

INTERVIEW

Tekst: Jacques Poell • Fotografie: Erik Brinkhorst

Het andere verhaal van Mireille Olliveira

'Zie de kleur! En own your rank'

In de Bijlmermeer, later bekend als Amsterdam-Zuidoost, waren de sociale scheidslijnen in de jaren zeventig scherp getrokken. Rijkere witte mensen woonden in de laagbouw, de rest in de hoogbouw. Mireille Olliveira, kind van zwarte Surinaamse ouders, hoorde bij die rest. Natuurlijk was zij zich van jongs af aan bewust van het verschil. Juist daardoor is ze nu in staat om als trainer/coach het verschil te maken voor witte schoolbesturen die meer kleur willen krijgen.

Al op haar dertiende wist Mireille Olliveira heel zeker dat ze op de wereld was om 'het andere verhaal te vertellen'. Na de middelbare school ging ze communicatiewetenschap studeren om erachter te komen hoe zij de dominante witte beeldvorming in de media kon beïnvloeden. Ze werd onder meer woordvoerder van de gemeente

Amsterdam in het stadsdeel Noord om die kennis in praktijk te brengen: "Iedereen vertelt dezelfde dingen anders, we hebben allemaal ons eigen referentiekader. Ik dus ook. Op die manier kon ik de wereld van de bestuurders in Noord verrijken. Ik kon ze mijn perspectief op de zaak als Surinaamse zwarte vrouw in Nederland meegeven. Want ik miste diversiteit meer dan zij."

Hoe heb je die invloed kunnen uitoefenen?

"Ik zag dat de bestuurders in Noord iets anders nodig hadden dan alleen mijn communicatieadvies. Ik zag ze continu uit hun rol vallen. Als ze bestuurlijk opdrachtgever waren, hadden ze een bepaalde positie. Als ze lid waren van het dagelijks bestuur hadden ze een andere positie. Als gekozen vertegenwoordigers hadden ze wéér een andere positie. Op straat werden ze soms

'We moeten leren om de geschiedenis bespreekbaar te maken vanuit diverse perspectieven'

MIREILLE OLLIVEIRA (1972)

2021: Uitgeroepen tot 'Trainer van het Jaar' door de Nederlandse Orde van Beroepstrainers
2000-heden: Trainer/coach, de laatste drie jaar ook bij Human Dimensions. Onder meer specialist in DeepDemocracy
2019: Uitgeroepen tot rolmodel gemeente Amsterdam: thema diversiteit en inclusie
2016-2022: Leiderschapstrainer bij de gemeente Amsterdam
2014-2016: Strategisch communicatieadviseur bij

de gemeente Amsterdam
2000-2014: Communicatieadviseur en factor-C trainer
1997-2000: Intercedente en trainer bij Randstad
1991-1996: Communicatiewetenschap aan de Universiteit van Amsterdam
1984-1990: vwo op de Berlage Scholengemeenschap in Amsterdam
1978-1984: Basisschool Onze Wereld in de Bijlmer
1976: Verhuisd naar de Bijlmer



‘Natuurlijk moet je de kleur zien! Doe niet net of die er niet is, want die is er’

uitgescholden. Dan zag ik ze een draai maken, en druk uitoefenen op het ambtenarenapparaat: ga het toch maar zo regelen – ook al was er in het college iets anders afgesproken. Toen dacht ik: deze mensen vallen uit hun rol, we moeten beter kijken naar wie ze deep down zijn! Ze zijn als bestuurder niet zichzelf. Je speelt natuurlijk allemaal verschillende rollen in je leven, maar die moeten niet te ver afstaan van wie je bent. Die discrepantie zag ik wel bij die bestuurders.”

Jouw eigen rol veranderde daardoor dus ook...

“Zowel voor die bestuurders als voor mij ging het over de vraag: wie ben ik, wie wil ik ten diepste zijn? Oftewel: wat wil ik loslaten van het stuk dat ik niet wil zijn? Het mooie is: zelf heb ik eigenlijk altijd wél geweten wie ik ben. Wat mijn valkuilen zijn, waar ik goed in ben en waarin niet. Ik kon daar dan ook heel goed mijn eigenheid meebrengen en tegen de allerhoogste bestuurders, die af en toe tegen alles en iedereen aan het vloeken en tieren waren, zeggen: ‘Doe effe normaal! Je bent al de baas, je hoeft jezelf niet nog groter te maken dan je al bent!’ Een prachtige rol: dat je zó dicht bij mag komen. En op die manier invloed kunt uitoefenen. Als je zelf geen rol speelt, maar bent wie je bent, pikken mensen meer van je.”

Nederland kent leerplicht. Iedereen gaat naar school, ongeacht z'n kleur. Hoe verder je ‘hogerop’ komt in het onderwijs, hoe minder kleur je terugziet. En uit de hoogste echelons, de directies en besturen, is de kleur al vrijwel helemaal verdwenen. Hoe komt dat?

“Ik denk dat het al heel vroeg begint. Niet bij de witte mannen in besturen, maar bij de juffen op de basisschool.

‘JIJ BENT TOCH EEN NEGER?’

“Mijn middelbareschooltijd was op de Berlage Scholengemeenschap, nu Berlage Lyceum, in Amsterdam-Zuid. Een gemengde school, met kinderen van kleur en witte kinderen. Wat onuitwisbare indruk op me heeft gemaakt, was een opmerking van de natuurkundeleraar die we in 4 vwo hadden. Een heel aardige man, hij gaf je weleens een knipoog als je op de gang liep, bij wijze van gedag te zeggen. Op een zekere dag toen hij iets aan het uitleggen was in de les, zei een van mijn klasgenoten: ‘Meester, ik snap het niet.’ Waarop die aardige leraar zei: ‘Tsja, jij bent toch een neger? Negeren snappen niets, die kunnen niets.’ Dat zei hij echt, op een doodgewone vraag van een leerling in de klas! Dit gebeurde eind jaren ‘80, maar het gebeurt nog steeds, dagelijks, geloof me.”



Die geven het ene kind het voordeel van de twijfel en het andere kind niet. Die oordelen worden mede ingegeven door de beelden die ze meegekregen hebben. Uit de geschiedenis, de cultuur ... Zwarte Piet die je normaal vindt ... Als dát je beeld is, dan denk je niet: ‘Dit zwarte kind wordt later directeur van een school.’ Zo’n juf doet het niet expres: ze is zich er totaal niet van bewust dat het beeld dat ze heeft niet klopt. Niemand is vrij van vooroordelen. Maar als je beslist over de toekomst van een kind, dan moet je je van die vooroordelen wel bewust zijn. “Dit probleem staat in het onderwijs nog altijd niet op het netvlies, en het staat ook niet in de leerboeken. Als het je niet wordt aangeleerd dat er dichters zijn van kleur, wetenschappers, kunstenaars, uitvinders ... dan blijft het beeld van Zwarte Piet domineren. En dat is de reden dat ik trainer ben geworden. Er is nog een hele wereld te vertellen over niet-witte mensen. Maar die verhalen horen we gewoon niet snel. Ik heb m’n vingers blauw geschreven in brieven aan *Het Parool*, *Trouw*, *NRC*: we moeten van die Zwarte Piet af. Denk je dat die ooit de krant hebben gehaald? Nee. Want ook daar zaten mensen die het niet wilden horen, niet wilden weten.”

Zwarte Piet is op z'n best een koddige knecht, maar natuurlijk niet iemand die je serieus hoeft te nemen...

“En zeker niet iemand die in het bestuur van een school

thuishoort. Die stereotypen worden keer op keer bevestigd. Het diepe racisme dat ten grondslag lag aan de koloniale tijd, een periode van vierhonderd jaar, ban je niet zomaar uit. Dat is iets wat je moet durven aankijken. En daar zijn we in Nederland niet goed in: iets aankijken wat pijn doet. Dat moffelen we liever weg. We moeten leren om de geschiedenis bespreekbaar te maken vanuit diverse perspectieven. Dat gebeurt onvoldoende in Nederland, met het gevolg dat wij – zowel wit als zwart, hè – met eenzijdige beelden opgroeien: van witte artiesten, kunstenaars en geleerden. En van witte schoolbestuurders en -directeuren.”

Hoe diep zitten die beelden verankerd in onze cultuur?

“Neem alleen al het taalgebruik. Een zwarte dag, op zwart zaad zitten. In een publicatie van de gemeente Amsterdam over de rol van de stad in de slavenhandel staat prominent in het voorwoord dat het een gitzwarte bladzijde uit de geschiedenis is. Ik hoop dat die terminologie uiteindelijk uit onze taal verdwijnt. Met de roetveegpieten van de Sint is daar gelukkig al een beginnetje mee gemaakt.”

Hoe kaart je die beeldvorming nog meer aan in je trainingen?

“Ik begin mijn trainingen aan witte teams vaak met de vraag: ‘Hoe is het voor jullie om met een zwarte trainer te werken?’ Nou, daar krijg ik toch verontwaardigde reacties op! ‘Je denkt toch zeker niet dat we racistisch zijn!’ Dan zeg ik: ‘Nee, dat denk ik helemaal niet, ik ben gewoon benieuwd wat er in jullie omgaat als je mij ziet binnenkomen.’ Soms is hun reactie: ‘Ik zie die kleur eigenlijk helemaal niet.’ Nou, als ze dat na twee dagen training nog steeds zeggen, heb ik gefaald. Natuurlijk moet je de kleur zien! Doe niet net of die er niet is, want die is er. En wees je bewust van jouw beeld bij die kleur, van de vooroordelen die eraan vastzitten. Van het hokje waar je zelf in zit. De vraag is dan: kun je dat hokje wat groter maken? Zodat er meer mensen in passen, die ook iets kunnen toevoegen: talent, kwaliteit, geluk, groei en noem maar op.”

Wat is ervoor nodig om ‘uit ons hok’ te komen?

“Daar is vooral lef voor nodig – van twee kanten. Allereerst op de plek waar de macht zit. Macht brengt verantwoordelijkheid met zich mee. Je hebt als witte bestuurder of directeur de macht om dingen te veranderen. Om ruimte te maken voor minderheden. Dat vraagt moed. Maar natuurlijk is er ook lef nodig bij de mensen van kleur, die

‘Harmonie is niet de afwezigheid van een conflict, maar het goed kunnen hanteren van een conflict’

hun underdog-houding moeten afschudden en moeten afrekenen met hun *self fulfilling prophecies* dat ze toch geen kans maken.”

Waarom worden teams beter als ze diverser zijn?

“Je ontwikkelt andere vaardigheden. Wat ik een mooie uitspraak vind, is dat harmonie niet de afwezigheid van een conflict is, maar het goed kunnen hanteren van een conflict. Het kunnen dealen met verschillen is een vaardigheid die je hard nodig hebt als je het beste uit je team of je organisatie wilt halen, als je wilt groeien. Je benut dan alle perspectieven. Besturen en directies blijven vaak wit omdat er te weinig reflectie is op hoe het beter of anders zou kunnen als je gebruik zou maken van de kennis en vaardigheden van andersdenkenden. Mogelijk ook omdat ze zich niet genoeg bewust zijn van hun *rank*, van hun macht en hun privileges. Omdat ze niet genoeg sensoren hebben voor de buitenwereld en de mensen die daar leven zonder die macht en die privileges...”

Wat zijn je belangrijkste adviezen aan schoolbesturen en -directies die minder wit willen worden?

“Sinds de dood van George Floyd en de Black Lives Matter-beweging krijg ik steeds vaker de vraag uit de top van organisaties: ‘We zijn een wit team, we werken voor de stad en we willen een betere connectie krijgen met de mensen voor wie we werken. Hóé moeten we dat doen?’ Dan zeg ik: ‘Begin met een gesprek. Hoe staan jullie erin? Waar zitten de verschillen binnen jullie eigen team? Wat zijn de doelstellingen, is er een kader, wat zijn de strategieën? Breng dat allemaal in kaart. De behoeften, de wensen, de angsten. Want die horen er ook bij. Misschien is er iemand bij die zegt: ‘Ik wil het helemaal niet!’ Dat mag. In zo’n team kan een verkramping zitten, uit angst om dingen fout te doen. Angst om als witte man weggezet te worden als iemand die niet bereid is te veranderen. Maar daar moeten we ook niet naartoe! Dan zeg ik: ‘Jullie genieten het vertrouwen: *own your rank!* En dat begint met te erkennen dat er verschil is. Dat jij als witte man in eerste instantie meer vertrouwen geniet dan een vrouw van kleur, ik noem maar wat. Zie dat verschil, moffel het niet weg. Want dan zie je ook de effecten, de impact van dat verschil. Witte mensen aan de top vertellen me vaak dat ze bang zijn om het fout te doen. Dan zeg ik: ‘Daar moeten we vanaf. Met schuld en schaamte komen we niet verder. Als je in je positie gaat staan en weet dat je beslismacht hebt, kijk dan wat je vanuit die positie kunt veranderen. En verander dat dan ook.’”

PODCAST

In de podcast *Diversiteit en inclusie van de VO-raad* spreken Rens van den Boogaard en Ingrid de Bonth met Mireille Ollivieira. Deze podcast verschijnt op 15 november. Beluister 'm via de podcastplatforms.

‘Je hebt als witte bestuurder of directeur de macht om dingen te veranderen. Om ruimte te maken voor minderheden’