

Onderstaande tekst is ter gelegenheid van de opening van het hogeschooljaar 2016–2017 uitgesproken door prof. dr. Halleh Ghorashi, hoogleraar Diversiteit en Integratie aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

Het meest essentiële vraagstuk van het hoger onderwijs is wat mij betreft de bijdrage die we kunnen leveren aan het soort professionals die de toekomst nodig heeft.

De kern van Bildung heeft volgens de Duitse filosoof Georg Gadamer te maken met “getrainde ontvankelijkheid voor het anders-zijn” (Abma 2016). Dit staat interessant genoeg dwars op wat een van de kenmerken is van ons huidige tijdperk, namelijk extreem individualisme. In een tijd waarin het individu vooral met zichzelf bezig is, zouden we ontvankelijkheid voor de ander ons eigen moeten maken en dit onze studenten leren. Dit is niet een makkelijke opgave maar een opgave die cruciaal is in het opleiden van bedachtzame professionals van de toekomst.

Laat mij nog een stap eerder beginnen, want wat Gadamer aankaart is onderdeel van een bredere filosofische maar ook sociaal-wetenschappelijke discussie over de plaats van het anders-zijn in relatie tot democratie en vernieuwing.

Democratie en anders-zijn

Democratie is veel meer dan de vrijheid om je stem te mogen uitbrengen. In tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd, gaat het bij democratie niet alleen om de meerderheid maar vooral om de ruimte voor de minderheid. Hierin ligt juist het verschil tussen een democratische rechtsstaat en een populistische democratie, waarin de meerderheid van stemmen een relatieve vrijheid kent maar de stem van de minderheid niet blijft gewaarborgd. Democratie zonder oppositie is geen democratie. In navolging van Lefort beweert IJsseling dat het bij democratie niet allereerst gaat om gelijkheid, maar eerder om de erkenning van verschil (IJsseling 1999, Janssens & Steyaert 2001). Dit vraagt om een cultuur waarin ruimte wordt gemaakt voor het anders-zijn.

Maar hoe creëren we ruimte en openheid voor het anders-zijn wanneer sommige vormen van het anders-zijn als problematisch en een bedreiging worden beschouwd?

Om de wereld te kunnen begrijpen hebben we categorieën nodig die de hoeveelheid informatie om ons heen ordenen. Maar dezelfde categorieën kunnen ons beperken in sociale interactie wanneer ze tot dichotomieën worden gemaakt. Dan zien we vooral, en soms uitsluitend, verschillen waardoor er geen ruimte wordt gelaten voor wat gemeenschappelijk is. Dit, terwijl we voor elke interactie, elke gesprek, zowel verschil als het gevoel van gemeenschappelijkheid nodig hebben. Zoals de Duitse filosoof Hannah Arendt treffend beargumenteert:

“Indien mensen niet gelijk waren, zouden zij elkaar en hen die voor hen kwamen niet kunnen verstaan, noch in staat zijn plannen te maken voor de toekomst en de behoeften te anticiperen van hen die na hen zullen komen. Indien mensen niet verschillend waren, ieder menselijk wezen niet verschilde van ieder ander dat is, was, of ooit zal zijn, zouden zij noch de spraak noch het handelen nodig hebben om zich verstaanbaar te maken.” (Arendt, in Van der Zee 1999, p. 163).

Al lijkt dit vanzelfsprekend, de natuurlijke neiging van ons is eerder exclusie dan inclusie. En vooral wanneer we het verschil als te ver van ons beschouwen is er geen ruimte gemeenschappelijkheid te zien. Fixatie op het verschil laat geen ruimte voor verbinding vanuit een gemeenschappelijke basis die altijd aanwezig is. Daarom is het juist voor moeilijke en pijnlijke gesprekken van groot belang om aandacht te hebben voor wat er gemeenschappelijk is. Dan komt er ruimte voor momenten van identificatie, zelfs wanneer het verschil als te groot wordt beschouwd. Deze momenten van identificatie in iemand anders' verhaal zijn cruciaal voor een diepgaand gesprek dat voorbij gaat aan onze drang van verdediging van standpunten. Maar hoe kunnen we gemeenschappelijkheid zien wanneer het verschil zo groot lijkt?

Ik ben geïnspireerd door de traditie van de joodse filosofie, met name Emanuel Levinas (Ghorashi 2006). Hij schijft dat we in ons handelen te vaak vanuit de ik-positie vertrekken, terwijl zijn voorstel is om alteriteit als beginpunt te nemen, ofwel: de ander te benaderen vanuit de positie van die ander. Het centraal stellen van de ik-positie maakt het contact met de ander lastig en soms zelfs onmogelijk, vooral wanneer de assumpties over de ander te beladen en negatief zijn. Een te negatief beeld laat geen ruimte voor verrassing, vernieuwing en ook niet voor verbinding. Om deze verbinding te kunnen maken, om alteriteit toe te laten, zouden we tussenruimtes moeten creëren.

Tussenruimtes

Nederlandse filosoof Theo de Boer (1993) stelt dat we, om tot een interculturele dialoog te kunnen komen, moeten beginnen met de tijdelijke opschorting van het eigen oordeel, een stap die hij *epochè* noemt. Janssens en Steyaert (2001) kiezen voor een vergelijkbare beschrijving, maar spreken van 'opzij stappen'. Volgens De Boer betekent *epochè* niet dat we moeten gaan twijfelen aan onze eigen ideeën, maar we zouden ons oordeel tijdelijk moeten opschorten om een gemeenschappelijke ruimte te kunnen creëren, een tijdelijke tussenruimte om naar elkaar te kunnen luisteren en de ander te kunnen naderen. De Boer formuleert treffend dat zonder opschorting van het eigen oordeel, discussie geen zin heeft; en zonder overtuiging heeft de discussie geen inzet.

Maar wat betekent de ontvankelijkheid voor de ander voor ons?

We hebben de houvast van de status quo nodig om te kunnen functioneren en tegelijkertijd biedt diversiteit ons handvatten om onze blik te kunnen verruimen en te kunnen vernieuwen. We zijn als mensen min of meer gevangen in de vanzelfsprekendheid van onze culturen en gewoontes. Als kind groeien we op binnen culturele grenzen en systemen. De Franse socioloog en filosoof Pierre Bourdieu gebruikt de term 'habitus' voor het proces waarmee iemand bepaalde elementen van de eigen cultuur internaliseert. Delen van deze culturele habitus worden bewust ervaren. Er zijn ook elementen waar we ons niet altijd op rationeel niveau bewust van zijn, maar die wel sterk doorwerken in ons doen en laten. Vaak is het zo dat praktisch bewustzijn, ofwel weten hoe we horen te handelen, genoeg is om onszelf te redden. Maar soms willen we als individuen meer dan alleen onszelf op praktisch niveau kunnen redden. Op sommige punten willen we weten waarom we bepaalde keuzes maken en waarom niet. Waarom we bepaald gedrag als normaal beschouwen en ander gedrag niet. De vrije geesten willen weten op welke wijze hun gedrag wordt gedisciplineerd door culturele patronen en vooral hoe ze, voor zover mogelijk, zich kunnen bevrijden van de dwingende aspecten van deze patronen.

Het toelaten van diversiteit zorgt ervoor dat we de processen om ons heen niet altijd vanzelfsprekend nemen en onszelf uitdagen om ongewone vragen te blijven stellen. Dat is de kern van een vernieuwende wetenschap.

In tegenstelling tot wat vaak verondersteld wordt gaat het bij diversiteit niet om het helpen van de ander maar helpen we onszelf om bewuster te worden van onze achtergrond en de keuzes die we maken. Onszelf uit te dagen om steeds meer te zien van wat er om ons heen gebeurt en ons niet beperken tot wat de routine van alledag ons dicteert. Dit is de basis van de openheid die essentieel is voor elke kennisinstelling.

Dit bewustzijn helpt ons innovatieve antwoorden te vinden voor complexe vragen van onze tijd. De basis van dit bewustzijn is dus ontvankelijkheid voor het anders-zijn. Maar dan:

Hoe creëren we tussenruimtes in onze instelling, onze lessen en onze interacties om “ontvankelijkheid voor het anders-zijn” te creëren?

Pas met het nadenken over het antwoord op deze vraag kunnen we een alternatief bieden tegen een negatieve fixatie op het anders-zijn die elke vorm van ontwikkeling en verbinding blokkeert.

We hopen onze studenten op te leiden tot bedachtzame en creatieve professionals van de toekomst. Dit vraagt om een open en reflectieve houding ten opzichte van de werkelijkheid om ons heen. En hierin ligt een cruciale opgave van de onderwijsinstellingen. Diversiteit staat in de kern van deze rol. Relatie met de ander brengt verschillende mate van spanning mee. Deze spanning kan verschillende routes krijgen: spanning die tot conflict kan leiden en spanning die cruciaal is voor vernieuwing. Een inclusieve inspanning maakt het mogelijk om de spanning naar vernieuwing te laten leiden. Hoe groter het verschil, hoe meer spanning en hoe meer vernieuwing.

Ik wens ons allen en vooral uw hogeschool veel inspiratie en kracht toe in deze.

Literatuurlijst

Abma, T. (2016), *Tradegy at the Modern Univeristy: An Advocacy for Bildung and Participatory Pedagogy*. In: M. Flikkema (ed.) *Sense of Serving: Reconsidering the Role of Universities Now*. Amsterdam: VU University Press.

Boer, Theo de (1993) *Tamara A., Awater en andere verhalen over subjectiviteit*. Amsterdam: Boom.

Ghorashi, Halleh (2006) *Paradoxen van culturele erkenning: management van diversiteit in nieuw Nederland*. Inaugurale rede gehouden op 13 oktober, Vrije Universiteit Amsterdam.

Janssens, Maddy en Steyaert Chris (2001) *Meerstemmigheid: Organiseren met verschil*. Leuven: Universitaire Pers Leuven.

Zee, Hendrik van der (1999) Lessen in tolerantie. In: F. Glastra (red.), *Organisaties en diversiteit: naar een contextuele benadering van intercultureel management* (pp. 159–181). Utrecht: Lemma.