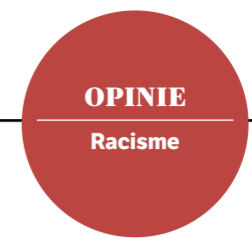


Herman Vuijsje

Persoonlijke
verhalen over
racisme maken
nog geen beleid



Herman Vuijsje is socioloog en journalist. Over de rol van etniciteit in Nederland schreef hij de boeken *Vermoorde Onschuld* (1986), *Correct* (1997) en *Zwartkijkers* (2018).



Ongelijke kansen? Dat is niet altijd racisme

Subjectieve ervaringen en gevoelens verdienen alle aandacht, maar schieten tekort om beleid op te baseren, schrijft *Herman Vuijsje*.



Illustratie

XF&M

‘**W**e hebben het steeds over definitiewesties. Daar heeft een slachtoffer van concreet racisme niks aan.’

„Niet bekvechten over woordjes. Laten we het monster in de bek kijken en de structurele problemen oplossen.” Afgelopen zondag, 12 juli, in het Stelling van Nederland-debat over racisme, miegelde het van zulke uitspraken. „Benoem het probleem,” klonk het in alle toonaarden, „en doe er wat aan.” Maar van dat vastberaden voorkomen kwam weinig terecht. Oplossingen kwamen pas in de allerlaatste minuten aan bod en bleven steken in algemeenheden. Bij de vele talkshows die de afgelopen maanden aan racisme werden gewijd, ging het al niet anders. De vraag “Wat te doen?” kwam pas op de valreep aan de orde en bracht vaak een ongemakkelijke stilte teweeg. En dat is begrijpelijk. Het debat heeft vooral aan intensiteit gewonnen door de vloed aan persoonlijke verhalen over ondervonden discriminatie en racisme. „Ik ben er klaar mee”, zei Akwasi. „Genoeg is genoeg”, klonk het keer op keer. Maar klaar waarmee precies? Genoen waarvan? Het lijkt in het huidige debatklimaat haast onbehoorlijk die vraag te stellen. Zijn al die gerapporteerde ervaringen met discriminatie en racisme niet veelzeggend genoeg? Ja en nee. Subjectieve ervaringen en gevoelens verdienen alle aandacht, maar schieten tekort om beleid op te baseren. Daarvoor zijn objectieve gegevens nodig, die laten zien hoe representatief die ervaringen zijn en hoe betrouwbaar de daaraan verbonden interpretaties.

Dat geldt ook voor de daarbij gehanteerde begrippen, zoals racisme, vooroordeel en discriminatie. Aandacht vragen voor het gebruik van die begrippen is niet, zoals vaak wordt beweerd, een poging om de werkelijke problemen te verhullen. Het is een poging om die problemen zo zuiver mogelijk in beeld te krijgen. Waar hebben we het precies over? Welke conclusies moeten worden getrokken, welke beleidsopties dienen zich aan?

Uit de vloed van persoonlijke verhalen wordt door velen geconcludeerd dat het racismegehalte van de Nederlandse samenleving hoog is: racisme is structureel, institutioneel, systematisch of „systemisch”. Die sprong is niet vanzelfsprekend. Er zijn veel witte Nederlanders die geen racistische neigingen bij zichzelf bespeuren en gekleurde Nederlanders die zich niet racistisch bejegend voelen. Hoe weeg je dat allemaal tegen elkaar af? Over de precieze definitie van ‘racisme’ bestaat geen overeenstemming. Wel delen bijna alle Nederlanders de mening dat ‘racistisch’ het ergste is dat over een samenleving kan worden gezegd. Voor begrippen als ‘institutioneel’ geldt hetzelfde: over de betekenis is niet iedereen het eens, wel over het feit dat het duidt op een wijdverbreide aanwezigheid. De bij de interpretatie van de persoonlijke verhalen gebruikte termen missen dus precisie, maar suggereren wel een hoge graad van ernst en verbreding.

Degenen die deze ervaringen niet delen, niet als veronderstelde dader en niet als verondersteld slachtoffer, zien zich daardoor genoopt tot terughoudendheid of angst om zich uit te spreken. Die angst is niet alleen schadelijk op persoonlijk vlak, ze draagt ook bij tot een onevenwichtige beeldvorming, waardoor de situatie nog weer ernstiger wordt ingeschat. Het wordt een zichzelf versterkend proces. Een zorgvuldig gebruik van begrippen en een toetsing daarvan aan onderzoekresultaten draagt dus niet alleen bij tot vermindering van de angst om zich uit te spreken, maar ook tot een beter beeld van de Nederlandse werkelijkheid.

Het belangrijkste verschil tussen de begrippen discriminatie en racisme is dat het eerste betrekking heeft op een handeling, die in de wet is omschreven: het in gelijke gevallen ongelijk behandelen van mensen. Het vaststellen daarvan zegt nog niets over de motieven van waaruit die handeling plaatsvindt. Die motieven zijn subjectief. Racistische vooringenomenheid is een van die mogelijke motieven, maar behalve als er racistische uitingen in het spel zijn, moet ook worden bekeken of andere vormen van vooroordeel een rol spelen. Het is dus van belang de kluwen van factoren die discriminatie kunnen verklaren zo goed mogelijk te ontrafelen.

Gelukkig bieden onderzoeken naar discriminatie op de woning- en arbeidsmarkt, in het onderwijs en naar ‘etnisch profileren’ daartoe ook de mogelijkheid. Dan blijkt dat ongelijke kansenverdeling en discriminatie op andere gronden een groot deel van de waargenomen verschillen kunnen verklaren. Niet alleen komen de specifieke groepen waar het om gaat dan duidelijker in beeld, maar ook de motieven van werkgevers, onderwijskrachten etcetera om leden van die groepen anders te bejegenen. Dat biedt meer uitzicht op feitelijke verbetering dan simpelweg het stempel ‘racisme’ erop te zetten. Kijk eens naar de arbeidsmarkt. Nederlanders met een niet-westerse achtergrond hebben een grote achterstand op het gebied van werk. De werkloosheid onder hen is naar verhouding hoog; de jeugdwerkloosheid ligt bijna drie keer zo hoog als onder autochtonen. Onderzoek bevestigt keer op keer dat bij gelijke kwalificaties iemand met een niet-westerse naam of geboorteplaats minder kans maakt op een sollicitatiegesprek of een stage.

Zit hier dus racisme achter? Of spelen ook andere factoren een rol? Wat voor afwegingen van werkgevers zijn hiervoor verantwoordelijk? Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) constateerde in 2016 in het onderzoek *Integratie in zicht?* dat meer dan de helft van het verschil in werkloosheid kan worden toegeschreven aan achtergrondkenmerken als werkervaring en opleidingsniveau. Daarnaast kan discriminatie een rol spelen, maar ook andere factoren, zoals een achterstand in *human capital* (efficiënt zoekgedrag, arbeidsoriëntatie, netwerk). Ook in het onderzoek *Liever Mark dan Mohammed?* (2010) keek het SCP verder dan de uitslag dat niet-westerse sollicitanten minder kans maken op een uitnodiging dan gelijk gekwalificeerde autochtonen. De nuances die zich dan openbaren, zijn opmerkelijk. Zo blijkt het verschil in kansen deels weg te vallen als je corrigeert voor geslacht. Niet-westerse mannen hebben 20 procent minder kans voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd dan hun westerse seksegenoten, vrouwen 11 procent. Niet zo gek, als je bedenkt dat meisjes het op school veel beter doen dan jongens en dat zij zich nauwelijks schuldig maken aan criminaliteit. Dit onderzoek liet ook zien dat er bij hogere beroepen veel minder sprake is van discriminatie dan bij lagere. Voor een niet-westerse vrouw die solliciteert naar een managementfunctie, valt het verschil praktisch weg. Ook bij een ander SCP-onderzoek, *Op afkomst afgewezen* (2015), bleek dat een Marokkaanse achternaam de kans voor een gesprek te wor-

den uitgenodigd aanmerkelijk verkleint. Maar daar lieten de onderzoekers het niet bij. „Zeker wanneer men antidiscriminatiebeleid wil voeren, is het van belang niet alleen de omvang van discriminatie te weten, maar ook inzicht te hebben in de mechanismen erachter.” Daarom ondernamen de onderzoekers een paar experimenten. Zo voegden ze in een deel van de verzonden sollicitatiebrieven informatie toe die duidde op extra werkervaring en cursussen en op hoge inzet en motivatie. Dit maakte dat de achterstand voor Marokkaanse sollicitanten aanmerkelijk verminderde: hun kansen werden nu gelijk aan die van autochtonen zonder deze toevoeging. Ook hier bleek een groot deel van het verschil dus niet te verklaren uit racisme maar uit verondersteld tekortschieten in *human capital*.

Hierbij mag wel worden aangetekend dat de ‘ontvangende’ Nederlandse samenleving zich die achterstanden in *human capital* mede mag aanrekenen. Anders dan de vaak gemaakte vergelijking met de Verenigde Staten suggereert, is niet racisme daarvoor verantwoordelijk, maar het tegenovergestelde daarvan: de angst daarvan te worden beschuldigd. Tientallen jaren van overmatig respect voor veronderstelde culturele eigenheden van ‘minderheden’ en van angst om aan te sturen op aanpassing hebben de betrokken groepen opgescheept met extra achterstanden. Dieptepunt was het Onderwijs in Eigen Taal en Cultuur (OETC), van 1974 tot 1995 deels gegeven onder schooltijd, dus terwijl autochtone kinderen rekenen en taal kregen.

Racistisch vooroordeel blijkt dus een veel kleiner deel van de bestaande kansenongelijkheid te verklaren dan vaak wordt aangenomen. Wie de moeite neemt de onderzoekresultaten te ontrafelen, ziet dat andere vormen van discriminatie, vooroordeel en maatschappelijke achterstand ook een belangrijke rol spelen. Het gaat daarbij om factoren als *human capital*, sociaal-economisch milieu, opleidingsniveau, geslacht, leeftijd en woonplaats.

Aandacht voor deze achterliggende factoren is om drie redenen belangrijk. Het strekt tot demystificering van het beeld dat Nederland doortrokken is van racisme. Het draagt bij tot vermindering van de angst om je uit te spreken als je de ervaringen die dit beeld zouden ondersteunen niet deelt. En het biedt een beter zicht op de feitelijke mechanismen die achterstanden en kansenongelijkheid in belangrijke mate verklaren. Het achteloos plakken van het racisme-etiket laat reële beleidsopties om een gelijkere kansenverdeling te bewerkstelligen onbenut. Zulke beleidsopties hebben betrekking op probleemgroepen die overlappen met etnische groepen maar daar niet mee samenvallen, zoals jongens, jongeren, lager opgeleiden en sollicitanten op lagere functies. Een eenzijdige focus op verondersteld racisme leidt dus af van de belangrijke winst die te behalen is met algemeen beleid op gebieden als onderwijs, huisvesting, werkgelegenheid en inkomensverdeling. Het uitpluizen van onderzoekresultaten en het kennis nemen van de achtergronden van discriminatie biedt ook mogelijkheden op ‘grassroots’-niveau. Een voorbeeld is het pleidooi van het Verwey-Jonker Instituut (in het onderzoek *Mbo en de stagemarkt*, 2016) voor een persoonlijke introductie vanuit school naar werkgever om een niet-westerse jongere aan een stageplaats te helpen. Zo’n ‘warme overdracht’ vergroot de kansen op succes, concluderen de onderzoekers.

Het gesprek aangaan met een open oog voor de ervaringen en overwegingen van werkgevers. Dit soort benaderingswijzen kwam in de tv-debatten zelden aan bod, maar de betrokkenen zijn er in veel gevallen meer mee gediend dan met het vooroordeel dat zij het slachtoffer zijn van racistische vooringenomenheid.

Minderheden kregen onderwijs in eigen taal en cultuur, terwijl autochtone kinderen rekenen en taal kregen