



We denken anders dan we denken

Sinds mijn jonge jaren zijn er veel nieuwe Nederlanders bijgekomen, ook van over de grenzen. Nederland lijkt diverser maar is het dat ook?

Populistische partijen scoren met het zaaien van angst en de korte lontjes schreeuwen van zich af via sociale media. Het nieuws volgend komen de woorden chaos, onrust en verwarring op. Het is duidelijk dat er iets aan de hand is. En dat er dus ook iets nodig is. Ik ga te rade bij jaargenote **Esther Mollema**, algemeen directeur en oprichter van Direction, HPO Center en het Professional Boards Forum Nederland. Zij geeft al jaren trainingen, lezingen en masterclasses met als thema's *female leadership* en diversiteit en begeleidt veel organisaties met hun diversiteitstrajec-

ten. Esther heeft zich grondig verdiept in deze materie en vertelt er graag over.

‘Ons brein is voortdurend bezig met vechten & vluchten. We denken wel dat we ons in alle rust een beeld en mening vormen maar dat doen we heel vaak niet. Zeker niet als het om zaken gaat die raken aan angst en onveiligheid. Beslissingen nemen we dan op basis van de risico-inschattingen die ons brein in een milliseconde maakt: dus vooral op de automatische piloot. In een toenemend

gemengde samenleving als de onze, hebben we dus ook regelmatig te maken met mensen met een andere huidskleur dan wit. Veel witte Nederlanders denken dat ze kleurenblind zijn en dat huidskleur hun oordelen en handelen niet beïnvloedt, maar wetenschappers tonen aan dat een donkere huidskleur vaak onbewust negatieve associaties oproept. Uitgangspunt in ons denken is dus nog steeds overwegend wit. De wereld is te complex geworden om puur Nederlands te denken en alles langs 'onze' maatstaven te leggen. Ons land, wat is dat precies? Het is niet zo heel lang geleden dat Nederland zich uitstreckte tot in verre koloniën. Was dat ook 'ons land'? Het maatschappelijk systeem opereert langs de maatstaven van een witte, christelijke door mannen gedomineerde maatschappij. Tja, onze maatschappij is natuurlijk allang niet meer wit en uiterst christelijk. En ook vrouwen nemen een andere plek in dan een eeuw geleden.

Esther refereert aan de *Implicit Association Test* (AIT) waar Nederlanders slecht uitkomen. 'Ze zijn zich minder bewust van hun onbewuste en onbedoelde discrimineren.' Voor de goede orde: discrimineren betekent in de neutrale betekenis van het woord "onderscheid maken", vaker gebruikt in de betekenis van "achterstellen". Esther legt uit dat we denken dat we niet discrimineren maar dat we het voortdurend doen. 'Het gaat daarbij niet om wat we bedoelen maar wat de ander ervaart bij onze uitingen. Asielzoekers zijn eigenlijk in een best slecht land terechtgekomen want we zijn niet zo gastvrij en *open minded* als

we zeggen te zijn. We benadrukken snel de verschillen. Als je zegt 'goh, wat is je Nederlands goed' tegen iemand die er niet erg Nederlands uitziet, bedoel je dat vast goed. Maar je staat er dan niet bij stil dat je daarmee het onderscheid benadrukt tussen jezelf en die ander. Een ander die steeds vaker in Nederland geboren en getogen is, maar die er getuige je woorden (nog) niet echt bijhoort in jouw optiek.' Ik begrijp het, dat is geen voorbeeld van inclusief handelen. En interessant: blijkbaar maken Nederlanders in die *split second* andere inschattingen en dus andere keuzes dan mensen uit ons omliggende landen? Esther: 'In ons omliggende landen zien we meer inclusiviteit. Mensen met een andere culturele achtergrond - zoals bijvoorbeeld Turkse mensen in Duitsland - spreken de taal van het land beter en hebben een hogere arbeidsparticipatie. Dat leidt tot meer inclusiviteit en verbondenheid met elkaar.'

Nederlander of niet, we hebben allemaal last van onbewuste vooroordelen. Mahzarin Manaji, hoogleraar Social Ethics aan Harvard noemt dat *Mindbugs*. 'Hoewel het algemeen erkend en wetenschappelijk bewezen is dat diversiteit leidt tot betere beslissingen en groei van de organisatie, blijft realisatie ervan nog steeds achter. Saboteurs zijn onze Mindbugs: onbewuste overtuigingen en vooroordelen.' Ja, dat herken ik wel: "mannen zijn betere leiders" "als je met zo'n dialect praat kun je niet intelligent zijn", "vrouwen zijn betere verzorgers dan mannen". Voorbeelden te over, we stoppen groepen mensen in hokjes. Dat doen we niet alleen richting nieuwe Nederlanders ►

HELP JE BREIN OM TE VERTROUWEN

1. Zoek bij een kennismaking meteen naar de overeenkomsten, vraag daar op door en benoem ze. Het helpt je onrustige brein daarna minder bevooroordeeld te laten reageren.
2. Begin een gesprek niet door een mening te geven maar door feedback of input te vragen. Van ongevraagd feedback krijgen, wordt je brein erg onrustig waardoor het niet lukt om goed te luisteren (ookal doe je natuurlijk alsof je dat wel doet). Door zelf feedback te vragen ben je in control en bouw je aan vertrouwen waardoor anderen op enig moment ook om feedback gaan vragen.
3. Groet! Iedereen binnen tien meter kijk je even aan, knik je toe; tegen iedereen binnen vijf meter zeg je iets om te laten merken dat je de ander echt ziet. In organisaties waar dit gebeurt, is aanmerkelijk minder ziekteverzuim, meer samenwerking en betere resultaten.
4. Stel jezelf de vraag wie in je *inner group* zitten. Grote kans dat die op je lijken: de zelfde studie, zelfde buurt, hetzelfde vak etc. Kies bewust voor aanvulling met 'anderen', dat is rijkdom.
5. Vraag om een kleine gunst. Hiermee demonstreer dat je de ander vertrouwt en dat slaat je brein op.
6. Geef complimenten. Je brein bloeit ervan op. Onthoud: bij een vrouw moet je het wel menen; een man is ook blij met een compliment waarvan hij zelf weet dat het niet waar is.
7. Denk na over de plek waar je iemand ontmoet. Neutraal terrein of naar de ander toe gaan is soms beter dan iemand in je eigen territorium uitnodigen. Dat vindt je brein toch een beetje enger.
8. Maak oogcontact. Kijk iemand echt in de ogen, daarbij natuurlijk een beetje rekening houdend met de cultuur en achtergrond van de ander. Vooral concentratie op het linkeroog is een aanjager van het verbindingshormoon oxytocine.

maar ook naar anderen. Mindbugs zijn dus heel menselijk; mooi, dan kunnen we er ook gewoon over praten. We lezen in de krant hoe mensen met een migratieachtergrond onheus worden bejegend. Want “hoe kan zo’n jonge zwarte man in zo’n dure auto rijden”? “Allochtonen” die iets durven te zeggen over “onze” zwarte Piet worden in uiterst grof taalgebruik verbaal gedeporteerd. Institutioneel racisme? Esther knikt. ‘Je zou kunnen zeggen dat ons historisch besef vrij matig is. We hebben vierhonderd jaar imperialisme achter de rug maar tijdens onze hele schooltijd wordt aan dit onderwerp zeventien minuten onderwijs besteed. We hebben geen inzicht in wat het ons gebracht heeft en wat het heeft gekost. En wie die prijs heeft betaald.’ Zeventien minuten? Ik vraag me oprecht af of ik dat haal. ‘Nederlanders hebben hun mening snel klaar, maar een beetje doorvragen en –denken doen we minder makkelijk en minder vaak. Neem slimme vrouwen en hun toekomst. We vragen geïnteresseerd wat ze willen studeren en waar ze van dromen maar praten niet door. Het zou niet zo gek zijn om tijdens de opvoeding aandacht

te besteden aan alles wat daarbij komt kijken. Hoe gaat de volgende generatie daar vorm aan geven? Als je ze het laat ontdekken als ze er middenin zitten, doe je ze tekort. Het vraagt om zelfreflectie. Weten waar je vandaan komt, waar je uitspraken en gedachten vandaan komen.'

In de politiek wordt winst geboekt door partijen die zich baseren op angst. 'Wantrouwen kost de minste energie; vertrouwen kost herseninspanning. Dat zie je ook in bedrijven. Waarom mensen niet meegaan in een reorganisatie? Gebrek aan vertrouwen. Laten we ons best doen. Uitsluiten van de ander leidt immers tot chaos en een verhoogd gevoel van onveiligheid en angst. Gelukkig kunnen we ons brein volgens Esther vrij eenvoudig helpen aan de hand van acht actiepunten (zie kader). Acht eenvoudige dingen die we allemaal kunnen doen. Ook in de Club. Esther: 'Ja, er is chaos in de wereld maar gelukkig weten we vandaag de dag meer over het brein, dus weten hoe we daar iets aan kunnen doen. We kunnen het in de micro-momenten zoeken om het verschil te maken, iedere dag.'

PELGER

SINDS 1860

Al decennia lang weten jong en oud PELGER herenkleding te vinden. De vestigingen in Den Haag en Amsterdam hebben een breed en verrassend aanbod. De man kan hier van top tot teen aangekleed worden.

Het persoonlijke advies voorziet in hoge kwaliteit door jarenlang vakmanschap en kennis van stoffen, trends en duurzaamheid.

SPECIAAL VOOR U BIEDT PELGER
20% KORTING AAN OP DE HELE COLLECTIE
OP VERTOON VAN UW LIDMAATSCHAPSPAS

(niet geldig in combinatie met andere aanbiedingen).

AMSTERDAM

STADIONWEG 91-95

1077 SG AMSTERDAM

T +31(0)20 67 11 802

E AMSTERDAM@PELGER.NL

WWW.PELGER.NL

DEN HAAG

HOOGSTRAAT 16

2513 AR DEN HAAG

T +31(0)70 34 69 700

WWW.PELGER.NL

