

Artikel

Realistische representatie

Durf je ongemakkelijk te voelen

Mijn ouders zijn ergens in de jaren zeventig uit Suriname naar Nederland geëmigreerd. Via wat omwegen kwamen ze terecht in Middelburg. Daar moesten ze helemaal opnieuw beginnen. Ze moesten zichzelf bewijzen, nuttig maken, kansen creëren voor hun kinderen. Nadat ze waren overleden, besepte ik dat veel van de dingen waar mijn ouders van genoten niet werden gezien als cultuur in elitaire zin, maar als etnische bezigheden. Als ze al met iets cultureels, zoals een museum of een toneelstuk, in aanraking kwamen herkenden ze zichzelf er niet in. Er waren daarin nauwelijks mensen van kleur te zien en als dat wel zo was, was dat altijd in 'komische' maar racistische, onderdanige of stereotiepe figuren. Denk aan *Alleen maar nette mensen*, de verfilming van de roman van Robert Vuijsje, *Zwarte Piet*, meneer Cheung in het televisieprogramma *I love Holland* of de documentaire *Liefde op zijn Surinaams*.

Tijdens een tv- uitzending waarin een divalifeest, een Hindoestaans lichtjesfeest, voorkwam, had de herkenning zo'n impact dat ze alle twee zaten te huilen. Zelf had ik tijdens mijn jeugd enigszins herkenning in Peetje uit *Sesamstraat*, *The Cosby Show* en de videoclips van Janet

Jackson. Meer dan eens werd ik aangesproken op mijn gelijkenis met Zwarte Piet, wat een stuk minder leuk was omdat die gezien werd als domme en onderdanige knecht met een raar Surinaams accent.

Al die ervaringen gebruik ik tegenwoordig in mijn werk als trainer/coach op het gebied van sociale veiligheid, privileges, intersectionaliteit en inclusie. Zo train ik museumdocenten, die groepen 7 en 8 moeten begeleiden als ze naar een museum gaan. Ik leer ze om de kinderen zo voor te bereiden dat ze zich op hun gemak voelen. Hoe gedraag je je in het museum? Neem je je rugzak mee of liever niet? Kinderen kunnen zich snel 'niet passend' voelen. Ook de ouders moeten worden betrokken in dit proces.

Het belang van representatie

In de maatschappij en de media wordt voornamelijk de dominante, 'normatieve' groep in allerlei variaties gerepresenteerd. Zij die buiten deze groep vallen worden vaak niet afgebeeld en als dat wel gebeurt, dan is het als stereotypen, vanuit zieligheid of om de diversiteitskaart te trekken (wel het beeld, niet de inhoud). Zo worden mensen met een beperking vaak

Sarita Bajnath

Sarita Bajnath had in haar jeugd niet veel met de culturele sector. Wie haar toen had verteld dat ze inmiddels meer dan 25 duizend mensen trainde, met name in de culturele sector, had ze voor gek verklaard. Ze deed dit bij vrijwel alle culturele fondsen en is vertrouwenspersoon bij een aantal culturele instituten.

neergezet als personen zonder autonomie die hulpbehoevend zijn of juist heel bijzondere gaven hebben waardoor ze geëxotiseerd worden. Als het om geaardheid en genderdiversiteit gaat, wordt er vaak ridiculiserende taal gebruikt. Zo heeft Caroline van der Plas het regelmatig over de ‘letterbak’ als ze naar lhbtq+-personen verwijst. In films of series hebben zij meestal een bijrol als de ‘gay best friend’, maar ontwikkeling zie je nauwelijks in die rollen.

Ook vrouwen worden in films en series vaak neergezet als personen wier leven voornamelijk om mannen draait, dus als partner, secretaresse of assistente van, in plaats van als volwaardig persoon die meer interesses heeft dan het trekken van de aandacht van een man. Bij mensen van kleur zie je vaak dat zij een ‘black best friend’ zijn, volgens bepaalde stereotyperingen. Ook gaan de onderwerpen vaak over het slachtoffer zijn van slavernij, discriminatie en dergelijke. Niet dat dit geen onderdeel van het verhaal moet zijn, maar als dit het enige verhaal is dat verteld wordt, dan doet dat wat met jou als kijker. Het is belangrijk om verhalen te vertellen met meerdere lagen en verschillende rollen. Ook belangrijk: vanuit welk perspectief wordt

een verhaal verteld? Aziatische representatie beperkt zich vaak tot onderdanige karakters of de *model minority myth* waarin Aziaten worden neergezet als modelminderheid van hard werken, weinig tegenspraak en wederom onderdanigheid.

Eenzijdige rollen

Wanneer we aan de hand van de 4 P's – programma, publiek, personeel en partners – naar representatie in de culturele sector kijken gaat er nog veel mis. Er wordt niet echt over gepraat, het zorgt voor ongemak en er is bijvoorbeeld sprake van tokenisme (zie hierna). Bij programmering gaat het vooral om eenzijdige rollen. De groep zelf is niet of nauwelijks betrokken bij de totstandkoming en invulling van die rollen, waardoor ze overwegend stereotiep zijn en een eenzijdig beeld geven van bijvoorbeeld etniciteit of het hebben van een beperking als exotisme wordt neergezet.

Een gevarieerd en gedifferentieerd publiek bereik je niet alleen door je programmering en je personeel aan te passen, maar ook door aan nieuwe netwerken te bouwen. Bovendien moet je er zorg voor dragen dat er goed met je →

publiek, met name je nieuwe publiek, wordt omgegaan. Je moet je personeel goed opleiden zodat zij meegenomen worden qua kennis en handelingsperspectief. Als je nieuwe publiek zichzelf terugziet in de personeelssamenstelling en de programmering zijn dat punten die extra tellen.

Wat ik vaak terugzie bij culturele instellingen is dat personeel uit 'gemarginaliseerde groepen' niet verder komt dan een bepaalde salarisschaal en vaak aangenomen wordt met niet-vaste contracten. Soms worden ze zelfs ingezet als 'token' om subsidies te verkrijgen onder het mom van 'wij vinden diversiteit belangrijk'. Een token is iemand die je meer gebruikt voor de beeldvorming van je organisatie dan dat je hen volledig waardeert en accepteert als onderdeel van het team. Zij worden vaak gebruikt bij fotomomenten om het beeld te geven van diversiteit.

Sommige organisaties hebben geen besef van de invloed die zij hebben, ook op de partners waarmee ze samenwerken. Als je je als organisatie bezighoudt met inclusie, dan is het van belang daar open over te zijn. Met de route die je bewandelt kun je een rolmodel zijn voor anderen. Je kunt hierdoor ook vereisten neerleggen bij de partners waarmee je samenwerkt.

Hoe homogener de groep, hoe meer men denkt het allemaal wel te weten

Hoe kan het beter?

Wat ik merk is dat culturele instellingen menen het zelf te kunnen doen, maar vervolgens zie je dat organisaties in cirkels blijven rondlopen en in 'goede bedoelingen' blijven vastzitten. Zorg dus voor externe, professionele hulp. Diversiteit en inclusie (D&I) is inmiddels een vergaarbak geworden van mensen die menen expert te zijn op dit gebied, terwijl sommigen de sociale onveiligheid juist alleen maar vergroten. Grote zichtbaarheid op sociale media betekent niet automatisch dat je de tools hebt om in organisaties handelingsperspectieven neer te zetten.

Sociale veiligheid en ruimte voor emoties zijn van enorm belang, net als de inzet op professionalisering en groei. Durf je ongemakkelijk te voelen; zonder wrijving geen glans en als je je nog nooit ongemakkelijk hebt gevoeld terwijl je bezig bent met D&I, dan ben je er nooit écht mee bezig geweest. Je ongemakkelijk voelen is iets anders dan sociale onveiligheid ervaren. Bij het eerste is er een kans om te groeien, bij het tweede word je gedefinieerd naar je positie of je kleur, zonder verandermogelijkheden.

Benader D&I als verandermanagement, net als duurzaamheid. Het gaat niet om een leuke workshop of een interessant thema. D&I gaat om verandering van de gehele organisatie en moet in het DNA zitten als continue leercurve. Te vaak zie ik dat het als een soort recept behandeld wordt; als we deze en deze ingrediënten gebruiken dan komt het goed, maar zo werkt het niet. Sommige raciale structuren zijn al sinds eeuwen opgebouwd en die mindset bouw je niet zomaar af. Sociale veiligheid en sociale cohesie dienen als basis van D&I. Moeilijke gesprekken horen daarbij; het hoeft niet alleen maar leuk te zijn. Het doel moet echter wel zijn: hoe gaan we zo gezond mogelijk met elkaar om, ook als we het niet met elkaar eens zijn? Culturele instellingen benaderen D&I als een interessant onderwerp om kennis van te nemen, maar zodra men er echt mee aan de gang moet, ontstaat er niet zelden weerstand. Men weet alles al of wil geen verantwoording nemen in de eigen leercurve. Ik heb ooit training gegeven aan mensen uit verschillende culturele instellingen; iedereen in de sessie was honderd procent wit maar zelfs toen durfde een aantal mensen te beweren dat zij 'alles al wisten'. Op de vraag hoe ze dit allemaal toepasten hadden ze geen antwoord.

Hoe homogener de groep, hoe meer men denkt het allemaal wel te weten. Die belerendheid en betweterigheid waarmee cursisten jou als trainer of expert steeds proberen te overtuigen en zelfs proberen te overtroeven is enorm vermoeiend. Durven leren is ook een vaardigheid die je moet durven in te zetten. Gedegen leiderschap is essentieel. Wat ik vaak merk is dat mensen zich inzetten voor D&I maar hiervoor geen extra uren krijgen waardoor ze het in hun vrije tijd moeten doen. Er is geen budget voor trainers of begeleiders. Ook de leidinggevenden horen te leren wat inclusief leiderschap is en hoe dit toe te passen, zij zijn rolmodellen op dit gebied en dienen actief gecoacht te worden.

Investeer in een veilige aanspreekcultuur. Veel organisaties zijn de weg kwijt in hoe men met elkaar moet omgaan. Dat zorgt voor polarisatie en gevoelens van ongemak en stress omdat je handelingsverlegen bent in hoe om te gaan met incidenten, structuren et cetera. Iedereen denkt tegen racisme en discriminatie te zijn, maar toch gebeurt dit binnen organisaties. Zorg voor een duurzaam handelingsperspectief onder collega's zodat gevoelige onderwerpen besproken kunnen worden, en ze een duidelijk beeld hebben van wat de organisatie verwacht en naar buiten én binnen wil uitstralen.

Ademhalen

Als ik terugkijk naar hoe ik ben opgegroeid zie ik een enorm gebrek aan representatie zowel voor mij als voor mijn ouders. Als één van de weinige donkere kinderen op de basisschool voelde je je steeds de 'ander', ook al bedoelde men dat misschien niet zo. Een aantal jaren geleden werd ik mij bewust van de kleur 'huidskleur'. Bij ons op de basisschool was dat altijd gebaseerd op de West-Europese huidskleur. Ik was bruin en daarmee behoorde je niet tot de norm. Ik werd me ervan bewust toen er een discussie losbarstte over de kleur 'huidskleur' en waarom panty's maar ook pleisters daarop gebaseerd waren. Tegenwoordig wordt huidskleur in meer varianten aangeboden. Chima-manda Ngozi Adichie, een Nigeriaanse auteur en feminist, zei ooit in een interview dat zij niet wist dat zij zwart was, daar kwam ze pas achter toen zij in Amerika was. Ik herkende dit niet omdat ik vanaf mijn geboorte in Nederland als de 'ander'

werd neergezet waar je kleur en afkomst veel impact hebben op je maatschappelijke positie.

Tegenwoordig zie je makers uit meer verschillende groepen. Groepen waar vroeger over gesproken werd maar die nu het verhaal zelf schrijven. Ik merk dat zij mij meer raken en ook dat ik het gevoel krijg van 'ademhalen'. Waar ik vroeger geleerd werd om dankbaar te zijn als men je kon zien, eis ik nu juist meer mijn plek op. Verhalen die culturele instellingen vertellen horen zowel vensters als spiegels te omvatten. Spiegels waarin echte herkenning plaatsvindt, maar ook vensters waarin je andere perspectieven en werelden mag verkennen en leren ontdekken. Maar dan wel op basis van realistische representatie. •



Sarita Bajnath heeft geneeskunde gestudeerd. Ze geeft trainingen en coaching met focus op sociale veiligheid, polarisatie, D&I, verandermanagement en zelfontwikkeling