nee, nee, hij is gewoon aardig.' Soms

zeggen mensen: ‘Nu dat je het zegt, heb ik het door, want je bent te aardig om hetero te zijn.’ Nou, dat vind ik wel een dingetje. Het lijkt dan alsof een heteroman niet aardig kan zijn. Ik weet niet of mensen daarmee het hanenge-drag bedoelen.

Bij een andere opleiding binnen de Hanze heb ik dat wel ervaren. Dat was echt een mannenwereld en ik zou daar nooit voor mijn geaardheid zijn uitgekomen. Zodra je dat doet, gaan mensen letten op hun gedrag en woorden en dat wil ik niet. Ik hoef geen speciale behandeling vanwege mijn huidskleur of geaardheid. Als iemand gewend is om te zeggen ‘flikker op’, dan heeft dat geen betrekking op mij. Ik heet geen ‘homo’ dus dat doet niets met mij. Als je gewend bent om iets te zeggen, blijf dat vooral zeggen, mij raak je niet.

Zoals ik al eerder zei, het is maar net hoe gevoelig je daarvoor bent. Er zijn maar weinig mensen die mij zouden kunnen raken en dat zijn mijn dierbaren, de mensen om wie ik geef.

“Ik hoef geen speciale behandeling vanwege mijn huidskleur of geaardheid”

Kon je het altijd al van je af laten glijden?

‘Het is misschien mijn cultuur of mijn opvoeding waarin ik heb meegekregen om sterk te zijn. Trots. Mijn vader accepteert mijn geaardheid niet. Hij vindt het lastig. Hij weet het maar praat er niet over. Maar ja, ‘you can’t teach an old dog new tricks.’ Het is zoals het is en het heeft niets met onze liefde voor elkaar te maken.’

Het lijkt erop dat je heel helder bent in wat je wel of niet binnen laat komen.

‘Ik hoor van mensen dat ik me anders presenteer dan hoe ik echt in elkaar zit. Mensen zien een soort zekerheid en uitstraling die soms niet klopt. Hoe ik er bij de Hanze bij loop, wil niet zeggen dat ik thuis ook zo op de bank zit. Een vriend van mij zei: ‘Zodra jij het huis uitloopt, gaan de lichten uit, spot aan en meneer is op het toneel.’ Het is een soort performance van wat ik aan de buitenwereld laat zien. De rest is privé. Misschien ga ik weinig intieme relaties aan omdat ik dan niet kan worden geraakt. Als ik bijvoorbeeld een zaal binnenloop, voelt het alsof mensen mijn kleur zien. En dan heb ik ook nog mijn geaardheid erbij. Alsof het allemaal moeilijkheden zijn, terwijl ik dat helemaal niet zo zie. Ik heb gewoon mijn leven. Ik moet wel zeggen dat ik op mijn huidige plek binnen de Hanze een fijne ontvangst heb gehad. Veel fijner dan bij de andere opleidingen. Gevoelsmatig was het goed en ik kon open zijn over mijn geaardheid.

Het valt me op dat je accentloos Nederlands spreekt, maar nu tijdens het gesprek hoor ik wat meer van het Engelse accent. Heeft dat ook te maken met ‘licht uit, spot aan’? Keurig Nederlands, maar nu je je meer op je gemak voelt, mag je dat wat loslaten?

‘Ja, dat zou best kunnen. Het heeft te maken met het beeld dat je van een ander hebt. Ik ben bijvoorbeeld terughoudend in het bespreken van mijn ervaringen met racisme, Maar ons gesprek was eigenlijk helemaal niet spannend. Dat komt denk ik ook omdat jij een vrouw met kleur bent. Met iemand van een andere huidskleur had ik dit gesprek misschien wel ingewikkelder gevonden. Toen je ook nog vertelde dat je een relatie met een vrouw hebt gehad, dacht ik: ‘Oké, dit is ook iemand die één van ons is.’ Dan kan ik meer mezelf zijn.’

Bij Jackson dacht ik: wat fijn als je gezegend bent met zo een opgeruimd karakter! Door te shinen zodra hij de deur uitgaat, lijkt hij het zichzelf wat makkelijker te maken. Alleen zijn familie en vrienden laat hij zijn binnenkant zien. Ik voelde me vereerd toen hij me vertelde zich bij me op zijn gemak te voelen en veel meer te hebben verteld dan hij zich had voorgenomen. Wat had ik gedaan? ‘Gewoon geluisterd en me op mijn woord geloofd’, gaf hij terug. Na dit gesprek vertelde hij me dat hij ontroerd en trots was toen hij zijn verhaal las. Ineens beseft hij de zwaarte die er in zijn leven is en voelde hij zich trots op de manier waarop hij erdoor heen komt.

Laat me mijn taal hebben

Serkan wil praten. Hij vindt dat iedereen zou moeten praten. Meer naar buiten zou moeten treden met ervaringen en ideeën. Want deze 19-jarige student vindt dat hij zich nog veel te veel moet invoegen in de kaders die andere mensen voor hem gesteld hebben.

Waarom wil je met mij over racisme praten?

‘Racisme moet bespreekbaar zijn. Gelukkig is er de laatste tijd meer aandacht voor hoe we met elkaar leven in Nederland en in andere landen. Maar het is nog niet voldoende. Zo hebben bekende mensen vaak een groot bereik. Zij zouden hun stem moeten gebruiken maar dat doen ze niet genoeg. Ze zeggen alleen dat ze discriminatie hebben ervaren. Ik vind dat ze er meer over moeten vertellen. Gewoon veel meer onder de aandacht brengen zodat het stopt. Ik voel daar ook een maatschappelijke opdracht in.’

Kom jij zelf discriminatie tegen in je leven?

‘Mensen hebben beelden van mij die niet kloppen. Ze denken dat ik een straatjongen ben. Dat komt doordat ik Turks ben en ik heb vaak een capuchon en muts op. Op het nieuws gaat het vaak over Turkse en Marokkaanse jongeren die veel op straat zijn en dat denken mensen ook van mij. Voor Turken in Nederland is een speciaal woord: ‘Nederturken’. In de ogen van anderen zijn zij vaak dieven. Maar je kunt mensen pas echt leren kennen als je weet wie ze zijn. Vroeger probeerde ik het beeld dat mensen van mij hebben te veranderen door mij aan te passen. Daar ben ik mee gestopt. Ik voel me nu meer mezelf en ik merk dat ik daardoor beter word geaccepteerd. Het kan me nu ook minder schelen. Ik laat het van me afglijden.’

“Ik voel me nu meer mezelf”

Hoe is dat bij jouw opleiding?

‘Ik heb niet het gevoel dat ik bij de opleiding anders word behandeld vanwege mijn achtergrond, maar ‘het’ is er wel. In de klas val ik op door mijn naam en vragen ze naar mijn achtergrond, naam en geloof. Ik word dus wel anders bekeken. Als je met elkaar praat wordt vaak gevraagd ‘waar kom je vandaan?’ Aan mij wordt dan gevraagd ‘waar kom je ‘oorspronkelijk’ vandaan?’, terwijl ik hier geboren ben. Ik voel me Nederlands. Als ik vroeger die vraag kreeg, leek het alsof ze zeiden dat ik geen Nederlander ben.

Laatst ging het in een college over gastarbeiders en immigranten. Toen werd er ook specifiek naar mij gekeken. In het betreffende hoofdstuk in het boek werd alles over één kam geschoren. Bijvoorbeeld de Turkse vader moet wer-

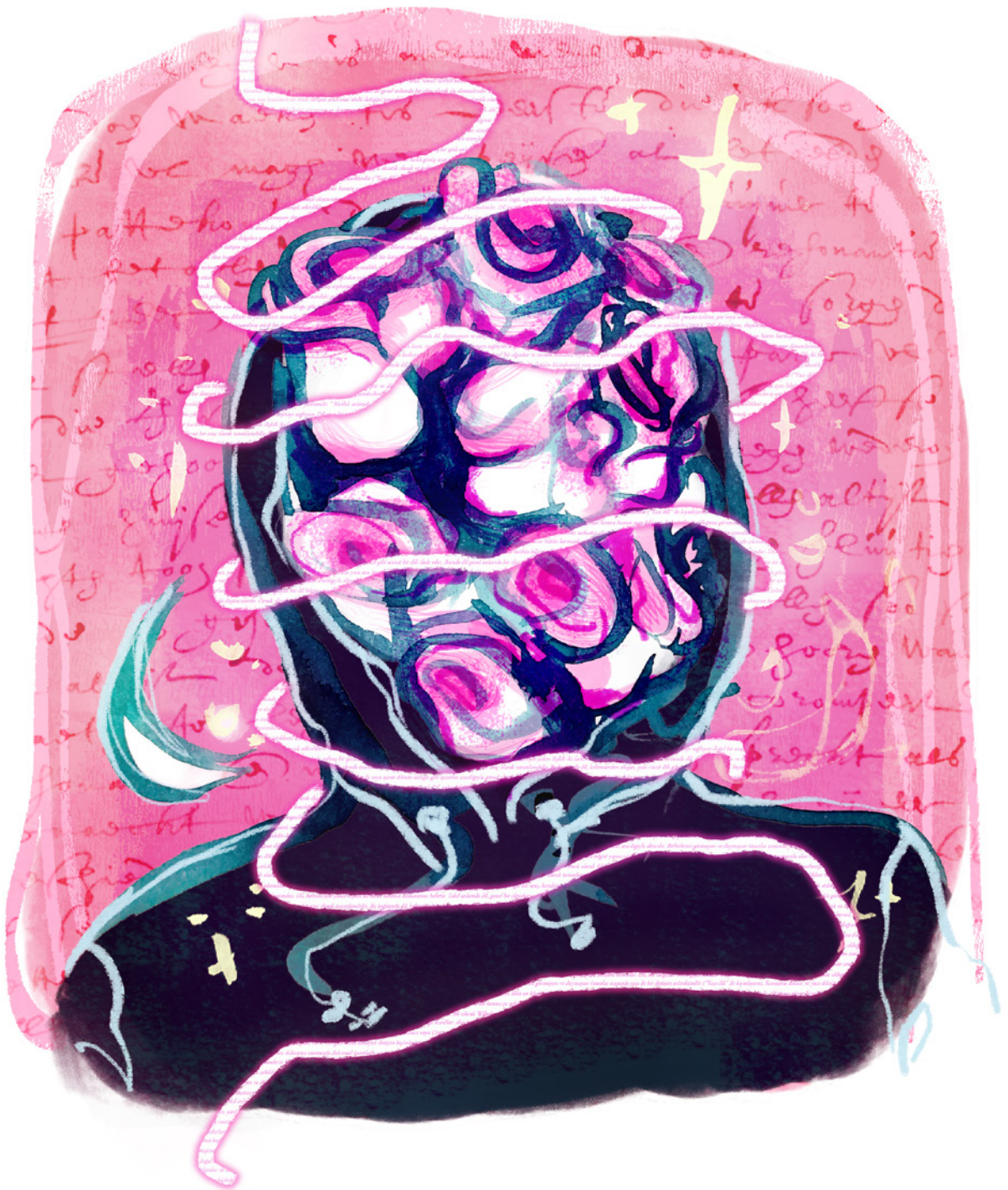
ken en de Turkse moeder is thuis. Een ander voorbeeld is dat een Turkse vrouw een compliment krijgt dat ze werkt, terwijl dat inmiddels gewoon is. Het zou mooi zijn als er een frisse start komt en dat dit soort casussen en niet kloppende aannames uit het boek gaan. Boeken met verschillende voorbeelden en andere namen in de casuïstiek kunnen ook helpen. Dus niet benoemen of benadrukken dat iemand een andere achtergrond heeft maar gewoon een casus introduceren met een Turkse naam.’

In hoeverre krijg jij een eerlijke kans in de zin dat je kwaliteiten en talenten gezien worden?

‘Ik ben tweetalig opgevoed. Ik sprak thuis Turks en op de basisschool ben ik langzaam Nederlands gaan leren. Ik merk wel dat ik later Nederlands heb geleerd dan anderen. Mijn zinnen zijn niet het correcte Nederlands. Op de havo begrepen ze me wel en was het goed. Op het HBO moet ik de juiste zinnen en woorden gebruiken. Zelf vind ik dat docenten bij tweetalige studenten minder kritisch naar geschreven taal mogen kijken. Zolang de bedoeling maar helder is. Tweetalige studenten moeten meer moeite doen maar waarom moet het altijd correct ABN zijn? Als docenten strikt volgens die regels werken, is het stramien soms te strak. Daardoor verlies je de personen, en wat ze willen zeggen, uit het oog. In een gesprek is dat niet zo, maar in een verslag gaan docenten precies volgens de regels te werk en daardoor kan ik niet helemaal mezelf zijn. Mijn schrijfwijze is dichtend, Perzisch. Als ik iets typ of zeg, is dat van binnenuit. Ik probeer goed te schrijven, maar ik let er niet op of het volledig ABN is. Ik wil zo goed mogelijk mijn gedachten verwoorden. Maar als de docent dan de zin leest, is dat vaak niet goed omdat bijvoorbeeld de klemtoon verkeerd wordt gelegd. Ik zou willen dat een docent me vraagt wat ik bedoel. Door erover te praten, kun je van elkaar leren. Misschien kan de docent meer leren van studenten die het anders doen, dan wanneer hij precies de regels volgt. Als de docent dan ook zichzelf laat zien, creëer je een band en kun je meer van elkaar leren.’

Heb je daar een voorbeeld van?

‘Ik heb een docent Nederlands gehad die altijd heel persoonlijk aan me vroeg hoe het met me ging. En ook over zichzelf vertelde. Gewoon, niet omdat het moest of bij het



lesprogramma hoorde, maar uit menselijke interesse. Ik voelde me door haar gezien. Bij haar heb ik geleerd hoe ik mijn gedachten zo goed mogelijk op papier kan krijgen zodat ik mezelf blijf.

Ik realiseer me dat voor studenten met een andere taalachtergrond, taal niet alleen een kwestie is van het goed volgen van grammatica en andere regels. Het is meer dan dat. Met taal druk je je uit. Je manier van denken wordt weerspiegeld in je taalgebruik. Wij willen dat een student zich uitdrukt volgens de Nederlandse regels en kaders van de taal. Maar ik vraag me nu af

in hoeverre dan wat hij schrijft een representatie is van wat hij denkt. Denken wordt zichtbaar via taal of beeld. De taal die je tot je beschikking hebt, bepaalt je denken. Hoe kunnen studenten die Nederlands niet als eerste taal hebben, toch excelleren in hun denken? Hoe kan een student die Nederlands niet als eerste taal heeft, duidelijk maken waar authenticiteit en kwaliteit zitten als de docent wil dat hij het Nederlands kader volgt? Niet dichterlijk en in beelden, zoals in de taal van Serkan, maar helder, logisch en strak geformuleerd. Ik denk dat we misschien opnieuw moeten kijken naar wat kwaliteit van schrijven eigenlijk is. ■

Vooroordelen zouden niet moeten

‘Het is geen makkelijk onderwerp. Het neemt veel emoties mee’, vertelt Tevin, een zwarte man van 37 jaar. Hij is een deeltijdstudent die werken en leren combineert. Hij hoort mensen vaak zeggen dat racisme niet bestaat en dat het onderwijs voor iedereen is. Maar in de praktijk is het anders.

Hoe bedoel je dat?

‘Inclusie is een subjectieve beleving. Je wilt ergens bij horen, maar accepteren mensen jou ook? Diversiteit is er bij de Hanzehogeschool nauwelijks. Je gaat in een pluriforme samenleving werken, maar hoe is dat in het onderwijs geïntegreerd? Mensen met een kleur kun je op je vingers tellen. Toen ik aan deze opleiding begon, vroeg ik me af of het wel de juiste was. Of is het een opleiding puur voor mensen met een westerse achtergrond? Is het zo dat mensen niet kiezen voor deze opleiding? Wat doet de faculteit om de opleiding aantrekkelijk te maken voor mensen met een andere achtergrond? Ik kan nergens vinden dat de faculteit iets doet om mensen met een andere achtergrond welkom te heten.’

Wat zou de opleiding kunnen doen?

‘Er zijn mensen die vanuit het MBO willen doorstromen naar het HBO. Hoe is daarvoor de samenwerking tussen de scholen? Wat doet de faculteit om de drempel te verlagen en mbo’ers te stimuleren? Een ander aspect is de taalbarrière. Ik heb geprobeerd een beroep te doen op de taalcoach van de Hanze maar hij reageerde niet, ook niet na een paar keer contact opnemen. Ik moest zelf een alternatief vinden. Er is in werkelijkheid dus geen taalcoach. Mensen met een anderstalige achtergrond zijn bereid aan hun taalvaardigheid te werken. Het zou goed zijn als de opleiding dat faciliteert. Dat gebeurt nu veel te weinig. Ik kwam erachter dat ik taalondersteuning nodig had. Nederlands is mijn vierde taal. Op de introductiedag van de opleiding werd gezegd dat mensen met Nederlands als tweede taal ondersteuning kunnen krijgen.

“Nederlands is mijn vierde taal”

De opleiding benadrukt de schriftelijke taalvaardigheid. We maken verslagen altijd in duo’s. Ik krijg altijd veel commentaar op mijn verslag terwijl iemand anders die hetzelfde verslag heeft ingeleverd, geen commentaar krijgt. De beoordeling voor elke student en ook per docent is verschillend. Ik krijg altijd veel complimenten over hoe ik vertel over mijn ontwikkeling. Maar als het op de beoordeling aankomt, wordt gezegd dat mijn taal in het

verslag niet goed was. Ik heb het verslag door meerdere mensen laten bekijken. De feedback op de eerste versie werd de uiteindelijke beoordeling terwijl ik het heel erg had verbeterd. De feedback en de beoordeling kloppen niet met elkaar.

In onze samenwerking als duo had ik veel gedaan en een andere student schreef het op. Ik heb een achter-de-schermen-positie en -kennis. Tijdens de presentatie over ons project stapte de ander naar voren en profileerde zichzelf. Ik ben onzeker over mijn taal. Ik kom minder vlot uit mijn woorden. Het is dus handig dat hij het woord doet als er tijdsdruk is. Ik werd gezien als meelifter. Ik wil dat er gecheckt wordt op samenwerking en dat ik kan vertellen wat ik heb gedaan. En dat ze me dan ook geloven. Ik ben de taal niet machtig en spreek minder goed Nederlands. Maar ik doe mijn werk wel en ik ontwikkel me ook als professional.’

Welke vooroordelen kom je tegen?

‘De vooroordelen van de assessoren zijn er. Maar als ze alles loslaten en in gesprek gaan met een persoon, ontdekken ze wie iemand is en wat iemands kwaliteiten zijn. Als je vol vooroordelen bent, bouw je een muur om je heen waardoor de communicatie niet soepel gaat. Het ene oor in en het andere oor uit. Dat merk ik bij docenten en assessoren. Ik moet altijd bewijzen leveren dat ik degene was die het werk heeft gedaan, dat ik degene was met de goede gedachten en de hoeveelheid kennis. Ik heb van studiegenoten gehoord dat ze tegen hetzelfde aanlopen. Daardoor krijg ik het gevoel dat ik er niet bij hoor. Misschien is het beter iets anders te gaan doen. Misschien hoor ik niet op deze opleiding. Een studiegenote heeft zoveel barrières dat het niet lukt om de propedeuse te halen. Ze wil niet de positie van slachtoffer krijgen en daarom praat ze er niet over bij de opleiding. Mensen zeggen dat we beter ons best moeten doen. Maar er zijn kansen die gelimiteerd zijn voor bepaalde mensen. Hoe hard we ook best ons doen.’

Praat jij er zelf makkelijk over?

‘Ik ben bang dat ik benadeeld word als ik dingen zeg waarvan mensen vinden dat ik er niets over mag zeggen. Soms willen mensen de waarheid niet horen. Uitsluitings-

mechanismen zijn er gewoon. Die zitten in de opleiding en ook in mensen zelf. Je moet telkens je best doen om te bewijzen dat je het ook kan. Soms is het niet zichtbaar. Dan ben ik die persoon met een andere achtergrond. Dat merk ik bijvoorbeeld ook als ik ga solliciteren, dan krijg ik niet de kans.

Als ik met medestudenten werk, merk ik dat mijn kwaliteit wordt gewaardeerd. Bij het vormen van studieteams en duo's zoeken mensen in het begin bekenden op. Zodra studenten zien wie ik ben, vragen ze zich af of ze met mij kunnen samenwerken. Dan denken ze dat ik de buitenlander ben die wil meeliften. Dat remt de samenwerking tussen mij en de ander. Het komt ook voor dat de docent iedereen om een mening vraagt maar mij overslaat. Als mensen de tijd nemen, kunnen ze over hun vooroordelen heenstappen. Ik zou verwachten dat die vooroordelen niet op een HBO zouden bestaan. Ik zou willen dat iedereen zich vanaf het begin openstelt en zegt: ik wil weten wie jij bent. Dat is nog ver te zoeken.'

“Uitsluitingsmechanismen zijn er gewoon”

Hoe ga jij daarmee om?

‘Ik voel me heel machteloos. Ik praat erover maar ik kan niets veranderen. Het begint met mensen er bewust van maken wat dit met een ander doet. Gevoelens delen is belangrijk. Ik denk na over vrijheid van meningsuiting: mag je alles zeggen? Is er wel ruimte voor? Accepteren mensen wat ik zeg? We hebben verschillende privileges. Er zijn mensen die alles mogen roepen en ermee wegkomen. Als ik iets zeg, is er meer ontkenning en gebrek aan begrip. Witte mensen hebben witte privileges en hoeven daar niets voor te doen. Ze hoeven niets te bewijzen. Als ik iemand tegenkom, heeft die persoon direct twijfel over mij. Daar moet ik overheen zien te komen. Ik moet me extra bewijzen om de twijfel recht te trekken. Het is moeilijk om in mezelf te geloven. Ik moet mijn best doen om niet te denken dat ze wel gelijk zullen hebben. Als ik alles zou geloven durf ik niet meer de straat op. Ik wil mezelf veranderen om ergens bij te horen, maar verlies mezelf. Een identiteitscrisis ligt op de loer.

Ieder mens is uniek. Stop ermee om vanuit je eigen wereldbeeld over iedereen te oordelen. Dat blokkeert.’

Het onrecht dat Tevin voelt, is bijna tastbaar. En ook herkenbaar. Ik kan me voorstellen dat wanneer hij het werk achter de schermen verricht en zijn goed Nederlands sprekende medestudent het woord bij de docent doet, het gebeurt dat hij als meeloper wordt gezien. Dat is het probleem van de groepsbeoordelingen en van de vooroordelen die een grote rol spelen in de beoordelin-

gen die wij, docenten, doen. Ik vraag me af hoe we ons als docenten bewust kunnen worden van onze bias? En ook hoe we studenten ertoe kunnen verleiden open te staan voor mensen? Als je zelf niet in de positie van iemand als Tevin zit, is het wellicht moeilijk te zien waar je blinde vlekken zitten. Het helpt wanneer we met elkaar een sfeer hebben waarin je mag leren en elkaar scherp houdt. Het is niet makkelijk om met elkaar te praten over uitspraken of gedrag die discriminerend overkomen. Maar ik denk dat het de enige manier is om met elkaar te leren en je eigen blinde vlekken te ontdekken. ■



Ben ik mijn betekenis verloren?

Yasmin ondersteunt het onderwijsproces bij een opleiding van de Hanzehogeschool. Ze is van Iraanse afkomst. Sinds een paar jaar vormt ze samen met andere vrouwen van kleur een steungroep binnen de hogeschool. Ze zorgt goed voor zichzelf en dat heeft ze ook nodig, want de sfeer onder collega's zuigt haar soms leeg.

Wat is jouw relatie tot Black Lives Matter?

‘Het is bijzonder dat we in de 21e eeuw nog met het thema Black Lives Matter bezig zijn. Tegelijkertijd horen we in Nederland dat we in Europa trots moeten zijn op het bo-reale verleden. Ik vind het zorgwekkend dat iemand met dit achterlijke idee in ons parlement zit. Wereldwijd zijn er demonstraties tegen discriminatie en ongelijkheid van mensen met een andere huidskleur. Ik voel mij verwant aan deze mensen. Hoewel mijn huidskleur blank is, heb ik een andere afkomst.

Om niet in een negatieve spiraal te belanden, ging ik op zoek naar oplossingen. Wat mij op de eerste plaats effectief leek, was om me te verdiepen in het creëren van een positieve mindset. Maar hoe? Ik heb een boek aangeschaft met allerlei oefeningen. Gaan deze mij helpen? Waarom voel ik me vaak zo? Wat maakt dat de woorden of opmerkingen van een ander mij een onprettig gevoel geven? Hoe kan ik hiervan afkomen? Om mijn leven wat makkelijker te maken, wil ik anders gaan denken. Ik kan de wereld niet veranderen, maar mijn belevingswereld wel.’

Hoe is de wereld en waar loop je tegenaan?

‘Sinds ik in Nederland woon, kom ik veel tegen wat niet past in mijn wereldbeeld. Het leven in het westen is hard. ‘We zijn direct’, zeggen Nederlanders. In de ogen van een Nederlander is dat gepast, maar mij doet het pijn. Hoe kan ik die pijn laten zien? Hoe kan ik duidelijk maken dat de discriminerende opmerkingen echt pijn doen? Het vervelende kenmerk van pijn is dat je die niet goed aan een ander kunt meedelen. Pijn eist onvoorwaardelijke erkenning en respect. Er ontbreekt een mate van inlevingsvermogen.

Door de invloeden van het leven en werken hier ben ik ook veranderd, beter gezegd: gegroeid. Ik ben rijk aan ervaring en kennis van twee werelden. Je ontwikkelen door vallen en opstaan, maakt dat je kijkt op de wereld verandert. Hoe is het mogelijk dat de cultuur hier niet verandert, dat de mensen hier niet willen veranderen? Alleen maar beweren dat ‘we nuchter zijn’ is niet overtuigend genoeg. Ik beschouw deze bewering als een soort zelfverdediging en luiheid. Mensen willen zich niet inzetten om een ander te begrijpen.

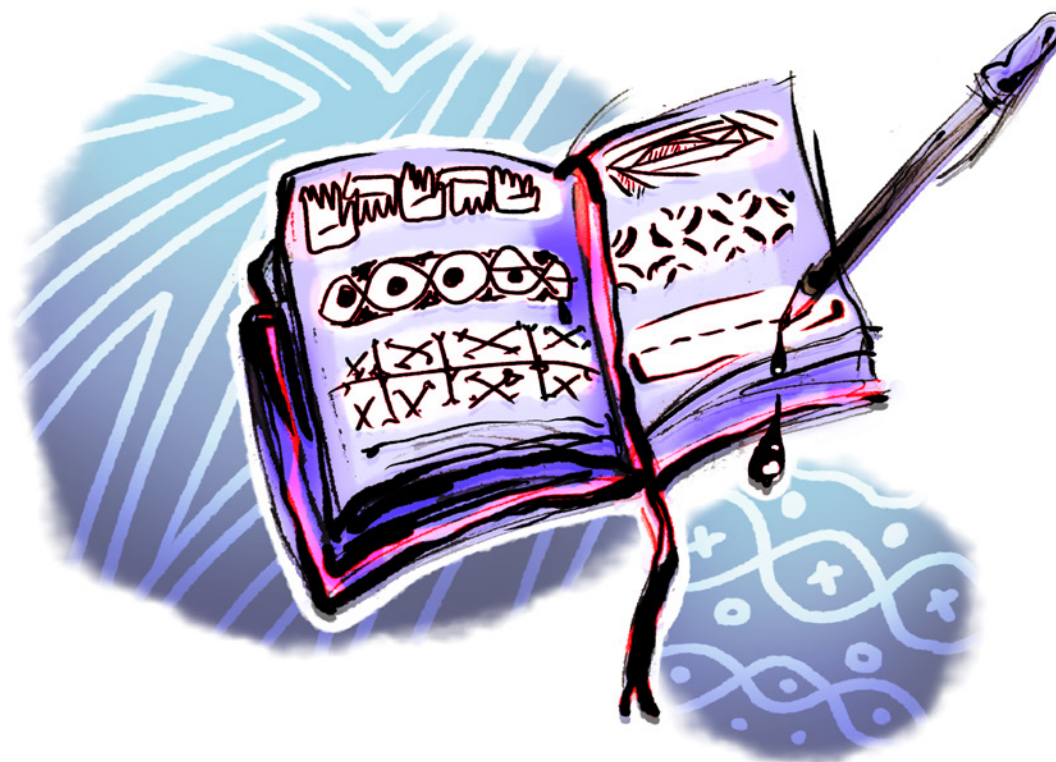
Mijn gevoel uitgesloten te worden is sterk en ik weet dat het te maken heeft met mijn afkomst. Op de Hanze heerst een cultuur van groepsvorming, wij en jij. Ik ervaarde al snel een duidelijke afstand. Onzichtbaar voor anderen, maar voelbaar voor mij. Ondanks alle jaren dat ik hier werk, bestaat deze situatie nog steeds. Ik betrap mij er vaak op dat ik op mijn werkplek in een eenzame wereld zit.

Mijn naam is al genoeg om bij voorbaat uitgesloten te worden, zelfs tijdens bijeenkomsten om over een thema te discussiëren en beslissingen te nemen. Voor mijn ogen kiezen mensen anderen, laten mij links liggen en zeggen zelfs letterlijk ‘jij hoort niet bij onze groep’. Dan sta ik perplex naar deze mensen te kijken en vraag mij af: waar ben ik? Ik beschouw deze interactie als discriminerend. De maatjes-mentaliteit waarin geen plek is voor een ander. Of deze mensen zich van hun discriminerende houding bewust zijn, weet ik niet. Het is in ieder geval een hardnekkig patroon.’

Hoe is jouw positie binnen de Hanze?

‘Na zo veel jaren werken op de Hanze heb ik soms de neiging om het op te geven omdat de cultuur hier niet zal veranderen. Maar ik ben gewend om de strijd aan te gaan en te werken aan een evenwichtige sfeer tussen wij en jij. Om dit te bereiken is mijn initiatief alleen niet voldoende en leidt niet tot succes.

Vaak noteer ik wat ik dagelijks op het werk meemaak. Het is een leerzaam boekje. Aan de hand van mijn notities zie ik een duidelijk patroon in de omgangsvormen op het eiland waar ik werk. Kleine gebeurtenissen hebben soms grote impact, zoals herhaaldelijk alleen je voornaam op een lijst tegenkomen waarop iedereen met voor- en achternaam staat vermeld. Uit de tijd van de slavernij is bekend dat slaafgemaakten geen achternaam kregen. Of bij terugkomst na de zomervakantie merken dat je werkplek zonder overleg triomfantelijk is geconfisqueerd en men doet of dat heel normaal is. Ik vraag mij af hoe het andersom zou zijn. Wat als een nuchtere Hollander zoiets overkomt? Of gaat men ervan uit dat de buitenlanders hun mond niet open durven te doen? Men vergeet dan dat mensen die alles wat dierbaar is achterlaten en op zoek naar veiligheid hier terecht komen, heel sterke mensen zijn



en zulke respectloze toestanden niet belangrijk vinden. Dat zulke situaties op de werkvloer plaatsvinden, roept veel vragen op over het heersende klimaat. Hoe gaat de Hanze om met de psychologische veiligheid van alle medewerkers? De een heeft veel invloed om die veiligheid voor zichzelf te bemachtigen en te behouden. De ander, zoals ik, lukt het helaas niet. Heb ik minder rechten of zeggenschap?’

Is het puur jouw gevoel?

‘Er zitten ook structurele aspecten aan. De Nederlandse mentaliteit die zichzelf superieur voelt en bekrompen denkt. Helaas moet ik degene teleurstellen die zichzelf superieur beschouwt, omdat het fictie is. We zijn allemaal gelijk. De coronapandemie is een duidelijk en wezenlijk bewijs hiervoor. We zijn allemaal even kwetsbaar, we gaan op dezelfde manier dood aan een pandemie, we moeten allemaal gevaccineerd worden en het dragen van een mondkapje schept ook een gelijk beeld. Vergeet maar dat wit beter en superieur is.

Toen ik in dienst kwam bij de Hanze, werd mij gevraagd een formulier in te vullen dat voor migranten (voorheen allochtonen) bedoeld was. Waarom doet de Hanze daar niets mee? Ik heb de bedrijfsarts gevraagd waarom er zo weinig interesse is in medewerkers met een andere afkomst. Er is weinig begrip en kennis over de mens op zich. Het voelt zo hopeloos en diep verankerd in de cultuur. Kan dat wel veranderen?’

Kom op! Hou vol!

‘Tijdens mijn werk op een andere afdeling van de Hanze kwam ik onbewust in aanraking met een dreigende situa-

tie. Er waren organisatorische problemen die op zich niets met mij te maken hadden maar wel naar mij doorwerkten. Ondanks de goede functiebeoordeling probeerde men mij onzichtbaar te maken. Achter mijn rug werd gezegd dat mijn Nederlands niet goed was. Gek genoeg was ik voor deze functie uit veel sollicitanten gekozen. Waarom was mijn Nederlands dan nu ineens niet goed genoeg? Ik werd ziek van deze onrechtvaardige situatie. Ze zeiden ‘het is privé, je bent te emotioneel, het is de overgang.’ Ik weet dat het niet zo was. Ik kwam in aanraking met een vertrouwenspersoon. In eerste instantie gaf dit mij het gevoel dat er iemand naar mij zou luisteren. Terug van het gesprek hoorde ik mijn verhaal van de leidinggevende. Hoe bizar is het dat een vertrouwenspersoon binnen een paar minuten mijn verhaal met mijn leidinggevende deelt? Maar ik ben niet de enige die last heeft van dit soort tafereel. Het is voor velen de werkelijkheid waar we elke dag in leven. En het klopt, de één is wat emotioneler dan de ander. De één kan het van zich af laten glijden en de ander gaat strijden. Maar voor ons allemaal is de wereld niet fijn. We worden allemaal niet gezien voor wie we echt zijn. Ik was hard aan het strijden en nog steeds. Ik verwacht dat mensen met hoge posities voldoende mensenkennis hebben. Maar ze luisteren slecht en zijn bevooroordeeld. Ook al doen ze leuk, lief en vriendelijk, er is geen begrip. Als er met oordelen naar mij geluisterd wordt, stop ik met praten. Dan val ik stil en sta ik er alleen voor. Ik merk op de Hanze geen of zeer weinig interesse in mijn achtergrond. Voor de werving van internationale studenten organiseert de Hanze elk jaar leuke evenementen, maar voor aanwezige medewerkers met een andere afkomst zijn er geen informatie en activiteiten. Kennisma-

ken met mij is kennismaken met een waardevolle geschiedenis en een rijke beschaving. Deze kennis kan de Hanze inzetten voor goed en breed onderwijs. Wereldkennis is kennis over jezelf en je eigen geschiedenis. Het maakt dat je mij onderdeel van je eigen wereld maakt. Dat er geen verschillen zijn maar overeenkomsten.

Een aantal collega's dat niet in Nederland geboren is, komt regelmatig bij elkaar in de steungroep PowerGirls. We delen onze ervaringen en steunen elkaar. We willen kijken hoe we een voorbeeldfunctie kunnen hebben voor andere mensen van kleur. Kom op, hou vol! Je bent niet alleen.'

Pestgedrag of discriminatie?

'In tegenstelling tot 1987 heb ik niet meer de illusie dat een wereld zonder discriminatie mogelijk is. Ik denk wel dat iedere golf belangrijke stappen voorwaarts kan zetten, waardoor we steeds beter leren verschillen met respect te behandelen.' Deze woorden geven een beetje hoop, maar ik weet dat we er nog lang niet zijn. Bij het lezen van deze woorden voel ik meer warmte dan alleen angst en onzekerheid. Het gaat niet alleen om mij maar om de toekomst van de jongere generaties. Ik wil mij een wereld verbeelden waarin mensen elkaar zien als gelijken met gelijke kansen. Dat mensen samenwerken aan een betere wereld, afgezien van kleur, rijkdom en leefomgeving.

Tijdens een kennismakingsgesprek met een nieuwe functionaris vroeg hij me: 'Waar kom jij vandaan?' Ik werd emotioneel, omdat hij de eerste was die me vroeg naar mijn afkomst. Het was zo fijn. Ik dacht: 'Ik word gezien. Hij luistert naar mij en probeert mij gerust te stellen.' Luisteren is natuurlijk heel belangrijk. Het geeft mij hoop dat mijn verhaal misschien wordt gehoord. Maar er wordt niet gekeken of ik mij buitengesloten voel. Dat er tegenspraak is, dat er uitsluiting is, dat er beleid moet veranderen. Wat gaat men doen om dit te overbruggen, om dit te veranderen?

Ook bij anderen wordt gezegd 'het is pestgedrag', in plaats van 'het is discriminatie'. Mensen staan dan emotioneel zo onder druk dat ze zich niet kunnen verdedigen. Mensen komen thuis te zitten met een geldbedrag omdat ze zich op de werkvloer niet veilig voelen. Ik kies voor de moeilijkste weg. Ik blijf werken in een situatie die vaak aan me vreet. Waarom strijd ik altijd tegen onrecht? Het blijft bij mij hangen. Wie ben ik om te bewijzen dat het er is en om er iets aan te doen? Het is Mandela ook niet gelukt.'

"Het gaat ook om de toekomstige generaties"

Doorzetten

'Hoe zwaar moet het zijn om dag in dag uit met het gevoel van uitsluiting te moeten werken en targets te halen. Het lijkt mij meer overleven dan leven. Mijn doorzettingsver-

mogen is grenzeloos en ondanks alle ongemakken haal ik de gestelde doelen en deadlines. Ga eens na hoeveel energie het mij kost. Stiekem ben ik trots op mezelf omdat ik mij geen slachtoffer voel, maar een strijdvaardig mens die anders naar de wereld kijkt. Het is een zware en pijnlijke weg, maar ik word er sterker van.

Ik wil iedereen verzoeken om te vragen naar wat wij hebben meegemaakt in het kader van discriminatie. Dat zou ik zo graag horen, het zo graag met mensen willen bespreken en kijken of we er wat aan kunnen doen. Tijdens een onaangename situatie op het werk kwam een collega met een beetje getinte huidskleur om een technisch probleem op te lossen. Ik vertelde wat er aan de hand was. Hij zei: 'Welkom in mijn wereld. We zijn dus lotgenoten.' Dat ontroerde me. Het hielp me dat hij zo reageerde. Dat hij zo sympathiek was. Dat ik direct geloofd werd en niet vreemd aangekeken of gerustgesteld omdat ik het verkeerd begrepen zou hebben.'

Ben ik mijn betekenis verloren?

'Ze functioneren nog prima, maar niemand wil ze meer. Volkomen losgeraakt van de omgeving waar ze thuis horen, zijn ze nutteloos geworden. Ook omdat het er zoveel zijn, hebben ze hun betekenis verloren.' Ik stel mezelf soms dezelfde vraag: ben ik mijn betekenis ook verloren? Ben ik nog een volwaardig mens? Maakt het feit dat ik niet in het boreale Nederland geboren ben, mij minderwaardig? Ik heb in mijn leven veel meegemaakt, maar deze voortslepende manier van overleven is soms doodeng.

Ondanks de onzekere politieke situatie hier, heb ik na Black Lives Matter een sprankje hoop. Ook omdat minister-president Mark Rutte toegaf dat in Nederland sprake is van institutioneel racisme. Dit betekent hoop op een betere toekomst. Of misschien kunnen we zelf iets doen. Bijvoorbeeld in hele simpele bewoordingen collega's en anderen vertellen over ervaringen op de Hanze. Door mijn verhaal te vertellen, lukt het mij misschien het inlevingsvermogen bij anderen te vergroten. Met elk verhaal win je aan verbeeldingskracht, zegt men.'

Yasmin is een vrouw met veel ervaringen die haar getekend hebben. Na een leven lang pleasen, besluit ze nu, na Black Lives Matter, haar mond open te doen en niet meer bang te zijn. Het is genoeg geweest. Ik kan niet anders dan bewondering voor haar hebben. Ze is rechtstreeks in haar uitingen en haarscherp in haar analyses. Ze daagt uit patronen en handelen te onderzoeken. Want natuurlijk heeft ze gelijk: het is te gek voor woorden dat racisme in de 21e eeuw nog bestaat. ■

Het eerste jaar is f*cking zwaar

Marylenn (21 jaar) kwam van Curaçao naar Nederland. Ze had beelden in haar hoofd van witte mensen en de plek van zwarte mensen in de samenleving. Ze is vastberaden: zij is de laatste generatie die vanwege een huidskleur wordt tegen- gewerkt om zichzelf te ontwikkelen.

Vertel eens over je achtergrond.

‘Mijn achternaam betekent een mix tussen zwart en wit. De naam is afkomstig uit de slavernij. Alle kinderen die toen dubbel bloed hadden, kregen die achternaam. Dat vind ik heel naar omdat het betekent dat mijn voorouders slaven waren en dat zij al die gruwelijkheden hebben moeten meemaken. Daar word ik verdrietig van en daarom kan ik niet naar slavenfilms kijken. Het is too much voor me dat mijn voorouders dat allemaal hebben meegemaakt. Mijn stamboom is niet compleet. Die houdt op bij de moeder van mijn oma. Van de tijd ervoor weten wij niets. Pas in 1863 is de slavernij afgeschaft. Ik heb wel eens naar voorouders gezocht, want ik vroeg me af waar zij vandaan kwamen. Het is toch heel gek dat je dat nooit zult weten? Daarom zou ik ook graag een DNA-test willen doen.

“Nu ben ik er trots op dat ik zwart ben”

Vroeger wilde ik helemaal niet zwart zijn en niet van dit haar hebben, want dan ben je lelijk en lijkt je op een slaaf. En niemand wil op een slaaf lijken. Dat heeft als kind veel met me gedaan. Nu ben ik er trots op dat ik zwart ben. Ik ben ook dankbaar dat mijn voorouders zo sterk waren om de slavernij te trotseren. Daardoor ben ik nu hier en kan ik dingen veranderen. Bijvoorbeeld dat de generaties na mij niet meer Zwarte Piet hoeven mee te maken, dat er geen white privilege meer bestaat en geen colourism. Colourism is een erfenis van de slavernij. Hoe lichter je huid, hoe beter je bent en hoe meer privileges je hebt. Dat moet veranderen. Wij moeten reflecteren op dingen die wij doen. We moeten meer over onze gevoelens praten. Zo worden kinderen op Curaçao soms nog geslagen met een riem. Dat komt vanuit de slavernij, maar dat moet ophouden. Mensen als mijn ouders vinden dat school niet voor ons is. Ze geloven dat wij geen goede baan kunnen krijgen en dat wij niet op hoge posities terecht kunnen komen. Zij accepteren dat, maar ik wil dat veranderen. Deze generational curse moet verdwijnen. Tijdens mijn bijbaan als schoonmaakster in Nederland ontdekte ik dat iedereen voor Zwarte Piet was. Deze traditie moet blijven. Eerst hield ik me stil, maar later heb

ik gewoon gezegd dat ik ertegen ben. Niemand zei iets, maar achter mijn rug om hoorde ik dat als het me hier niet beviel, ik maar terug moest gaan. Toen ze een meisje van Aruba uitscholden voor Zwarte Piet ben ik naar de leidinggevende gegaan. Zij durfde er niets van te zeggen. Daarna werd er steeds naar me gekeken met zo’n blik van ‘achterbakse meid.’

“Colourism is een erfenis van de slavernij. Dat moet veranderen”

De Hanzehogeschool

‘Op mijn eerste opleiding voelde ik me heel erg buitengesloten. Ik had het gevoel dat niemand mij accepteerde. Iedereen ging daar om met mensen die op hen lijkten. Ik zat daar echt alleen en niemand wilde met mij praten. Ik zei een keer dat ik het niet eens was met Zwarte Piet, maar niemand probeerde mij te begrijpen. Ze gingen er direct tegenin met argumenten dat het een kinderfeest was en dat wat ik voelde niet klopte.

Nu ben ik van opleiding veranderd en I love it. Mensen laten je uitpraten over dingen waar ze geen kennis van hebben en ze luisteren echt naar je.’

Het eerste jaar

‘Het begin was heel moeilijk. Ik kwam helemaal alleen en in het begin leek het heel leuk. Maar toen kwam de winter en was het koud en donker. Ik had niemand en moest alles helemaal alleen uitzoeken. Ik kom uit een WIJ-gemeenschap waarin je alles samen doet met je ouders, broers, zussen en familie. Ik kwam in een samenleving terecht waarin ik ineens alles zelfstandig moest kunnen, financieel en emotioneel. De andere studenten leken het allemaal zelf te kunnen. En als je dan een beetje achterloopt met je studie, voel je je een failure. Daar had ik heel erg last van.

Ik maakte daarom vlogs in het Papiaments over het eerste jaar studeren in Nederland. Ik probeerde over te brengen dat het oké is hoe je je voelt en dat het heel normaal is. In onze gemeenschap hebben we niet geleerd om over emoties te praten. Als je je depressief voelt, zeggen je ouders dat je normaal moet doen. Maar dat helpt niet als je hier helemaal alleen bent. Ik kreeg heel veel comments

en mensen die contact met me opnamen voor advies. Dus er is wel vraag naar, zeker!

Een studententeam

'Ik denk dat het goed is om als school een studententeam te hebben, waarin bijvoorbeeld Antilliaanse, Surinaamse en Turkse studenten van allerlei opleidingen samenkomen. Misschien ook Nederlandse studenten. In dat team kun je ervaringen uitwisselen en je kunt elkaar wegwijs maken. Als iemand zich down voelt, heeft hij contacten. Dan kun je elkaar opzoeken. Tijdens mijn eerste jaar vond ik de stap naar mijn mentor heel groot. Maar als je praat met iemand van je eigen leeftijd die hetzelfde meemaakt, accepteer je eerder advies en hoeft het ook niet direct zo serieus te zijn.'

Kan een mentor dat niet?

'In de eerste klas is het heel moeilijk om naar een mentor te stappen omdat je nog geen band hebt met elkaar. Het maakt ook uit of de mentor uit een minderheidsgroep komt. Bij mijn mentor dacht ik dat hij een Zuid-Europeaan was. Daar stap ik gemakkelijker op af omdat hij ook uit een minderheidsgroep komt en je dezelfde ervaringen en kennis deelt.

Een mentor moet goed kunnen luisteren en empathie tonen. Hij hoeft niet echt te weten hoe het voelt, dat kan misschien ook niet, maar hij moet wel proberen je te begrijpen. Mijn mentor staat heel open voor alles en vindt niks raar. Hij geeft echte gevoelsreflecties die niet nep voelen. En doordat hij goede vragen stelt, weet ik dat hij goed luistert. En soms weet hij het antwoord ook niet. Je kunt ook stiltes laten vallen: let it be of allow it to be.'

Racisme

'Ik heb een vriendin die racisme niet begrijpt. Zij is wit en mooi en slank en lang. Ik heb het haar proberen uit te leggen, maar dat lukt niet. Ze weet niet echt hoe racisme voelt omdat ze in haar eigen bubbel leeft. Het belangrijkste is dat ze niet racistisch wil zijn. Dat is genoeg. Je kunt niet iemand dwingen om er diep op in te gaan. At least she is not a racist.'

En ja, iedereen heeft vooroordelen. Ook ik. Als je er maar niet naar handelt. Je kan een mening hebben, zoals 'alle Marokkanen zijn criminelen'. Maar als je vervolgens een sollicitant afwijst om zijn achternaam, vind ik dat echt heel erg. Dat is too much. Je kunt een idee hebben in je hoofd, maar je moet er niet naar handelen. Geef iemand tenminste een kans om te laten zien wie hij of zij is. In alle ethniciteiten heb je bad apples. Dat is altijd wat ik tegen mensen zeg.' Enigszins gegeneerd lachend zegt Marylinn dat ze nog steeds een beeld van Nederlanders heeft dat zij

racistisch zijn. 'Wanneer zij dingen zeggen over Zwarte Piet of andere racistische dingen, dan ben ik niet surprised omdat ik het gewoon verwacht. Als ze aan mij laten zien dat ze niet racistisch zijn dan denk ik 'goh, wat leuk.' Daarom heb ik niet zoveel Nederlandse vrienden.'



Marylinn maakt indruk op me door haar zelfbewustzijn en haar scherpe oog voor misstanden. Ze is een verbinder tussen studenten van kleur en ze helpt eerstejaars hun weg te vinden. Wat een verantwoordelijkheidsgevoel voor iemand die nog zo jong is! Ik werk met haar en andere studenten samen om een safe space te creëren voor studenten van kleur die daar behoefte aan hebben. Ze heeft er oog voor waar de opleiding kan worden gedekoloniseerd. Ze is een helder denker en een boegbeeld. Docent- en studentgeledingen opereren in het algemeen nog los van elkaar. Institutioneel racisme op de kaart zetten en bestrijden, zie ik als een proces dat je met studenten en docenten gezamenlijk kunt aanpakken. ■

Het subtiele proces van uitsluiting

Erwin is een witte docent van 60 jaar. Hij heeft oog voor de mechanismen van uitsluiting en zijn studenten voelen zich door hem gezien en gesteund. Ik vraag me af hoe hij dat doet en wat zijn proces is geweest.

Hoe speelt racisme een rol in je leven?

‘Ik vind verschil maken op ras en huidskleur verschrikkelijk. Er zijn wel degelijk historische elementen die meespelen. In de Middeleeuwen waren mensen alleen maar gebruiksvoorwerpen zonder menselijke rechten. Ik vind het lastig dat dat nu voor een deel nog steeds speelt. Het gaat om uitsluiting en onderdrukking. Het gevecht om middelen is al sinds de oudheid zo. Bijvoorbeeld in China met de Oeigoeren en in Afrika waar stammen worden onderdrukt.

“Het gaat om uitsluiting en onderdrukking”

Mijn worsteling is: als het dus een strijd is om het bestaan en productiemiddelen, gaat het erom dat de je de mensen die het bezit bezitten, niet hoort. De familie Heijn bijvoorbeeld spreekt zich niet uit. Ik ben heel boos dat dit een gesprek is tussen mensen die niet of nauwelijks macht hebben, niet het bezit hebben. Die vechten dat met elkaar uit. Terwijl het de echte macht nauwelijks raakt. Ik zou me heel graag uit willen spreken want we voeren het verkeerde debat met de verkeerde mensen.’

Kun je dat uitleggen?

‘Mijn opoe is honderd jaar geleden geboren in een plaggenhut. Ze had helemaal niets. Haar positie was niet veel beter dan van een slaaf. Ze werd niet afgewezen omdat ze de verkeerde huidskleur had. Maar voor een boer was ze wel een ding.

Als het gesprek alleen over huidskleur gaat, loop je de kans dat het een gesprek is tussen twee kansarme groepen. De lachende rijke derden profiteren ervan en spreken zich niet uit. Ik zou willen dat we het debat voeren over in- en uitsluiting. Over toegang tot kapitaal, gezondheidszorg, etcetera. Ik ben bang dat arme witte mensen die niets hebben, gaan strijden tegen zwarte mensen, die ook niets hebben. Ik denk dat we het element klasse mee moeten nemen in het gesprek, want dat maakt het helderder.’

Wat betekent dit voor de opleiding?

‘Het betekent voor de opleiding dat we onderwijzen over Marx en dat de boer zorgt voor een rechtvaardig bestaan

van de knecht. Dus: de docent zorgt voor een rechtvaardig bestaan van de student, en het management zorgt voor een rechtvaardig bestaan van de docent. We kunnen bijvoorbeeld bij vaardighedenpakketten ons meer richten op het aansluiten op taal en cultuur. We kunnen met mensen in gesprek zijn in een veranderingsproces. We moeten dus ook kijken naar politiek en sociologie, omdat de ongelijkheden anders in stand kunnen blijven en er uiteindelijk niets verandert. De plek in de samenleving is altijd onderdeel van het verandertraject. Zowel sociaal werkers als cliënten staan achteraan als het gaat om verdeling van middelen.

Het zou mooi zijn als de mensenrechten wat meer centraal zouden staan in de lessen. De sustainable development goals hangen in de gang. Het is belangrijk daar meer gebruik van te maken en er met studenten langs te lopen. Racisme, gender, klasse: hoe kijk je naar jezelf en hoe kijk je naar anderen? Hoe kun je mensen informeren en empoweren?’

Zie je deze aspecten in de organisatie terug?

‘Bij onze opleiding speelt ook wel dat de macht stevig staat. Dezelfde geledingen en sociale ladder zie je bij het personeel op onze school. Kijk maar uit welke sociale laag de hogeschooldocenten en het management zijn. De mensen die uit de praktijk komen, groeien niet door. Dat is niet omdat ze dat niet mogen, maar omdat het subtiele proces van in- en uitsluiting ook hier speelt. Ik heb de master gedaan en ben net niet klaar. In mijn socialisatie heb ik onvoldoende taalbeheersing om te komen tot de afronding van mijn thesis. Dit heeft niets te maken met cognitie, maar met vaardigheden.

“Laten we samen optrekken”

Qua schriftelijke taalvaardigheid kunnen sommige docenten niet meekomen. Mensen in de bovenlagen spreken zich niet uit. De managers zeggen dat het voor iedereen gelijk is, maar dat is niet zo. Ik had graag vanuit de opleiding steun gehad bij het schrijven van de thesis.

Als mensen de schrijftaal niet kunnen uitvoeren, zou het mooi zijn wanneer ze de kans krijgen op een andere manier te communiceren. Degenen die schrijven zijn cur-



suseigenaar. De ideeën komen dan van mij, maar ik word niet genoemd. Ik zou willen dat het ook in de hogere regionen hardop wordt uitgesproken. Collega's spreken zich niet uit en ik word gezien als degene met de grote emotie die er niet bij hoort. Ik ben tegen, is de opvatting. Maar dat is niet zo, want ik ben voor. Wie verbindt zich met mij? Wie verbindt zich met iemand die uitgesloten wordt? Mijn bedoeling is mijn hand uit te steken naar jou, laten we samen optrekken.'

Erwin geeft scherp aan hoe milieu en kleur met elkaar samenhangen. Ik ben het met hem eens dat er machtsverhoudingen zijn die erg moeilijk te doorbreken zijn. Want waarom zouden mensen privileges opgeven? De

moedeloosheid die ik bij hem voelde, kan ik ook voelen. Tegelijkertijd merk ik bewustwording en normverschuiving: steeds meer mensen willen in een maatschappij leven waar gelijke kansen zijn en minder ruimte voor kansen op basis van privileges en machtsposities. Niet alleen vanuit principes en een groot gevoel van rechtvaardigheid, maar ook pragmatischer. Ik denk dat we ieders kwaliteiten nodig hebben om de huidige crises aan te pakken. Dan denk ik aan de milieucrisis, de zorg, de huizenmarkt, het onderwijs en het tekort aan leraren. Ik kan me niet voorstellen dat we deze problemen kunnen oplossen als er nog steeds groepen mensen worden uitgesloten om mee te denken en te handelen. ■

Niet tegen de bierkaai

Shanik (in de 40) is een deeltijdstudent die werken en leren combineert. Hij valt in de klas niet op: hij is rustig, beleefd en geeft doordachte antwoorden als hem iets wordt gevraagd. Zijn klasgenoten vroegen eens aan hem waarom hij altijd met een andere student van kleur is. Hij antwoordde dat dat toeval is, dat ze elkaar al kenden. Is dat zo? Alleen maar toeval? Wat is zijn verhaal? Zijn er meer redenen dat hij vaak met de andere student van kleur is?

Hoe is het leven in Nederland?

‘Lang geleden ben ik vanuit zuid-Soedan gevlucht naar Nigeria. We hebben ook in Tsjaad gewoond maar daar was het ook gevaarlijk voor ons. Ik ben in Nigeria opgegroeid en twintig jaar geleden naar Nederland gekomen. Wanneer mensen beginnen over het gevoelige onderwerp van racisme, zeggen ze: ‘Dat hebben we hier toch niet.’ Ik ben niet verbaal assertief en soms als ik er iets over zeg, kijken ze me daarna raar aan. Wees blij dat je hier bent, zeggen ze. Conformeer je gewoon aan de wet- en regelgeving in Nederland. Ik conformeer me wel, maar ik assimileer niet. Dan zeggen ze dat ik niet goed integreer.

“Ik conformeer me wel, maar ik assimileer niet”

Toen mijn vrouw en zoon hier kwamen, begon mijn zoon op de basisschool. De leraar verbood ons met hem in onze eigen taal te praten. We mochten van de leraar alleen Nederlands met mijn zoon praten omdat hij anders de taal niet zou kunnen leren. Maar dat is niet zo. Hij kan zeven talen leren, vertelde de huisarts. Net zoals alle kinderen dat kunnen. Het is een verrijking dat mijn zoon meer talen kan spreken. Ik heb geknikt bij de leraar. Dan doe ik dat, heb ik gezegd. Ik heb de puf niet tegen de bierkaai te vechten. Laat maar, denk ik dan. Maar thuis praten we gewoon onze taal met hem. Ik wil geen strijd aangaan. Ik win misschien, maar niet zonder slag of stoot. Het is beter voor hart en bloeddruk om niet te strijden, ook gezien mijn ervaringen in het leven. Ik heb in landen gewoond waar oorlogen werden uitgevochten. Ik ben hier gekomen om uit de strijd te zijn, voor rust en veiligheid. Choose your battles, denk ik daarom. De battles die ik wel aanga, zijn de battles waarvan ik sterk overtuigd ben dat ik die kan winnen met bewijs of getuigen. Als die er niet zijn, gelooft toch niemand me.

“Ik ben hier gekomen om uit de strijd te zijn”

Ik heb op school niet veel rare ervaringen meegemaakt die me het idee gaven dat ik de strijd zou moeten aangaan. Ik ben ook niet iemand die piept. Nergens op de wereld

is het perfect. Het gaat erom hoe je met je kruisje omgaat. Ik kijk wat ik kan doen, wat voor impact ik kan hebben. Als ik er weinig aan kan doen, doe ik niets en zit ik er niet meer mee. Ik heb ergere dingen meegemaakt.’

Op wie kun je vertrouwen?

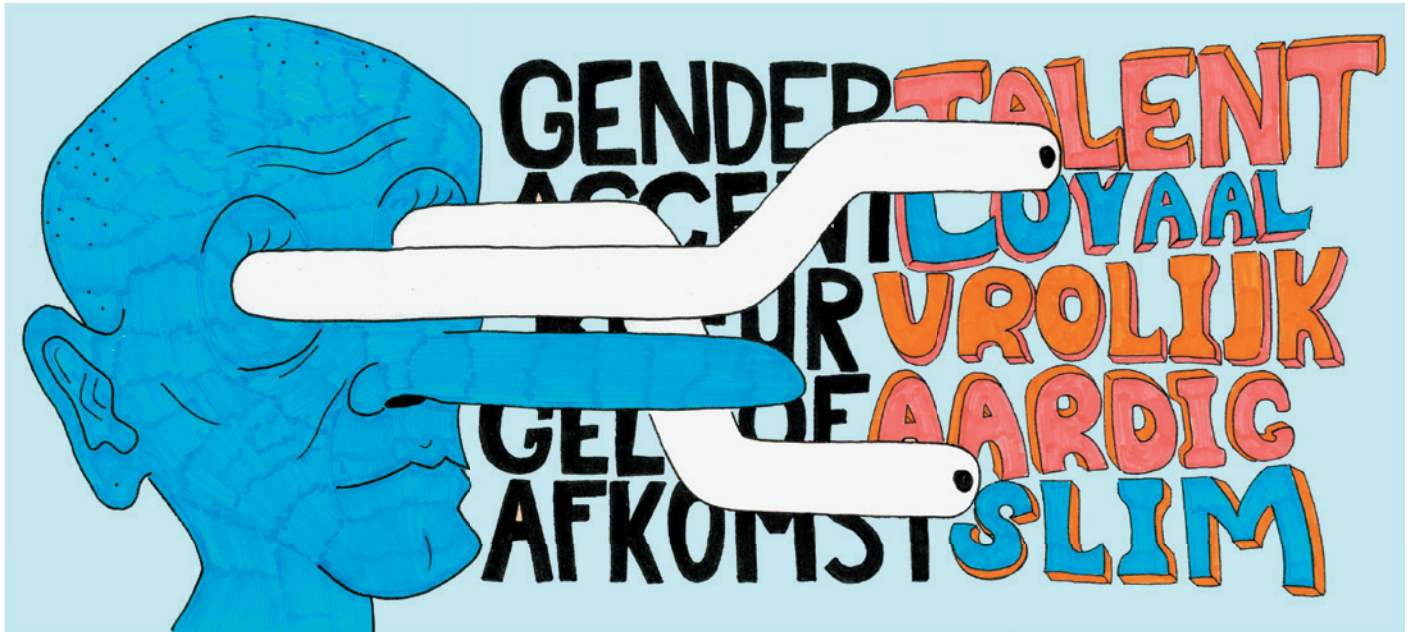
Ik kan op mezelf vertrouwen. Ik ben er nooit zeker van wat het leven met zich meebrengt. Hoe het leven er morgen uitziet, weet ik niet. Daarom laat ik er geen gras over groeien. Als ik iets wil of moet doen, doe ik het direct. Je kunt altijd verrast worden waardoor iets niet door kan gaan. Ik raak in paniek als ik dan nog niet heb geklaard wat ik moet klaren.

“Er wordt meer op mij gelet”

Ik werk dus altijd ook heel hard voor school. Ik ben geen deadline-werker. Ik zorg dat ik alles ruim op tijd af heb. Docenten vragen me altijd over de theorie en het verslag, om te weten of ik het wel werkelijk gedaan heb. Vertrouwen ze niet dat ik als buitenlander zo’n stuk kan maken? Ik ben niet de enige. Mijn medestudenten van kleur ervaren dit ook zo. We krijgen als buitenlanders een vragenvuur. Docenten zijn bij mij ook strenger op mijn taal. Hoe komt het dat er zoveel aanmerkingen zijn? Er wordt meer op mij gelet. Ik denk dat docenten achterdochtig zijn en denken dat ik niet op dit niveau kan functioneren. Dat ik meelift. Ik wil graag leren en ik ben blij met feedback. Ik ben ook blij met moeilijke vragen, zodat ik mezelf kan uitdagen en beter kan worden. Maar ik ben niet blij als er alleen maar kritiek komt, zonder dat wordt verteld hoe iets wel moet. Of als ik de indruk krijg dat ik word getest. Ik ben niet sterk in de Nederlandse taal. In het Engels zou ik goed schrijven. Ik spreek in mijn hoofd eerst Engels en vertaal het dan in het Nederlands. Eigenlijk doe ik aan overcompensatie: ik moet extra goed schrijven en extra laten zien dat ik iets waard ben.’

Haal je dan nu het beste uit jezelf?

‘Ik zou willen dat de Hanze buitenlanders helpt met het Nederlands als tweede taal, en ook autochtone Nederlanders met taalmoeilijkheden. Er is maar één man voor, maar die heeft nooit tijd.



Ik vind dat mijn kwaliteiten, talenten en ervaringen matig worden meegenomen. Ik kan beter. Studiegenoten wilden niet met mij samenwerken. Ik was de enige die geen subteam had. Onbekend maakt onbemind. Dan gaat hij meeliften, denken ze. Maar dat doe ik nooit. Dan werk ik liever met een andere student van kleur omdat we precies weten wat we aan elkaar hebben. Ik heb soms het gevoel dat ik moet assimileren omdat ik anders tussen wal en schip val. Als ik niet precies ben zoals ze willen, val ik uit en kom ik thuis te zitten. Dat is ten nadele van mezelf en de opleiding. Bepaalde kwaliteiten van mij worden niet benut en dat is zo zonde!

Ik denk dat Shanik keihard werkt. Harder en meer dan zijn medestudenten. Het raakt me dat hij niet wordt gezien. Zijn kwaliteiten niet en zijn inzet niet. Het beeld dat medestudenten en docenten hebben van Afrikanen, is schijnbaar zo hardnekkig dat het ze niet lukt om echt naar Shanik te kijken. Ik werd er verdrietig van en voelde me opstandig. Dit is niet eerlijk! Hij praat inderdaad met een zwaar accent en ik moest goed luisteren om hem te begrijpen. Maar als ik goed luister, hoor ik zijn authentieke gedachten. En ik luisterde naar iemand die zijn levenservaring probeert in te zetten om een goede professional te worden. Ik vraag me af hoe ik als docent de kwaliteitseisen hoog kan houden en tegelijkertijd Shanik in zijn waarde kan laten. ■

Tijdens de Black Lives Matter protesten van 2020 was Charlotte Wekker bij de sit-in op de Grote Markt in Groningen. Het was indrukwekkend. Op deze dag besloot ze dat ze zich nog meer ging inzetten voor rechtvaardigheid en gelijke kansen. Op de manier die bij haar past, als bruggenbouwer en verbinder.

Dit boek is daaruit voortgekomen. Een aantal medewerkers en studenten van de Hanzehogeschool vertellen hun verhaal over racisme. De verhalen helpen jou als lezer de verschijningsvormen ervan te zien. Alle geïnterviewden vonden het moeilijk om over hun gevoelens en ervaringen te vertellen. Ze zijn gewend dat hen de mond wordt gesnoerd: 'het is maar een grapje', of: 'niet zulke lange tenen!' Ze hebben nu toch de moed om hun verhaal met jou te delen en vragen van jou respect en een veilige bodem als je ze leest. En hopelijk helpen de verhalen jou bij het nadenken over racisme en gelijke kansen.

