

Opiniestuk Hester van Buren nav Verwey-Jonker

Versie 0.1

Nieuw onderzoek toont aan hoe omvangrijk de opgave is voor de gemeente Amsterdam om racisme en discriminatie te bestrijden in de eigen organisatie. En dat is goed nieuws.

Onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut naar het voorkomen van discriminatie, uitsluiting en sociale onveiligheid bij de gemeente Amsterdam bevestigt wat we al wisten uit eerdere onderzoeken. Hoewel je van een hyperdiverse stad als Amsterdam anders mag hopen, ontlopen we de landelijke trend niet. [3 cijfers].

Laat ik duidelijk zijn: racisme en discriminatie zijn onacceptabel. De gemeente Amsterdam moeten een veilige en inclusieve werkplek zijn voor alle medewerkers. En helaas is het dat niet.

Deze uitkomsten zijn schokkend. Niet alleen om wat ze zeggen over hoezeer discriminatie en racisme onderdeel zijn van het dagelijks leven van nu. Maar des te meer door wat ze zeggen over wat wij jaren lang onvoldoende hebben gezien en erkend: als je in Nederland 'anders' bent, op wat voor manier dan ook, fiets je elke dag met tegenwind. Alleen is het niet de natuur die die wind veroorzaakt. Het zijn de mensen om je heen. Wij zijn die mensen.

Die boodschap is niet te verteren. Dat wij dit zelf veroorzaken. En dat we vaak niet doorhebben dat we dat doen. Dit noodzaakt tot zelfonderzoek. Van de gemeente als organisatie, maar ook van de individuen die daar werken. Vooral van de leidinggevenden, waarvan steeds blijkt dat zij een sleutelpositie hebben.

Toch ben ik hoopvol. Maar liefst 7000 medewerkers deden mee aan het onderzoek. Dat is een derde van het totaal. Zij vertegenwoordigen elke directie van elk werkniveau. Dat zegt hoe groot de betrokkenheid is van onze mensen. Zij willen weten wat er aan de hand is. Zij willen erover praten, dit met elkaar aangaan. Daar zijn ze om te prijzen. Want dit onderwerp raakt iedereen persoonlijk.

Waar voorheen discriminatie vooral werd gezien als een probleem voor de slachtoffers, gaat het nu over de verantwoordelijkheid van alle medewerkers om een veilige werkomgeving te creëren. Daarin hebben ook degenen die nooit eerder met discriminatie te maken hebben gehad een verantwoordelijkheid. Ze worden geconfronteerd met pijnlijke vragen. Hebben ze bijvoorbeeld een bias, waardoor de collega's onbedoeld anders hebben behandeld? En hadden ze eigenlijk moeten ingrijpen bij die pijnlijke grap?

Daarbij zijn er geen gemakkelijke oplossingen. Het is niet zo simpel als het aanwijzen van een schuldige. Ten eerste omdat het 'klassieke' racisme weinig voorkomt – dat wat strafbaar is bij de wet: uitschelden, zichtbaar benadelen etc). Dit blijkt bijvoorbeeld uit recent onderzoek naar WPI. Ten tweede omdat de

aanleg tot bias in ieder mens zit. Het is een biologisch gegeven. De bias op zich is niet slecht, als je maar de verantwoordelijkheid neemt om hem te onderzoeken en uit te dagen.

Het denken in daders en slachtoffers heeft een averechts effect. Angst om het fout te doen helpt niet als je iets moet leren. De angst om gecancelled te worden blokkeert het vermogen om te veranderen. En de focus om melders op te sporen zorgt voor onveiligheid en leidt af van het daadwerkelijk luisteren en inleven in datgene dat wordt gemeld. Dit zit de oplossing in de weg.

Wat we wel moeten doen is veel moeilijker. Ook bij mij liggen wekelijks dilemma's op tafel. Was het bijvoorbeeld zo ver gekomen bij sommige arbeidsconflicten als bias geen rol had gespeeld? Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers die iets meemaken daar veilig melding van kunnen doen? En hoe kunnen we leidinggevenden ondersteunen om hun verantwoordelijkheid te nemen, ook als zij minder gevoel hebben bij dit onderwerp?

Ons inclusiebeleid legt de lat hoog. We zullen soms langer de tijd nodig hebben om een vacature in te vullen, leidinggevenden worden strenger beoordeeld. Van iedereen wordt een leerproces verwacht. Dat is nogal wat. En toch wordt breed gevoeld dat dit nodig is

Deze onderzoeken lijken slecht nieuws te brengen. Maar voor mij is het goed nieuws. Nu de pijnlijke feiten op tafel liggen kunnen we er samen wat aan gaan doen.