

de opvoedvraag Rob Pietersen

Vousvoyeren of tutoyeren: wat doe je als anderen je gezag ondermijnen?

Oudere mensen spreek je aan met 'u', wil de moeder haar kinderen leren. Ze vindt dat niet meer dan logisch, een uiting van beleefdheid en respect. Zo heeft ze het zelf geleerd, zo wil ze het doorgeven. Tijden veranderen, maar niet al het nieuwe is beter. Maar, zoervaart ze steeds vaker, diezelfde ouders zeggen steeds vaker als ze de zootjes van 5 en 3 aan haar regels herinnert: nee hoor, zeg maar gewoon 'je'.

Dat maakt het lastig. De moeder vindt dat anderen die vragen om 'je' en 'jij' te zeggen haar opvoednormen én gezag ondermijnen. Vandaar deze vragen: Hoe red ik me uit zo'n situatie? Hoe kan ik mijn kinderen desondanks bijbrengen dat het onbeleefd is om ouderen te tutoyeren?

Dit is een vaak gestelde vraag: een lastige, stelt etiquette-specialiste Reinildis van Ditzhuyzen. Voor haar kent de etiquette twee basisregels: 'Houd rekening met

'Er zijn andere manieren om respect te tonen, ook voor kinderen'

de ander' en 'Wees duidelijk'.

In dit geval wil de moeder dat anderen rekening houden met haar opvoedmethode, zegt Van Ditzhuyzen: "Zij wenst dat haar kinderen anderen, ouderen, met 'u' aanspreken. Die ouderen willen echter dat de moeder rekening houdt met hun wens om door haar kinderen met 'je' te worden aangesproken. Dat botst."

En dan komt volgens de etiquette-specialiste de tweede basisregel van pas: "De moeder wil graag een consequente opvoeding. Iemand die 'Zeg maar je en jij' tegen haar kinderen zegt, maakt dit onmogelijk. De kinderen weten niet waar ze aan toe zijn. De moeder kan dan het beste duidelijk zijn en zeggen: 'Ik vind u-zeggen een uiting van beleefdheid en respect en

voed mijn kinderen daarmee op. Ik hoop dat u dit begrijpt en respecteert, en mijn opvoedwens niet ondermijnt. Ik wil graag consequent zijn en vind het niet prettig als een ander zijn eigen opvattingen aan mij, aan mijn kinderen opdringt'."

Als de moeder dat op een vriendelijke, correcte manier uitlegt, kan de oudere daar niets tegen inbrengen, aldus Van Ditzhuyzen.

Heleen de Hertog van het team How2Talk2Kids, dat workshops op het gebied van effectief communiceren met kinderen organiseert, vindt dat de moeder een tikje minder principieel zou kunnen zijn. Dat verplichte 'u-en' is volgens haar niet meer zo vanzelfsprekend. "Er zijn andere manieren om respect te tonen, ook voor kinderen. Zelfs als ze ouderen tutoyeren kunnen ze verder heel beleefd zijn."

Natuurlijk kan de moeder benadrukken dat ze graag wil dat haar kinderen 'u' zeggen en de ouderen vragen dat te respecteren. Maar vaak is het zo dat de oudere zichzelf daar te jong voor voelt, zegt De Hertog. "Een oma vertelde ons tijdens een workshop dat ze niet wilde dat haar kleinkinderen haar met 'u' aanspreken, omdat dat juist afstand creëerde."

Helder is in ieder geval deze boodschap, zegt De Hertog: "Deze moeder kan haar zootjes vertellen: de regel is dat als we oudere mensen aanspreken, we in ieder geval starten met 'u'."

Dat lijkt allemaal best verwarrend voor jonge kinderen, dat vousvoyeren versus tutoyeren, het geschakel tussen 'u' en 'je' om hippe ouderen of hun beleefde moeder te vriend te houden. Valt mee, zegt De Hertog: "Het gaat vaak best natureel". Daarnaast wordt kleine kinderen die vaak vertederd worden bekeken, een vergissinkje ook niet zo zwaar aangerekend. "Dat wordt bij tieners weer anders. Dat is de tijd voor kinderen en ouders voor een nieuwe evaluatie van normen, waarden en huisregels."

Reageren? Zelf een vraag insturen? Mail naar opvoedvraag@trouw.nl



Wie bepaalt of een kind 'u' of 'jij' zegt tegen een oudere? FOTO ROOS KOOLE, ANP

Universiteiten verkleuren, maar de top niet. Nederland telt weinig hoogleraren en universitair docenten van niet-westerse komaf. Moet het emancipatieproces nog op gang komen, of zijn de bestuurders laks? Vier experts aan het woord.

TEKST Jeannine Julen

Mag het iets



Tijd

Karl Dittrich, bestuursvoorzitter van de vereniging van universiteiten VSNU

"Ik had er als bestuursvoorzitter van de Universiteit Maastricht ook moeite mee: oog voor diversiteit. Toen ging de discussie over vrouwen. Natuurlijk zijn we open en toegankelijk, dacht ik, maar toen een ingestelde emancipatiegroep me dwong om me heen te kijken, zag ik iets anders. Hé, dit klopt niet helemaal: 95 procent van de wetenschappelijke top is man.

Voor vrouwen zijn er quotaregelingen afgesproken, programma's opgericht en trainingen gegeven. Zo ver zijn we nog niet wat niet-westerse hoogleraren betreft. Het is allemaal nog heel nieuw. Eén: de kweekvijver is nog niet groot genoeg. Twee: professoren in de selectiecommissie gaan toch op zoek naar iets wat bekend is; ze kiezen voor een hoogleraar die op ze lijkt. Dat geeft houvast. Een menselijke houding eigenlijk, want zo neem je weinig risico.

Als wetenschapper is het juist verstandig om je eigen nieuwsgierigheid te bevorderen. Niet op zoek te gaan naar het bekende. Maar die vaste denkpatronen zijn nog niet doorbroken. Dat heeft tijd nodig. Hoe lang? Dat weet ik niet. Ik snap het ongeduld van mensen die het liever anders zien. Als we nu niets doen, dan is het in 2072 nog zo, denken ze. Bij de Vrije Universiteit in Amsterdam is er een taskforce aangesteld. Dat vind ik een goed idee. Vooral de universiteiten in de Randstad doen er goed aan zo'n groep experts in huis te hebben die actief diversiteit stimuleert. Die kan dan de selectiecommissie aanspreken op het feit dat er te weinig niet-westerse universitair docenten, hoofddocenten en hoogleraren binnenkomen. En we moeten de leerlingen actief gaan benaderen. Op de middelbare school al. Ze bekender maken met de universiteit om de kweekvijver te vergroten."



De praktijk

Guity Mohebbi, schrijver van het boek 'Allochtonia', en Goodwill ambassadeur diversity & inclusive leadership

"We moeten af van die vrijblijvendheid. Ik woon nu al dertig jaar in Nederland en al dertig jaar is de discussie exact dezelfde. Er zijn tal van onderzoeken geweest die aantonen dat diversiteit organisaties ten goede komt. Toch wordt er alléén geïnvesteerd in de hoeveelheid migranten op de werkvloer en wordt er weinig tot niets gedaan om de kwaliteit en cultuur van een organisatie te veranderen.

Bestuurders moeten verantwoordelijk worden gesteld, de hete adem in hun nek voelen. Nu spreekt niemand ze ergens op aan. Universiteitsbesturen pronken met studenten en hoogleraren van over onze landsgrenzen. Ze kloppen zichzelf op de borst en roepen dat ze internationaal georiënteerd zijn. *Practise what you preach or change your speech*, roep ik dan terug. Want ze zijn niet geïnteresseerd aan onze eigen samenleving met 190 nationaliteiten. Onze talenten worden niet benut.

Zat ik in een diversiteits-taskforce, dan zou ik de universiteiten eerst vragen wat ze onder diversiteit verstaan. Het antwoord geeft aan hoe ruimdenkend ze zijn. Mijn vermoeden is dat veel universiteiten zullen antwoorden dat ze meer alloctonen en meer vrouwen binnen moeten halen. Maar diversiteit is veel breder dan dat. Het gaat om ruimte creëren om met verschillen om te gaan.

Elk individu in elke laag van de organisatie zou erover na moeten denken. Hoe kan ik er in mijn functie voor zorgen dat diversiteit wordt verankerd, moeten ze zich afvragen. En om te waarborgen dat die vraag gesteld wordt, zou die terug moeten keren in functionerings- en beoordelingsgesprekken. Tijdens zo'n gesprek kan de decaan daarop worden aangesproken. Hoe komt het dat er van de tien promovendi maar één niet-westerse is? Zijn ze het niet leuk? Op basis daarvan kunnen praktijkdoelen worden opgesteld."

minder westers?



Herkenning

Khadija al Mourabit, voorzitter studentenvereniging Amsterdam United

“We zaten in een werkgroep over cultuurfilosofie. Toen de docent verwees naar rapper 50 cent, riep een van mijn studiegenoten: ‘Van een neger kun je niks intellectueels verwachten.’ Zo’n opmerking is niet aan de orde van de dag, maar geeft wel aan met welke bekrompenheid je soms te maken hebt. Soms voel ik me niet helemaal thuis op de universiteit. Ik ben op zoek naar herkenning, iets van begrip, maar dat vind ik nauwelijks bij mijn filosofiedocenten aan de Universiteit van Amsterdam. Die zijn overwegend blank en man. Toen ik les kreeg van Karin Vintges was het een verademing. Eindelijk kon ik kennismaken met vrouwelijke filosofen. Vintges liet me zien: ik kan het ook bereiken. Ik wil ook de wetenschap in. Het is vrijwel zeker dat ik als Marokkaanse en als vrouw tegen obstakels zal aanlopen. Het beleid wordt nou eenmaal bepaald in het voordeel van blanke mannen. Maar ik kan van hun leren en zij van mij, omdat ik een andere visie heb op zaken. Die blanke professoren zullen niet direct overstag gaan. Maar we kunnen wel het gesprek met ze aangaan, ze via onderzoeken laten zien wat het belang is van diversiteit op universiteiten.

Als ik om me heen kijk zijn er nauwelijks migrantenstudenten die nadenken over een wetenschappelijke carrière. Ze zien het behalen van hun diploma als einddoel. Willen we hun doorstroming bevorderen, dan moeten we ze actief benaderen. Leg uit welk traject ze moeten doorlopen om hun kansen in de wetenschap te vergroten. Aan de andere kant moeten studenten ook vertrouwd raken met de wereld waarin ze later willen terechtkomen. Ga in besturen, organiseer evenementen, bouw een netwerk op. Dat doe ik nu als voorzitter van studentenvereniging Amsterdam United ook.”



Erkenning

Halleh Ghorashi, hoogleraar diversiteit en integratie aan de Vrije Universiteit

“Toen ik op mijn 26ste vanuit Iran naar Nederland vluchtte, durfde ik niemand te vertellen dat ik hoogleraar wilde worden. Ze hadden me uitgelachen. ‘Jij? Een asielzoeker hoogleraar? Dat kan niet’, hadden ze me gezegd. In 2005 werd ik benoemd tot bijzonder hoogleraar.

Verkleuring van de universitaire top begint bij studenten. Die moeten doorstromen naar wetenschappelijke posities. Maar migranten lopen vaak tegen obstakels aan. Ze worden bekeken door een negatieve lens die focust op achterstanden. Ook door hun docenten. Tweede- en derdegeneratiemigranten worden tot hun eigen frustratie voortdurend aangesproken op hun taalgebruik. Veel meer dan hun autochtone studiegenoten.

“Dat moet anders. Er moet ruimte komen voor de verhalen achter de student. Ja, hij is stil tijdens hoorcolleges. Maar welk verhaal schuilt daarachter? Misschien vindt hij het moeilijk dat hij steeds de enige allochtoon is in de collegezaal. Of hij vindt het eng om zijn mond open te trekken omdat hij toch al opvalt. Docenten die in staat zijn verder te kijken dan het zichtbare, kunnen deze studenten stimuleren.

‘Kijk eens naar je eigen carriërentwikkeling’, zei ik tijdens een lezing tegen een zaal vol ceo’s. ‘Was je net zover gekomen als mensen alleen maar letten op wat je mist? De zaal was stil. Toen ik universitair docent werd, was ik onzeker over mijn Nederlands. Ik moest een schrijfcursus taalvaardigheid en een reeks hoorcolleges aan 140 studenten geven. Hoe kan ik in godsnaam autochtone studenten iets bijbrengen over taal, dacht ik. Ik verwachtte bij mijn evaluatiegesprek een negatieve opmerking over mijn taalachterstand. In plaats daarvan focuste mijn leidinggevende op mijn goede hoorcolleges; de schrijfcursus hoefde ik niet meer te geven. Die open blik was essentieel voor mijn ontwikkeling.”

‘Hoe komt het dat er van de tien promovendi maar één niet-westers is? Zijn ze onvoldoende geïnformeerd? Vinden ze het niet leuk?’

‘Er moet ruimte komen voor de verhalen achter de student. Ja, hij is stil tijdens hoorcolleges. Maar welk verhaal schuilt daarachter?’

Koffiekamer verbouwd

voor de klas



Gerwin van der Werf

De koffiekamer is verbouwd, en niet zo’n beetje ook; hij is twee keer zo groot geworden. Tientallen bouwvakkers zijn er vier maanden mee bezig geweest. Een koffiekamer kun je het niet meer noemen, het lijkt meer op zo’n gestileerde koffietent op Schiphol waar hipsters met vederlichte laptops van hun frappuccino nippen.

Alles is wit, grijs en rood, poepsjiek, de wanden zijn met bamboepanelen bekleed. Het plafond is zo hoog dat ieder formaat ego er onder past. Centraal in de ruimte staat de aloude koffiemachine. Dit is het enige dat niet verbeterd is – de koffie is nog steeds ondrinkbaar. Maar niet geklaagd, het is zo allemachtig mooi geworden dat heel veel leerlingen boos waren. Jaloers op onze bamboewandjes. Sommigen kwamen bij mij klagen. Waarom werd dat geld niet besteed aan computers, iPads, of een pooltafel?

In zo’n geval hanteer ik altijd de tegenaanval. Ik zei dat ze niet zo zielig moesten doen, ik verdiende het volledig, dit paradijsje op aarde, want ik werkte op één enkele dag drie keer harder dan zij in een week. ‘Bovendien,’ sloot ik af, ‘moet ik hier nog dertig jaar doorbrengen.’

Zo, dat hakte er flink in. Sindsdien spreken deze leerlingen niet meer van ‘de lerarenkamer’ maar van ‘het pauperparadijs’. De rector loopt overigens al weken te glimmen van trots, alsof hij de hele tent met zijn eigen handen gebouwd heeft. Hij loopt onafgebroken rondjes door de ruimte om stoelen recht te zetten, kussens op te kloppen, en te kijken of het mooie hoge plafond nog nergens lekt. De eerste dagen wenkte iedereen hem om een bestelling door te geven: ‘Ober, twee witte wijn en een mandje brood met olijven graag’. Omdat dit niet lang leuk bleef noemt men hem nu de ‘hoofdconciërge’, en als er iets kapot is, of als iemand geknoeid heeft met koffie, dan wordt hij er fluks bij geroepen. Bijzonder verfrissend is dat niemand meer weet waar hij moet zitten. De vaste tafelindeeling is door elkaar geschud. Er is al een wiskundeleraar aan tafel naast een dramalerares gesignaleerd, beiden verwilderd om zich heen kijkend. De grootste problemen manifesteren zich rond de nieuwe doorzitbank. De gymleraren dachten die in beslag te nemen, maar een spijkerharde posse van docenten van de internationale school biedt dapper weerstand.

Er is één probleem: die verrekte bel, die gaat gewoon nog steeds na een krap half uur pauze, en dan moeten we weer naar onze maffe lokalen. Aldaar staren wij wezenloos naar het bladerende pleisterwerk en dromen van ons pauperparadijs.

De leerlingen spreken niet meer van de lerarenkamer, maar van het pauperparadijs