



DIVERSITEIT & INTEGRATIE: DE STAND IN NEDERLAND...

MET DIT KIS-JAARBERICHT
STAAAN WE IN ELK GEVAL
MET 1 - 0 VOOR!

↳ LOKO
CARTOONS



Diversiteit en integratie: de stand in het land

VERSLAG BIJeenKOMST
KENNISPLATFOrm INTEGRATIE & SAMENLEVING,
4 APRIL 2016



Inhoud

Introductie	3
Integratiebeleid: hoe veelkleuriger, hoe realistischer	4
VERSLAG PLENAIRE BIJEENKOMST	
Kap met integratie, begin eens met vermenging	8
GESPROKEN COLUMN VAN ZIHNI ÖZDIL	
We moeten hard inzetten op integratie	10
GESPROKEN COLUMN HARRIET DUURVOORT	
Generiek als het kan, specifiek als het moet	12
VERSLAG DEELSESSIE 1	
Sociale rechtvaardigheid vereist herdefiniëring van Nederlanderschap	14
VERSLAG DEELSESSIE 2	
Diversiteitsbeleid is meer dan alleen instroom	16
VERSLAG DEELSESSIE 3	
Copingstrategieën bij discriminatie en uitsluiting	19
VERSLAG DEELSESSIE 4	
Waarden uitdragen zonder ze op te leggen	23
VERSLAG DEELSESSIE 5	



Introductie

Diversiteit en integratie: de stand in het land. Een jaar na zijn start blikte Kennisplatform Integratie & Samenleving op 4 april 2016 terug en vooruit. Hoe staat het met diversiteit en integratie in Nederland? Wat zijn de bevindingen van daarover in ons eerste jaar van bestaan? Welke kennis hebben we samen met onze partners opgedaan en hoe maken we die zo goed mogelijk bruikbaar voor professionals en burgers?

Het resultaat was een levendige bijeenkomst van zo'n 150 actieve belangstellenden met gesproken columns, een debat en workshops. Aan het eind reageerde minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het Jaarbericht 2015 van Kennisplatform Integratie & Samenleving dat hij ontving uit handen van Hans Boutellier.

In deze publicatie leest u de belangrijkste bevindingen en opbrengsten van de bijeenkomst Diversiteit en integratie: de stand in het land. Een mooie samenvatting van een kennis- en ervaringsrijke middag.



Integratiebeleid: hoe veelkleuriger, hoe realistischer

Een realistisch integratiebeleid maakt het mogelijk soepel in te spelen op de verkleurende samenleving. Dat is misschien wel de belangrijkste conclusie van de bijeenkomst waar Kennisplatform Integratie & Samenleving zijn eerste jaarbericht presenteert. Iedere inwoner van ons land, vluchteling of niet, heeft daar baat bij en draagt er verantwoordelijkheid voor.

De Haagse Hogeschool is gevestigd in een van de vele moderne gebouwen achter het klassieke treinstation Hollands Spoor. De school heeft een imposante ontvangsthuis die gedomineerd wordt door een constructie die associaties oproept met een commandotoren van een onderzeeboot. In die 'toren' presenteert Kennisplatform Integratie & Samenleving op maandag 4 april zijn [eerste jaarbericht](#).

Integratiebeleid moet anders

Bij de opening van de bijeenkomst vertelt de dagvoorzitter, PvdA-Tweede Kamerlid Tanja Jadnanansing, aan de deelnemers dat ze net uit Amsterdam Zuidoost komt waar ze elke maandag lesgeeft op de Open Schoolgemeenschap Bijlmer. Een waarschuwing is dan ook op zijn plaats. 'Ik zit dan zo in een flow, dat ik misschien juffrouw-achtig overkom. Laat het me bijtijds weten als het zo is.'

De mededeling over haar partimedocentschap is een bruggetje naar de door velen vermeende politieke desinteresse van jongeren. 'Vanuit mijn ervaringen kan ik zeggen dat die indruk onjuist is. De jongens en meisjes in mijn klas, met heel veel verschillende nationaliteiten, zijn bijvoorbeeld heel bezorgd over de integratie van nieuwkomers die zo veel moeilijker verloopt dan pakweg tien jaar geleden.'

Marijke Steenbergen, lid van de Raad van Bestuur van Movisie, snapt de zorg van de scholieren heel goed. 'De aanslagen in Brussel en Parijs galmen nog steeds na, en polarisatie ligt voortdurend op de loer. Tegenover mensen die het extremisme van een klein aantal verbinden aan de boodschap dat wij geen nieuwkomers meer moeten toelaten, staan anderen die vluchtelingen met open armen verwelkomen. De vraag is hoe we de tegenstellingen tussen de twee groepen kunnen verminderen.'

Pleidooi voor multicultureel realisme

Historicus en NRC-columnist Zihni Özdil is er niet zo zeker van dat we de tegenstellingen kunnen overbruggen. Althans niet met het huidige beleid, dat hij in zijn gesproken column betitelt als 'volkomen achterlijk' omdat het migranten en vluchtelingen 'ertoe dwingt om zich op een bepaalde manier te gedragen tegenover de "echte" Nederlanders'. Zijn oplossing? 'We zijn allen Nederlanders, dus weg met termen als allochtoon, kap met het beleid dat mensen van elkaar scheidt, en begin met vermenging.'

Özdils collega Harriet Duurvoort, columniste van de Volkskrant, ziet een mogelijke oplossing in 'multicultureel realisme'. Ze omschrijft dat als 'een houding gekant tegen cultuurrelativisme dat wegkijkt van misstanden door religieuze orthodoxie of politiek extremisme. 'Als multicultureel realisme gekoppeld wordt aan kosmopolitisme, zoals gedefinieerd door de Ghanees-Britse auteur Kwame Akroma-Ampim Kusi Anthony Appiah, biedt het handvatten voor een oplossing voor de huidige integratievraagstukken.'

Zelf verantwoordelijk, maar niet zonder begeleiding

Realisme is een terugkerende term tijdens de bijeenkomst. Ook Dorine Manson (VluchtelingenWerk Nederland), Fatma Özgümüş (Vluchtelingen-Organisaties Nederland), Sjoerd Potters (Tweede Kamerlid VVD) en Gina Jongma (Divosa) gebruiken het woord veelvuldig in een paneldebat over de vraag wie er aan zet is als het gaat om integratie van vluchtelingen. Volgens de panelleden is een beleid dat vluchtelingen zelf verantwoordelijk maakt voor hun integratie realistisch. Tweede Kamerlid Sjoerd Potters vindt het zelfs 'raar als we zouden zeggen dat een vluchteling niet zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen inburgering.'





Gina Jongma (Divosa) nuanceert Potters' nadruk op de eigen verantwoordelijkheid. 'Het moet natuurlijk niet betekenen dat mensen het bos in worden gestuurd. Zo van: u hebt een status, zoek het nu maar zelf maar uit. Eigen verantwoordelijkheid is prima, maar niet zonder begeleiding.'

Vanuit de zaal laat Mohamed Said van de Federatie van Somalische Associaties Nederland (FSAN) weten dat vluchtelingen het principe van de eigen verantwoordelijkheid onderschrijven. Hij waarschuwt echter wel dat we 'vluchtelingen niet moeten overvragen. Een aanvraag indienen bij bijvoorbeeld de Dienst Uitvoering Onderwijs is voor de Nederlander die hier geboren en getogen is al geen gemakkelijke opgave, laat staan voor mensen die er nog maar kort zijn.'

Ter ondersteuning van Said's bewering wijst Dorine Manson erop dat het aantal mensen dat slaagt voor het inburgeringsexamen erg laag is. 'Dat kan beter, maar dat bereik je niet door én te hameren op eigen verantwoordelijkheid én te bezuinigen op maatschappelijke begeleiding.'

Potters erkent het nut van begeleiding, maar zelfredzaamheid is volgens hem vooral een kwestie van 'mindset'. 'Als het beeld gaat ontstaan van "wij komen wel bij u thuis als er iets moet gebeuren", dan gaat het gewoon niet goed met de inburgering.'

Parallele inzet op taalverwerving, inburgering en werk

Bestaat er over de eigen verantwoordelijkheid van de vluchteling nog een redelijke mate van overeenstemming tussen de panelleden, over de stelling dat werk dé poort is naar participatie in de samenleving lopen de meningen sterk uiteen.

Potters veronderstelt dat de integratie gemakkelijker verloopt wanneer de statushouders werk vinden. Volgens Jongma vergeet het VVD-Kamerlid dat vluchtelingen niet zomaar aan het werk komen. 'Het rapport [Geen tijd verliezen](#) laat zien dat heel veel vluchtelingen uit de jaren negentig niet aan het werk zijn gekomen. En dat zal nu, vrees ik, niet veel anders zijn. Het gros van de vluchtelingen zal werk- en taalstages nodig hebben om ten minste enige kans te maken op de arbeidsmarkt.'

Het panel is het erover eens dat integratie ook een sociaal-culturele component heeft, en dat daar de afgelopen jaren te weinig in is geïnvesteerd. Ook hier legt Potters de verantwoordelijkheid vooral bij de vluchteling neer. 'Hij zou goed moeten bedenken in wat voor samenleving hij terecht is gekomen, welke normen en waarden wij hier hanteren, en of hij zich die eigen kan en wil maken.'



In een replek op die opmerking van het Kamerlid wijst Manson op een onderzoek van het Sociaal-Cultureel Planbureau naar het [wedervaren van de grootste vluchtelingengroepen uit de jaren negentig](#). 'Uit dat onderzoek blijkt dat die groepen sociaal-cultureel prima zijn geïntegreerd, maar desondanks nauwelijks werk hebben gevonden.'



We hebben specifiek beleid nodig

Voordat hij het eerste jaarbericht van Kennisplatform Integratie & Samenleving overhandigt aan minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, houdt Hans Boutellier, directeur van het Verwey-Jonker Instituut, [een boeiend betoog](#) waarin hij, net als Zihni Özdil eerder, diversiteit de nieuwe norm in ons land noemt.

Het ideaalbeeld is dat het gevoerde beleid ruimte biedt aan de ontstane veelkleurigheid en veelvormigheid. Dat is nog niet geval, aldus Boutellier. In het maatschappelijk debat ziet hij vooral een groot verlangen naar een gelijkheid van normen en waarden. Dat het debat soms ruw verloopt, is een teken dat ons land verschillende snelheden kent. 'Sommige gemeenten trekken het gewoon niet, al die vreemdelingen en vluchtelingen. Daar komt nog bij dat niet alle vluchtelingen en migranten kosmopolitische wereldburgers zijn. En er zijn inderdaad reële problemen van sociaal isolement, patriarchale dominantie, homofobie, geloofsdwang en fundamentalisme.'

Die vraag heeft een principiële maar ook zeker een praktische kant, nu bestaande organisaties en instituties grote moeite hebben om doelgroepen te bereiken. 'Om de noodzakelijke verbinding tussen informele migranteninitiatieven en reguliere

instellingen te kunnen maken, is specifiek beleid gewenst. Dat is geen pleidooi voor de terugkeer van het oude doelgroepenbeleid, maar een verkleurende samenleving vraagt nu eenmaal om verkleurende instituties.'

Boutellier concludeert dat het samenleven met verschillen ware stuurmanskunst van de bestuurders vereist. 'Maar de beloning is navenant, immers: een land dat zijn diversiteit productief weet te maken, heeft de beste papieren voor de toekomst.'

Lessen uit het verleden

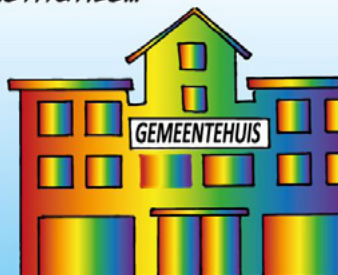
Nadat minister Asscher [het jaarbericht van Kennisplatform Integratie & Samenleving](#) heeft ontvangen, zegt hij dat we uit de integratie aan het eind van de vorige eeuw lessen hebben geleerd. Kort samengevat: 'we moeten vluchtelingen niet te lang laten wachten, we moeten voorkomen dat ze tot passiviteit gedwongen worden, en we moeten expliciet zijn over wat we van nieuwkomers verwachten.'

Een andere les is volgens de minister dat we duidelijkheid moeten betrachten over rechten en plichten. 'De universele aanspraak van ieder mens op veiligheid, stelt ons voor de verplichting om bij te dragen aan veiligheid waar ook ter wereld, maar uit dat universele recht vloeien niet automatisch territoriale burgerschapsrechten voort. Het is niet zo dat iemand die veiligheid geboden wordt, daarmee ook meteen toegang heeft tot de burgerschapsrechten van een bepaald land.'

'Je kunt ervoor kiezen om veel migranten of vluchtelingen toe te laten, maar niet dezelfde burgerschapsrechten toe te kennen. Het nadeel is dat er dan een samenleving ontstaat van eerste- en tweederangsburgers.' Asscher is daar geen voorstander van.

EEN VERKLEURENDE SAMENLEVING VRAAGT OM VERKLEURENDE INSTITUTIES...

ZO,
WIJ ZIJN ER
KLAAR VOOR!



Het huidige antwoord van de politiek op die uitdaging is generiek beleid: in de trant van gelijke monniken, gelijke kappen. Maar waar heb je het dan over, vraagt Boutellier. 'Gelijke kansen, gelijke behandeling, normalisering? En moet je gelijkheid afdwingen?'



Gelijke behandeling kan niet zonder controle

Het alternatief is, aldus de bewindsman, 'dat we mensen gelijk behandelen. Dus als we vluchtelingen toelaten, moeten ze ook volwaardig mee kunnen doen, en recht hebben op sociale zekerheid en onderwijs en wat dies meer zij. Dat kan echter alleen als we controle hebben over het aantal nieuwkomers, en dat we weten wie ze zijn.'

'Het is goed om te beseffen dat er ook mensen zijn die om economische redenen aan de wandel gaan. Ook dan moet er een onderscheid worden gemaakt tussen universeel veiligheidsrecht en het territoriaal burgerschapsrecht. Met andere woorden, we zijn moreel verplicht om de mondiale ongelijkheid terug te dringen, via ontwikkelingshulp en buitenlandse investeringen, maar dat betekent niet dat we iedere migrant toegang tot ons land moeten verlenen.'

Realisme, daar is het woord weer, 'gebiedt ons dat we mensen opvangen omdat ze voor oorlog en geweld op de vlucht zijn



geslagen, maar vluchtelingenbeleid is geen arbeidsmarktbeleid. Daar moeten we eerlijk over zijn.'

Tot slot zegt minister Asscher dat 'vluchtelingen ons een spiegel voorhouden. Als wij zeggen "dit zijn onze waarden", dan zijn we verplicht ons er zelf ook aan te houden. Ergo: wie discrimineert, ontkent de waarden en spelregels waarvoor hij anderen laat tekenen.'



Kap met integratie, begin eens met vermenging

In 2011 was Mark Rutte bij een Nederlandse afdeling van een Turkse werkgeversorganisatie, gelieerd aan een conservatief-islamitische religieuze stroming uit Turkije. De mannen met wie Rutte sprak, konden amper Nederlands spreken en hebben allemaal patriarchale, orthodox-islamitische, homofobe en antisemitische ideeën. Rutte zei daar: 'Jullie zijn het toonbeeld van integratie.'

In hetzelfde jaar was er de grote schoonmakersstaking in Nederland: man en vrouw door elkaar, van alle kleuren, van alle religies en non-religies, met en zonder hoofddoek, gemengd met elkaar, die zich inzetten voor een gezamenlijk doel. Niemand die hen 'een toonbeeld van succesvolle integratie' noemde.

Integratie?

Deze twee voorbeelden geef ik om te illustreren hoe, om het even subtiel uit te drukken, we in Nederland een compleet achterlijke definitie van 'integratie' hanteren. Integratie komt neer op: veroorzaken die kleurlingen overlast of niet? Bijna letterlijk ook zo geformuleerd.

Elk jaar verschijnt er een SCP Jaarrapport Integratie: de drie grootste graadmeters voor 'integratie' zijn arbeidsmarkt, onderwijs en criminaliteit. Maar waarom mag ik niet integreren als bijstandsmoeder, of als werkloze hooligan of als tasjesdief?

Niemand zal zeggen dat een witte werkloze crimineel niet is geïntegreerd.

Het totale falen van de Nederlandse wetenschap en politiek als het gaat om het concept 'integratie' blijkt ook wel uit de rare, Orwelliaanse termen die we in Nederland gebruiken. Bijvoorbeeld 'allochtoon'. Nederland is vrijwel het enige land in de wereld – de Vlamingen hebben het van ons overgenomen – waar burgers 'allochtonen' worden genoemd. Met dat woord blijven we mensen die we niet als onderdeel van 'ons' beschouwen in een apart hokje duwen. Het woord allochtoon pakt mijn burgerschap van me af.

Apartheid

Apartheid is trouwens ook een Nederlands woord. In [mijn boek](#) leg ik uit hoe Hendrik Verwoerd, de in Amsterdam geboren architect van de Zuid-Afrikaanse apartheid, bijna letterlijk hetzelfde



argument gaf als later de Nederlandse multiculturalisme gaven om zogenaamde integratie te bevorderen. 'Verschil moet je vieren. Mensen moet je niet dwingen om te mengen, want dat is assimilatie. Het gaat om goed nabuurschap. Je moet de eigenheid van groepen stimuleren en bewaren.' Enzovoorts.

Een historisch gedachte-experiment laat zien hoe wereldvreemd de Nederlandse invulling van 'integratie' en 'multiculturalisme' is geweest. Stel dat Turkije zich in de jaren na de Tweede Wereldoorlog economisch hard had ontwikkeld. En stel dat Nederland arm en grotendeels agrarisch was gebleven. De Turkse industrie bloeit en al snel ontstaat er een arbeidstekort. Ankara besluit vervolgens om 'gastarbeiders' uit Nederland te halen. Grote groepen mensen uit gebieden als Staphorst, de Achterhoek, Zuid-Limburg, Zeeland en Friesland vertrekken naar Turkije om daar te werken. Na een aantal jaren brengen ze hun vrouwen en kinderen ook over.

De Turkse overheid constateert dat de Nederlanders geen 'gasten' meer zijn. Vanuit Ankara besluit men dan integratiebeleid te maken. Stel dat de Turkse overheid clubs zoals de SGP, Opus Dei en de Nationaal-Socialistische Beweging gaat subsidiëren om in Turkije de 'integratie' van Nederlanders te bevorderen. Deze ultraconservatieve en extreemrechtse clubs krijgen geld en faciliteiten om allerlei stichtingen, scholen, media en internaten op te richten in heel Turkije. Dit noemt men in Turkije 'multicultureel' en 'integratie met behoud van de eigen cultuur'. Deze clubs slagen er vervolgens in om Nederlanders in Turkije vijftig jaar lang te hersenspoelen en in hun houdgreep te houden. En linkse Turkse intellectuelen en academici zijn de grootste pleitbezorgers van Nederlandse neonazi's, zwartekousengereformeerden en schimmige katholieke sektes. Zo'n vreemde gang van zaken zou ondenkbaar zijn.

Toch is dit exact wat er is gebeurd in Nederland toen de gastarbeiders hiernaartoe kwamen.

Máxima had gelijk

Begrijp me niet verkeerd, het lijkt nu alsof ik alleen mijn witte landgenoten bekritiseer. Nee, veel landgenoten van kleur omarmen dit apartheidsdenken. Als jij als jonge student die in Nederland geboren en getogen is, zegt: ik ben geen Nederlander en als ik mijn studie af heb ga ik terug naar Turkije, moet je niet zeuren als Wilders hetzelfde zegt.

Ik ben tegen het instituut koningshuis, maar vóór de prachtige, beschaafde mensen in het koningshuis. Maxima had helemaal gelijk toen ze zei 'dé Nederlandse identiteit bestaat niet'. Er brak een storm van verontwaardiging los, vooral vanuit rechts Nederland. Voor het eerst was er kritiek op de tot dan toe zeer populaire prinses. Geert Wilders noemde haar woorden 'politiek correcte prietpraat'. Rita Verdonk, toen nog populair, vond Máxima's uitspraken 'een ondoordachte actie'. Een woordvoerder van de VVD-fractie reageerde met: 'Nederlandse waarden en normen mogen niet overboord gegooid worden, dat blijft de kern van onze kritiek' [op de uitspraken van Máxima].

Het maakte niet uit dat Máxima in haar toespraak uitlegde: 'Nederlanders denken nog te veel in scheidslijnen. Soort bij soort. Maar Nederland is geen Artis. Juist verscheidenheid en vermenging geven ons kracht.' Haar suggestie dat er geen eenduidige Nederlandse identiteit bestaat van Texel tot Limburg, maakte Máxima toch doelwit van hoon.

We zijn allemaal Nederlanders

Daarom eindig ik met de volgende oproep naar iedereen in Nederland: omarm burgerschap eens een keer. We zijn allemaal Nederlanders. Stop met die rare termen als allochtoon. Kap met zogenaamd integratiebeleid dat er alleen maar op is gericht om mensen apart van elkaar te houden.

Begin eens met vermenging.



We moeten hard inzetten op integratie

Na de aanslag in Brussel vecht ik zoals velen tegen angst, wanhoop en moedeloosheid. Het integratiedebat kantelt en verhardt. Het is één ding als een samenleving niet geïntegreerd is. Het is wat anders als groepen mensen elkaar naar het leven gaan staan.

Soms ben ik angstig en pessimistisch: is het ondenkbaar dat de vlam ook hier in de pan slaat? 'Hebben wij een Molenbeek?', werd in de nasleep van Brussel alom gevraagd. In Rotterdam-Zuid, waar ik woon, zie ik in zichzelf gekeerde, kwetsbare conservatieve gemeenschappen met nauwelijks belangstelling voor het feit dat ze ook Nederlander zijn. Het is wat mij betreft urgenter dan ooit om in sociale cohesie te investeren.

Het was een belangrijk statement dat onze koning maakte door daags na de bloedige aanslagen in Brussel naar de Haagse Schilderswijk te gaan. Een van die wijken waarvan een pessimist zou kunnen vermoeden dat het 'een potentieel Nederlands Molenbeek' is. De beelden waren ontroerend. Ik herinner mij vooral een Marokkaan van middelbare leeftijd, die glunderend 'kijk, dat is onze koning!' riep. Ik betrapte mijzelf erop verrast te zijn door het feit dat hij 'onze' en niet 'jullie' koning zei.

Hard optreden

Ik ben van mening dat er hard moet worden ingezet op integratie. Dat betekent krachtig sturen op diversiteit, antidiscriminatie en inclusie enerzijds, en ferme grenzen stellen aan etnisch separatisme anderzijds. Hard optreden tegen anti-Nederlandse of antiwesterse sentimenten en radicalisering van moslims. Evenzeer hard optreden tegen opkomend rechts extremisme. Migranten aanspreken op de verantwoordelijkheid die ze hebben als burger van dit land, met deze seculiere normen en waarden. Nu we met één van de grootste vluchtelingenstromen uit de recente geschiedenis te kampen hebben, is de vraag evenzeer: hoe gaan we zorgen dat al die mensen zich tot op zekere hoogte Nederlander gaan voelen, en dus in zekere mate onze normen en waarden gaan verinnerlijken? Want dat is bij sommige oudere groepen migranten misgegaan.

Softe goedpraterij

Radicalisering van jonge Nederlandse moslims is een probleem. Sommigen pleegden gruwelijke terreurdaden in het kalifaat. Ik erger mij aan softe goedpraterij dat dit aan een gebrek aan kansen in Nederland te wijten zou zijn. Andere groepen migranten hebben deze kansen toch ook niet? Ik durf te stellen dat Antilliaanse jongeren het nog slechter op de Nederlandse arbeidsmarkt getroffen hebben en dat zij, in vergelijking met Marokkaanse jongeren, lager opgeleid zijn. Imam Yasin Elforkani waarschuwde voor geradicaliseerde Amsterdamse jongeren die in staat zouden zijn een aanslag te plegen op de stad waarin niet hun eigen wieg stond, maar ook die van hun ouders. Ik weet soms niet waar ik het zoeken moet als ik dit soort berichten lees. Ik ben woedend, verdrietig en bang.

Het romantisch multiculturalisme van mijn jeugd heeft inmiddels plaatsgemaakt voor iets wat ik als multicultureel realisme zou willen typeren. Kosmopolitisme vormt de basis van een multiculturele samenleving die stabiel is en waarin alle groepen, arm, rijk, oud en nieuw Nederlands, zich geborgen, gehoord en, vooruit, een beetje gelukkig voelen. Het kán. Maar alleen als er een helder, nuchter en doortastend integratiebeleid gevoerd



wordt. Solidariteit en barmhartigheid met het grote menselijke drama dat zich dagelijks in de buurregio van Europa voltrekt, is een prachtig iets. Maar het wil niet zeggen dat er geen eisen gesteld kunnen worden aan nieuwkomers.

Integratie aanmoedigen én afdwingen

Integratie moet je met ondubbelzinnig beleid aanmoedigen en afdwingen want het gaat niet vanzelf. Als je het op zijn beloop laat, ontstaat meestal een verlangen tot verzuiling, tot separatisme. Dan bouwen migranten zelf een etnische zuil op waarbinnen men zo veel mogelijk tracht te handhaven hoe men het thuis gewend was en waarin men zich veilig waant.

Integratie gaat over gelijke kansen, gekoppeld aan culturele diversiteit, in een sfeer van wederzijdse tolerantie. Nieuwkomers hebben recht op het behoud van een eigen identiteit zonder de illusie te hebben dat de eigen cultuur uit het land van herkomst ongeschonden kan worden bewaard. Want dan is er geen sprake meer van wederzijdse tolerantie. Integratie gaat ervan uit dat de samenleving genoeg elasticiteit heeft om culturele diversiteit te kunnen dragen zonder dat daarmee haar stabiliteit in het geding komt. Op basis van de veronderstelling dat er waarden en opvattingen zijn die we allemaal moeten onderschrijven. Dat gaat verder dan alleen 'houdt u zich aan de wet'. Het vergt een voortdurende reflectie op wat het betekent burger te zijn in een

nieuwe samenleving en in de wereldgemeenschap. Het vergt inschikkelijkheid en de bereidheid om, zonder zichzelf te verliezen, tot ook iets gezamenlijks te transformeren. Kosmopolitische barmhartigheid staat sterk in haar eigen waarden en daarom haaks op cultuur relativistisch weggijken voor misstanden die voortkomen uit bijvoorbeeld religieuze orthodoxie of politiek extremisme die de rechtsstaat wensen te ondermijnen.

Ik woon in een bonte volkswijk. Werelds en toch ook oer-Hollands, of tenminste oer-Rotterdams. Turken, Marokkanen, Chinezen, Surinamers, Antillianen, Kaapverdianen, Oost-Europeanen, Polen, Bulgaren, Hongaren, Grieken, Portugezen, Brazilianen, Nigerianen, Puerto Ricanen, Antillianen, Dominicanen en Mexicanen. Het zijn er meer, maar deze groepen hebben in de buurt hun eigen winkels. De moskeeën zitten vol, de zwarte kerken ook. De Latijns-Amerikaanse kerk viert eens per jaar een optocht door mijn straatje. De hele wereld zoekt dus rommelig zijn weg in mijn straatje.

Ik wil dat we ons beraden op datgene wat we gemeenschappelijk hebben. Dat is meer dan het feit dat we de publieke ruimte met elkaar delen. Je zou kunnen zeggen dat kosmopolitisch multicultureel realisme de basis van de nieuwe Nederlandse identiteit moet zijn. Een houding die van elke burger, van welke afkomst dan ook, wordt gevraagd.



Generiek als het kan, specifiek als het moet

Het doelgroepenbeleid voor burgers met een niet-westerse afkomst is al een tijd afgeschaft. Beleid ontwikkel je voor iedereen, 'generiek beleid' heet dat in vaktermen. Voldoet dat, of heb je toch gericht beleid en gerichte acties nodig om achterstelling tegen te gaan? De deelnemers aan deze deelsessie gaan aan de hand van twee praktijkvoorbeelden à la het televisieprogramma Lagerhuis met elkaar in debat.

'Doelgroepenbeleid. Het mag niet meer, maar de praktijk is soms toch wel anders', schetst Marjolijn Distelbrink van Kennisplatform Integratie & Samenleving / Verwey-Jonker Instituut de huidige situatie kernachtig. 'Wat zijn nu de voor- en nadelen van specifiek beleid en wanneer moet je het dus wel en wanneer niet doen?' Saskia Keuzenkamp van Kennisplatform Integratie & Samenleving / Movisie, die samen met Distelbrink de deelsessie leidt, introduceert vervolgens een speelse werkvorm. Aan de hand van stellingen gaan de deelnemers in discussie over twee thema's: jeugdwerkloosheid en opvoedingsondersteuning. De onderliggende vraag daarbij is: wel of geen doelgroepenbeleid?

Jeugdwerkloosheid

Als appetizer voor het thema en de discussie bekijken de deelnemers een fragment van de [documentaire Yahya en de 222 afwijzingen](#). De Nederlandse Yahya, die een Marokkaanse achtergrond heeft, ging voortijdig van school: gevallen voor de verleiding van het snelle geld. Inmiddels is hij erg gemotiveerd om zijn diploma te halen en daarna te gaan werken. Maar na tweehonderd sollicitaties heeft Yahya nog steeds geen geschikte stageplek gevonden.

Er zijn heel veel initiatieven om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Meestal zijn die niet specifiek gericht op bepaalde groepen, maar op alle jongeren. De werkloosheid onder migrantenjongeren is nog altijd heel veel hoger dan die onder autochtone jongeren. Het lijkt erop dat die generieke aanpakken dus niet werken voor migrantenjongeren, vertelt Keuzenkamp als het fragment is afgelopen. 'Veel aanpakken werken niet.' Haar woorden zijn de aanloop naar de eerste stelling:

'Om ervoor te zorgen de jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren effectief wordt aangepakt, is een doelgroepspecifieke aanpak nodig.'

De voorstanders van de stelling zijn in de meerderheid, blijkt als iedereen zijn standpunt heeft bepaald: 13 deelnemers (voor) zitten links op een rij, 6 (tegen) rechts. 'Ik weet het niet. Waarom lukt het niet met die aanpakken? Dat moeten we eerst uitzoeken', zegt een van de deelnemers aan de rechterkant die zijn gaan staan om hun zegje te doen (want dat is de Lagerhuisregel: als je iets wilt zeggen, ga je eerst staan). 'We moeten eerst uitzoeken wat de reden is.'



Een vrouw aan de linkerkant – werkzaam bij een ROC – verwoordt waarom ze wel voor specifiek beleid is. 'Hoewel ik niet voor labelen ben, zie ik dat het voor migrantenjongeren lastiger is om een stageplek te vinden. Daarom moet je je aandacht specifiek richten. Door bijvoorbeeld werkgevers aan te spreken op de vraag waarom een bepaalde naam onder een cv geen stageplek oplevert.'

Ze bepleit maatwerk in beleid, mede gebaseerd op haar eigen werkervaring: 'We werken met alleenstaande minderjarige vluchtelingen. Syrische tieners zijn heel anders dan Eritrese



jongeren. Die moet je dus ook heel anders benaderen met je beleid.'

Het woord 'maatwerk' klinkt ook uit de mond van Trees Pels, senior onderzoeker en adviseur bij Kennisplatform Integratie & Samenleving / Verwey-Jonker Instituut die rechts (tegen) heeft plaatsgenomen: 'We weten best veel over wat er misgaat. Van socialisatie in het gezin tot allerlei ontwikkelingen in het onderwijs, van interactie op de werkvloer tot regelrechte discriminatie op de werkvloer. Het is een vrij complexe combinatie van factoren. Je bent er niet door beleid te maken voor specifieke groepen. Je moet beter generiek beleid maken dat maatwerk biedt.'

Een pragmatische hartenkreet klinkt uit de mond van een van de deelnemers links: 'Voer beleid generiek als het kan en specifiek als het moet. En houd rekening met regionale verschillen. Limburg vergt een ander beleid dan Rotterdam of Amsterdam.' Een principiële geluid aan de rechterzijde: 'We hebben te maken met een systeemfout. Er zijn veel werkloze mensen in Nederland. Er is te weinig werk voor iedereen, er zijn te weinig stageplekken. Dat lossen we niet op met doelgroepenbeleid. Dat is stigmatiserend. Wijs wel werkgevers op hun plichten.'

Opvoedingsondersteuning

Ook bij het onderwerp 'opvoedingsondersteuning' is een filmpje de opmaat. Daarin vertellen twee opvoedadviseurs over Triple P, een methode waarin ouders een positieve opvoedstijl aanleren. Het is een talige methode, dus je zult ouders met een niet-westerse afkomst wel extra aandacht moeten geven om de methode bij hen effectief te kunnen laten zijn, zegt een van hen.

In de stelling die ter discussie staat – en die gaat over wijkteams die tegenwoordig opvoedingsondersteuning regelen – is dit op scherp gezet:

'De wijkteams zijn er in principe voor alle ouders. De teams kunnen alle ouders bereiken en ondersteunen. Een doelgroepspecifieke aanpak is niet nodig.'

Ook nu zijn, net als bij de eerste stelling, de meeste deelnemers (12) vóór de stelling. Alleen betekent dat nu: tegen specifiek beleid.

Ook nu keert Trees Pels zich tegen dat doelgroepenbeleid. Ook al doen wijkteams het allerminst goed als het gaat om het bereiken van migrantenouders, voegt ze eraan toe. Maar met specifiek beleid geef je aan deze ouders de boodschap af: 'het ligt aan jullie', stelt ze. Ook zij geeft, zoals al geopperd bij de eerste stelling, de voorkeur aan generiek beleid waarin specifieke aandacht voor specifieke groepen normaal is. 'Noem het specifiek maatwerk', vult ze aan.

Een geaccrediteerde Triple P-trainer is het niet met haar eens. Hij legt uit dat deze methode geschikt is voor iedereen, maar dat sommige migrantenouders extra aandacht nodig hebben omdat specifiek(e) kennis en bewustzijn ontbreken die noodzakelijk zijn voor het welslagen van de methode. 'Daar moet je eerst mee aan de slag.'

'Wijkteams moeten gewoon beter gaan functioneren', zegt een deelnemster die tegen specifiek beleid is. 'Zoek naar de gemeenschappelijkheid. Als er iets extra's nodig is voor ouders, kan dat eventueel altijd nog.'

Maar juist omdat wijkteams nog allerminst cultuursensitief werken, zul je dit eerst tussen de oren moeten krijgen. 'Daarom is specifiek beleid voorlopig wel nodig', brengt een deelnemer uit het kamp aan de overkant ertegenin. 'Kijk naar de oververtegenwoordiging van witte groepen in de ggz', valt een deelnemer uit dezelfde groep haar bij. 'De kloof is nog te groot om nu al te kunnen vertrouwen op generiek beleid', zegt ze.

Conclusies

Hoewel bij beide debatten de meningen uiteenlopen, vallen er toch overstijgende conclusies te destilleren. Of je nu hecht aan doelgroepenbeleid of dat je je meer een voorstander toont van generiek beleid: nodig is in elk geval inclusief beleid met maatwerk. Cultuursensitief werken en diversiteit zijn daarbij nodig. En onontbeerlijk voor betrokken professionals is over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken rond diversiteit en daar een visie op te hebben. En een belangrijk motto, hoe voor de hand liggend dit ook mag klinken: leer van ervaringen die binnen je eigen gemeente of elders in het land zijn opgedaan.



Sociale rechtvaardigheid vereist herdefiniëring van Nederlanderschap

Ons land verkleurt, maar niet alle Nederlanders durven dit te accepteren. Ze zien migranten en vluchtelingen als een bedreiging. Dat is om te keren door het Nederlanderschap opnieuw te definiëren. Daarnaast moeten we discriminatie bestrijden. Werkgroep 2 geeft aan hoe.

Nederland verandert in rap tempo in een superdiverse samenleving. Die ontwikkeling gaat gepaard met grote spanningen. De komst van vluchtelingen bijvoorbeeld lokt regelmatig agressie en geweld uit. Waarom? Wat beweegt sommige burgers om met verbeten hoofden naar het stadhuis of een opvanglocatie te marcheren, om vervolgens met eieren, tomaten en hekken te gaan gooien? Tonen ze op die manier hun bezorgdheid over de maatschappelijke veranderingen die ons land doormaakt, of hebben ze eenvoudigweg een hekel aan vreemdelingen?



Identiteit in het geding bij veranderende samenleving

Uit [gezamenlijk onderzoek](#) van Kennisplatform Integratie & Samenleving en het Brabantse onderzoeks- en adviesbureau PON blijkt dat die vraag niet eenduidig te beantwoorden is. Een van de onderzoekers, Marjan de Gruijter, vertelt erover in de deelsessie met de toepasselijke titel 'Bezorgde burgers of

discriminatie?' 'Vorig jaar hebben we een enquête uitgezet onder 1.200 Brabanders. Daarin hebben we de respondenten gevraagd hoe zij aankijken tegen diversiteit, wat hun zorgen zijn, wat ze denken dat er gedaan zou moeten worden om hun zorgen weg te nemen, en wat ze daar zelf aan willen bijdragen. Het beeld dat uit hun antwoorden opkomt, is verrassend gevarieerd en genuanceerd.'

Met een aantal respondenten hebben de onderzoekers een nader gesprek gevoerd. 'Uit die gesprekken bleek, net als uit de enquête, dat iemands standpunt over diversiteit, voor of tegen, tot op zekere hoogte zijn identiteit markeert. Dat was in 2010, toen we soortgelijke gesprekken hebben gevoerd, niet veel anders. Ook nu weer blijkt dat mensen zich gemakkelijk gekrenkt voelen, omdat hun identiteit in het geding is. Het debat laat mede daardoor én vanwege stereotypering en stigmatisering weinig ruimte voor nuance.'

Meeste deelnemers in het midden

Gespreksleider Hanneke Felten, onderzoeker en projectleider bij Kennisplatform Integratie & Samenleving, grijpt die laatste opmerking aan om de deelsessie een actiever en dynamischer karakter te geven. Ze vraagt de vijftien deelnemers om op te staan en een lijn te vormen, van links naar rechts. De positie die de deelnemers innemen, is gerelateerd aan het antwoord dat ze geven op de vraag wie er aan de slag is met de aanpak van discriminatie. Wie er al langere tijd mee bezig is, gaat aan het ene uiteinde van de lijn staan, en wie nog niet of pas sinds kort achterstelling bestrijdt aan het andere eind. Afhankelijk van intensiteit of duur van hun inzet kunnen de deelnemers ook ergens in het midden positie innemen.

Een van de deelnemers, onderzoeker en publicist, staat aan een uiteinde. Want: 'Ik doe al sinds 1992 onderzoek naar discriminatie en ben nu bezig met het in kaart brengen van moslimhaat.' Een



medewerker van een antidiscriminatie-organisatie staat aan hetzelfde uiteinde als de onderzoeker. 'Mijn organisatie doet onderzoek naar individuele klachten over discriminatie. Wij vinden het heel belangrijk dat klagers gehoord worden en hulp krijgen.'

Een andere deelnemer daarentegen kiest voor een tussenpositie. 'Ik houd me vooral bezig met nieuwkomersbeleid, en stuit daarbij wel eens op gevallen van discriminatie, maar ik houd me er niet specifiek mee bezig, vandaar dat ik in het midden ben gaan staan.'

Ook bij de andere vragen – 'is er in jouw gemeente voldoende aandacht voor anti-discriminatie?' en 'wie is ooit zelf gediscrimineerd?' – is het druk in het midden. Uit bescheidenheid wellicht, of misschien omdat ook hier de mensen er de voorkeur aan geven om te polderen en zaken niet op scherp te zetten.

Sombermans of enfant terrible?

Zo niet Cemil Yilmaz, oprichter van [bureau See Why](#). Hij staat bij alle vragen aan een uiteinde. Hij strijdt tegen discriminatie en vindt dat gemeenten – en andere overheden – te weinig doen om achterstelling te voorkomen. Of hij ervaring heeft met discriminatie? 'Mijn basisschooladvies was ver beneden de maat, de politie houdt me om de haverklap aan, zonder enige aanleiding welteverstaan, de toegang tot een club is me meermaals geweigerd "omdat er al te veel van mijn soort binnen zijn" en uitzendbureaus sturen me weg omdat ze "alleen universitaire studenten bemiddelen". En het ergste is dat als je tien van mijn leeftijdgenoten met een kleurtje naar hun ervaringen vraagt, dat ze dan precies hetzelfde vertellen. We praten nu al veertig jaar over etnisch profileren, arbeidsdiscriminatie,

onderwijssegregatie, institutionele discriminatie, maar er wordt weinig tot niets tegen ondernomen.'

Yilmaz heeft een somber beeld van de Nederlandse samenleving. En hij schrikt er niet voor terug om dat aan iedereen te vertellen die wil luisteren. Vandaag doet hij dat onder anderen met een column over een versplinterde samenleving waarin 'discriminatie aan de orde van de dag is, waar de verontwaardiging selectief is en alles gezegd mag worden, vooral als het om moslims gaat, onder het mom van de vrije meningsuiting.'

Yilmaz eist 'sociale rechtvaardigheid, niet alleen voor mezelf maar ook voor mijn islamitische, joodse, Antilliaanse, Oost-Europese, Surinaamse, Turkse, Marokkaanse en homoseksuele medeburgers. En voor alle andere groepen die ik ben vergeten te noemen. Sociale rechtvaardigheid is alleen mogelijk als we het Nederlanderschap opnieuw definiëren, een Nederlanderschap waarvan niemand wordt uitgesloten.'

Het begint met elkaar te leren kennen

Na het 'j'accuse' van Yilmaz is het even stil in de zaal. Alsof de deelnemers zich bewust zijn geworden van de omvang van de discriminatie in ons land en het vele werk dat nog verzet moet worden om het een halt toe te roepen. Hoe te beginnen? Na een aarzelend begin, vliegen de suggesties om discriminatie tegen te gaan je om de oren: diversiteit als norm van de samenleving; gedifferentieerd denken in plaats van groepsdenken; politiek leiderschap; rol voor kunst en theater; en goed nieuws in plaats van alleen maar slecht nieuws. Al de voorgestelde maatregelen en keuzen moeten uiteindelijk leiden tot ontmoeting, tot het leren kennen van de Ander. Daarmee begint tenslotte elke vorm van samenleven.



Diversiteitsbeleid is meer dan alleen instroom

Bedrijven en organisaties in de sociale sector die een goed diversiteitsbeleid toepassen, blijken betere resultaten te halen dan organisaties die dit niet doen. Lang niet alle organisaties zien echter de voordelen en mogelijkheden. Doen ze dat wel, dan zijn bedrijven vaak eenzijdig gericht op een 'gekleurd personeelsbestand'. Organisaties in de sociale sector juist op het verbeteren van hun dienstverlening voor de diverse klantengroepen, aldus de aanwezigen bij de deelsessie Diversiteitsbeleid in bedrijven en organisaties.

Een goed diversiteitsbeleid richt zich op het erkennen en waarderen van verschillen tussen mensen – zowel werknemers als klanten – om daarmee bij te dragen aan een optimaal functionerende organisatie. Met die woorden opent Jamila Achahchah (Movisie) de deelsessie. Ze vertelt dat Kennisplatform Integratie & Samenleving met het begrip 'diversiteit' doelt op alle aspecten waarop mensen kunnen verschillen. Denk aan gender, etniciteit of een arbeidshandicap. [Audit Diversiteit](#), een online instrument onlangs ontwikkeld door het kennisplatform, gaat over alle vormen van diversiteit waarbij de nadruk ligt op etnisch-culturele diversiteit. Veel organisaties zeggen dat hierop nog een grote inhaalslag nodig is.

Verschil sociale sector en bedrijfsleven

Zowel in het bedrijfsleven als in de sociale sector is een diversiteitsbeleid niet vanzelfsprekend. De noodzaak wordt niet altijd gezien. Volgens Achahchah zijn er wel verschillen. Bij bedrijven ligt bijvoorbeeld het accent meer op de inkleuring van het personeelsbestand, minder op klanten. Grote bedrijven en multinationals lopen voorop in diversiteit. De redenen waarom bedrijven en organisaties wél een diversiteitsbeleid voeren, zijn verschillend. Bij bedrijven gaat het erom wat het oplevert, zoals een goed imago en het bereiken van een bredere afzetmarkt. Bij de sociale sector ligt de nadruk op een maatschappelijke verantwoordelijkheid en het verbeteren van de toegankelijkheid en dienstverlening.

Good practice tonen

'Er is een tekort aan praktische hulpmiddelen om bedrijfsleven en instellingen te motiveren voor diversiteitsbeleid en hen de meerwaarde ervan te tonen.' Althans dat is de stelling die wordt gepresenteerd in het tweede en interactieve deel van de deelsessie. De meeste deelnemers zijn het er mee eens. Tools om organisaties te motiveren zijn er niet veel. 'Er zijn wel goede voorbeelden, maar het probleem is dat ze niet goed worden nageleefd', zegt een deelnemer. Dit vraagt om actie om bewustzijn te creëren: 'Grote bedrijven hebben vaak wel diversiteitsbeleid maar soms wat oppervlakkig. Bij kleine en middelgrote bedrijven lijkt het belang voor diversiteit niet altijd evident te zijn.' De aanwezigen roepen daarom op dat bedrijven die een goed diversiteitsbeleid hebben meer naar de voorgrond treden om het nut hiervan te laten zien. Een motivatie vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen alleen is niet goed genoeg om bedrijven over de streep te trekken, merkt men op. Een deelnemer stelt dat het niet alleen in goede bedoelingen moet blijven hangen. 'Dat klinkt erg aardig allemaal, maar verplichtingen zijn nodig.'

Afrekenen en aanjagen

De discussie over verplichtingen wordt voortgezet bij de stelling 'Diversiteitsbeleid verankeren mislukt vaak, omdat het management het zich niet eigen maakt'. Volgens een aanwezige gaat een bedrijf niet meer divers worden als ze er niet op afgerekend wordt. Ze maakt de vergelijking met vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Het streven van dertig procent is mislukt, misschien wel omdat er geen verplichtend vrouwenquotum is.



Managementsteun is bij verankering noodzakelijk maar niet de gehele oplossing. 'Het moet echt breed in het bedrijf worden gedragen en als een opgave intern worden gecommuniceerd.' Diversiteitsbeleid moet bovendien niet bij één persoon in het bedrijf belegd worden anders is het te veel afhankelijk van die persoon, concluderen ze. Bij sommige (grote) bedrijven wordt namelijk iemand aangewezen als een diversiteitsmanager of -coördinator. Dit kan bijdragen als deze persoon een aanjager is en niet een controleur, merkt iemand op. Uiteindelijk moet het management zelf wel sturing geven, anders blijft het vrijblijvend en wordt het geen deel van het reguliere werk.

De volgende stelling is: 'Als de meerwaarde van diversiteitsbeleid duidelijk is, wil dat nog niet zeggen dat de organisatie daadwerkelijk substantieel wil investeren in de implementatie ervan.' Essentieel is dat bedrijven een eigen belang gaan inzien bij een goed diversiteitsbeleid. Dat eigen belang moet zo concreet mogelijk geformuleerd worden. Ook moeten elk bedrijf zelf antwoord geven op de vraag: wat is diversiteit voor jouw bedrijf? Aanwezigen stellen dat je met een maatschappelijk belang een commercieel bedrijf moeilijker over de streep krijgt. Naar goede handvatten is men nog op zoek. Wederom komt het delen van best practices boven tafel mits het 'wel in hapklare brokken wordt gepresenteerd'. Een gemeenteambtenaar vertelt dat haar organisatie bezig is met een proef om (onbedoelde) vooroordelen minder te laten meespelen in de selectie van nieuw personeel. Als dit goed gaat, wil ze het als werkwijze aanbieden in een handreiking.

Diversiteitsbeleid is niet het doel

Iedereen is het eens met de stelling 'Bedrijven zijn vaak te eenzijdig gericht op de personeelskant van het diversiteitsbeleid'. De politie wordt als voorbeeld genomen: 'Vanaf de jaren negentig werden vooral kandidaten met een migrantenachtergrond gezocht. Maar bij binnenkomst voelden deze politieagenten zich niet altijd thuis in het team of ervoeren zij discriminatie. Hierdoor ontstond een 'draaideureffect'. Bij de politie werd intern niet de discussie gevoerd waarom ze dit deden, waardoor het intern niet



werd gedragen.' Een deelnemer legt uit dat meer diversiteit onder het personeel *an sich* niet het doel moet zijn. 'De politie legde de focus niet op de voordelen die diversiteit met zich mee kan brengen. Dan gaat het fout.'

Debat aanjagen

In handreikingen van bedrijven die voorop lopen en in producten van bijvoorbeeld Kennisplatform Integratie & Samenleving zou men meer de aansluiting bij de taal van het bedrijfsleven moeten zoeken. 'Diversiteitsbeleid is een veel te groot begrip om een oplossing hierop te vinden', stelt een deelnemer. Een mogelijkheid is dat bedrijven workshops geven en daarmee twijfelende bedrijven over de streep kunnen trekken. 'Ook zou het helpen als het kennisplatform als aanjager optreedt en bijvoorbeeld onderzoek doet naar verschillen tussen organisaties en sectoren op het vlak van diversiteit. Dat heb je nodig om het debat aan te jagen.' Deelnemers in de zaal knikken.

Ook de rijksoverheid moet het goede voorbeeld geven, vinden de aanwezigen. Bijvoorbeeld door aanbestedingen te gunnen aan bedrijven die een goed diversiteitsbeleid voeren. De overheid doet nu precies het omgekeerde, vertelt een aanwezige rijksambtenaar. De rijksoverheid gunt juist geen opdrachten aan bedrijven die discrimineren. Ook heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Charter Diversiteit ondertekend en komen ze met een programma om diversiteit te bevorderen.



Wat hebben we vanmiddag geleerd?

- Een divers personeelsbestand alleen is niet genoeg. Dit geldt ook voor een eenzijdige gerichtheid op toegankelijkheid of de dienstverlening. Beide kanten zijn belangrijk en hangen samen.
- Ieder bedrijf moet concreet benoemen hoe diversiteit een aanvulling kan zijn op hun eigen belangen. Diversiteitsbeleid an sich is niet het doel. Diversiteitsbeleid kan bijdragen aan het verbeteren van het resultaat van een organisatie.
- 'Peer companies' kunnen andere bedrijven motiveren.
- Diversiteitsbeleid moet verankerd worden in beleid en processen, ook zou een bedrijf erop afgerekend moeten worden.
- Kennisplatform Integratie & Samenleving moet het debat over diversiteitsbeleid aanjagen met onderzoek.



Copingstrategieën bij discriminatie en uitsluiting

Onder leiding van Sahar Noor (Kennisplatform Integratie & Samenleving / Movisie) en Eva Klooster (Kennisplatform Integratie & Samenleving / Verwey-Jonker Instituut) spraken de deelnemers over copingstrategieën die jongeren hanteren om te kunnen omgaan met de uitsluiting die zij ervaren. Hoe uit zich dit bijvoorbeeld bij mbo-studenten die op zoek gaan naar een stage en daar discriminatie ervaren? Het persoonlijke verhaal van de 29-jarige Izz ad-Din Ruhelessin (zie kader pagina 21) toont aan dat een jongere verschillende copingstrategieën kan doorlopen en deze soms ook afwisselt.

Vier copingstrategieën

Sahar Noor houdt zich binnen Kennisplatform Integratie & Samenleving onder andere bezig met projecten rond de weerbaarheid van jongeren, 'gender en radicalisering' en etnisch profileren door de politie. Sahar: 'Ik zie veel biculturele jongeren die discriminatie en uitsluiting ervaren. De vraag is hoe deze jongeren daarmee omgaan. Welk effect heeft dit op hen?' Sahar licht aan de hand van onderzoek van Jurriaan Omlo toe welke copingstrategieën er bestaan. Omlo onderscheidt vier typen copingstrategieën bij biculturele Nederlanders:

1. Polariserend

Mensen die een polariserende strategie volgen, leggen de verantwoordelijkheid niet bij zichzelf, maar bij 'de anderen'. Ze trekken zich terug of nemen een 'vechtende' houding aan. In buitensporige mate leidt deze vorm tot religieus extremisme: de wereld is een grote vijand. Hun gevoelens van wanhoop en frustratie leiden tot wraaklust. Deze mensen staan dan ook niet open voor een democratische middenweg. Zij zien zelfs geen nut zich aan sociale omgangsvormen te houden.

2. Vermijdend

Mensen die een vermijdende strategie volgen, trekken zich fysiek en/of emotioneel terug. Ze zetten bijvoorbeeld tv-programma's uit als ze discriminatie zien of ervaren. Zij vermijden ook bepaalde stageplekken als ze discriminatie verwachten. Is fysieke vermindering niet mogelijk, dan trekken ze zich in ieder geval geestelijk terug. Ze laten zich niet raken door het gevoel van uitsluiting of discriminatie, of negeren

zelfs dat het bestaat. Ze nemen een redelijk passieve houding aan, zetten zich soms ook af tegen andere groepen 'minderheden', zoals Polen of Bulgaren.

3. Conformerend

Mensen die een conformerende strategie volgen, zien discriminatie als een uitdaging, en doen daardoor juist extra hun best. Bijvoorbeeld om toch aan die ene baan bij dat overwegend autochtone bedrijf te komen. Ze gaan negatieve stereotyperingen tegen, bijvoorbeeld door zich extra netjes te kleden of hun Nederlands te perfectioneren. Een alternatieve invulling van deze strategie is het assimileren in de Nederlandse cultuur. En daarmee negeren ze hun eigen culturele achtergrond.

4. Verbindend

Mensen die een verbindende strategie volgen, doen een actieve poging om situaties van discriminatie op een actieve manier te ontcrachten. Bijvoorbeeld door te proberen zich te verplaatsen in die racistische buurman. Ze gaan de dialoog aan met als doel de argumentatie te ontcrachten. Voornamelijk hoger opgeleide biculturelen maken daarbij vaak gebruik van humor en onderbouwen hun standpunten met behulp van wetenschappelijke kennis. Deze groep zoekt soms ook op metaniveau verbinding met anderen via burgerschap, zelfs wereldburgerschap, en gaan daarin bewust voorbij aan kenmerken als geloof en cultuur.



Coping op de mbo-stagemarkt

Recent rondde senior onderzoeker Eva Klooster een onderzoek naar stagediscriminatie af waarin werd gekeken naar de kansen op de stagemarkt voor jongeren met een biculturele achtergrond. Een ingewikkelde vraag, die is onderzocht op basis van interviews met studenten en onderwijsprofessionals (zoals stagebegeleiders). Eva licht toe: 'Er waren enerzijds grote aanwijzingen voor discriminatie, maar aan de andere kant was er geen direct bewijs. De officiële meldingen lagen veel lager dan verwacht, bovendien waren er uiteenlopende meningen of er wel discriminatie werd ondervonden. Zelfs binnen één zelfde gesprek zagen we die tegenstelling naar voren komen. Uiteindelijk kwamen we tot de conclusie dat er wel degelijk discriminatie bestaat, maar dat zowel studenten als de stagebegeleiders situaties vermijden waarin gediscrimineerd zou kunnen worden. En ook dat is een vorm van coping: discriminatie vermijden en bewust een andere weg kiezen waarin dat geen rol speelt. Dat lijkt onschuldig, maar als een Turkse student alleen heeft gewerkt bij Turkse bedrijven, leidt dat tot een eenzijdig cv en daardoor mogelijk tot minder kansen later op de arbeidsmarkt.'

Hoe werken die copingstrategieën?

Een van de deelnemers stelt dat je ook de copingstrategie 'geen interactie zoeken' kunt hanteren. Dus geen gesprek aangaan, maar het ook niet actief willen vermijden. Volgens andere deelnemers kan dat niet, het is menselijk om een van de twee te doen. Bovendien ziet een biculturele deelnemer het als een luxepositie om niets te doen. Je wordt er nu eenmaal mee geconfronteerd, dus je moet wel. Eva vult aan dat uit onderzoek blijkt dat het schadelijk kan werken wanneer mensen de mogelijkheid tot interactie helemaal wegslikken.

Een andere deelnemer geeft aan zelf alle vier de strategieën ooit te hebben toegepast. Eva vraagt haar of ze een van die vier manieren kan aanbevelen. 'Zolang je ze niet in extreme mate toepast, zijn ze allemaal bruikbaar op bepaalde momenten. Gaandeweg moet je uitzoeken wie je bent: confronterend of polariserend en misschien minder ontwijkend. Mijn broertje daarentegen is weer meer ontwijkend en verbindend. Maar alles kan een vorm van empowerment zijn. Naarmate je je weg beter vindt, ga je je er beter bij voelen.'

Iemand merkt op de meer activistische strategie te missen, waarin jongeren verzet laten horen. Sahar legt uit dat dit valt onder de verbindende strategie. Dat verbaast de deelnemers. Sahar licht toe dat deze indeling wordt bepaald door de middelen die worden gebruikt.

Een ander vraagt zich af wie die biculturele jongeren nu eigenlijk zijn. Bedoelen we daarmee de tweede of zelfs derde generatie gastarbeiderskinderen? Die hebben een ander perspectief op hun positie in de samenleving dan vluchtelingen. Sahar stelt de wedervraag of in beleid rekening gehouden moet worden met die verschillende perspectieven. Voor het antwoord kijkt ze met een schuin oog naar een deelnemer die bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt. Die antwoordt: 'De vraag is: wat werkt bij wie? Dat wil je dan stimuleren. Je moet de voorwaarden creëren waarbij iedereen aan een strategie kan komen die voor hem of haar werkt. Maar wat werkt dan? Dat is een eerste vraag op zich. Daar moeten we eerst resultaten van zien. En dan nog een vraag: zijn we allemaal wel op zoek naar hetzelfde resultaat?'

De rol van de omgeving van de jongere

Een van de deelnemers merkt op dat we steeds bespreken hoe jongeren omgaan met dat gevoel van uitsluiting en discriminatie. Zij vraagt zich af of we niet ook aandacht moeten schenken aan de 'ontvanger' die moet omgaan met dat gedrag, met die copingstrategie. Eva zegt dat we zeker niet alleen moeten focussen op de biculturele jongeren zelf: 'Kijkend naar stagediscriminatie denk ik dat we veel kunnen winnen door ons te richten op de stagebegeleiders. Het komt nogal eens voor dat studenten van niet-westerse herkomst door stagebegeleiders worden gekoppeld aan werkgevers met dezelfde etnische achtergrond. Het idee daarachter is dat studenten dan een grotere kans hebben om aangenomen te worden. Hiermee sturen zij de jongeren onbewust al een bepaalde richting op, terwijl discriminatie blijft bestaan. Door stagebegeleiders daarvan bewust te maken, kan je veel doen aan het verbeteren van gelijke kansen.'



Iemand uit de groep vult aan door te zeggen dat we ook niet van jongeren moeten verwachten dat ze zomaar de makkelijke weg kiezen. Stel dat het lukt om een stageplek te krijgen in een bedrijf waar de meeste werknemers niet op de student lijken, dan is het heel knap als je dat als 15- of 20-jarige aankan. Dat mensen naar je kijken, je vragen stellen, vooroordelen hebben en verschillen in omgangsvormen moet je niet onderschatten. Dat kan heel lastig zijn voor deze jongeren.

Tot slot geeft een deelnemer aan dat er ook een rol voor de opvoeders ligt, omdat er in de opvoeding ook waarden worden meegegeven. Als je ouders en de rest van je familie niet werken, dan geeft dat een bepaald voorbeeld. Net als wanneer ouders bepaalde cultuurverschillen lastig vinden. Bijvoorbeeld wanneer de leerkracht op school uit interesse aan ouders vraagt hoe de slaapkamer van hun zoon of dochter eruitziet, dan kunnen deze ouders zo'n vraag als te vrijpostig ervaren.



Izz ad-Din Ruhelessin over zelfvertrouwen
Mijn eigen ervaringen bij het ontwikkelen van identiteit

Opgroeïend in Zutphen voelde ik net als andere allochtone jongeren continu een soort wrijving. We begonnen elkaar daarom op te zoeken en schiepen een parallelle samenleving. In onze wereld waren de Nederlanders vreemd, niet wij. Er ontstond een groeiend sentiment tegen de samenleving, ik verwierp de normen, waarden en iconen van die samenleving.

Rond mijn twintigste speelden geloof en zingeving een steeds diepere rol in mijn leven en die parallelle samenleving vond ik niet langer bevredigend. Ik sloot me aan bij de Salafisten. Dat leek een nog grotere bevrijding dan die parallelle samenleving van eerder, maar er is een grote sociale dwang, waarbij tactieken worden ingezet om je in die wereld te houden en je eraan te laten conformeren.

Ik ben er toch uitgestapt. In die periode kreeg ik ook net een baan. In een zakelijke context draait het vooral om je business value, niet om je geloof of afkomst. Zo is langzaam de identiteitsvorming rond etniciteit en religie op de achtergrond geraakt. Belangrijk moment daarin was een sollicitatie waarbij de HR-manager vroeg naar een krantenartikel, waarin stond dat ik ooit onterecht ben opgepakt voor verdenking van het voorbereiden van een terroristische aanslag. Na mijn uitleg verwachtte ik dat de HR-manager me zou afwijzen, maar in plaats daarvan vroeg hij of de stilte ruimte zou voldoen als gebedsruimte. Sindsdien besepte ik dat niet alle mensen racistisch zijn.

Inmiddels ben ik van mening dat je zelf controle moet nemen over je leven. Waarschijnlijk is het voor allochtonen moeilijker om iets te bereiken. Maar je kunt ook focussen op de kansen. Dat is mijn belangrijkste les geweest: wees niet recalcitrant, maar grijp de kansen die er zijn.



Reacties op het verhaal van Izz ad-Din Ruhelessin

Sahar vraagt de deelnemers of ze een of meer copingstrategieën herkennen in het verhaal van Izz. Zij concluderen dat hij zich vroeger voornamelijk polariserend opstelde, en vragen hem of hij zelf vindt dat hij nu meer aan het verbinden is of misschien meer aan het conformeren? Izz antwoordt dat hij zich steeds verder vervreemd voelt van de parallelle wereld waar allochtonen zich in bevinden. Dat hij steeds vaker de neiging krijgt om zich daartegen af te zetten, omdat hij zelf heeft gezien wat je kan bereiken als je die houding laat varen. Sahar reageert: 'Uit Izz' verhaal merk je dat hij door de kansen die hij kreeg op de arbeidsmarkt andere inzichten heeft gekregen. Door de erkenning van zijn werkkwaliteiten en van zijn persoonlijke wensen op het werk, zoals het voorbeeld van die stilteruimte.'

Een deelnemer wil graag weten wat Izz precies vond van de algemene beeldvorming destijds, in welke zin die confronterend was. Izz: 'In de media herkende ik mezelf nooit terug. Zo zijn het bijvoorbeeld altijd witte mensen die vertrouwen uitbeelden. Ik merk trouwens dat ik me daar nu zelf ook door laat leiden, als ik een stockfoto moet uitzoeken.'

Tot slot merkt Izz op: 'Mensen zouden wat meer in het midden moeten gaan zitten, zich moeten richten op overeenkomsten in plaats van tegenstellingen. En allochtonen moeten zich niet als slachtoffer opstellen, want dat helpt niet.'



Waarden uitdragen zonder ze op te leggen

Vooraf na de gebeurtenissen in Keulen rond de jaarwisseling laaide de normen-en-waardendiscussie weer op, stelt Hilde Bakker in de introductie van de deelsessie. Botsen onze Nederlandse normen en waarden niet te veel met die van de recent toegestroomde vluchtelingen? Zorgt onze vrije samenleving niet voor een te grote cultuurschok voor bijvoorbeeld mensen die dictaturen gewend zijn? Of komt de haalbaarheid van zelfbeschikking in het geding bij vluchtelingen die heel andere opvattingen lijken te hebben over man-vrouwverhoudingen en seksuele vrijheid? En wat zijn onze Nederlandse normen en waarden eigenlijk?



In de deelsessie 'Botsende waarden' wordt geen antwoord gegeven op deze vragen, maar wel ruimte geboden voor discussie. Over wat de verschillen en overeenkomsten zijn, en hoe daar als samenleving mee om te gaan. Tot slot kunnen aanwezigen adviezen formuleren voor onder ander het kennisplatform en verschillende stakeholders.

Wat zijn onze Nederlandse waarden?

Fatma Özgümüs (directeur Vluchtelingen-Organisaties Nederland) gooit de discussie gelijk wijd open en vraagt als eerste: 'Wat zijn onze Nederlandse waarden?' Volgens haar worden wij nu, met de nieuwe vluchtelingen, meer dan ooit

gedwongen om hierover na te denken. Eerst worden er nog wat gekserende antwoorden gegeven, zoals 'nette voortuinen', maar snel ontstaat er een imposant rijtje: vrijheid, gelijkheid, gerechtigheid, tolerantie, openheid en zelfbeschikking. Özgümüs pikt de waarden vrijheid, gelijkheid en zelfbeschikking eruit. Haar 'favoriete' waarden, zegt zij, omdat het objectiveerbare waarden zijn die zijn vastgelegd in de grondwet.

Leren van het verleden

Bij vluchtelingen- en migrantengroepen kan de invulling van deze begrippen soms weerstand oproepen, schetst zij. 'Vrijheid? Je denkt toch niet dat ik mijn dochter vrij laat in het kiezen van een partner? Zelfbeschikking? Maar dan heb ik geen controle meer over mijn vrouw en kinderen', chargeert Özgümüs. Toch moeten we deze waarden, indien nodig, opleggen aan de nieuwe Nederlanders. 'Dat hebben we in het verleden niet voldoende gedaan, wat onder andere heeft geleid tot culturele getto's waar bijvoorbeeld vrouwen geïsoleerd leven. Van deze lessen moeten we nu leren.'

Waarden opleggen?

Hieruit voortvloeiend wordt de deelnemers de eerste stelling voorgelegd:

'Het tolereren van andere kernwaarden komt voort uit luiheid.'

Vervolgens begeven de aanwezigen zich naar de ene kant van de ruimte als ze het hiermee eens zijn, en naar de andere kant



als zij zich niet in deze stelling kunnen vinden. De groep blijft verdeeld, al spreken de tegenstanders zich iets meer uit dan de voorstanders. Zo zegt een tegenstander van de stelling: 'Nieuwkomers mogen de vrijheid hebben om te denken en te vinden wat zij willen. Wat is de grens? Totdat zij daarmee de vrijheid van een ander beperken.' Bij een ander roept de stelling vragen op: 'Hoe draag je waarden uit, zonder die expliciet op te leggen? Bij het opleggen van waarden, krijg je alleen maar weerstand.' Een andere aanwezige wijst op tegenstrijdigheden in de wetgeving. 'Onder onze vrijheid wordt ook vrijheid van religie verstaan. Als iemand geen handen wil schudden, zou dat ook binnen de vrijheid van religie kunnen vallen, al wordt dat echter als niet-acceptabel beschouwd.' Een voorstander van de stelling zegt: 'Als je wilt dat men tolerant is ten opzichte van jou, jou niet discrimineert op basis van je achtergrond, moet je zelf ook tolerant staan tegenover alle groepen, bijvoorbeeld homoseksuelen.'

Groepsdruk of eigen keuze

Bij de volgende stelling is er veel meer eensgezindheid. De stelling luidt:

'Meisjesbesnijdenis is cultuur, schaamlipcorrectie is een eigen individuele keuze.'

Het merendeel verplaatst zich naar de 'eens-kant'. 'Het grote verschil is of er zelf voor gekozen is, bij meisjesbesnijdenis is dat niet het geval.' Die opvatting wordt breed gedeeld. Een tegenstander van de stelling probeert nog: 'In beide gevallen is er sprake van groepsdruk. Ik bedoel, de rol van de media en opvattingen over schoonheid zijn groot, hoe komen die meiden er anders bij dat ze een schaamlipcorrectie nodig zouden hebben?'

Eigen normen richtinggevend voor nieuwkomers

De laatste stelling luidt:

'Onze normen en waarden voor seksueel gedrag zijn richtinggevend voor nieuwkomers.'

De groep is weer verdeeld. Een voorstander zegt: 'Als waarde zou ik graag algemeen geaccepteerd willen zien dat we geen oordeel vellen over iemands seksuele voorkeur.' Een ander: 'Als vrijheid en zelfbeschikking in het geding komen, vind ik dat wel richtinggevend.' Een tegenstander zegt: 'Ik vind dat nieuwkomers ook vrij zijn in hun seksuele oriëntatie. Ze mogen zelf weten hoe ze hun seksuele leven inrichten.'

Advies voor het kennisplatform

Tot slot vraagt Eliane Smits van Waesberghe (Kennisplatform Integratie & Samenleving / Verwey-Jonker Instituut) de aanwezigen of zij voor het kennisplatform nog advies hebben om mee te nemen in het programma voor 2017. Het kennisplatform heeft al diverse programma's op stapel staan om hulpverleners beter in te lichten, en ondersteuning te bieden bij het aangaan van dialogen over taboeonderwerpen. Daarnaast is het streven om gemeenten meer handvatten te geven zodat zij indien nodig beter kunnen doorverwijzen naar andere instanties. Maar aanvullende ideeën zijn meer dan welkom.

Op die oproep komen verschillende reacties. Geadviseerd wordt nieuwe en al bestaande organisaties te ondersteunen. Bijvoorbeeld Femmes For Freedom of nieuwe organisaties die volgens een van de aanwezigen een vliegende start kennen dankzij social media.

Er worden ook zorgen geuit over de nieuwe groepen vluchtelingen, zoals Eritreeërs en Syriërs, die te veel aan hun lot zouden worden overgelaten. De veranderingen zouden voor hen te groot zijn om te bevatten. Een deelnemer zegt: 'Ik werk met Eritrese jongeren en zij worstelen echt met de Nederlandse samenleving, het verschil is te groot. Zij weten soms niet eens hoe klokken werkt, en uitleggen dat zij hun pincode moeten onthouden is ook al lastig. Het gaat voor hen te snel, bij hen moeten we beginnen met de basis.' Er is meer begeleiding nodig. 'Sinds nieuwkomers zelf verantwoordelijk zijn voor het volgen van een inburgeringscursus, zijn de slagingspercentages van de inburgeringstoets sterk gedaald.' Een andere deelnemer zegt: 'Het lijkt mij verstandig om te focussen op zorgprofessionals, zodat zij beter weten te communiceren met nieuwkomers en zo ook problemen weten te herkennen en erkennen, en daarnaast weten hoe je ernaar kan vragen.'



Colofon

Financier: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Jan van Dam (verslag plenaire bijeenkomst),
communicatie Movisie / Verwey-Jonker Instituut

Fotografie: Bert Spiertz

Cartoons: Loko Cartoons

Ontwerp: [Design Effects](#)

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
Catharijnesingel 47
3511 GC Utrecht
T (030) 789 20 00

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Movisie/Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Verwey-Jonker Instituut. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

