

Werkgevers en collega's die meer naar identiteit kijken dan naar talent: als zoon van koptisch-Egyptische migranten heeft **Bo Hanna** het al te vaak meegemaakt.

Illustratie **Elise Vandepancke**

# Ik ben geen excuus op de werkvloer

'Ik snap wel dat ze jou als presentator hebben gevraagd', zei een collega ooit tijdens een vrijdagmiddagborrel tegen me. 'Je hebt een Arabische achtergrond en bent ook nog eens gay; twee vliegen in één klap.'

Op een media-evenement maakte ik eens een praatje met een potentiële werkgever. 'Laten we contact houden, ik denk dat we subsidie voor je kunnen krijgen', zei hij. 'Voor diversiteit. Ik zal even bij HR peilen hoe het zit.'

'Ik hoorde laatst dat ze bij dat programma een diversiteitsprobleem hebben', reageerde een collega toen ik op de radio mocht komen praten over homojongeren en de risico's van online dating. En: 'Je springt er natuurlijk wel uit hè, tussen al die witte koppen.'

Ziehier het logboek dat ik in mijn hoofd bijhoud van ondoordachte opmerkingen op de werkvloer. Soms onbewust, soms bewust, vaak goedbedoeld, altijd pijnlijk.

Ik ben een twintiger, universitair opgeleid en werk als freelancer in de media. Dat is allemaal niet bijzonder. Maar als zoon van koptisch-Egyptische migranten heb ik een andere achtergrond dan de meeste mensen die in Nederland op redacties werken.

De meeste redacties zijn overwegend wit. En dat is een probleem, vinden inmiddels ook veel leidinggevend. Diversiteit is immers een journalistieke noodzaak. Als de werkvloer sterk verschilt van de samenleving waarvan verslag moet worden gedaan, blijkt het lastig recht te doen aan alle schakeringen, grijs tinten en denkwerelden die erbij horen.

Op een witte redactie leiden onbewuste vooroordelen al snel tot negatieve beeldvorming en stereotypen. Als er over etnische minderheden wordt bericht, gaat het veelal over 'zij' in plaats van 'wij'. Ook is het netwerk beperkt. Maar weinig collega's blijken een jonge vrouw met een hoofddoek te kennen, of iemand uit de lhbt-gemeenschap.

Logisch dus dat leidinggevend hier iets aan willen doen, en niet alleen in de media. Ook de Rijksoverheid streeft naar een divers personeelsbestand. 'Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten kunnen namelijk de denkkracht van de Rijksoverheid vergroten', staat op de website. In de ict-sector, een branche met een groot personeelstekort, wordt geïnvesteerd in jongeren met een migratieachtergrond.

Deze initiatieven zijn te prijzen, maar hebben ook een keerzijde, merk ik vaak. In hun ijver om een betere afspiegeling te krijgen, zien werkgevers vooral mijn identiteit in plaats van mijn talent. Zo zijn mijn successen volgens sommige collega's te danken aan mijn etnische achtergrond en zien leidinggevend mijn kennis niet altijd los van mijn kleur. Recruiters benaderen me vaak in het kader van diversiteit. Vooral mijn anderszijn wordt benadrukt.

De vraag is: hoe voorkomen we door het streven naar diversiteit alleen nog maar kleur te zien?

Als kind keek ik al gefascineerd naar programma's als *Klokhuis* en het *Jeugdjournaal*. Hoewel er in de afleveringen nauwelijks iemand voorkwam die op mij leek, besloot ik al jong dat ik later in de media wilde werken. Ik ging taal- en letterkunde studeren, liep een halfjaar

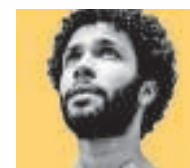
stage op een redactie in Amsterdam, ging freelancen en maakte documentaires.

Na verloop van tijd werd ik vanwege mijn stukken en documentaires uitgenodigd om in televisie- en radio-programma's aan te schuiven. Helaas werd ik dan ook met dit soort opmerkingen geconfronteerd: 'Ze komen goed voor de dag door jou uit te nodigen, anders zijn ze weer te rechts.' Toen ik naar Parijs werd gestuurd om een interview af te nemen, zei iemand: 'Ze kiezen jou omdat jij Frans hebt geleerd van je Arabische ouders.' Maar ik heb thuis helemaal geen Frans geleerd, Egypte is niet eens Franstalig gebied. Mijn meertaligheid is een vaardigheid die ik mezelf eigen heb gemaakt.

Aan de rechterkant van het politieke spectrum wordt de keuze om met divers talent te werken stelselmatig afgeschoven op identiteitspolitiek. Snelle conclusies van collega's verraden het beeld dat over diverse werknemers bestaat: minder competent en aangenomen omwille van diversiteit, naar voren geschoven om 'links Nederland' en etnische gemeenschappen te vertegenwoordigen. Vaardigheden, opleiding en werkervaring – het feit dat je je op advies van premier Rutte hebt 'ingevochten' – spelen opeens geen rol meer.

**I**lk solliciteerde op eigen initiatief, deed mijn stinkende best op motivatiebrieven en bereidde me goed voor op sollicitatiegesprekken. Toch be kroop me bij elke stap die ik op de carrière ladder zette het gevoel dat anderen mij als een excuus zagen. Andersom gebruikte ik de achtergronden en privileges van mijn collega's nooit als een verklaring voor hun successen.

Er kwam nog iets bij. Door de jaren heen bleek vaak dat ik niet als een 'gewone' werknemer werd gezien, maar als iemand die functioneel divers was. Soms werd dat zelfs expliciet benoemd. 'Als jij ons helpt diverser te worden,



Ik beschadigde mijn reputatie door mijn netwerk open te stellen voor collega's die zich niet wisten in te leven in gevoeligheden

**Bo Hanna** is freelancejournalist.

kunnen we bespreken of je later ook andere content voor ons kan maken. Dit is een goede manier om elkaar te leren kennen', zeiden redacteuren als ik koffie met ze dronk.

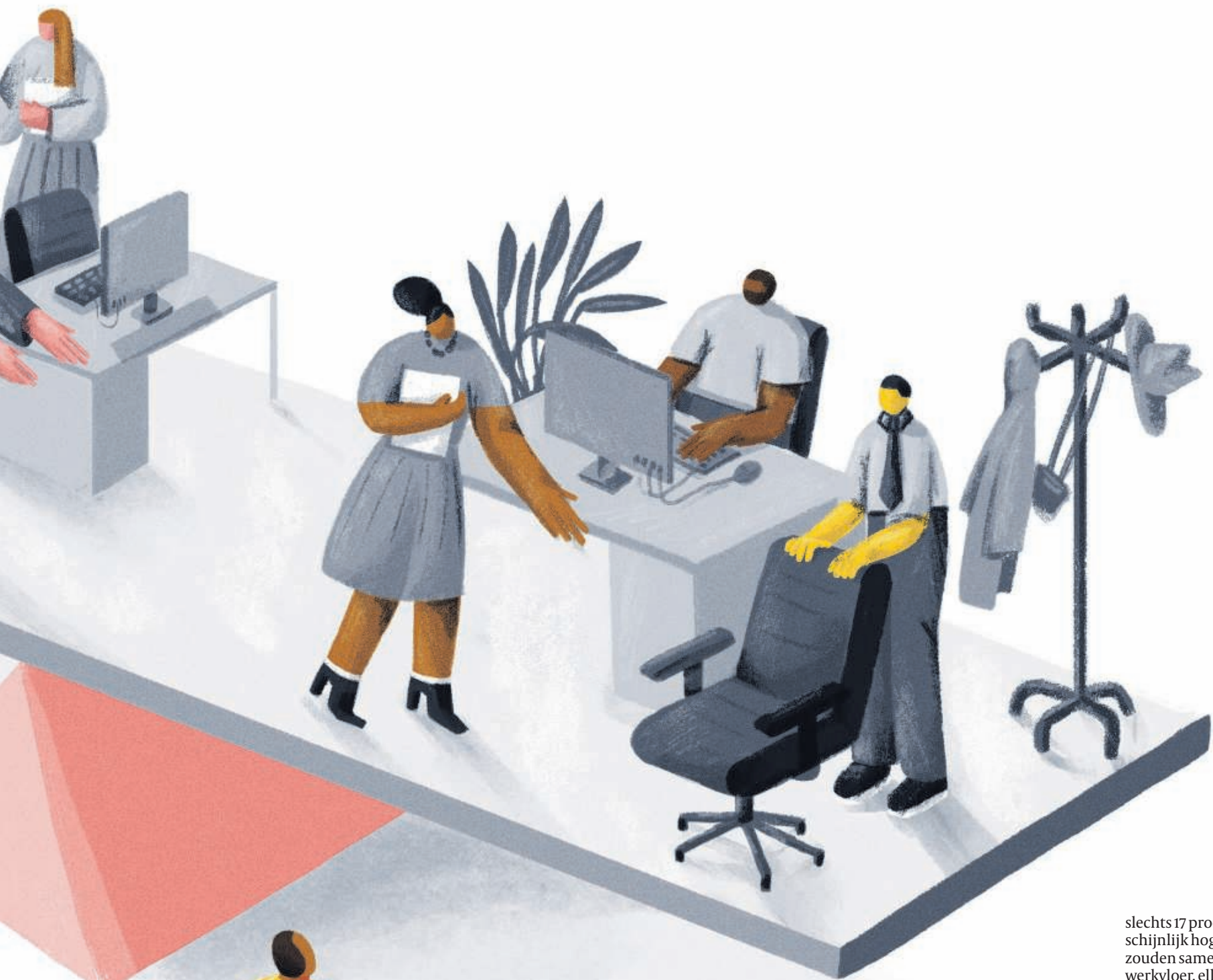
Ging ik ergens aan de slag, dan was ik degene die blinde vlekken moest opmerken, problemen aankaarten en ze oplossen. Zelf keek ik er aanvankelijk ook zo tegenaan. Als een ethische hacker, die vanuit een goede intentie datalekken opspoorde, wees ik op de discriminatie die ik op de werkvloer ervoer. Leidinggevend moedigden dat ook aan, vroegen mij om vooral een stokje te blijven steken voor snelle conclusies van collega's. Maar al snel leerde ik dat ik mezelf hierdoor kwetsbaar maakte. Niet iedereen zat te wachten op diversiteit en de conflicten die hier mogelijk bij kwamen kijken. Door me uit te spreken, maakte ik me niet bij iedere collega even geliefd.

Discriminatie op de werkvloer is een hardnekkig probleem dat te complex is om op te laten lossen door individuele werknemers. Toch komt het 'diversiteitsdossier' regelmatig bij werknemers met een migratieachtergrond te liggen, terwijl die ook nog eens met een achterstandpositie de arbeidsmarkt opgaan. Maar stel je maar eens onwelwillend op





## DIVERSITEIT



tegen werkgevers die met de beste bedoelingen hun organisatie inclusiever willen maken.

In het begin van mijn carrière deelde ik gemakkelijk mijn netwerk. 'We kunnen geen moslima vinden voor een interview. Kan jij helpen?', vroeg een redacteur dan. Totdat ik op een dag gefrustreerd werd opgebeld: 'Ze zochten

iemand met een hoofddoek voor een panel. Wil je mij alsjeblieft niet meer koppelen aan bekrompen collega's?'

Ik leerde dat ik mijn reputatie beschadigde door mijn netwerk open te stellen voor collega's die zich niet wisten in te leven in de gevoeligheden van andere doelgroepen. Bovendien prikten mijn contacten snel door onoprechte verzoeken heen.

**L**angzamerhand voelde ik me gevangen in een web waarin identiteitspolitiek en kantoorpolitiek met elkaar verweven raakten. De manier waarop ik door verschillende mediabedrijven werd ingesloten, voelde tegelijkertijd ook als een uitsluitingsmechanisme.

Hoewel diversiteitsbeleid organisaties krachtiger en veelzijdiger kan maken, leidt het bij een slechte uitvoering tot meer ziekmeldingen en een hoger personeelsverloop. Werknemers met een migratieachtergrond verlaten organisaties waar ze zich niet welkom voelen. Ze voelen zich niet volledig geaccepteerd en zien hun potentieel niet optimaal benut. Diversiteit inzet-

ten voor een betere reputatie of omdat het van de buitenwereld moet, werkt niet, divers talent loopt dan weg. Op die manier kom je al snel in een vicieuze cirkel terecht.

De uitstroom van divers talent verloopt soms net zo hard als de instroom. Zoals bij de politie, waar ondanks een actief diversiteitsbeleid in 2019 meer mensen met een migratieachtergrond vertrokken dan er binnenkwamen. Uit de Medewerkersmonitor 2016 bleek dat de helft van de agenten met een cultureel diverse achtergrond werd geconfronteerd met discriminatie op werk – een mogelijke verklaring voor de grotere uitstroom van deze groep.

Hoe stroef het loopt met diversiteit op Nederlandse werkvloeren, realiseerde ik me vooral toen ik als 23-jarige een tijdje in New York verbleef. Met mijn cv ging ik langs bij verschillende Amerikaanse redacties, zoals die van *Vice* en *Condé Nast*. In een mum van tijd bouwde ik een netwerk op, publiceerde ik artikelen en maakte ik vrienden. Ik voelde me geen vreemde eend: redacties waren er duidelijk inclusiever dan in Nederland. Voor mijn gevoel werd mijn inbreng daardoor objectiever beoordeeld. Verschillen werden gewaardeerd, krachten van diverse medewerkers gebundeld om tot complexere bevindingen te komen.

Volgens een rapport van Pew Research denken Amerikanen een stuk positiever over diversiteit. Zo vindt 58 procent van de Amerikanen dat diversiteit de samenleving verbetert. In Nederland is dat

slechts 17 procent. Dat cijfer zou waarschijnlijk hoger liggen als mensen vaker zouden samenwerken op een inclusieve werkvloer, elkaar zouden leren begrijpen en waarderen.

**E**en samenleving die steeds diverser wordt, kent uitdagingen, maar ook voordelen. Uit onderzoek blijkt dat bedrijven en organisaties beter presteren met een divers personeelsbestand. Door verschillende gezichtspunten zijn ze vernieuwender en creatiever, en lossen ze problemen beter op.

De les die ik de afgelopen jaren heb geleerd? Om werkgevers zorgvuldig uit te kiezen. Zo ga ik tegenwoordig niet meer in op recruiters die me alleen in het kader van diversiteit benaderen. Ik kan en wil niet degene zijn die alle blinde vlekken moet zien. Het idee dat ik door mijn ervaring als lichtgetinte man voor een grotere, heel gevarieerde groep sta, is onnozel. Bovendien hebben collega's dan al snel de neiging om mij als excuus te bestempelen.

Eendimensionaal denken sluit mensen met andere culturele achtergronden, ervaringen en belevingswerelden uit, terwijl onze complexe samenleving juist vraagt om het bundelen van gezichtspunten en het doorbreken van hokjesdenken. En ja, natuurlijk zal het weleens schuren. De kunst is dan om werknemers met een migratieachtergrond niet tot probleemeigenaar van het diversiteitsdossier te maken.

Wat dan wel werkt? Zorg dat in alle lagen van een organisatie, dus ook de top, het belang van inclusiviteit begrepen wordt en train leidinggevenden om verschillen in de praktijk te overstijgen. Alleen dan kun je de talenten van alle werknemers benutten. Want uiteindelijk willen we allemaal hetzelfde: goed ons werk doen, onze ambities najagen en misschien zelfs iets goeds doen voor de wereld.