

INTERVIEW SIEGFRIED AIKMAN. BONDSKOACH VAN HET HOCKEYTEAM HEREN VAN OMAN. VOORHEEN BONDSKOACH VAN HET HOCKEYTEAM HEREN VAN JAPAN EN PAKISTAN.

Het interview vindt plaats op een vrijdagochtend in Amersfoort. Siegfried heeft net een lange vlucht achter de rug van Pakistan naar Nederland en heeft oprecht zin in het interview. Ik word zoals altijd hartelijk ontvangen door Siegfried en zijn vrouw Jacqueline. Na het eten van een traditioneel Pakistaans koekje gaat het interview van start.

QUOTE 1: 'Je bent wie je bent, met jouw talenten, kleur, intellect en daar mag je trots op zijn. Dat heb je niet verdiend, dat heb je meegekregen'

QUOTE 2: 'Ik had al vroeg besloten om discriminatie en racisme geen item voor mij te laten worden, mij door beelden van anderen te laten belemmeren'

QUOTE 3: 'Dit heeft te maken met onbewuste vooroordelen, want waar zie je een zwart rolmodel in mijn rol? Kijk maar naar de media en de bioscoopfilms. Wij komen er niet zo positief vanaf'

QUOTE 4: 'Als je in termen van discriminatie denkt dan denk je in termen van bovengeschiede en ondergeschied. Als je jezelf als ondergeschied opstelt dan verandert er niets. De kunst is om jezelf als gelijkwaardig op te stellen'

QUOTE 5: 'Constructief vanuit kracht acteren op discriminatie en racisme maakt je sterker, weerbaarder, veerkrachtiger en leidt niet af van de doelen die je nastreeft'

QUOTE 6: 'Op enig moment stelt jouw kind je de vraag namelijk 'waarom word ik anders behandeld dan anderen'

HEB JE WELEENS MET UITSLUITING TE MAKEN GEHAD SIEGFRIED?

Jazeker. Niet leuk maar dat heeft mij verrijkt Ik ben opgegroeid in Suriname met verschillende bevolkingsgroepen, deze sluiten elkaar voor een deel uit en verwarmen elkaar voor een deel. Ik behoor niet tot één bevolkingsgroep maar alles in mij is anders dan anders want ik draag verschillende bevolkingsgroepen in mij. Dat werd in mijn jeugd niet zo geapprecieerd in formele kaders zoals die golden in mijn leefwereld. Mijn moeder was Hindoestaans en mijn vader was Creools. Ik hoorde nergens echt bij. Als kind ben je daar gevoelig voor want dat is jouw vormende fase. Als kind voelde ik mij ook regelmatig eenzaam daarbij. Mijn ouders waren vroeg gescheiden en dat versterkte dit gevoel.

WAT HEB JE DAARVAN GELEERD WANT JE BENT SUCCESVOL GEWORDEN?

Ik had al vroeg besloten om discriminatie en racisme geen item voor mij te laten worden, mij door beelden van anderen te laten belemmeren. Ik nam mij voor, toen ik als kind naar Nederland kwam, om mij open te stellen voor de Nederlandse-, witte samenleving. Ik gedroeg mij ook Westers en voldeed dan ook aan de Nederlandse norm. En als mensen dan een opmerking maakte over mijn kleur dan dacht ik 'laat maar gaan, ze weten niet beter'. Ook als ik bij witte vrienden en kennissen was die vonden dat ik als Surinamer 'anders' was dan de andere Surinamers dan gaf ik ze als feedback 'dat komt omdat je de andere niet kent'. Ik ben niet zo bijzonder en dat zette ze dan aan het denken.

Vergeet niet dat de Nederlandse- en Surinaamse cultuur niet zoveel van elkaar verschillen. Wat mij opvalt is dat veel Surinamers nog steeds tegen witte Nederlanders opkijken.

Als je in termen van discriminatie denkt dan denk je in termen van bovengeschiedte en ondergeschiedt. Als je jezelf als ondergeschiedt opstelt dan verandert er niets. De kunst is om jezelf als gelijkwaardig op te stellen. Dat laatste heb ik vanaf mijn jeugd gedaan.

Ik heb mij niets aangetrokken van verhalen als 'het lukt je toch niet', 'waarom doe je die moeite' enzovoorts. Kansen waren én zijn er gewoon; het is alleen moeilijker vanwege vooroordelen, stereotype beelden en aannames. Daarbij is het zo dat als mensen jou kennen ze je ook verder brengen.

Wees je bewust van wie je bent, wees trots op jezelf en zie het als een gegeven dat je maken krijgt met discriminatie en racisme. Geef echter niet toe aan *niet* constructief gedrag zoals woede-uitbarstingen, maar laat zien door je gedrag en manier van leven je erboven staat. Ga niet hetzelfde gedrag (agressief, neerbuigend, vijandig) vertonen wat de ander toont maar ga het gesprek aan, accepteer het gedrag van de ander niet en maak het bespreekbaar.

Of de ander het nu leuk vindt of niet. Als het te ver gaat dan ga je naar de instanties die dit verder kunnen oppakken, zoals de politie of meldpunten. Constructief vanuit kracht acteren op discriminatie en racisme maakt je sterker, weerbaarder, veerkrachtiger en leidt niet af van de doelen die je nastreeft.

LEEF- EN SYSTEMWERELD

Mijn leef- en systeemwereld waren voornamelijk wit. Ik had bijna geen contact met Surinamers. Toen ik mijn kinderen op vakantie naar Suriname meenam vielen de schellen van hun ogen; 'pa nu weten wij hoe je jezelf in Nederland voelt want hier val je *niet* op en daar wel!'

Dat gold ook voor hen want op hun scholen waren wij doorgaans ook de enigen met een kleurtje. Mijn jongste dochter probeerde voordat zij naar de lagere school ging haar kleur af te vegen omdat daar lelijke grappen over werden gemaakt. Ze was intens verdrietig en ja dat vormt je ook als mens. Wij hebben haar moeten leren hoe zij moest omgaan met discriminatie, dat het een gegeven is en dat zij nu eenmaal afwijkt (qua uiterlijk) van de maatschappelijke norm. Wij gaven onze kinderen mee dat zij getalenteerd waren en niet *minder* waren dan anderen.

Over de mensen die discrimineerden, racistische opmerkingen maakten én hen uitsloten zeiden wij; dat doen deze mensen uit 'armoede', de meesten weten gewoon niet beter. Wij hebben ze veerkracht bijgebracht en weerbaarheid. Wij hebben daar ook veel met ze over gepraat. Je bent wie je bent, met jouw talenten, kleur, intellect en daar mag je trots op zijn zeiden mijn vrouw en ik. Dat heb je niet verdiend dat heb je meegekregen. Ja en wij zijn regelmatig met de school het gesprek aangegaan. Als de school niet intervenieerde dan ging ik zelf het gesprek aan met de ouders van de kinderen. Ook dat hoort bij je ouderrol, het is toch jouw kind.

Ik vind dat ouders van kinderen die afwijken van de norm, of het nu kleur is, seksuele voorkeur of een lichamelijke beperking dit soort gesprekken aan de keukentafel met hun kinderen moeten bespreken. Dat is helaas een pijnlijke werkelijkheid. Op enig moment stelt jouw kind je de vraag namelijk 'waarom word ik anders behandeld dan anderen'. Zo is mijn oudste dochter Breg, wit en zij heeft daar veel minder last van terwijl mijn zonen (die zijn donkerder) niet overal binnenkomen.

IS UITSLUITING DAN NOG STEEDS ACTUEEL?

Ja hoor in mijn beeld heeft elke nieuw komende groep daar last van. Toen er een toename was van Oostblokkers die in Nederland gingen werken verschoof de aandacht van de Surinamers naar hen. Zij kregen te maken met soortgelijke vooroordelen. Ook nu gaat het rond dat zij oneigenlijk gebruik maken van de sociale voorzieningen en ga zo maar door. Maar ja, als zij werkeloos worden dan hebben zij ook recht op een uitkering. Daar hebben wij regels en wetten voor. Onze politieke leiders voeden dit ook en de media doet daar vrolijk aan mee. Nu zie je ook dat vluchtelingen zoals Oekraïners anders (beter) worden behandeld dan Syriërs en Afghanen

HARD WERKEN?

Toen ik in Nederland kwam (1971) werden vaak grappen gemaakt over Surinamers; ze waren lui, kwamen altijd te laat en wilden ook een werkeloosheidsuitkering. Kortom in de ogen van veel Nederlanders deugden wij niet. Ook in programma's werd de draak gestoken met Surinamers en hun accent.

Dat werkte door in het werkzame leven want ik voelde mij verplicht om het altijd beter te doen dan anderen; te laten zien dat die beelden niet klopten. Ik wilde geen onderwerp van discussie zijn, want in mijn gevoel verkleinde ik dan de kansen voor andere Surinamers, deze verantwoordelijk droeg ik met mij mee en ik herken dat ook bij anderen. Ik vraag mij af of die slag inmiddels is gemaakt.

Er is nog steeds weinig ervaring met Surinamers in topposities en als er daar dan iets gebeurd, in positieve- of negatieve zin, dat wordt dat uitvergroot en is het aanleiding om dit te verbreden naar Surinaams gedrag.

Sterker nog, ik had ooit ergens gesolliciteerd en het bedrijf wilde mij graag hebben. Uiteindelijk hebben zij mij afgewezen met de boodschap dat hun klanten niet klaar waren voor een zwarte man. Dat was in de jaren tachtig en dat zegt ook veel over hoe in de jaren tachtig tegen Surinamers werd aangekeken. Veel Surinamers vonden toen een baan in de 'backoffice', de boekhouding. Dat was minder zichtbaar. In leidinggevende-, meer zichtbare posities zag je gewoonweg minder kleur.

JE MAAKT CARRIÈRE EN DAN?

In 2009 was ik de enige zwarte directeur bij de uitvoeringsinstelling UWV, een organisatie van ongeveer 20.000 medewerkers. Dat was binnen UWV gróót nieuws. Nou ik ben van onderaan begonnen en de Surinaamse gemeenschap prentte mij in; 'dat gaat nooit iets worden want zwarten worden niet in leidinggevende posities aangenomen'. Ik trok mij daar niets van aan, werd ook weleens afgewezen maar bleef vastberaden, werkte hard en maakte ook kenbaar dat ik leidinggevende ambities had. Ja dan zijn er altijd kansen die je kunt pakken en mensen die het je gunnen vanwege jouw persoon en persoonlijkheid. Ik voelde dan altijd dat ik ook altijd meenam dat mijn stappen de weg plaveiden voor andere Surinamers.

De backoffice van organisaties zijn overigens nog steeds grotendeels zwart en de frontoffices wit. Er wordt nog te veel op de verpakking gelet en niet op de inhoud. Sollicitatiegesprekken worden bijvoorbeeld 'competentiegericht gesteld' maar de antwoorden worden anders geïnterpreteerd. Ik zie dat veel gebeuren. De interpretatie van de antwoorden van een zwarte man worden doorgaans anders geïnterpreteerd dan bij de witte man.

Degene die de vragen afneemt zou zich hier bewuster van moeten zijn; een cursus competentiegericht sollicitatiegesprekken voeren is slechts een 'kunstje'.

Ik gun de vragenstellers bijvoorbeeld dat ze de pijn van de ondervraagde voelen. Want pas als je ze meeneemt in die ervaringen over vooroordelen gaan mensen veranderen. Dat kan zijn door ervaringen te simuleren, een pakkende film te ervaren, een inspirerend boek te lezen en zo verder.

VEDIEPEN IN DE CULTUUR, WAARDEN EN NORMEN VAN DE ANDER

Ik werk in het buitenland als hockeycoach en het eerste dat ik doe is mij verdiepen in de cultuur, waarden en normen van het land. Ik doe - nu ik in Pakistan werk – ook mee met de Ramadan. Datzelfde deed ik in Japan. Ik verdiepte mij in de cultuur van Japan en meer specifiek de weg van de Samoerai. De spelers waarderen dit enorm de onderlinge verbinding wordt ook versneld en versterkt. Dat vraagt iets van mij naar de spelers én van de spelers naar mij. Deze balans is nodig en werkt.

LEIDERSCHAP

Kenmerkend voor mijn stijl van leiderschap is dat ik verantwoordelijkheid neem voor wat ik doe en dat ook actief en zichtbaar uitdraag.

Democratie is dat je niet de tucht van de meerderheid maar dat je ook de stem van de minderheid laat doorklinken in wat je doet. Daar moet je een middenweg in vinden. Ik heb altijd gezocht naar hoe kan ik verbinden, bruggen te slaan en hoe kan ik investeren op gezag en niet op (formele) macht. Ik maak ook geen onderscheid tussen mensen; iedereen is gelijk. Mijn ervaringen in mijn jeugd hebben mij gevormd en dat was bepalend voor mijn huidige leiderschap. Aan jongeren die in mijn situatie van toen verkeren zeg ik:

- Werk aan die zaken waar je goed in bent;
- Niet elke keuze die je krijgt aangeboden op straat helpt je voor de lange termijn. Denk daar goed over na;
- Probeer niet te emotioneel te reageren;
- Scheidt hoofd- van bijzaken ofwel houdt je doelen voor ogen;
- Ga uit van je kracht en blijf 'positief' denken houdt een positieve mindset;
- Richt je daarnaast op die zaken waar je niet zo goed in bent maar stel dat niet centraal. Als je dat namelijk wel doet dan neemt je zelfvertrouwen en lerend vermogen ook af;

OVERTUIGING

Als je je te veel bezighoudt met wat je niet kan dan solliciteer je ook niet met overtuiging. Mensen voelen dat ook. Mensen zoals ik, denken vanuit onze achtergrond en cultuur, ook anders. Daar zijn assessments niet geheel op berekend, dat is al jaren bekend. In die wetenschap is het dan nodig om jezelf meer te verdiepen in het Westerse denken. David Pinto, hoogleraar, heeft dit ook belicht in zijn piramide van de Eer, een 'Niet Westerse' variant op de piramide van 'Maslow'.

Vooraf voor jongeren met een diverse achtergrond die zich verbinden aan de piramide van de Eer, zullen ouders alert erop moeten blijven om deze jongeren er zich bewust van te maken dat al jong snel baantjes nemen om de 'Bink' uit te hangen niet altijd een wijze keuze is. Dan is doorleren misschien de betere optie; korte- versus lange termijn denken. Nu is er een grote groep die – toen zij jong waren – gekozen hebben voor het vroege en snelle geld en nu spijt als haren op hun hoofd hebben dat zij niet wat langer in 'armoede' hebben geleefd, hun studie hebben afgerond en een rustig 'middenklasse' leven kunnen leiden. Dus er zit een hele wereld achter diversiteit en inclusie.

ROLMODELLEN

Ik ging al vroeg kijken naar rolmodellen in de hockeysport. Daarbij viel het mij op dat als het misging er meteen werd gegeneraliseerd. Als een zwarte hockeycoach het niet goed deed nou, dan deugden zwarte hockeycoaches niet. Ik vond dat deze patronen gewoonweg niet ok waren. Als een witte hockeycoach het niet deed werd dit ook niet gegeneraliseerd naar 'zie je wel witte hockeycoaches zijn van mindere kwaliteit'.

Ik vind mijzelf een rolmodel in de hockeysport. In de leefwereld reageren mensen op mij, hoe ik mij daarin gedraagt werkt als een spiegel. Ik weet dat mensen mij meer zien en dat heeft te maken met mijn levenservaring, persoonlijkheid en zelfvertrouwen. Dat heb ik vanaf jongs af aan gehad. Ook in de systeemwereld merk ik dat. Bij optredens als bondscoach kijkt iedereen naar mij in deze witte wereld. Ja daar gedraagt ik mij ook naar. Als je anders bent dan val je op, dat is normaal en daar is niets op tegen.

BEGRIJP JE HET WEL?

Dat is een vraag die ik vaak krijg. Ik heb twee witte assistenten in Pakistan. Elke keer denken de Pakistani dat mijn assistenten de hoofcoaches zijn en *ik* de assistent. Zij worden primair met alle egards behandeld. 'White Supremacy' is diep verankerd. Ja dat herken ik heel sterk. Pas als ze weten dat ik formeel de bondscoach ben dan zie je hun gedrag radicaal veranderen. Zij zijn dan probleemeigenaar geworden. Ik maak er meestal een grapje over want humor verlicht en verbindt. Dit heeft te maken met onbewuste vooroordelen, want waar zie je een zwart rolmodel in mijn rol? Kijk maar naar de media en de bioscoopfilms. Wij komen er niet zo positief vanaf.

Ik heb vaak als ik ergens binnenkom dat mensen zich afvragen wat ik daar kom doen. Ik was niet zo lang geleden aangekomen op de luchthaven in India. Ik was uitgenodigd voor een congres. Ik zou worden opgehaald maar niemand kwam. Op enig moment heeft de organisatie van het congres navraag gedaan of ik al op de luchthaven was gearriveerd. Degenen die mij op moesten halen kregen hadden mijn foto opgezocht en kwamen erachter dat zij mij voor een Indiase man hadden aangezien. Zij hadden een witte man verwacht. Uiteindelijk werd ik opgehaald.

DE MEDIA

Ook als je de kranten leest, wordt toch ook vaak belicht dat het een getinte man is geweest die iets verkeerd heeft gedaan. Daar moet men terughoudender in worden en wat meer achtergrondinformatie geven. De media dragen actief bij aan negatieve stereotypering van groepen dat vind ik ontzettend jammer.

Als de media positief invloed neemt dan zouden zij meer doelgroepgerichte campagnes hierop moeten voeren. Specifiek toegesneden op de belevingswereld van 'in dit voorbeeld 'de witte dader' van de 'zwarte agent', zeg maar op de Centraal Beheer wijze. Centraal beheer maken hun campagnes op maat en die raken de doelgroep die ze willen bereiken. Dat is kansrijker dan een algemene campagne die feitelijk niemand raakt.

Ik heb zelf de effecten daarvan mogen ervaren. Toen ik jong was. Zeven gewapende Molukkers hadden toen medewerkers van het Indonesisch Consulaat in Amsterdam gegijzeld. Ik woonde in Amsterdam Zuid, liep op straat en was onderweg naar huis. Opeens werd ik als 'tiener' tegen de muur gesmeten door de politie want ik was ineens een verdachte, een mogelijke dader. Dat is zo werd gezien en behandeld wende toen al en er is feitelijk weinig veranderd sindsdien.

Nog steeds zit ik altijd in de 'random' controle van de politie en de douane. Toen ik een nieuwe auto kocht werd ik aangehouden, wat ik in die auto deed. Ik had een leaseauto en daar werd ik ook aangehouden. Mijn witte collega's in hun leaseauto's werden nooit aangehouden. Het ontbreken van 'zwarte' rolmodellen draagt daaraan bij en dat maakt mij verdrietig. Het is ook lastig om niet boos te worden maar als je een rolmodel bent; dan ben je je daarvan bewust, dan kies je de 'nette' weg, blijft beleefd, spreekt Standaardnederlands. Ik hoop dat de ander dan het gevoel krijgt; 'ik heb een fout gemaakt, ik was bevooroordeeld'.

De media dragen nog steeds actief bij aan negatieve stereotypering van groepen en ook als het gaat om representatie bij de zogenaamde praatprogramma's is er nog een wereld te winnen. Ook als het gaat om institutioneel racisme en organisaties die dit in hun systemen, in hun ogen gelegitimeerd, hebben verankerd.