

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Etnische Diversiteit, ongemakkelijke conversaties in supervisie en therapie

Online studiedag NVRG

[22 maart 2021]

Anna van der Meer

Dagelijks haalt discriminatie het nieuws, ook in groepen en samenlevingen waarin leden het gevoel hadden dat tolerantie de boventoon voerde. De *Black Lives Matter*-beweging neemt met vele schrijnende voorbeelden de illusie weg dat mensen ongeacht ras, afkomst en huidskleur gelijkwaardig behandeld worden. De urgentie om discriminatie en etnische diversiteit te adresseren op de jaarlijkse studiedag voor supervisors, is dan ook evident. Hoe deze urgentie zich niet alleen naar opleidingscontexten vertaalt, maar ook op persoonlijk vlak dagelijks impact heeft, wisten sprekers Ramón Karamat Ali en Tonny van der Steen op indringende wijze over te brengen.

Van der Steen en Karamat Ali zijn hoofdopleiders van de supervisorsopleiding van het Centrum voor Transculturele Trainingen en Onderwijs (CTTO) in Amsterdam. Karamat Ali heeft een Nederlands-Surinaamse achtergrond en werkt als psycholoog, systeemtherapeut, NVRG-opleider, (leer)supervisor en leertherapeut in Engeland, Zuid-Afrika en Nederland. Van der Steen werd in Suriname geboren uit een bicultureel huwelijk en kwam op haar achttiende naar Nederland. Zij werkt als systeemtherapeut in de ggz en is daarnaast NVRG (leer)supervisor en leertherapeut.

Met hun persoonlijke introductie schepden de sprekers een intieme context. Zij delen hun eigen ervaringen met de concepten ras en discriminatie en geven te kennen daarvan in hun leven ongemak en spanning te hebben ervaren. De sprekers

hopen dat ook wij enig ongemak gaan ervaren in het samen praten over in- en exclusieprocessen. Hun ervaring is dat juist in het open delen van dit ongemak de dialoog ontstaat en ruimte om te leren. Rekenschap geven van de verschillende referentiekaders en de mate van privileges die daaraan gekoppeld zijn is immers een belangrijk doel van deze dag. Andere doelen voor deze dag zijn het ontwikkelen van een taal om deze fenomenen te bespreken. Het bewustzijn bevorderen dat we hierover nooit uitgeleerd zijn, dat de perceptie van iemands realiteit en zelfgevoel onlosmakelijk verbonden is met racisme en dat we ons niet aan het raciale construct kunnen onttrekken. Deze doelen worden sneller geadresseerd in een diverse groep. De constatering dat de heterogeniteit in de groep supervisors van vandaag beperkt is, en dat dit in meer opleidingscontexten zo is, is dan ook een belangrijke realisatie.

De sprekers dagen ons uit na te gaan wat concepten zoals ras en discriminatie bij ons oproepen. Als belangrijk komt naar voren dat racisme niet alleen op vooroordelen is gebaseerd en machts- en uitsluitingscomponenten kent, maar dat het ook een steeds opnieuw traumatiserend fenomeen is. Ervaringsdeskundigen uit de groep supervisors geven aan dat dit laatste voor hen continu gepaard gaat met een meer of minder op de voorgrond aanwezig bewustzijn van 'anders zijn' en angst. Bij sommige supervisors die niet of nauwelijks uitsluiting hebben ervaren roept dit gevoelens van schuld en schaamte op. We leren dat schuld en schaamte kunnen afleiden van de dialoog over hoe we verschillen kunnen hanteren. Net zoals de discussie over of ras 'bestaat', afleidt van die dialoog. Het is de realiteit dat mensen onderscheid maken en in die zin discrimineren. Daarmee bestaat de dynamiek racisme hoe dan ook tussen mensen. Een andere misvatting

die aandacht verdient is die van supervisors die het gevoel hebben dat huidskleur er voor hen niet toe doet en die daardoor denken niet te discrimineren. Zij gaan voorbij aan hun privilege daartoe, hetgeen ook een vorm van discriminatie is. Door de sprekers wordt dit 'kleurenblindheid' genoemd.

Wat staat gelijke kansen in de weg? Naast kleurenblindheid is dat volgens de sprekers dat mensen zichzelf als niet-discriminerend persoon zien. Mensen zijn zich er vaak niet bewust van dat ze onbedoeld een bepaald pro-rationaal systeem steunen. Als systeemtherapeut en supervisor zijn we voortdurend bezig met deconstrueren van wat mensen zeggen. Ook aangaande kleurenblindheid en ras is dat onze opgave: wat betekent dit voor mensen in hun zelfbeeld en kansen in de maatschappij?

Kun je ervan uitgaan dat de supervisor raciale thema's zal inbrengen als het voor hem of haar een belangrijk onderwerp is? De sprekers beantwoorden die vraag ontkennend. Iemand van kleur zal vaak niet automatisch over dit onderwerp beginnen, al was het alleen al vanwege machtsongelijkheid of om de 'witte' collega in bescherming te willen nemen. Neem de verantwoordelijkheid als supervisor om te zorgen dat het onderwerp discriminatie bespreekbaar is. Door dat te doen geef je de ander de ruimte te bespreken wat voor hem of haar al dan niet belangrijk is. Zeg niet: 'Ik heb het zelf niet meegemaakt', maar zeg bijvoorbeeld: 'Help me te begrijpen wat jouw ervaringen zijn.' Andere vragen die de sprekers aanraden zijn: 'Wanneer kwam je erachter wat je etnische achtergrond is?', en 'Wat zou je willen dat ik hoor als "witte", dan wel "zwarte" supervisor uit het verhaal dat je me nu vertelt?'

Het thema van deze studiedag vind ik belangrijk. Met collega's wilde ik nadenken

over hoe we hier aandacht aan kunnen blijven besteden. Ik werd me er deze dag van bewust dat het gevoel dat het voor mij geen verschil maakte welke huidskleur de supervisor had, evengoed een vorm van discriminatie is ('kleurenblindheid'). Door vervolgens bijvoorbeeld de vraag te stellen: 'Hoe is het voor jou om met mij als "witte" supervisor te werken?', had ik de week na deze studiedag een ander gesprek met mijn supervisor dan ik tot dan toe had gehad.

Tegelijkertijd blijft voor mij de vraag hoe het onderwerp van vandaag zich verhoudt tot de aandacht die je als systeemtherapeut sowieso besteedt aan verschillen en overeenkomsten, processen van in- en uitsluiting en het verkennen van de betekenis die dat voor systeemleden en het systeem als geheel heeft, of dat nu gaat om huidskleur, seksuele oriëntatie of bijvoorbeeld iq. Hoe en waar is het thema racisme anders? De sprekers gaven in antwoord op deze vraag aan dat in- en uitsluiting inderdaad over veel meer dan racisme kan gaan maar dat een verschil is dat huidskleur voor iedereen zichtbaar is. Luisterend naar wat op deze studiedag aan de orde kwam lijkt ook de collectiviteit van racisme als vorm van in- en uitsluiting een belangrijk verschil, inclusief de persoonlijke en collectieve geschiedenis die daaraan vastzit. De impact die dit heeft op gebied van kansen en herhaald trauma is groot. Desondanks lijkt het mij goed te blijven kijken in hoeverre en op welke manier deze aspecten ook voor andere vormen van in- en uitsluiting gelden, en hoe die op eenzelfde manier aandacht krijgen in supervisie.

Concluderend is naast bewustwording vooral belangrijk de dialoog aan te gaan over discriminatie. Hier meer aandacht, taal en tips voor te hebben gekregen maakt de studiedag waardevol. Om deze bewustwording vast te houden, afsluitend de tip

Etnische Diversiteit, ongemakkelijke conversaties in supervisie en therapie

die Nel Jesserun gaf in de *break-out room*: 'Blijf elkaar als supervisoren in groepjes helpen om de bewustwording levend te houden, anders verslapt de aandacht snel, ook al wil je dat niet.'

Anna van der Meer is systeemtherapeut, orthopedagoog generalist en praktijk-eigenaar bij Kind & meer. Ze is NVRG-supervisor en opleider bij ISP & meer. E-mail: anna@ispenmeer.nl.