

INTERVIEW SHULA RIJXMAN VOORMALIG BESTUURSVOORZITTER NPO, HET BESTUURSORGaan VAN DE PUBLIEKE OMROEP

Het interview vindt plaats op een maandagochtend op een zonnige dag in Laren.

QUOTE 1: 'De publieke omroep, sterker nog de omroep in zijn algemeenheid heeft een verantwoordelijkheid om 'nepnieuws' en daarmee gepaarde polarisatie tegen te gaan'

QUOTE 2: 'De publieke omroep streeft weliswaar neutraliteit na, is daarbij voorzichtig, echter de redacties worstelen hier ook echt mee. Deze worsteling heeft ook te maken met de waan van de dag, het vermogen van de media om niet alleen 'in te zoomen' maar ook 'uit te zoomen', het bredere palet te beschouwen'

QUOTE 3: 'In die tijd waren de traditionele witte mannen veelal aan het roer. De vrouwen waren vaak 'tweede man'

QUOTE 4: 'Uiteindelijk gaat het erom of je integratie écht wil. Als dat zo is dan ga je er concreet mee aan de slag; dan stop het niet bij praten'

JE BENT EEN MOOI INITIATIEF GESTART, 'CONCERT FOR CHANGE' WAARBIJ DE PUBLIEKE OMROEP IN MEI 2022 AANDACHT BESTEED AAN RACISME EN DISCRIMATIE EN DIVERSITEIT. WAT DRIJFT JOU?

Het thema, diversiteit en inclusie, kwam jaarlijks terug in mijn speeches die ik als bestuursvoorzitter van de NPO heb mogen houden. Ik besteedde veel aandacht aan de leerpunten van bijvoorbeeld oorlogen én de grote problematiek van het ontbreken van vrije media in de wereld. Mensen om mij heen verklaarden mijn 'drive' omdat ik een tweede generatie 'vrouw van joodse ouders' in Nederland ben. Ik ben daar niet zo bewust mee bezig. Ik heb van nature een heel sterk gevoel voor rechtvaardigheid en kan mij uitsluiting van diverse groepen gewoonweg niet voorstellen. Of je nu man of vrouw bent, een andere seksuele voorkeur hebt, zwart of wit het maakt mij echt niet uit! Deze mentaliteit kom ik niet overal tegen helaas.

NEPNIEUWS

Ik zie dat het 'nepnieuws' dat door de media wordt verspreid meer en meer toeneemt. De rol van de huidige media neemt daarbij ontzettend toe en is niet altijd positief. Neem nu de oorlog tussen Oekraïne en Rusland. De Oekraïners worden nu 'nazi's' genoemd door Rusland, een frame dat door veel Russen wordt geloofd en dat actief door de Russische staatsmedia wordt uitgedragen.

Als je op dit moment in Rusland woont dan geloof je oprecht dat dit een rechtvaardige oorlog is. De Russische media zetten daar ook vol op in. De publieke omroep, sterker nog de omroep in zijn algemeenheid heeft een verantwoordelijkheid om onafhankelijke berichtgeving te stimuleren en 'nepnieuws' (en daarmee gepaarde polarisatie) tegen te gaan. Ook in Nederland.

Écht tegen te gaan wel te verstaan. Deze polarisatie zie je in Rusland (heel Oekraïne moet worden 'gedenazificeerd' volgens Poetin) maar ook in Nederland richting verschillende 'diverse' groeperingen. Daar moet de omroep, publiek én commercieel, echt alert op blijven. Het is niet alleen een verantwoordelijkheid van de publieke omroep, deze geldt evenzeer voor de commerciële omroep.

ONDERZOEK VAN DE UNIVERSITEIT VAN UTRECHT UIT 2019 HEEFT UITGEWEZEN DAT DE PUBLIEKE OMROEP BIJDRAAGT AAN STEREOTYPERING VAN GROEPEN. HOE KIJK JIJ DAAR TEGENAAN?

Ten eerste is het ingewikkelde voor onze redacties dat nepnieuws tegenwoordig bijna niet meer is te onderscheiden van écht nieuws. De media moeten er meer en meer op letten dat er geen 'nepnieuws' de wereld in wordt geslingerd.

De publieke omroep streeft weliswaar neutraliteit na, is daarbij voorzichtig, echter de redacties worstelen hier ook echt mee. Deze worsteling heeft ook te maken met de waan van de dag, het vermogen van de media om niet alleen 'in te zoomen' maar ook 'uit te zoomen', het bredere palet te beschouwen.

Dat is soms lastig gezien de snelheid én actualiteit van gebeurtenissen. Dan worden bijvoorbeeld zaken uitvergroot en veralgemeniseerd terwijl dat niet de intentie was. Het is voor Nederlanders die de media volgen ook lastig om soms uit te zoomen, zelf kritisch te blijven denken op wat wordt aangedragen via de media. Het is ook goed om te beschouwen op de houding van Nederlanders. Hoe beïnvloedbaar stel je jezelf als Nederlander op? Daar hebben mensen ook een eigen verantwoordelijkheid in. Wees zelf ook kritisch op wat je krijgt voorgeschoteld en laat je breed informeren.

Nu krijgen wij weer een nieuwe Twitterbaas (Elon Musk) die zegt 'alle filters' mogen weer open. Nou ik houd mijn hart nu al vast op wat er dan staat te gebeuren als dit doorgaat. Nog meer ongefilterde boodschappen, nog meer polarisatie? Daarnaast leven mensen ook in hun eigen 'bubbel' ook qua ontvankelijkheid van boodschappen van de media waar zij primair hun aandacht op richten. Ook hier zeg ik 'zoom eens uit' beschouw zaken wat kritischer kom uit je eigen bubbel.

Neem bijvoorbeeld eens de informatie die – ook over mij - online wordt gezet door anderen. Dat is niet altijd waar. Alleen het kritisch beschouwen daarop door lezers; daar ontbreekt het nog eens aan.

IN JE ROL ALS BESTUURSVORZITTER VAN DE NPO HEB JE GEZEGD DAT JE DIVERSITEIT VAN BELANG VOND?

Ik heb dat niet alleen gezegd maar daar ook naar gehandeld. Het ingewikkelde van de samenwerking tussen de NPO en de publieke omroepen is dat de NPO een sturend orgaan is dat *niet* over de publieke omroepen gaat. De publieke omroepen hebben allemaal een eigen directeur, eigen HR en ga zo maar door. Dus je kunt wel als voorzitter *vinden* dat er meer diversiteit moet zijn, bijvoorbeeld aan de verschillende gesprekstafels op televisie of op sleutelposities bij de omroepen, maar de omroepen gaan over de feitelijke invulling. Dat is hún verantwoordelijkheid.

Op het gebied van vrouwen diversiteit zijn overigens wel enorme stappen gezet maar bijvoorbeeld op het terrein van bijvoorbeeld kleur niet. Dan krijg je allemaal verhalen te horen zoals 'ja maar die zijn ook bijna niet te vinden op de school van de journalistiek'. Of 'mensen met een andere achtergrond willen vaker arts worden'. Je kunt jezelf afvragen of dit serieus legitieme redenen zijn. Ik geloof van niet. Je komt daar nu eenvoudigweg niet meer me weg. Als één van mijn laatste daden heb ik nog het convenant getekend om meer diversiteit bij de publieke omroep te realiseren. Daarbij committeerde de publieke omroep zich concrete streefgetallen voor diversiteit, ook qua kleur en achtergrond. Nu nog de uitwerking!

IEDEREEN VINDT DIVERSITEIT EEN GOED IDEE

Maar vooral erover praten, daar is men goed in. En áls men intervenueert, ofwel actie onderneemt, dan zie ik weleens dat dit wordt ingevuld door een diversiteitsmanager aan te stellen met een andere achtergrond of kleur; 'probleem opgelost'. Niet dus. Ga het gesprek met elkaar aan, deel beelden, wissel elkaars geschiedenis uit en kom dat met welgemeende acties en interventies. Dáár ligt de echte sleutel. Integreer! Dat is de enige manier waarop dit kan. Er is maar een handjevol mensen met een diverse achtergrond dat wordt benaderd voor topfuncties, dat is het bekende groepje dat men kent men. De andere, veel grotere groep, met wellicht ook andere perspectieven, krijgen de kans helemaal niet. Echt een gemiste kans!

DEALEN MET EEN ANDERE DYNAMIEK ALS JE EEN ANDERE ACHTERGROND HEBT

Als je 'stijgt' op de carrière ladder dan wordt de dynamiek van uitsluiting ook anders. Subtieler en steviger. Dat vraagt een ander type weerbaarheid, een andere manier om effectief met uitsluiting om te gaan. Mensen met een diverse achtergrond die die stappen willen zetten zouden daar ook op moeten worden voorbereid en de mensen die deze vormen van uitsluiting hanteren; deze zouden moeten beseffen dat dit niet meer kan in deze tijd.

Overigens geldt dit ook breder, kijk naar de uitsluiting van vrouwen op topposities. Er zijn zelfs afspraken nodig die ervoor moeten zorgen dat vrouwen zijn vertegenwoordigd in de Raden van Commissarissen en Raden van Bestuur.

Kijk ook naar de gesprekstafels op televisie. Deze zijn doorgaans heel eenvormig en áls er al personen met een andere achtergrond aanschuiven dan zijn het vaak dezelfde. Dat is natuurlijk niet goed. Bij die tafels gaat het, als het over diversiteit en inclusie gaat, nooit over hetgeen 'extra' nodig is om doorbraken te realiseren.

HOE HEB JIJ JOUW ROL GEPAKT OP DIVERSITEIT BIJ DE NPO?

Als bestuursvoorzitter heb ik samen met de omroepen en Women.Inc het initiatief genomen om een database op te zetten met talentvolle vrouwen. Deze konden worden benaderd voor topfuncties. Daarmee wilde ik doorbreken dat voor topfuncties altijd de 'usual suspects, in dit geval de traditionele witte mannen, werden voorgesorteerd. In die tijd waren de traditionele witte mannen veelal aan het roer. De vrouwen waren vaak zoals dat heet 'de tweede man', overigens een typische beeldspraak.

Er zijn ook gesprekken gevoerd met de vrouwen die in de database waren opgenomen om ze ook te leren kennen. Dit draagt dan bij aan andere keuzes als het gaat om topbenoemingen. Dingen doen ligt mij meer dan het opschrijven van een streefgetal. Uiteindelijk gaat het erom of je integratie écht wil. Als dat zo is dan ga je er concreet mee aan de slag; dan stop het niet bij praten. Dan laat je jezelf ook niet belemmeren door de redenering 'wij mogen van de wet niet vastleggen welk geloof, seksuele voorkeur of achtergrond men heeft'. Dan handel je gewoon.

WAT VIND JE ERVAN DAT HET CONVENANT TEGEN RACISME EN DISCRIMINATIE NODIG IS?

Er is enige bewustwording rond het slavernijverleden van Nederland, begrip voor de Joodse bevolking, aandacht voor de Islamitische groeperingen en ga zo maar verder. Dit soort convenanten is nodig maar ik zou willen dat deze in een land als Nederland niet nodig zouden zijn.

Ik gun de publieke omroep én de omroep in zijn algemeenheid om oprecht meer aandacht te besteden aan integratie en uitsluiting van groepen in hun programmering. Dat geldt ook voor de samenstelling van hun organisaties. Maak deze diverser en inclusiever, doe dat gewoon. Dat leidt tot meer begrip van de groepen die worden uitgesloten en uiteindelijk tot meer integratie, minder stereotypering en minder uitsluiting. Dat gun ik de omroep én Nederland.