

Masterclass Inclusie 16-3-2021

Aanwezig: Susan, Loes, Frederike, Luuk, Iris, Doremiek, Nynke, Marieke, Koen, Emma, Marlies, Jenneke, Lloyd, Leonieke, Carlijn, Evelien en Laura.

Chantal Suissa

Trainer, spreker en senior adviseur van Nieuw Wij Werkt en Nieuw Wij Adviseert.

<https://www.nieuwwij.nl/personen/chantal-suissa-runne/>

Projecten:

- Leer je brein kijken
- *Face It*: oordelen op het eerste gezicht, hoe vormen we die.
- *Ik Vast*: over vrouwen uit verschillende culturen die vasten
- *Joden in de Caraïben*: gaat over de diversiteit binnen de groep. Zijn alle Joden zwart?
<https://jck.nl/nl/longread/joden-de-cariben-0>
- *180 Amsterdammers*: alle etniciteiten komen met een persoonlijk verhaal aan bod
- Story telling en rituelen: vanuit traditie en rituelen elkaar leren kennen.
<http://marjoleinfrijling.com/180-2.html>

Inchecken met de volgende vragen: wie ben je, wat is je grootste gemis, best practice.

Dit levert al heel veel op; iedereen heeft een mooie bijdrage.

Een aantal voorbeelden (samengevoegd).

- D&I is breder dan etniciteit/huidskleur.
- Er wordt gezegd 'blank' > laten we 'wit' zeggen. Blank straalt vanwege het koloniale verleden van ons land een superioriteit tegenover gekleurde mensen uit, die er niet zou moeten of mogen zijn.
- D&I moet systematisch aanwezig zijn in je bedrijf, niet alleen in een werkgroepje.
- We zijn ons er vaak niet van bewust dat we vanuit gewoonte/cultuur/opvoeding uitsluiting in stand houden. Het is belangrijk dat iemand anders ons wijst op onze blinde vlekken. Dan kan het inderdaad 'ongezellig' worden. De grootste verandering begint daar waar je opkomt voor de ander (rol van de bijstander).
- 'If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together'. D&I is een proces dat we samen moeten doormaken en dat heeft tijd nodig.
- Stoppen met de discussie over 'wie het zieligst is'. Iedereen heeft zijn eigen pijnpunt: identiteit is en en niet of of. Hoe is mijn hokje opgebouwd? (bewustzijn). Teruggaan naar je eigen pijn is het startpunt voor wederzijds begrip en toenadering: radicale compassie.

- Niet bang zijn om in gesprek te gaan, om 'domme' vragen te stellen. Blijf jezelf. 'Je moet je tenen in het water dopen, dan voel je pas hoe warm of hoe koud het is'.

Chantal: minderheden mogen zich ook onderling meer solidair verklaren.

Tips van Chantal:

- filmpje Love has no labels <https://youtu.be/PnDgZuGihHs>
- website Nieuwwij.nl <https://www.nieuwwij.nl/>
- tentoonstelling: Zijn Joden wit? (Joods Cultureel Kwartier, Amsterdam) <https://jck.nl/nl/tentoonstelling/zijn-joden-wit>

De term 'wit' is een sociaal construct en slaat niet alleen op een huidskleur. Het wordt geassocieerd met macht. Wit is een privilege.

Raja Felgata

- Een van de eerst vrouwelijke journalisten van kleur
- Nieuwslezeres AT5
- Mediaondernemer, onderdeel van een beweging die de samenleving krachtiger wil maken.
- Wilde meer kleur in de media: hoe kunnen we de media inclusiever maken?
- Wat betekenen etiketten die we mensen op plakken: het gaat heel erg over beeldvormen waarbij de context verborgen wordt.

Voel je niet schuldig omdat je deel uitmaakt van de dominante groep. Dat gevoel betekent dat je bereid bent je open op te stellen voor de ander en dat is een begin.

In veel organisaties is de interne structuur/communicatie niet klaar voor iemand van kleur. Die nieuwkomer wordt geconfronteerd met de bestaande cultuur. Zij/hij kan ervaren dat zij/hij hetzelfde kan zeggen als een collega, maar als agressief bestempeld worden terwijl het van de collega wordt geaccepteerd.

Contextueel elkaar begrijpen, is belangrijk. Gewennen aan elkaars manier van communiceren. Geef daarom vooraf alle medewerkers een interculturele communicatietraining .

Belangrijk: geen dingen onder het vloerkleed vegen maar benoemen, op een dagelijks, intermenselijk niveau. Dat levert over en weer andere inzichten op, begrip en empathie. Ook als het ongemakkelijk is/voelt: we moeten door het ongemak heen ('Zonder wrijving geen glans').

Dit soort gesprekken gaan vaak over blinde vlekken: dingen die voor de een volkomen vanzelfsprekend zijn, waar niet eens over nagedacht wordt, kunnen voor een ander kwetsend zijn.

Voorwaarde voor de start van een D&I-traject dat er welwillendheid is vanuit de directie, dat is de kern (top down-aanpak). Alleen een divers en inclusief programma is een mooie buitenkant, maar daar mist de basis.

Inclusie in cultuureducatie begint bij normalisering van bv andersgekleurde personen in verhalen/boeken/theaterstukken etc.

Vrij naar Luuk: Als je het wil begrijpen moet je soms je niet-begrijpen tonen.

Tip van Carlijn: <https://codedi.nl/inspiratie-tips/kijk-live-mee-presentatie-waarden-voor-een-nieuwe-taal/>