

Inleven

Drs. Frans Matser – publicist*

In juni meldde onze premier op een persconferentie spontaan dat hij in de afgelopen maanden was opgeschoven in de zwartepietendiscussie die Nederland al enige jaren in haar greep houdt. Hij verklaarde inmiddels zoveel aardige, verstandige en realistische zwarte mensen te hebben horen praten over de pijn en het verdriet die ze persoonlijk en herhaaldelijk hadden ervaren, dat het hem (langzaam) duidelijk is geworden dat blanke Nederlanders – zonder dwingende reden – vasthouden aan een traditie die ook eenvoudig anders kon worden ingevuld. Zonder een minderheid te kwetsen. Hij verwoordde op dat moment vrij goed mijn eigen gevoel over dit onderwerp, waar ik eerder gezegd vijf jaar geleden nog heel anders over dacht. Het probleem is dat premier Rutte – net als ik – in zijn directe omgeving niet heel veel zwarte Nederlanders heeft die hem langs de weg der geleidelijkheid en bij herhaling op hun gevoelens hebben kunnen wijzen. De beeldvorming rond de anti-zwartepieten-discussie werd dus bij velen van ons (blanke Nederlanders) gevormd door mensen die een activistisch standpunt in de media innemen. Dit extreme standpunt leidt (als reactie) tot ridiculisering van deze groep en hun argumenten. De redelijkheid legt daarbij als eerste het loodje. Volgens Rutte zijn we inmiddels op de goede weg om elkaar beter te begrijpen. Misschien heeft hij gelijk, maar ik heb het gevoel dat veel mensen in onze blanke, mannelijke, ietwat conservatieve militaire wereld er nog sterk anders over denken.

Discriminatie is een maatschappelijk probleem. En niet alleen in Amerika of Zuid-Afrika. De meeste mensen begrijpen wel dat er ook in onze Nederlandse maatschappij door sommige mensen gediscrimineerd wordt. Maar als je dat zelf niet aan den lijve hebt ondervonden, lijkt het voor veel mensen moeilijk om daar beeld bij te hebben. De meeste autochtone Nederlanders denken daarom dat het in Nederland best meevalt en dat ze het zelf natuurlijk zeker niet doen. Hoewel degelijk wetenschappelijk onderzoek al jaren aantoonde dat mensen die een niet-westerse culturele achtergrond hebben heel wat meer moeite moeten doen voor een baan, een huis of een bevordering, blijkt het moeilijk voor iemand die laag scoort in de discriminatie-piramide om zich te verplaatsen in de belevingswereld van iemand die daar hoog in scoort.

Voorwaarde om dit beter te begrijpen is dat je je kunt inleven in de ander en je op die manier bewust wordt hoe het is om in onze maatschappij 'anders' te zijn. Een bekend voorbeeld van fysiek inleven is de Duitse onderzoeks-journalist Günter Wallraff, die in 1985 maandenlang vermomd als Turkse gastarbeider in een aantal grote Duitse bedrijven ging werken en in zijn boek *Ik (Ali)* beschreef wat hij daar allemaal aan discriminatie tegenkwam.

Een valse identiteit, een pruik, schminken en een beetje gebroken Duits praten; dat is natuurlijk best veel werk, waar niet iedereen zin in heeft om discriminatie aan den lijve te ervaren. Discriminatie is bovendien een ongelofelijk lastig begrip. Het loopt van heel duidelijk (de apartheidspolitiek in Zuid-Afrika) via veel schimmige



* In deze rubriek vindt u afwisselend columns van Jaus Müller MA en drs. Frans Matser.

tussenvormen tot zeer subtiele gevoelens die voortkomen uit het gevoel 'anders' te zijn dan de anderen.

Enkele jaren terug was ik op vakantie in Afrika. Toen ik daar op een druk bezochte markt was, waar duizenden, alleen maar zwarte Afrikanen rondliepen en ik ongeveer de enige blanke persoon was, kreeg ik voor het eerst een beetje inzicht in het gevoel wat een persoon kan ervaren als hij 'anders' is dan de mensen door wie hij omringd is. Niemand was onaardig tegen mij, maar je voelt je bekeken en een beetje buitengesloten. Er wordt op je gelet. Ik begreep voor het eerst iets van de gevoelens van een vrouw of Marokkaan, die als eenling in een militaire eenheid zit waar alle andere mensen man en blank zijn.

Wij zijn bij Defensie hard bezig met allerlei plannetjes om mensen met een diverse achtergrond binnen te halen. Maar als die personen binnen de organisatie niet het gevoel krijgen welkom te zijn, blijven ze niet lang. Bovendien wordt het beeld naar buiten van onze organisatie: 'daar moet je niet zijn, want je bent niet welkom'. Zoiets wordt al snel een imago-probleem binnen hun maatschappelijke netwerk. En zo melden zich nog steeds veel te weinig vrouwen, allochtonen en homo's aan de poorten van de kazerne. Is deze cirkel te doorbreken?

Het is jaren geprobeerd met zelfregulering en goede bedoelingen. Maar dat heeft nog weinig geholpen. Als Defensie trots meldt dat 23 procent van haar werknemers vrouw is, dan gaat dat vooral om burgers op het ministerie of bij de ondersteunende diensten. Bij de meeste eenheden is het nog steeds 5 procent. En door het steeds grotere percentage burgers bij Defensie – met name door de ruim 9000 militaire vacatures vormen burgers nu al zo'n 30 procent van de werknemers – lijkt het op papier de goede kant op te gaan, maar bij operationele militaire eenheden is het percentage vrouwen en mensen met een cultureel andere achtergrond nog steeds dramatisch laag en niet in verhouding tot hun maatschappelijke rol en aantal. Toch zullen we ze in de toekomst hard nodig hebben als we die vacatures ooit willen vullen.

U hoeft zich niet als Wallraff te vermommen en als allochtoon, vrouw of transseksueel rond te lopen op een andere legerplaats waar ze u niet kennen, maar het zou zeker helpen

Maar ze voelen zich kennelijk nog steeds niet welkom in onze bedrijfscultuur. Tenminste, dat is het beeld dat buiten onze kazernespoorten bij de diverse doelgroepen bestaat: daar moet je niet zijn als je geen man, blank, heteroseksueel en christelijk bent.

Als columnist kun je daar natuurlijk maar beperkt wat aan doen. Maar het belangrijkste is en blijft volgens mij dat u en ik bereid zijn ons in te leven in iemand die 'anders' is: 'taking the role of the other', heet dat in de sociologie. U hoeft zich daarvoor niet als Wallraff te vermommen en als allochtoon, vrouw of transseksueel dan een dagje rond te lopen op een andere legerplaats waar ze u niet kennen. Dat zou overigens zeker helpen! Maar inleven kan ook mentaal. Lees eens een boek of een artikel van iemand die over dit thema schrijft vanuit een ander perspectief dan de krant of weblog die u altijd leest. Of praat eens met mensen die een beetje anders zijn en luister dan vooral en probeer hem of haar niet gelijk te overtuigen dat er feitelijk toch niets aan de hand is. Want dat is helaas wel zo. Want als wij ons niet inleven in anderen, dan rest bewindspersonen slechts harde quota, voorkeursbeleid of positieve discriminatie om onze organisatie een beetje divers en gevuld te maken. Want die bedrijfscultuur waar ze zich niet thuisvoelen, dat zijn u en ik. ■