

MIJN BAAS VERTELDE 'TROTS' AAN ALLE MEDEWERKERS DAT HIJ VOOR HET EERST EEN NEGER HAD AANGENOMEN

Met project **Van zij naar wij** activeren we bedrijven en organisaties om diversiteit en inclusie op de werkvloer aan te pakken. Drie jongeren stappen voor ons uit de schaduw en delen hun ervaringen met (arbeids)discriminatie. Om werkgevers en werknemers – en de gehele maatschappij – te laten zien dat de noodzaak hoog is en we er écht nog niet zijn.

'Van zij naar wij' is een initiatief van **CNV Jongeren** en wordt mogelijk gemaakt door het **VSB Fonds**.





Naomi (23) is student bestuurskunde en als vrijwilliger actief bij BIJ1. Daarmee wil ze meer aandacht vragen voor discriminatie.

INSTINCT

Naomi: 'Ik merk dat ik vaak de schuld naar mijzelf toe schuif. Alsof ik de discriminatie die ik ervaar verkeerd zie. Dat doe ik al sinds jongs af aan.'

'Toen ik 14 was kreeg ik mijn eerste bijbaantje bij een grote winkelketen. Tijdens het sollicitatiegesprek kreeg ik vragen als: waar kom je vandaan, wat doen je ouders, hebben ze werk, spreken ze Nederlands? Alsof ik van plan was voor mijn vader en moeder te gaan stelen. Ondanks de ongebruikelijke vragen heb ik de baan aangenomen. Ik ben er toen wel achter gekomen dat deze werkgever racistisch is. Een voorbeeld: zodra een familie uit het nabijgelegen AZC de winkel binnenliep pakte hij

de intercom en riep hij door de winkel dat er politie aanwezig was. Niemand zei daar wat van.'

'Het meest bizarre wat ik persoonlijk heb meegemaakt daar is dat een collega na maanden mij vertelde dat de betreffende werkgever na mijn sollicitatie langs alle afdelingen was gegaan, van brood tot kinderkleding en woonaccessoires, om 'trots' te vertellen dat hij een neger had aangenomen. Ik schoot gelijk in de lach; achteraf gezien omdat ik gewoon echt niet wist wat ik met deze situatie aan moest. En uit boosheid heb ik daarna wél een stukje taart mee naar huis genomen, zonder af te rekenen.'

'Ondanks de situatie heb ik mijn



Aida (33) heeft een achtergrond in rechten en is maatschappelijk erg actief. Met haar persoonlijke ervaringen probeert ze impact te maken op de maatschappij.

"UIT BOOSHEID HEB IK DAARNA WÉL EEN STUKJE TAART MEE NAAR HUIS GENOMEN, ZONDER AF TE REKENEN."

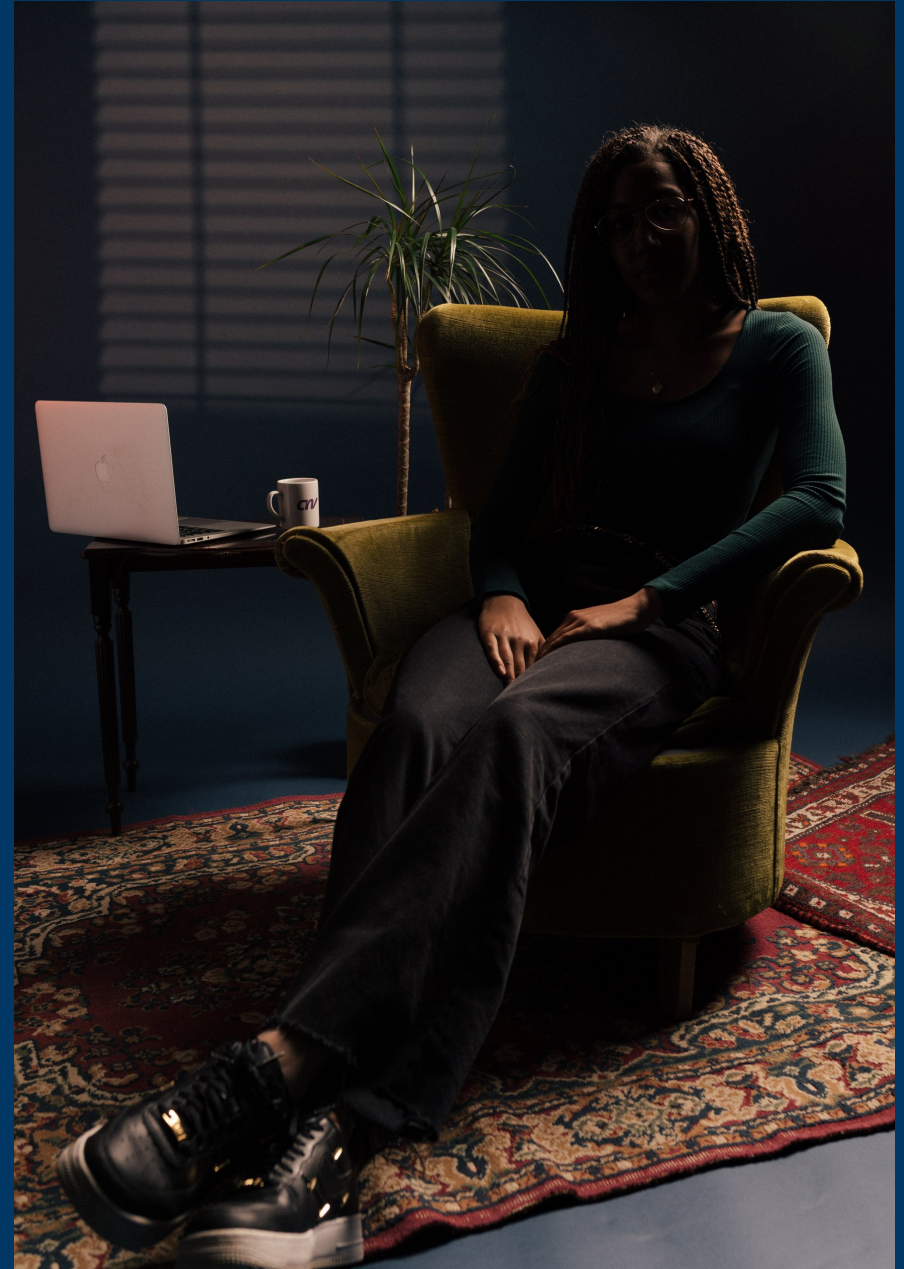
werkgever niet geconfronteerd. Ik was jong, onzeker en had het idee dat ik in mijn dorp geen poot zou hebben om op te staan. Alsof ik alleen onrust wilde veroorzaken. En ik dacht nog te vaak dat mijn instinct fout zat. Verder was er ook intern geen vertrouwenspersoon om heen te gaan. Dat was namelijk de zoon van de werkgever. Wel heb ik uiteindelijk een klacht ingediend via de landelijke website van de winkel, maar daar is niets mee gedaan.'

'Wat ik op dat moment echt miste was een assertiviteits-training, bijvoorbeeld een die via de basisschool al wordt gegeven. Om grenzen leren aan te geven. Die kende ik namelijk

niet. Van meldpunten wist ik destijds eigenlijk niets. Mijn ouders waren daar ook niet echt van op de hoogte. Zij waren überhaupt wat minder bezig met discriminatie. Mijn moeder is wit en mijn vader gaat die gevoelens uit de weg.'

CONFRONTATIE

Aida: 'Ik herken de houding van jouw vader wel. Buigen naar de samenleving. Ik merk ook dat ik die keiharde confrontatie niet wil ervaren, maar ik ga wel het gesprek aan. Ik word liever persoonlijk benaderd dan van een afstandje uitgescholden. En zo kwam ik erachter dat discriminatie vaak komt uit persoonlijke pijn of woede. Daar





Kaelin (19) doet een opleiding in marketing en communicatie en wil doorstuderen richting social work. Ze brengt veel tijd door met haar familie en vrienden en sinds kort ook met haar nieuwe hondje.

had ik wel eerst een paar positieve ervaringen voor nodig. Ik neem tegenwoordig veel vaker die rol van bemiddelaar op me.'

Kaelin: 'Ik merk dat veel mensen niet openstaan voor een gesprek. Ik geef met regelmaat aan dat ik mij gediscrimineerd voel, maar anderen begrijpen niet dat ze mij hebben gekwetst. Als blijkt van begrip zou excuses al op zijn plaats zijn, maar dat krijg ik zelden. De enige reactie die ik vaak krijg op mijn confrontatie is 'ik ben geen racist' of 'ik heb zwarte vrienden hoor'. Racisme heeft niets te maken met wel of geen kleur zien. Het gaat om iemands kwetsende reactie of gedrag op kleur.'

'Mij wordt verteld dat ik niet iemand als racist mag aanwijzen en dat niemand discrimineert. Bij de supermarkt waar ik boodschappen deed - en zelfs ook werkte in hetzelfde dorp, bij het andere filiaal - liep een medewerker altijd met mij mee. Daar werd ik zenuwachtig van. Door de stress ben ik één keer vergeten een plastic tasje te scannen. Mij werd gelijk gevraagd of ik wilde stelen en ik moest mij direct verantwoorden. Uit de reactie van de medewerker kan ik halen dat ze niet eens door had hoe ze zich tegenover mij gedroeg.'

'Ook op school heb ik mij vaak moeten verantwoorden. Een medestudent schold mij in de les uit voor aap, neger, zwarte

"DIE DAG HEB IK HET UITGESCHREEUWD EN GEHUID OP HET TOILET."

et cetera. De docent hoorde alles en deed niets. Uit boosheid en onmacht heb ik hem racist genoemd. Uiteindelijk moest alleen ik mijn excuses aanbieden voor de situatie en niet mijn docent of de medestudent.'

'Die confrontatie met discriminatie heb ik ook wel eens anders aangepakt. Ik ben een keer uit de les gestuurd. Naderhand heb ik de docent één-op-één gevraagd wat daar de reden van was. Er kwam weinig respons. Ik heb hem op de man af gevraagd of het kwam door de nieuwe vlechten in mijn haar. En het antwoord: ja, ik zag er intimiderend uit. Die dag heb ik het uitgeschreeuwd en gehuild op het toilet.'

'Op mijn school werd ik helaas niet goed geholpen. Ik ben nog wel een keer in gesprek geweest met iemand die hoog in de boom zit - een zwarte vrouw -, maar zelfs zij kon of wilde de problematiek daar niet aanpakken.'

AANPAK

Aida: 'Er moet iets veranderen in het bewustzijn van mensen. Daar gaan jaren en generaties overheen. Diversiteit kun je niet ontkennen en dat hoeft ook niet. Maak het zichtbaar én bespreekbaar. Dat begint al bij de opvoeding en in het onderwijs, van basisschool tot universiteit. En daar zou een rol

voor de overheid kunnen liggen.'

'Ook op de werkvloer is die cultuurverandering noodzakelijk, als eerste bij de hoogste baas. De werkomgeving moet veilig genoeg zijn om op een leidinggevende af te stappen. Er moet voldoende onderling vertrouwen zijn om arbeidsdiscriminatie aan te kaarten. Iemand van buiten het bedrijf kan daar ook bij helpen. Huur een specialist in om over het thema te praten en richt binnen het bedrijf een team op om dit vast te houden. Zorg dat er niet alleen diversiteit is, maar ook inclusie.'

VAN ZIJ NAAR WIJ

De openhartigheid van Kaelin, Aida en Noami laat zien dat inclusie op de werkvloer niet vanzelfsprekend is. De komende maand verbinden we jongeren die hierover mee willen denken en praten met meldpunten en organisaties, om de (werk)omgeving van jongeren te veranderen. Ben jij benieuwd wat dit ons op gaat leveren? Houd de website en sociale mediakanalen van CNV Jongeren in de gaten.