

Bent u wel cultureel divers genoeg?

Posted on 15 februari 2020 by Syp Wynia

Het kabinet RutteDrie gaat niet-westerse allochtonen in bedrijven administreren, om er voor te zorgen dat die bedrijven voldoende 'cultureel divers' worden. Ook wil het kabinet checken of deze allochtonen wel voldoende carrière maken en zo tot de top van het bedrijf doordringen. Maar is dat dan geen discriminatie? En hoe zit het met de privacy? En wat is dat eigenlijk, culturele diversiteit? Het is – alweer – een fiasco in voorbereiding.

Met ingang van 2004 maakte het tweede kabinet-Balkenende een gedecideerd einde aan de 'Wet Samen'. In de voorgaande vijf jaar moesten bedrijven met meer dan enkele tientallen personeelsleden een soort allochtonen-administratie bijhouden, om te zorgen voor 'een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen'. Bedrijven moesten in jaarverslagen bewijzen dat ze voldoende allochtonen in dienst namen. De werkloosheid onder Aziaten, Afrikanen en Zuid-Amerikanen van origine was namelijk veel hoger dan onder autochtonen.

Maar met ingang van 2004 werd dus een einde gemaakt aan deze verplichte allochtonenadministratie, zij het nadat er eerst nog een evaluatie was gehouden. Die evaluatie was onverbiddelijk voor de eerdere allochtonenadministratie. Ten

eerste zadelde de Wet Samen bedrijven op met allerlei administratieve lasten, en daar wilde dat kabinet toen wel van af. Minstens zo belangrijk: 'Daarnaast gaat van de registratie van allochtonen een stigmatiserende invloed uit op hun positie binnen bedrijven.' Was getekend, de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken, Mark Rutte (VVD).

Diversiteit in de top

Dat weerhoudt Rutte er niet van, om anno 2020 als premier een nieuwe poging te doen om niet-westerse allochtonen in bedrijven te administreren, al zijn er verschillen. Op vrijdag 7 februari 2020 maakten de ministers Ingrid van Engelshoven (D66, diversiteit), Wouter Koolmees (D66, Sociale Zaken) en Sander Dekker (VVD, justitie) bekend dat zij de personeelsadministraties van bedrijven aan het Centraal Bureau van de Statistiek gaan koppelen. Doel: de 'culturele diversiteit' in de top en de subtop van bedrijven vergroten. Daartoe worden ook de loopbanen van niet-westerse allochtonen in bedrijven gevolgd, om te zien of hun carrière wel voldoende vaart krijgt.

Er zijn zowel overeenkomsten als verschillen met de wet die Rutte in 2004 afschafte. Zo zijn bedrijven nu niet verplicht mee te doen, maar ziet het kabinet het als een faciliteit voor bedrijven, waarvan het kabinet denkt dat die erg blij zullen zijn met de 'Diversiteitsbarometer' omdat bedrijven erg om hoog zouden zitten met het aantrekken, behouden en van een topbaan voorzien van niet-westerse allochtonen. Bedrijven moeten ook betalen voor het gebruik van deze Barometer.

Gekoppelde administraties

Anders dan rond de eeuwwisseling worden er ook geen kaartenbakken van allochtonen bijgehouden in bedrijven, maar pretendeert het kabinet dat alles nu geanonimiseerd gebeurt. De deelnemende bedrijven geven de Burgerservicenummers (BSN) van hun personeelsadministratie aan het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het CBS kan aan die nummers zien of het om autochtonen, westerse of niet-westerse allochtonen gaat. Om die laatste categorie gaat het: geboren in een niet-westers land of minstens een ouder die in een niet-westers land geboren is.

Die laatste groep heet tegenwoordig van een 'niet-westerse migratieachtergrond' te zijn – zo ongeveer hetzelfde als wat eerder 'niet-westerse allochtoon' heette, tot het als belastend voor de betrokkenen werd ervaren. Dat is de groep (zoals Turken,

Marokkanen, Surinamers, Antillianen, andere Afrikanen, Aziaten en Latijns-Amerikanen) die volgens het kabinet RutteDrie voor de 'culturele diversiteit' moet zorgen waar bedrijven volgens het kabinet op zitten te wachten.

Van uitkering naar buitenkans

Dat is dus ook anders dan vroeger. De wet die door Rutte werd afgeschaft, moest er voor zorgen dat allochtonen uit de uitkering en aan het werk zouden komen. De regeling die nu door het kabinet-Rutte wordt uitgevaardigd ziet 'culturele diversiteit' in de bedrijfstop als een noodzaak voor bedrijven om vooruit te komen, succesvol te zijn, vernieuwend te zijn en een hogere omzet te draaien. Of dat zo is, valt nog te bezien, maar zo wordt beweerd.

Mocht het al zo zijn dat 'culturele diversiteit' bijdraagt tot het succes van ondernemingen, dan is het wel weer heel merkwaardig dat RutteDrie die culturele diversiteit volledig baseert op het geboren zijn in een niet-westers land (of het hebben van een ouder die daar geboren is). Zo ken ik zeer welvarende lieden die toevallig op Curacao werden geboren omdat hun vader daar ten tijde van de geboorte arts was, of directeur van een verzekeringsmaatschappij. Hoe zorgt hun 'culturele diversiteit' binnen een bedrijf voor het onontbeerlijke succes en een Drent in de top van het bedrijf niet? Raadsels.

Wat is dat dan, 'culturele diversiteit?

Het woord alleen al: culturele diversiteit. Turken en Marokkanen worden in het kabinetsplan als 'cultureel divers' bestempeld. Maar waarom eigenlijk? Omdat ze in Nederland wonen maar ouders hebben die van elders komen. Zit de diversiteit in hen zelf? Het zou kunnen, maar het staat nergens, ook niet in het dikke rapport dat de Sociaal-Economische Raad (SER) voor het kabinet maakte en dat door het kabinet volledig werd overgenomen (inclusief het bekendere vrouwenquotum).

En als het dan zo broodnodig is dat bedrijven 'cultureel divers' worden, waarom moet die culturele diversiteit dan exclusief van buiten Europa komen? Zijn een Pool, een Spanjaard en een Zeeuw dan niet divers genoeg? Of een socialist uit Oss, een gereformeerde uit Spakenburg en een katholiek uit Thorn? Raadsels, raadsels.

En hoe gaat het dan, dat monitoren?

Een volgend raadsel is, hoe het kabinet bedrijven eigenlijk in staat wil stellen de

carrière van allochtonen te volgen, en wel zodanig dat ze carrière maken. Dat is niet alleen discriminatie, al zal het wel als positieve discriminatie worden gezien. Maar dat gold ook voor de Wet Samen, en die werd door Rutte afgeschaft omdat die een omgekeerd effect had: stigmatisering.

De handboeken voor personeelszaken zeggen niet voor niets, dat wie aangename verhoudingen binnen het bedrijf wil hebben juist niet te koop moet lopen met voortrekprogramma's voor allochtonen. Ik citeer zo'n instructie voor 'multicultureel personeelsbeleid': 'Behandel allochtonen niet als uitzonderingen, noch bij werving, noch op de werkvloer. Dat is voor hen niet prettig en bevordert acceptatie niet'.

Een database met allochtoon talent

Maar wat doet het kabinet, op advies van de SER: dat wil een 'database' van allochtoon talent en de carrière van allochtonen begeleiden naar de subtop of de top. Als dat al niet stigmatiserend is, is het wel discriminerend – ten opzichte van al degenen, de Pool, de Drent en de Zeeuw – die niet op de glijbaan naar boven zitten. En verder is, wat het kabinet er ook van zegt, het onmogelijk om carrières anoniem te monitoren, laat staat om die anoniem in een database op te slaan en nog te gebruiken ook.

De initiator van deze gang van zaken is minister Ingrid van Engelshoven (D66) die al een aardige reeks hip aandoende, maar steevast destructieve plannen in de identitaire en culturele sfeer voor haar rekening heeft genomen. Zij was het die de Nederlandse geschiedenis (Canon) aan het aanpassen is met een nadruk op de zwarte bladzijden, omdat dit de allochtonen van Nederland zou bevallen. Zij gaf de Joke Smitprijs enthousiast aan Gloria Wekker, kandidaat-politicus van de partij van Sylvana Simons, die beschouwd kan worden als de ideologe van de Amerikaanse identity politics in Nederland, waarin aangeboren slachtofferschap en aangeboren daderschap (op basis van huidskleur, met name) worden bewierookt.

Van Engelshoven, Wekker en Hamer

Van Engelshoven heeft in SER-voorzitter Mariëtte Hamer (PvdA) een actieve handlanger in het bevorderen van de identity politics, deze Amerikaanse splijtzwam, in de Nederlandse samenleving. Uit hun beider stukken en uitlatingen blijkt dat banen in bedrijven niet belanden wie daarvoor het meest in aanmerking komen op basis van opleiding of vaardigheden, maar dat banen een 'vertegenwoordiging' zijn en een 'afspiegeling' moeten vormen. Het is socialistische

verdelingsleer, gekoppeld aan een merkwaardig soort raciale afspiegelingsleer.

Deze filosofie is meteen ook het einde van de meritocratie, die zoveel voorspoed, welvaart en welzijn heeft gebracht. We komen uit een wereld waarin afkomst telde: adel, grondbezit, aanzien, stand, klasse. We leken in een wereld te komen, waarin iedereen zoveel mogelijk gelijke kansen zouden krijgen. Maar helaas gaan we met Van Engelshoven, Wekker en Hamer naar een wereld waarin afkomst weer telt. Wie qua afkomst in de juiste kaartenbak van het CBS zit krijgt een kontje mee, wie daar niet in zit blijft in de wachtkamer.

Mag dat hier dan wel, etnisch profileren?

Er is natuurlijk ook nog een kans dat het er niet van komt, dat de Diversiteits Barometer en aanverwanten toch worden weggeblazen en in de doos vol onrijpe gedachten van RutteDrie belandt. Bijvoorbeeld omdat etnisch profileren helemaal niet mag. Bijvoorbeeld omdat kaartenbakken van allochtonen aanhouden niet kan. Bijvoorbeeld omdat bedrijven helemaal geen belangstelling hebben voor die Diversiteits Barometer van Van Engelshoven, Koolmees en Dekker.

Bijvoorbeeld omdat bedrijven liever zelf uitmaken wie ze aantrekken en waarom. Misschien ook wel, omdat bedrijven liever diversiteit van ideeën en vaardigheden hebben, dan diversiteit van herkomstland of huidskleur. Of, misschien wel, omdat getalenteerde en gemotiveerde allochtonen helemaal geen zin hebben om aan zo'n stigmatiserend programma mee te doen.

Mariëtte Hamer legde met haar SER-rapport dus de basis voor dit nieuwe allochtonenbeleid voor bedrijven. Ze was toen – vorig jaar zomer – nog heel zelfbewust over wat er van zou komen. Gelijk kreeg ze, althans van het kabinet. Wat schreef Hamer: 'Hopen wij een stevig fundament te hebben gelegd voor een inclusieve en diverse samenleving.' Nog even kijken wanneer welk kabinet ook dit plan weer intrekt.