

Joris Luijendijk....

Nee, ik ben geen BN'er. Ik ben bekend bij een heel klein groepje mensen (universitair opgeleid, progressief / links) en omdat zij vooral mensen kennen die ook universitair en progressief zijn en mij kennen, denken ze dat ik BN'er ben. Dat is niet zo. Ik word totaal niet herkend als ik op Terschelling loop. Tenzij het Oerol is.

Hoe groot is de kans dat in Nederland iemand Joris Luijendijk is?

Ja: 1 op 17,2 mln.

Hoe groot is de kans dat iemand de kenmerken vertoont van Joris Luijendijk?

- man
- hetero
- gymnasium
- universiteit
- wit
- tenminste 1 ouder met universitaire opleiding
- spreekt het dialect van de Randstad (we noemen het ABN)

Antwoord: 8% van de mensen is universitair opgeleid, 4% man en universitair opgeleid. Zo'n 3% van de bevolking bestaat uit mannetjes zoals Joris Luijendijk.

Ga eens bij jezelf na. De 25 mannen die je het meest dierbaar zijn. Hoeveel daarvan hebben een universitaire opleiding? Een? Dan is je bubbel representatief. Zijn het er bijvoorbeeld 8 of meer? Dan hoor je tot de elite.

Mannetjes zoals Joris Luijendijk kennen de codes, de ongeschreven regels. Ze zijn nooit geconfronteerd met discriminatie en kunnen het zich niet voorstellen. Anderen zijn al gauw een hysterisch wijf, een overgevoelige homo of een boze zwarte.

Er is niet genoeg talent onder de mannetjes zoals Joris Luijendijk. Ze zijn met zesjes door de middelbare school gekomen en via hun relaties in het corps aan een baan geholpen. Als samenleving wil je rekruteren uit een grotere vijver. De mannetjes zoals Joris Luijendijk moeten dus plaats gaan maken. Ze roepen nu "dat alles ze wordt afgepakt" en je "niks meer mag zeggen". Ze bedoelen niet dat de overheid ze aanpakt of dat er serieuze consequenties zijn. Ze bedoelen dat ze niet gewend zijn om tegenwind te krijgen - wat alle andere mensen wel gewend zijn. Gelukkig is er nu voor de mannetjes met de zeven kenmerken een eigen politieke partij ;-)

Het lijkt een terugslag dat de discussie zo gepolariseerd is, maar eigenlijk is het een goed teken. Eerst wil je iets niet zien, dan ontken je het en dan ga je het bestrijden. We zitten dus al in fase 3 en we hebben al grote stappen gemaakt. Kijk maar eens terug in de afgelopen 100 jaar.

Vergis je niet. Diversiteit is ongemakkelijk. Je kunt minder makkelijk samenwerken, hebt niet aan een half woord genoeg. Wel goed is dat je minder vatbaar bent voor group think en meer signalen uit de samenleving op pakt. Uiteindelijk is de winst groter dan het verlies.

Doe niet alsof je het kunt invoelen. Dat kun je niet. Je weet niet wat het is om niet mee te kunnen praten. Je te schamen voor je afkomst, je ouders, je seksualiteit, je accent. Besef hoe ondivers we zijn.

Belangrijker dan etniciteit of geslacht - uiterlijke kenmerken - is sociaal economische achtergrond. Ga niet voor die ene vrouw in de top of die ene zwarte die dan ook nog eens overal de schuld van krijgt. Diversiteit op basis van levensloop zou veel beter zijn. Dat in de top 10 van elk bedrijf iemand zit die in zijn jeugd bij de Voedselbank kwam en iemand die niet uit de Randstand komt en iemand die belijdend religieus is of iemand die welke andere levensloop dan ook had - om te weten wat het is om je te schamen, om niet mee te kunnen praten of om te beseffen wat de waarde van geld is voor andere mensen (1000 euro is niet een bescheiden citytripje, maar het geld waarmee je met je hele gezin een maand van rond moet komen)

Vraag: hoe gaan we om met de normen in de samenleving? Soms moet de norm zich aanpassen, maar het is ook handig om wel normen te hebben (voorbeeld: wij hebben hier oogcontact als we met elkaar praten). Je kunt niet altijd helemaal jezelf blijven. Je zult je moeten aanpassen, hopelijk zonder jezelf geweld aan te doen. Mannetjes zoals ... moeten zich op hun beurt realiseren dat ze bevooroordeeld zijn en dat er andere normen zijn.

Vraag: we programmeren veel witte Engelse en Amerikaanse muziek en de publieke omroep trekt 200 uur uit voor Pinkpop. Moeten we niet veel meer zwarte of Arabische of Aziatische muziek programmeren.

Antwoord: ja en doe dat in godsnaam omdat het MOOI is en niet omdat het zwart is.

Vraag: wat moeten we doen om onze organisaties inclusiever te maken?

Antwoord: wordt mentor van iemand met een andere levensloop.

Realiseer je dat een kind van 5 dat mee moet naar de huisarts om voor zijn moeder te vertalen, daar een tik van krijgt. Degene die jou moet beschermen, heeft zelf bescherming nodig. Dat geeft een enorm onveilig gevoel. Laat iemand met een andere levensloop, in wiens talent je vertrouwen hebt, toe in je werk en laat hem of haar mee lopen en de ongeschreven regels en codes ervaren en praat daar over. Er hoeft maar 1 iemand vertrouwen in je te hebben om te kunnen doorzetten om ergens te komen. In de klassieke verhalen is het vaak een docent. Maar we kunnen het allemaal doen.

MdB 3/10/19