



■ Marten Bos

Diversiteit voorbij de hokjes

Iftars voor homoseksuele moslims? Klinkt als toekomstmuziek. Toch organiseerde diversiteitscoach Marten Bos deze bijeenkomsten al jaren geleden. Vlak voor zijn pensioen draagt hij zijn methoden over aan collega-trainers en pleit hij voor 'intersectionele gelaagdheid' in plaats van doelgroepen.

Diversiteit is een gegeven. Wie de website van het Centraal Bureau voor de Statistiek doorzoekt op migratieachtergrond, samenlevingsvorm, opleidingsniveau, lichamelijke beperking, seksuele gerichtheid en andere persoonskenmerken, kan niet anders dan tot die conclusie komen. Bijna geen land zo divers als Nederland. Toch zien de meeste Nederlanders een andere werkelijkheid. Nederland is namelijk ook het land van sociale bubbels: we vinden geborgenheid bij gelijkgestemden in een mate die ons als samenleving niet altijd dichterbij elkaar brengt. Waar we van elkaar kunnen leren, botsen we maar al te vaak. Polarisatie lijkt aan de orde van de dag.

Ik zie diversiteit als gegeven en inclusie als een streven. Inclusie is werken aan werkelijke gelijkwaardigheid in onze kantoren, onze netwerken, onze buurt. Een streven dat om voortdurende inspanning vraagt. Als trainer reik ik handvatten aan. Vooral aan professionals die zelf met mensen werken, zoals maatschappelijk werkers, therapeuten, docenten, HRM-medewerkers, supervisors, counselors, coaches en trainers.

Dit jaar ga ik met pensioen. In de aanloop ernaartoe publiceer ik over mijn inzichten. Waar mogelijk draag ik methoden over aan andere trainers (zie kader). Dit artikel is onderdeel van dat project. Laat ik daarom eerst open zijn over mijn eigen overtuigingen.

Holistische benadering

Mijn werkwijze wortelt in de intersectionaliteit, een begrip dat geïntroduceerd werd door de Amerikaanse burgerrechtenactivist en rechtsgeleerde Kimberlé Crenshaw en in Nederland dankzij antropologe Gloria Wekker bekendheid kreeg. Kort gezegd, bestudeert intersectionaliteit (ook wel kruispuntdenken) verbanden tussen verschillende identiteiten en achtergronden en daarbij de vormen

van onderdrukking en discriminatie. Een holistische benadering dus. Intersectionaliteit breekt met het idee dat identiteiten enkelvoudig zijn (zoals de 'hokjes' van het CBS). Ons leven kent meerdere verhaallijnen. En de ene ervaring vormt ons meer dan de andere. Toen ik aanraking kwam met deze theorie voelde dat als thuiskomen. En sindsdien pas ik de theorie overal toe. Op de deelnemers in mijn praktijk. In mijn privéleven. En als actieve buurtbewoner van Amsterdam-Oost.

Om 'intersectionaliteit' inzichtelijk te maken, ontwikkelde ik de methodiek van de 'Diversiteit Kaarten'. Waar mensen in een regulier voorstelrondje elkaar slechts oppervlakkig leren kennen, verleiden mijn Diversiteit Kaarten (negentien kaarten op A3-formaat met daarop begrippen als relationele status, levensstijl, fysieke mogelijkheden, seksuele gerichtheid, karakter, levensfase) mijn deelnemers tot het vertellen van een meervoudige biografie. Een methode die wordt ervaren als verdiepende ijsbreker.

Ons leven kent meerdere verhaallijnen. En de ene ervaring vormt ons meer dan de andere

Meervoudig levensverhaal

Laat ik zelf het goede voorbeeld geven en aan de hand van deze methode over mijzelf vertellen. In de jaren tachtig werd ik vrijwilliger bij het Marokkaans WAO Komitee. Ik voelde me welkom in een gemeenschap van warme verbondenheid, maar werd tevens geconfronteerd met achterstelling, discriminatie en onrecht. Hoewel deze afgekeurde arbeidsmigranten, binnengehaald

Voorzetting van mijn werk door Abigail Koopmans en Esma Curuk

Zoals gezegd, ga ik met pensioen. Maar mijn methoden gelukkig niet. Abigail Koopmans en Esma Curuk, doorgewinterde coaches die de directie vormen van Bureau Vie, heb ik bereid gevonden om mijn werk voort te zetten. Tegelijk zal hun kijk op diversiteit – als vrouwen van respectievelijk Molukse en Turkse afkomst – op details afwijken van die van mij. Daarmee zullen ze mijn methodes verrijken. Graag laat ik ze nu aan het woord:



Van links naar rechts: Marten Bos, Abigail Koopmans en Esma Curuk

Esma Curuk: “Als ik in een hokje word gestopt, vertoon ik ‘bijpassend’ gedrag. Volgens de ik- en wij-cultuurmodellen kom ik uit een wij-cultuur. Men verwacht dat ik niet direct kan zijn. Als ik dat eens wel ben, hoor ik dat ik te direct en te aanwezig ben. Men is geschokt als ik niet pas in het enkelvoudige beeld dat de ander van mij heeft. Door dergelijke modellen dacht ik dat het Nederlandse familieleven er heel individualistisch uitzag. Bij mijn Brabantse ex-vriend ervoer ik juist een heel warm familiecontact, een warm netwerk in de zorg voor hun bejaarde moeder. Mijn beeld werd meerdimensionaal.

In mijn enkelvoudige verhaal vertel ik dat ik op mijn elfde door mijn ouders van school werd gehaald en op latere leeftijd ging studeren. Heel ‘smart’ en in één zin samengevat. Als ik hierin iets meer de tijd neem, de gelaagdheid vertel van mijn identiteiten: dan zit ik ergens in de jaren ‘90 in de collegebanken in één van mooiste gebouwen in Amsterdam. De Droogbak, naast het Centraal Station. Dit statige gebouw herinnerde mij aan andere grote gebouwen van overheden. Omdat mijn ouders de formulieren niet snapten, moest ik als 12-jarig meisje daar allerlei zaken regelen, bijvoorbeeld mijn kinderbijslag. In de Droogbak begon ik aan de deeltijd-hbo-opleiding Maatschappelijk Werk en

Dienstverlening van de Hogeschool van Amsterdam. Daar komen was ingewikkeld, omdat ik geen passende vooropleiding had. Met veel zelfstudie en boerenwijsheid kwam ik er uiteindelijk. Tussen mensen die al een hele loopbaan achter zich hadden.

Bij de les interculturele communicatie kreeg ik zelf te maken met stereotyperingen over Turken. Ik moest ze uit het hoofd leren, al herkende ik ze niet. Het echte verhaal is altijd diverser, gelaagder, emotioneler, krachtiger en veelzijdiger dan de twee zinnen. Op de kruispunten van identiteiten en achtergronden toont zich het meevoudige verhaal. Dat voorkomt het stereotype-objectdenken en geeft ruimte aan de mens als gelaagd subject. Wie ben ik, waar sta ik en hoe ontmoet ik de ander. In het werken met gezinssystemen sluiten de kaarten aan op belevingen en perspectieven. Zo ontstaat er meer zicht en inzicht en komen er andere, vaak betere oplossingen naar boven."

Abigail Koopmans: "Een Indische manier van leidinggeven heeft iets eigenaardigs; het gebeurt vooral indirect, procesgericht en op de achtergrond. 'Stilletjes', niet direct zichtbaar maar wel met een merkbaar effect. Toen ik dit las, viel alles op zijn plaats. Het komt uit *De stille kracht van leiderschap. Een Indisch perspectief* (2009). Een boek dat familietherapeut Kitlyn Tjin a Djie mij aanraadde tijdens haar training 'Beschermpjesen'.

Ik herkende mijn manier van projecten aansturen, voorzitten en leidinggeven, die vaak zo anders leek dan die van mijn collega's. Toch behaalde ik samen met teams of groepen altijd het gewenste effect. Het indirect leidinggeven werd geassocieerd met niet-assertief, niet krachtig. Zelf weet ik dat ik sturend kan zijn en mijn doelen behaal. Competenties die ik inzet zijn volgens de reguliere richtlijnen geen goede managementcompetenties. Maar het werkt, het is van mij, authentiek. 'Passend leiderschap' is vaak gevangen in een eenzijdig, weinig divers stereotype. Mijn manier is, passend bij wie ik ben; voorbeeldgedrag, indirect en rustig.

Verscheidenheid in achtergrond, karakter en leerstijl vraagt aandacht en waardering. Als organisaties diversiteit herkennen en werkelijk ruimte geven, komt dat het werk ten goede. Met de Diversiteit Kaarten krijgen achtergronden van managers en uitvoerenden de ruimte en toont zich de verscheidenheid. Het geeft meerdere rasters om naar de werkelijkheid te kijken. Waarmee normeringen over goed leiderschap worden bijgesteld. Daarop sturen is de uitdaging."

door Nederlandse bedrijven om het vuile werk te doen, uit een geheel andere cultuur kwamen, voelde ik een zekere verwantschap. Als geboren Fries werd ik opgevoed in twee talen, waarvan het Fries in mijn nieuwe omgeving Amsterdam, als boers en dom werd afgedaan. Net als in Marokko kenmerkte de

Friese gemeenschap zich door grote gezinnen en een dorps leven waarin religie leidend is.

En net als de Marokkaanse Nederlanders voor wie ik werkte, had ik een meevoudig levensverhaal ontwikkeld. Ik voelde me er dusdanig thuis en geaccepteerd dat ik

mijn reeds ingezette coming-out ook hier doorzette. "Maar hoe vinden jullie het dat ik homo ben?" vroeg ik vervolgens. "Voor ons ben je gewoon Marten," luidde het antwoord. En sindsdien heb ik me in de omgeving van deze gemeenschap altijd geaccepteerd gevoeld.

Ondertussen werkten maatschappelijke gebeurtenissen hard op ons in. Toen in Amsterdam Kerwin Duinmeijer (Antilliaanse komaf, 15 jaar) door een 16-jarige skinhead werd doodgestoken, sprak men van 'de eerste racistische moord in Nederland'. Er ging een schok door Amsterdam die leidde tot een brede coalitie: zelforganisaties uit de Marokkaanse, Antilliaanse en Surinaamse gemeenschap. Maar ook vakbonden, vrouwenbeweging, COC en politieke partijen. Een demonstratie van solidariteit die wel wat weg heeft van de *Black Lives Matter*-demonstraties van vorig jaar.

Mijn coming-out bij het Marokkaans WAO Komitee en de solidariteitscampagne na Kerwin Duinmeijer: wat hebben deze twee gebeurtenissen met elkaar gemeen? In ieder geval dat ze over de grenzen van enkelvoudige identiteit heengaan. En mij inspireerden tot intersectioneel werken. De basis van mijn passie voor het meervoudige levensverhaal.

Blinde vlekken

Mijn persoonlijke ervaringen ten spijt, kwamen wetenschappers in de jaren tachtig vooral met enkelvoudige cultuurtheorieën op de proppen (denk aan de F- en G-culturen van David Pinto). Theorieën die helaas nog steeds toegepast worden door veel trainers en coaches. Volgens mij degraderen dergelijke 'cultuurtheorieën' mensen tot objecten: de allochtoon, de moslim, de Marokkaan, de Antilliaan. Stereotyperingen die veelal beperkend zijn en beslist geen recht doen

aan de gelaagdheid en veelzijdigheid in ieder mens. Het maakt mensen tot doelgroepen, vaak terug te vinden in diversiteitsbeleid waarin burgers teruggebracht worden tot vrouw, vluchteling, homo, transgender of gehandicapte. Kennisinstituut Movisie waarschuwde in 2018 dat dergelijk diversiteitsbeleid "ook averechts kan werken".

De Nigeriaanse schrijver en feminist Chimamanda Ngozi Adichie sprak in een massaal bekeken TED Talk over "*the danger of a single story*" (2009). Stereotyperende verhalen die ervoor zorgen dat we mensen uit andere culturen juist slechter begrijpen, met alle gevolgen van dien. In mijn methodiek ga ik daarom uit van een meerdimensionaal en contextueel mensbeeld. Ook wel een systemische blik genoemd, geïnspireerd op de zogeheten gestalttheorie. Dit alles breng ik samen in de Diversiteit Kaarten. De ervaring leert dat deze methode organisaties brengt tot werkelijk inclusief beleid. De kaarten maken blinde vlekken zichtbaar, zowel in werkwijze als in rituelen en normen.

Niet durven kijken

Ik ervaar het als een voorrecht dat ik zo veel mooie, bijzondere, pijnlijke, troostende en krachtige verhalen vanuit verschillende achtergronden mocht aanhoren. Velen lieten mij meekijken door hun ogen. Mensen met een beperking, mensen van kleur, transpersonen, vrouwen, et cetera. Ze hebben mijn wereldbeeld verbreed, soms fundamenteel gewijzigd. Zoals de man die vrolijk, krachtig en liggend op een rolbed door de gangen van het wooncentrum Nieuw Unicum reed. Hij confronteerde me hoe ik bij het langslopen en begroeten steeds probeerde niet echt te kijken. Hij leerde me hoe ik met mijn niet durven kijken zijn beperking juist tot barrière maakte en zo het contact belemmerde.

Ook werd ik geraakt door de verhalen bij Strange Fruit, een zelforganisatie waar Marokkaanse en Turkse jongens eindelijk vrijuit konden praten over hun homoseksuele gerichtheid. Ze hielden een iftar, de maaltijd die genuttigd wordt als gedurende de ramadan het vasten doorbroken wordt. Dit samenzijn ontroerde mij. Later zou ik met Alle Kleuren Oost, een buurtinitiatief in Amsterdam-Oost, twee 'iftars met een roze randje' organiseren. Met een Marokkaanse collega dronken we wat in een café. Hij moest bij het bestellen steeds direct afrekenen, ik kon mijn rondjes laten opschrijven.

Geschrokken trok ik mijn conclusies, maar mijn collega gaf het barpersoneel het voordeel van de twijfel. "Nee man, puur toeval," zo lachte hij het weg.

Toch, als je erop let, wordt duidelijk hoe diep stereotyperende verhalen ingrijpen op individuen die daar geen invloed op hebben. Zo viel me op dat collega-trainers van Ghanese komaf bij workshops regelmatig de vraag kregen waar de koffie blijft of waar de garderobe is. En als ik opdrachtgevers bij een aanvraag voor een lezing doorverwijs naar een collega van kleur, krijg ik nogal eens de opmerking: "Maar we willen wel een neutraal verhaal." Ben ik als witte man dan neutraler dan mijn collega's van kleur?

Ook bereikten mij verhalen van vluchtelingen die werden vervolgd vanwege hun lhbt-kenmerken. De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) moet hiermee rekening houden, maar in de praktijk leidt dat maar al te vaak tot ongepast verhoor. Transpersonen wordt gevraagd wat er wel en niet tussen hun benen aanwezig is. En vluchtelingen die hun homoseksuele gerichtheid kenbaar maken, worden nogal eens afgewezen omdat ze volgens de IND "niet gay genoeg" zijn.

Sociale ongelukken

Onthutsende ervaringen, stuk voor stuk terug te voeren op eendimensionale verhalen. Sociale ongelukken die mij ook bewust maken van mijn privileges als witte cisgender man (geboren met geslachtskenmerken die passen bij de eigen gendergevoelens, dus het tegenovergestelde van trans). Tegelijk ben ik als homoman natuurlijk ook mikpunt van vooroordelen en krijg ik vragen die aan heteroseksuele mannen nooit gesteld worden. Ik kan bijvoorbeeld niet overal hand in hand lopen met mijn partner.

Over privileges gesproken. Ik voel mij bevoorrecht dat ik heb mogen samenwerken met zo veel verschillende mensen. Individuen die mij leerden kijken met meervoudige blik. Zij leerden mij over de macht van persoonskenmerken, de schade van de eendimensionale verhalen en de onverhulde en verhulde discriminatie die daarmee gepaard gaat. "Hoe je kijkt bepaalt wat je zie," sprak Ynse Stapert, een toonaangevend docent Supervisie, Deskundigheidsbevordering en Coaching van de Hogeschool van Amsterdam, eens. In mijn eigen woorden: kijk ik door een stereotype bril, dan zal ik ook enkel stereotypes herkennen. *Fortunate with my opportunities*, leerde ik in 2012 tijdens een stilteretraite in Thailand. Ik voelde me eens te meer gezegend met mijn mogelijkheden. Met als opdracht die privileges aan te wenden voor het goede. Voor het welbevinden van mensen die mijn hulp kunnen gebruiken. Deze periode van bezinning bracht bij mij ook Bijbelse teksten in herinnering die ik - inmiddels meer agnostisch - vanuit mijn gereformeerde opvoeding meekreeg. "Steek uw licht niet onder de korenmaat" en "woekeren met je talenten" (Mattheüs 5 en 25 in de Bijbel). Vrij vertaald: laat zien wat je kunt en haal eruit wat erin zit. Een uitgangspunt kenmerkend voor vrijwel alle levensbeschouwingen.

Ben ik me voldoende bewust van mijn privileges? En de kansen die ik daarmee verkregen heb? Hoe bevredigend die retraite ook was, de boodschap was zeker niet vrijblijvend. De boeddhistische begeleider hield ons - een welgesteld gezelschap van West-Europeanen, Amerikanen, Australiërs, Canadezen - ook voor dat tien dagen stilte en bezinning voor de locals in onze Thaise omgeving een onbereikbare luxe is. Ofwel: de retraite *an sich* verplichtte ons om onze nieuw verkregen inzichten daadwerkelijk toe te passen. Deze tien dagen zinging maakte van ons maatschappelijk verantwoordelijker burgers. In mijn werk dacht ik daar vaak aan terug. Het gaf een hogere betekenis aan wat ik deed.

Kijk eens achterom

Ik ben de mensen die mij hun diepste zielenroerselen toevertrouwen dankbaar. Vooral de mensen die hun verhaal in frustratie, verdriet of boosheid deelden. Zij openbaarden de pijnlijke waarheid van ongelijkheid, uitsluiting en discriminatie. Hiermee kwam ook het besef dat ik dankzij verhalen van anderen mijn marktwaarde kon vergroten als trainer op het gebied van diversiteit. Dat besef stemt tot nederigheid. Of zoals een transman van kleur op een conferentie over diversiteit meedeelde: "Als jij als witte cisgender trainer, spreker,

'deskundige' weer eens bij een deur komt, kijk dan eens achterom. Ga na welke verhalen, welke privileges, je bij die deur hebben gebracht. Denk na over de mensen die niet zo vanzelfsprekend bij deze deur komen - vanwege hun kleur, gender, klasse, seksuele gerichtheid, beperking, levensbeschouwing of taal. Vraag je af of jij wel naar binnen moet gaan om daar onze verhalen te vertellen. Of dat je de deur opent, zodat wij naar binnen kunnen gaan om zelf ons verhaal te vertellen." ■

Referenties

- Adichie, C. N. (2009, juli). The danger of a single story. *TED Talk*. Geraadpleegd op 15 maart 2021, van https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story#t-21553
- Bos, M. (2013). *Coaching en Diversiteit: Een pragmatische kijk op modellen die werken*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Hoffman, E. (2009). *De stille kracht in leiderschap: Een Indisch perspectief*. Antwerpen: Garant.
- Movisie. (2018, 22 februari). *Optimale impact bij LHBTI-voorlichting: Effectiever discriminatie verminderen over LHBTI's*. Geraadpleegd op 15 maart 2021, van <https://www.movisie.nl/artikel/optimale-impact-lhbt-voorlichting>



Marten Bos is trainer, coach en zzp'er sinds 1999. Zijn beroepsachtergrond strekt zich van Nyenrode tot VluchtelingenWerk, van jeugdgevangenis tot ING. De laatste jaren richt hij zich vooral op 'train de trainers of coaches', met als aandachtsgebied diversiteit en inclusie. In Amsterdam Oost is hij als vrijwilliger initiatiefnemer van Alle Kleuren Oost.
www.martenbos.nl