

ARTIKELN | 21 JULI 2021

INCLUSIVITEIT IN PLAATS VAN DIVERSITEIT?

Auteur: Naomi van Stapele PhD

Beeld: Lucas George - John Tyson - Adobe Stock

Leestijd: 9 min



Diversiteit als beleidsterm in het hoger onderwijs krijgt al lange tijd kritiek omdat het vaak verwijst naar een oppervlakkige ambitie van (meer) zichtbare vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigde groepen. Indien representatie aan de buitenkant niet gepaard gaat met diepgaande veranderingen, blijkt diversiteit vooral te resulteren in het tegenovergestelde van wat wordt beoogd.

In plaats van het tegengaan van onderscheid dat ten grondslag ligt aan de ondervertegenwoordiging van studenten, docenten en management met een tot-minderheid-gemaakte achtergrond (op basis van bijvoorbeeld etniciteit, gender, klasse en fysieke en/of lichamelijke gesteldheid), werkt een oppervlakkige vorm van diversiteit juist de continuering van onderscheid in de hand door het echte probleem te maskeren.

Te vaak is diversiteit een soort van pr-stunt, een fotomoment met zichtbaar een paar mensen van kleur. Maar dat betekent natuurlijk niet dat wij serieus worden genomen of dat we ons echt onderdeel voelen.'

(Een hbo-medewerker, begin 2021)

Het echte probleem

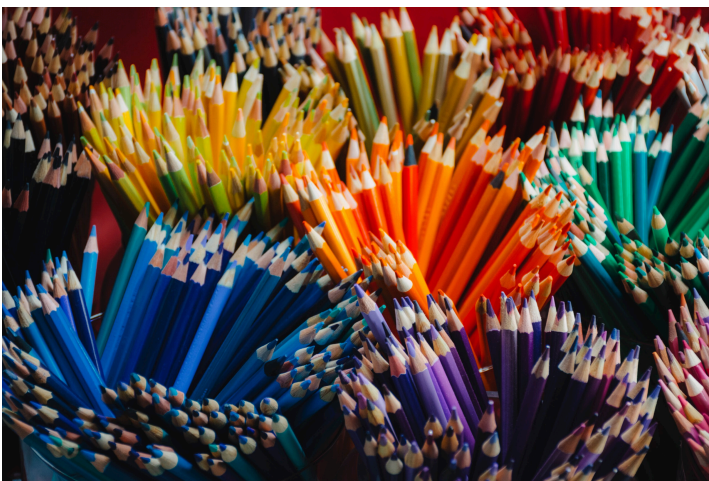
Het echte probleem is de dominantie van specifieke normen die zo normaal zijn voor degenen die tot die normen worden gerekend, dat deze voor hen vaak onzichtbaar zijn. Deze mensen hebben een tot-meerderheid-gemaakte positie in de

AUDIT

MAGAZINE

samenleving, dat wil zeggen een positie die als dominant en dus als standaard wordt beschouwd. Vaak wordt uitsluiting op basis van dominante normen niet (h)erkend door mensen met een tot-meerderheid-gemaakte positie omdat zij (die specifieke vormen van) uitsluiting niet meemaken en soms zelfs (onbedoeld) bijdragen aan de reproductie hiervan.

Inclusie gaat over het tegengaan van elke vorm van dominantie om zo een open ruimte te creëren voor verschillen zonder onderscheid (Ferreira da Silva, 2016) en dus zonder hiërarchie – dat wil zeggen zonder dat bepaalde identiteiten, percepties, ervaringen, kennis en praktijken als normaal worden gezien en andere als 'anders'. Alleen op deze manier kan wij-zij-denken en doen worden doorbroken en kan er een ruimte ontstaan voor een radicaal open 'wij', zonder 'zij': Dat is inclusie!



De norm en 'de ander'

Het onderscheid tussen wij en zij wordt in de Nederlandse samenleving, en dus ook in het onderwijs, nog steeds bepaald op basis van witheid, mannelijkheid, cisgender¹, heteroseksualiteit, fysieke/mentale gezondheid, et cetera. De lijst is lang. Binnen deze bredere structuren van wat als normaal wordt gezien, en die zeer bepalend zijn voor allerlei in- en uitsluitingsmechanismen in de samenleving, kunnen zich lokaal subconstellaties voordoen die lijken af te wijken van de norm, zoals bijvoorbeeld bij een opleiding waar veel vrouwelijke studenten aan deelnemen. Ook deze lokale configuraties opereren alsnog binnen de grenzen van de bredere, maatschappelijke structuren die bepalen wat als normaal en niet-normaal en dus als anders wordt gezien. Dit houdt in dat de invloed van deze dominante structuren zeer aanwezig is, ook in contexten waar een specifieke 'ander' eventueel een numerieke meerderheid heeft.

Het gaat in deze zin over wat als de norm wordt beschouwd in termen van sociale, culturele en politieke macht en dus niet per se in termen van absolute aantallen. Wie niet past binnen deze normen wordt vaak impliciet en soms zelfs expliciet beschouwd als 'de ander' die deze normen bevestigt, dat wil zeggen iemand die de grenzen van wat normaal is aangeeft en markeert.

Wat vraagt exclusie?

De focus verleggen van diversiteit naar inclusie roept vaak de vraag op: wat houdt inclusie in? Ik herformuleer deze vraag en stel: wat vraagt inclusie? De eerste vraag leidt vaak tot conceptuele discussies die niet onbelangrijk zijn, alleen worden deze veelal te vrijblijvend gevoerd. De tweede vraag betreft zowel het conceptuele als het actiegerichte waarbij een waardevolle toevoeging is: wat vraagt inclusie en van wie? Om deze vraag te benaderen is het belangrijk om eerst te vragen wat exclusie vraagt en van wie.

AUDIT

MAGAZINE

'Ik denk dat veel studenten en collega's niet weten dat zij... uhm... hoe zeg je dat, uitsluiten? Dat zij bijvoorbeeld taal gebruiken, grapjes maken, of dingen zeggen die pijn doen of die gewoon niet kloppen.'

(Uit een interview met een hbo-docent, februari 2021)

Exclusie vraagt van studenten, docenten en managers met een tot-minderheid-gemaakte achtergrond dat zij zich aanpassen aan de norm, geen moeilijke vragen stellen en begrijpen dat het 'niet zo bedoeld is.' Wat het is verschilt van een racistisch getinte 'grap', of gebrek aan toegang voor mensen met een rolstoel, tot gebrek aan rechtvaardige representaties van kennis, ervaringen, culturen en geschiedenissen in lesmateriaal, onderwijstaal en pedagogiek. Het stereotypeert, reduceert en dehumaniseert, en levert stress op. Waardoor bijvoorbeeld studenten die dit dagelijks ervaren minder energie en ruimte hebben om zich te richten op hun studie, uit angst dat ze als anders en dus als minder worden beschouwd en beoordeeld. Dit heet 'stereotype threat' (Goff et al., 2008). Sommige studenten en medewerkers worden zelfs (langdurig) ziek, en vallen uit.

'Je wilt toch niet gezien worden als die buitenlander. Als die Marrokkaan of Turk, of als die Pool, toch? Je wilt gezien worden als die student. Je wilt worden gezien als een individu, maar je wordt gezien als een buitenlander [...] Nou, door andere studenten maar ook door docenten. En dan denk je, nemen ze mij wel serieus of zo?'

(Uit een interview met een hbo-student, april 2021)

Uitsluiting is geen incident

Het probleem is dat ervaringen van exclusie vaak worden afgedaan als een incident, terwijl die ervaringen juist de uitwerking van structurele mechanismen van in- en uitsluiting zichtbaar maakt.

Het kost ongelooflijk veel moed om zulke ervaringen kenbaar te maken, maar vaak is de eerste reactie om die ervaring te reduceren tot een persoonlijke beleving waardoor het slachtoffer in zekere zin verantwoordelijk wordt gemaakt voor die ervaring. Het niet worden gezien als een individu maar als een label, zoals de student hiervoor beschrijft, wordt dan tot een individueel probleem gemaakt terwijl het juist een institutioneel probleem is. Dat houdt in dat het een probleem is van degenen die een tot-meerderheid-gemaakte positie hebben. Hierdoor raken studenten en medewerkers die uitsluiting moeten meemaken ontmoedigd en raken zij hun vertrouwen kwijt in de school of universiteit.

'Als we aanklaarten dat we uitsluiting ervaren, zoals racisme, dan moeten wij met bewijs komen. Wij moeten bewijzen dat er sprake is van racisme. Zonder bewijs wordt het afgedaan als onze gevoeligheid, dat wij misschien het zo beleven, maar dat het niet zo is.'

(Uit een interview met een wo-student, november 2020)

Fundamentele werk

Wanneer studenten en medewerkers met een tot minderheid-gemaakte positie de moed weten te verzamelen om ervaringen van uitsluiting kenbaar te maken, gebeurt dat vaak na een lange reeks van ervaringen. Het meeste blijft voor de blik of het oor van de tot meerderheid-gemaakten onzichtbaar en onhoorbaar. Dit geeft aan dat het fundamentele werk nog niet gedaan wordt. Het fundamentele werk betreft het ontmantelen van de dominantie van onder andere witheid, mannelijkheid en heteronormativiteit door degenen die tot-meerderheid-gemaakte posities innemen.

Het is niet de taak van studenten en medewerkers met tot-minderheid-gemaakte posities om aan te geven waar uitsluiting plaatsvindt en om medestudenten en medewerkers te leren waar zij uitsluiting reproduceren. Integendeel, het is de verantwoordelijkheid van de tot-meerderheid-gemaakten om niet meer deel te nemen aan de investering in de dominantie van specifieke identiteiten. Het probleem hierbij is dat veel studenten en medewerkers met tot-meerderheid-gemaakte posities zich niet bewust zijn van uitsluitingsmechanismen en hoe zij (vaak) onbedoeld en impliciet bijdragen aan uitsluiting. De hiervoor beschreven vraag om bewijs is daar een illustratie van.

Ervaring is bewijs

De vraag die slachtoffers van uitsluiting vaak krijgen omtrent bewijs geeft twee zaken aan: 1) ervaring wordt niet gezien als bewijs, 2) ervaring wordt pas serieus genomen als er objectieve verificatie is van de ervaring. Uitsluiting is een subjectieve ervaring waardoor het moeilijk wordt hier objectief bewijs voor te vinden. Dit staat nog los van de vraag of objectief bewijs überhaupt wel bestaat.

Met alle nauwkeurigheid in acht nemend, bijvoorbeeld van hoor- en wederhoor, is het belangrijk om de subjectieve ervaring van uitsluiting als uitgangspunt te nemen voor inclusiewerk omdat dit licht laat schijnen waar, hoe en voor wie structurele uitsluitingsmechanismen zich voordoen. Dit betekent dat de ervaringen van uitsluiting serieus moeten worden genomen, dus luisteren zonder verdediging en zonder ervaringen kleiner maken dan hoe deze worden ervaren. Deze ervaringen geven in ieder geval aan dat er werk aan de winkel is. En dat werk houdt als eerste stap in: luisteren. Internal auditors weten al te goed dat alles begint met luisteren. Zelfs de naam van het vakgebied auditing is afkomstig van Latijnse *audire*, dat luisteren betekent. Alleen is luisteren zonder actie hetzelfde als iets aanhoren zonder respect te tonen.



Welke actie verder nodig is geef ik hierna aan. Hierbij is het belangrijk om te beseffen dat de meeste ervaringen niet kenbaar worden gemaakt. Veel studenten en medewerkers voelen niet de sociale veiligheid om ervaringen van uitsluiting aan te kaarten. Het ontbreken van deze verhalen is dan meestal ook een indicatie dat die veiligheid mist en niet dat inclusie wordt ervaren. Meer bewijs van uitsluiting is ook niet nodig.

Iemand die kritisch om zich heen kijkt, de kranten leest en het nieuws volgt ziet dat witheid, mannelijkheid, specifieke ideeën over gender en lichamelijke en mentale gezondheid, et cetera, nog steeds bepalend zijn in de samenleving en in onze onderwijsomgevingen. Het ondernemen van actie tegen de dominantie van deze normen zou dan ook niet afhankelijk moeten zijn van de consumptie van verhalen van slachtoffers. Niemand heeft recht op die zeer pijnlijke en vaak re-traumatiserende verhalen, maar iedereen in een tot-meerderheid-gemaakte positie heeft wel de plicht om actief de dominantie van die positie te zien en vervolgens tegen te gaan.

Actie tegen dominantie begint bij onszelf

Ik krijg vaak de vraag: hoe kan inclusie worden bereikt? In het onderwijs? Op de werkvloer? Ik denk dat dit de verkeerde vraag is. Het is namelijk een vraag die leidt naar vervolgvragen over algemene tools en methoden en hoe deze in te zetten in de klas of op de werkvloer. Maar er is niet één specifiek instrument of methode die direct kan worden toegepast. Inclusie behelst allereerst actie waarbij 'de zelf' (in plaats van 'de ander') kritisch onder de loep wordt

genomen. En dat vraagt van elke persoon, of van elk team, iets anders.

Inclusie gaat over het tegengaan van elke vorm van dominantie om zo een open ruimte te creëren voor verschillen zonder onderscheid

Wat vraagt inclusie van mij?

Dit is de vraag die ik mijzelf stel en die ik met anderen deel om samen een proces van leren en ontleren aan te gaan. Dit proces is zowel collectief als individueel en is nooit af. Ik maak nog steeds elke dag fouten en ben dankbaar als iemand de moed heeft om mij daarop te wijzen, want daar leer ik van. Deze vraag helpt mij elke dag om vanuit de tot-meerderheid-gemaakte posities die ik inneem in de maatschappij mijn verantwoordelijkheid te nemen om te leren. A) hoe die posities van meerderheid historisch tot stand zijn gekomen en tot de norm zijn verheven: ten koste van wie en wat? B) hoe deze dominante normen dagelijks worden gereproduceerd en mensen die als anders worden beschouwd uitsluiten.

Een voorbeeld: ik ben gepositioneerd als wit, wat inhoudt dat ik mij verdiep in de geschiedenis van de constructie van witheid, witte suprematie en racisme als onderdeel van het koloniale en kapitalistische project (Kelley, 2017). Het betekent ook dat ik mijzelf constant bewust maak van de reproductie hiervan in hedendaagse wetenschappelijke, culturele, politieke, economische en sociale structuren door een kritische, postkoloniale lens toe te passen (Spivak, 1999; Said, 1979; Bhabha, 1994). Hierdoor kan ik, daar waar ik invloed heb, de uitsluiting tegengaan, bijvoorbeeld in mijn onderzoek waar ik ruimte maak voor radicale inclusie door niet over maar met mensen onderzoek te doen. Radicale inclusie betekent in deze specifieke context volledige collaboratie van ontwerp naar uitvoering van onderzoek tot de ontwikkeling van kennisproducten, en deze samenwerking betreft ook de besluitvorming over geld.

Waar en wanneer ik tot-minderheid-gemaakte posities inneem, zoals beschouwd vanuit de maatschappij (bijvoorbeeld omdat ik als vrouw met een vrouw getrouwd ben), is mijn werk vooral het tegengaan van de stereotypen die ik dagelijks tegenkom, allereerst in mijzelf en in relatie tot mensen die ook deze specifieke ervaringen van uitsluiting meemaken. Hier is de beweging juist ruimte innemen om een eigen definitie en ervaring te ontwikkelen die tegen de dominante normen ingaan, deze ontmantelen als 'normaal'. Tegelijkertijd houdt het ook in leren hoe de ene vorm van uitsluiting gerelateerd is aan alle andere vormen van uitsluiting. Op deze wijze kunnen coalities gevormd worden tegen alle vormen van dominantie.

Al dit dagelijkse werk wordt ingegeven door de ambitie naar inclusie. Diversiteit heeft die reikwijdte niet. Om onderscheid tussen de norm en 'de ander' tegen te gaan is inclusie nodig, dan volgt diversiteit vanzelf.

Noot

1. Een cisgender is iemand van wie de genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat werd toegewezen bij geboorte.

Referenties

- Ferreira da Silva, D., 'On Difference Without Separability', in: 32nd Bienal de São Paulo – Incerteza Viva. Catalogue. Edited by Jochen Volz and Júlia Rebouças. São Paulo: Fundação Bienal de São Paulo, pp. 57-65, 2016.
- Spivak, Gayatri Chakravorty, *A Critique of Postcolonial Reason: Toward a History of the Vanishing Present*. New York, Routledge, 1999.
- Goff, Phillip Atiba, Claude Steele and Paul Davis, 'The Space Between Us: Stereotype Threat and Distance in Interracial Contexts', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 94, No. 1, 91–107, 2008.
- Homi K. Bhabha, *Location of Culture*, London, Routledge, 1994.
- Kelley, R. D. G., 'What did Cedric Robinson mean by racial capitalism?', *Boston Review*, 21 december 2017, <<http://bostonreview.net/race/robin-d-g-kelley-what-did-cedric-robinson-mean-racial-capitalism>>.

AUDIT

MAGAZINE

Said, Edward, *Orientalism*. New York: Vintage Books Edition, 1979.

Over

Naomi van Stapele PhD is lector Inclusive Education aan de Haagse Hogeschool. Als onderwijsantropoloog onderzoekt zij al jaren in- en uitsluitingsmechanismen in het onderwijs (in de breedste zin) in binnen- en buitenland (ook in Kenia), samen met leden van gemarginaliseerde groepen als medeonderzoekers om zo dominante machtsverhoudingen tegen te gaan.

Tags: Diversiteit, Gedrag

Bron url: <https://auditmagazine.nl/artikelen/inclusiviteit-in-plaats-van-diversiteit/>