

Verwijt van discriminatie aan gemeente Arnhem is onterecht

Posted on 20 februari 2021 by Paul Verburgt

Het gekluns van ambtenaren en wethouders was van olympisch niveau, maar is het terecht om te doen alsof er op het gemeentehuis van Arnhem ernstig wordt gediscrimineerd?

Ongeveer 20% van de inwoners van Arnhem heeft een niet-westerse migratieachtergrond. Dat zie je niet terug bij de circa duizend medewerkers van de gemeente, want van hen is slechts 6% van niet-westerse huize. Onder sollicitanten scoort deze groep weliswaar aanzienlijk hoger, 13%, maar dan nog zitten ze nog ver af van die 20%.

Aldus een onderzoeksrapport van de Universiteit van Tilburg uit 2019dat in opdracht van de gemeente Arnhem is opgesteld en kortgeleden openbaar werd.

Wat moet je met deze cijfers?

‘Discriminatieaffaire’

De Tilburgse onderzoeker, Hans Siebers, vond het een ‘extreem kritisch rapport’ en dus brak er in Arnhem paniek uit. Na vruchteloze pogingen om het onderzoek te nuanceren – wat de onderzoeker stelselmatig weigerde – beëindigde de gemeente het project en stopte het rapport in een diepe la in de hoop dat iedereen het zou vergeten.

Dat ging natuurlijk mis. Geheimen lekken altijd uit. En in dit geval was het niet eens een geheim, want het voltallige personeel was geënquêteerd.

De prijs voor deze stommiteit is *huge*. Opeens zit Arnhem opgescheept met een ‘discriminatieaffaire’, een verdacht college en politieke onrust.

Het leidt de aandacht af van het onderzoeksrapport. Of preciezer, dat krijgt ongemerkt een schijn van onaantastbaarheid. Alsof alle sollicitanten en medewerkers van niet-westerse origine in Arnhem grondig worden gediscrimineerd. En misschien niet alleen daar, maar bij veel meer gemeentes.

Wat staat er eigenlijk in dat rapport en wat is de context?

Het belang zat bij de onderzoeker

Al direct valt op dat de gemeente Arnhem wel opdrachtgever is, maar dat een expliciete onderzoeksopdracht ontbreekt. Dat is vreemd, want je mag toch veronderstellen dat de gemeente haar matige diversiteitsscores kende. Als je dan een universiteit vraagt om onderzoek te doen, dan verwacht je toch dat men hulp en advies vraagt, specifiek voor de eigen organisatie.

Niet dus. Het is andersom. Onderzoeker Hans Siebers heeft de hoofden P&O van een paar gemeentes kennelijk weten te interesseren voor een breed diversiteitsonderzoek dat hij wilde uitvoeren onder gemeentes. Tilburg, Zaanstad, Haarlemmermeer, Eindhoven en dus ook Arnhem deden mee.

Natuurlijk zouden de uitkomsten van het onderzoek voor de deelnemende gemeenten interessant kunnen zijn, maar het primaire belang zat bij Siebers die grote plannen had.

Dat mag, laat dat duidelijk zijn. Tegelijkertijd verbaas je je over de naïviteit van het

hoofd P&O in Arnhem. Op een gevoelig dossier waarin je bovendien slecht scoort, een onderzoeker met een eigen belang de vrije hand geven… waar zit het gezonde verstand?

Hoe belangrijk is een percentuele afspiegeling?

Opmerkelijk ook zijn de toetsingsnormen die de onderzoeker aanlegt. Kennelijk vindt hij een personeelsbestand voldoende divers, als het een adequate percentuele afspiegeling is van de lokale bevolking. Dus als een vijfde van de bevolking in Arnhem van niet-westerse herkomst is, moet dat ook op het gemeentehuis zo zijn. Een dikke onvoldoende daarom voor Arnhem die maar 6% scoort.

Eindhoven dat bijna eenzelfde bevolkingssamenstelling heeft, doet het maar iets beter (7,3%), maar krijgt geen reprimande. Lieveling van de meester is Haarlemmermeer dat met zijn 11.7% dicht aan ligt tegen de 15.3% niet-westerse inwoners, al mag men daar niet, zo luidt het, op zijn lauweren gaan rusten want in de regionale arbeidsmarkt ligt Amsterdam en daar wonen nog veel meer niet-westerse mensen.

Bij sollicitanten opereert de onderzoeker op dezelfde manier. Ook de herkomst van baanzoekers moet congruent zijn met de bevolkingssamenstelling.

Het is een redenering, maar fijnzinnig is die niet en uiteindelijk is die gedoemd vast te lopen. Invoelbaar is dat beleidsmakers een tijdje dit afspiegelingspercentage hanteren, want beter een breekijzer dan een pincet als je je personeelsbestand wilt aanpassen. Maar het kan niet beklijven. Is Haarlemmermeer ‘klaar’ als het die paar procent inloopt? En gaat men misschien te ver als er meer dan 15.3% niet-westerse medewerkers in dienst zijn?

Humor van de sportkantine

En is etnische indeling het enige dat telt? Er zijn wel meer variëteiten te bedenken die bediend moeten worden. We hebben al de opdracht om 5% mensen met een arbeidsbeperking in te huren. En er is een grote maatschappelijke druk om meer vrouwen op hoge posities te plaatsen. Runners up zijn leeftijd, gender en seksuele voorkeur, maar wie weet wat er nog gaat komen: moslims, laaggeletterden,

langdurig werklozen, vrijgelaten gevangenen?

Elke specificatie leidt tot uitsluiting en hoe meer specificaties, des te massaler de uitsluiting. En hoe lachwekkender ook de pogingen van werkgevers om aan de eisen te voldoen. Waarmee de humor van de sportkantine werkelijkheid wordt: de lesbische, licht-getinte moslima in een rolstoel.

Geen woord daarover in de onderzoeksrapporten van de Universiteit van Tilburg.

Sollicitanten zijn onzeker, argwanend of afwachtend gemaakt

Erger wordt het als gerapporteerd wordt over de oorzaken van de slechte scores in Arnhem, met name bij sollicitaties. Hier wordt de gemeente gewoon met de rug tegen de muur gezet.

Van het toch al beperkte aantal niet-westerse sollicitanten bereiken weinigen de eindstreep. De onderzoeker heeft geen objectieve, werkgerelateerde factoren kunnen vinden die dit verklaren zoals opleiding, taalvaardigheid of werkervaring.

En dan komt het. Sollicitanten hebben in het verleden nare ervaringen opgedaan en zijn meer dan eens afgewezen waarbij ze vermoedden dat dit door hun afkomst kwam. Dat heeft ze onzeker, argwanend of afwachtend gemaakt. Dus kwamen ze niet uit de verf toen ze bij de gemeente solliciteerden en daarom werden ze afgewezen. Aldus het betoog.

Diepere lagen van het bewustzijn

Is dit al speculatief, het wordt nog doller. Hoewel de selecteurs niet betrapt konden worden op openlijke discriminatie tijdens de selectiegesprekken, durft de onderzoeker zijn hand niet in het vuur te steken voor hun mentale gesteldheid: ‘Je <kunt> als onderzoeker niet in de diepere lagen van het bewustzijn en gedrag van selecteurs afdalen.’

Toe maar! Tegen zo’n aanval kan niemand zich verdedigen.

Verwijt van heimelijke discriminatie

Maar de onderzoeker is nog niet klaar. 'In ieder geval kunnen we vaststellen dat het de gemeente niet lukt om die negatieve bagage uit het verleden van sollicitanten met een niet-westerse achtergrond volledig te neutraliseren.' En: 'Het lukt de gemeente niet om hen een dusdanige handreiking te geven en een dusdanige openheid te creëren bij sollicitatieprocedures dat de kwaliteit van sollicitanten met een dergelijke achtergrond wél helder voor het voetlicht komt.'

Hoe bont kun je het maken! De gemeente krijgt hier het verwijt dat het niet in staat is de onbewezen frustratie en zelfdiscriminatie van sollicitanten weg te nemen.

Waar haalt ie het vandaan, vraag je je af. Nou, de onderzoeker heeft gesprekken gevoerd met afgewezen sollicitanten. Om precies te zijn met 13. Dat lijkt mij erg weinig. En ik heb vaak gesproken met afgevallen sollicitanten maar vrijwel nooit zochten die de reden voor hun afwijzing bij zichzelf. Altijd lag het aan de onduidelijke functieomschrijving, de onredelijke eisen, het intimiderende gedrag van de selecteurs of de sekse, leeftijd of kleur van de sollicitanten waardoor zij onontkoombaar de mist ingingen.

Bovendien zou het toch wel heel opmerkelijk zijn dat uitgerekend in Arnhem deze heimelijke discriminatie plaatsvindt en in de andere onderzochte gemeentes niet. En net zo bijzonder zou het zijn als dit gevoel van frustratie zich niet voordoet bij de vele sollicitanten van Nederlandse herkomst die vast ook menigmaal zijn afgewezen. Of mogen die zich verheugen in *white privilege*?

Onderzoek is een vonnis

Geen woord erover in het Arnhemse rapport. En evenmin een woord van de onderzoeker toen ik hem mijn vragen en twijfels voorlegde. De gemeente liet desgevraagd wel wat van zich horen, maar het is mij niet gegeven uit de omzwachtelde taal van voorlichters iets concreets te distilleren.

Natuurlijk ligt er voor de gemeente Arnhem een grote opdracht om de diversiteit van haar personeelsbestand te verbeteren. De scores van nu zijn niet okay. En natuurlijk weet ieder weldenkend mens dat er impliciete factoren, zowel bij personen van niet-westerse herkomst als bij bazen en selecteurs een rol spelen. En

zo voorts en zo voorts.

Maar wat hier is gefabriceerd is niet alleen kwalitatief aanvechtbaar, maar ook polariserend en uiteindelijk contraproductief. Het onderzoek is een vonnis, geen steun, ook al doet het rapport op het eind allerlei aanbevelingen.

Begrijpelijk dat het college van B&W en direct betrokken ambtenaren er tegen in opstand kwamen. Dat ze daarbij alles verkeerd hebben gedaan wat denkbaar is, staat vast. Maar het verwijt van discriminatie gaat veel te ver en is dus niet op zijn plaats.