

INTERVIEW GILBERT ISABELLA BURGEMEESTER GEMEENTE HOUTEN.

Het interview vindt plaats op een woensdagmiddag, in de werkkamer van de burgemeester in het gemeentehuis. Gilbert is een innemende man met een stevige hartelijke uitstraling.

QUOTE 1: 'Als je onder een tak door kunt lopen zonder je hoofd te stoten, buig dan je hoofd en doe dat dan'.

QUOTE 2: 'Vechten' tegen discriminatie, op een fysieke wijze, vind ik geen effectieve strategie; dat lost niets op dat werkt altijd door in je verdere leven en ik sta daar ook niet achter... '

QUOTE 3: 'Gekleurd Nederland, sta eens op, laat zien dat je er bent en doe dat op een nette manier'

QUOTE 4: 'Als het ingewikkeld wordt, dan helpt het ook als je steun van anderen hebt. Dat er mensen om je heen gaan staan. Daar waar je steunpilaren om je heen kunt verzamelen, kun je met een positieve mindset ver komen'

GILBERT BEN JE ZELF WEL EENS UITGESLOTEN?

Nou ik heb dat gevoel eigenlijk zelden gehad, dat is wel het vreemd als je het goed bekijkt. Ik heb daar nooit echt last van gehad. Ik ben geboren in Curaçao, een 'yu di Korsou' maar was drie jaar toen ik naar Nederland ging, ik heb een Nederlandse moeder en Antilliaans/Curaçaose vader. En nee, ik spreek geen Papiaments (meer). Rond mijn twaalfde kreeg ik Vitiligo, dus mijn mooie lichtbruine kleur is helaas verdwenen'. Twee jaar geleden kreeg ik Alopecia (haaraandoening waarbij je plotseling geheel of gedeeltelijk kaal wordt) en daarmee verloor ik nog meer van mijn Antilliaanse zichtbare kenmerken waardoor ik er nu uit zie als een witte kale man op leeftijd. Ik ben als het ware ongewild 'getransformeerd' en mensen herkennen mijn Antilliaanse afkomst nu niet meer zo snel tot dat mijn achternaam valt. Tot mijn dertigste was dat overigens wél het geval en zag ik eruit als een lichtbruine Antilliaanse man.

Op mijn 3^e ging mijn moeder terug naar Nederland, naar Zeist. Ik kom uit een gebroken gezin en ben mede daardoor altijd mijn eigen gang gegaan, ik heb gestudeerd en heb ook al vroeg geleerd om mij aan te passen in de vorm van 'vloeiend mee te bewegen' waarbij ik wél mijn eigen koers bleef varen en richting wist te houden. Als ik dan een keer werd gediscrimineerd dan pakte deze 'coping' strategie voor mij goed uit. Deze kennis over omgaan met lastige situaties heb ik tijdens mijn studies Maatschappelijk Werk aan de sociale academie Pedagogiek aan de universiteit van Utrecht overigens verder verbreed. Ik liet mij nooit uit het veld slaan en hield altijd mijn doel voor ogen.

Discriminatie daar stond ik altijd boven en loste het verbaal op. Over de ander dacht ik dan 'wees jij maar lekker dom, ga lekker door met je leven en ik ga lekker verder met het behalen van mijn eigen doelen en laat me door jou niet hinderen'. 'Vechten' tegen discriminatie, op een fysieke wijze, vind ik geen effectieve strategie; dat lost niets op dat werkt in je leven door en ik sta daar ook niet achter. Geweld kan nooit een oplossing zijn om problemen op te lossen.

En als het dan eens ingewikkeld wordt op je levensweg dan helpt het als je steun van anderen krijgt. Dat er als het ware mensen om je heen gaan staan, zogenaamde steunpilaren. Als je steunpilaren om je heen kunt verzamelen, dan kun je met een positieve mindset ver(der) komen. Het zorgt er ook voor dat je sterker wordt, weerbaarder en vertrouwen in jezelf houdt. Op de lagere school (bovenbouw) had ik een leraar, mijnheer van der Top, die mij steunde door mij steeds uit te dagen: dat kan beter Gilbert, doe je best dan schop je het ver. Ik deed ook extra mijn best bij hem want hij liet me zien dat hij in mij geloofde. Dit soort processen hebben mij mede gevormd, het was goed voor mijn zelfvertrouwen, persoonlijke ontwikkeling en doorzettingsvermogen.

OM JE HEEN KIJKEN EN DE LAT HOGER LEGGEN

Wat mij in mijn jeugd ook vormde was dat ik altijd om mij heen keek en afvroeg; hoe halen anderen hun doelen? Van wie kan ik leren, hoe doen anderen dat en waarom. Dat konden vaders zijn van vrienden met een mooie baan maar ook breder. Ik probeerde op mijn manier te doorgronden wat ze deden en waarom, vroeg het ze ook om daarvan te leren en geloof mij; daar heb ik heel wat van opgestoken. Ik stelde mij onbewust de vraag 'wat zie ik om mij heen', 'wat kan ik van anderen leren'? Daarmee koos ik niet alleen mijn eigen pad maar dat pad kreeg ook vorm door die houding. Daarbij was de thuissituatie als één van de 5 kinderen in een bijstandsgezin ook een harde leerschool, met soms pijnlijke ervaringen. Maar ook daar liet ik me niet door uit het veld slaan. Zocht steevast naar positieve beelden om me heen en als ik het niet thuis kon vinden dan maar buiten de deur bij anderen.

Wat ik ook deed was de lat voor mijzelf erg hoog leggen. Ik weet niet of dat alleen is toe te schrijven aan mijn achtergrond of simpelweg het feit dat ik als 'straatschoffie' in een achterbuurt van Zeist ook 'streetwise' ben geworden. Ik zag waar het mis kon gaan maar ik wilde gewoonweg het beste uit mijzelf halen, nog steeds overigens.

VAN INDIVIDUELE- NAAR SYSTEEMINTERVENTIES OP HET VLAK VAN DISCRIMATIE EN RACISME

Natuurlijk is het belangrijk om diegenen die met racisme en discriminatie te maken hebben al vroeg weerbaar en sterker te maken. Dat kan op het niveau van het kind maar ook op het niveau van de ouders die hun kinderen in hun leefwereld steunen en faciliteren. Alleen zijn dat niet de enige interventies die nodig zijn. Ook in het systeem kunnen wij deze personen als samenleving bewust steunen bijvoorbeeld door ze op een bepaalde plek te zetten, kansen te bieden en extra support te geven. Kwaliteiten die jongeren bezitten te versterken, ze blijvend uit te dagen.

Toch blijft dit taai om te realiseren. Kijk bijvoorbeeld naar het Haagse (departementen) of dichterbij huis op lokaal en regionaal niveau. Mijn ervaring is dat er lange tijd overheen gaat wil dat systeem veranderen. Als je bijvoorbeeld kijkt naar kleurrijke culturele benoeringen in Den Haag, dan durft men dat nog steeds niet zo gemakkelijk aan. Er zijn gewoon plekken/functies die je zou moeten willen invullen vanwege de herkenbaarheid én benodigde representatie vanuit de maatschappij. Zo is de directie Koninkrijksrelaties van het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties al sinds jaar en dag 'wit' terwijl er echt ruim voldoende kwaliteit beschikbaar is van mensen met bijvoorbeeld een Caribische achtergrond. Wat zou dat doen in de beeldvorming! Ik zie dat niet zo snel veranderen, ook al lopen er genoeg gekwalificeerde multiculturele mensen rond.

Als bestuur kun je echt het verschil maken door in zo'n geval keuzes te maken die een ander niet durft te maken. Stel eens een persoon aan die niet tot de 'Usual Suspects' behoort. Toon léf. Doe dat en houd het vol.

Overigens mis ik in de gekleurde, - zwarte zo u wil- gemeenschap dat men elkaar echt support om zo een stevige en een kritische massa te creëren. Een massa die zich kenmerkt door een gezamenlijk-duurzaam en krachtig - netwerk waar men in investeert. Een netwerk waarin de onderlinge verschillen niet worden uitgelicht maar juist de *overeenkomsten* worden belicht. Een netwerk waarbinnen je elkaar helpt, coacht en niet elkaar vliegen afvangt. Eenheid in verscheidenheid creëert. Ik heb ook deelgenomen aan zo'n netwerk, gericht op Antillianen en Surinamers. Dat netwerk stierf helaas een stille dood.

Mijn wens is om eens een stevig langjarig functionerend netwerk te mogen creëren met een blijvende massa. Als dit niet gebeurt dan kan de huidige 'inner circle' gewoon zijn eigen ding blijven

doen want er is geen 'systemische' tegenhanger. Het creëren van een dergelijk netwerk helpt de maatschappij ook. Het zou een mooie tegenhanger kunnen vormen van het systeem dat nu vooral is gericht op uitsluiting van groepen. Een systeem waarbij geen of weinig kansen worden geboden aan diverse groepen. Je zal, om het maar ondiplomatiek te zeggen, dwars door het huidige systeem moeten 'beuken' met alle energie die dat kost. Diversiteit willen bevorderen om zo een inclusieve samenleving tot stand te brengen. Zichtbaar op functies en posities die er toe doen!

HOE REALISEER JE ZO'N NETWERK OP TERMIJN?

Breng bestuurders bij elkaar en start, breid het netwerk van bestuurders ook voortdurend uit. Stel een 'dreamteam' samen die de kar de eerste jaren wil trekken en faciliteer het als overheid. Niet voor een jaartje maar tenminste voor twee bestuurstermijnen. Als je zo'n traject, héél gericht zou opzetten met bestuurders die er vanuit deze kerngedachte inzitten dan kun je echt stappen zetten. Je kunt dan ook doelen stellen als:

- Over tien jaar leveren wij 10 zwarte burgemeesters;
- Op alle ministeries zitten tenminste vijf directeuren met een andere culturele niet Nederlandse herkomst;
- In elke gemeente een x aantal beleidsambtenaren met een andere herkomst.

Ga zo maar door. Het formuleren van en *richten* op die ambities met de benodigde begeleiding zou geweldig zijn! Je zou jonge talenten met een andere herkomst bijvoorbeeld tien jaar moeten vasthouden en begeleiden vanuit dat brede netwerk.

Als deze talenten met dilemma's zitten dan kijken we in dit netwerk wie kan helpen en hoe wij steun kunnen bieden. Ook denken wij (ook weer vanuit de netwerkgedachte) over logische volgende stappen én toekomstige carrièrestappen en - plekken.

Waar mogelijk plaveien wij de weg voor deze talenten.

Ga ook 'Potentials' scouten, zet er development programma's op! Er zijn namelijk méér dan genoeg multiculturele talenten. Ik zie dat bijvoorbeeld een mooie organisatie als 'WeConnect'. Maar ook het zogenaamde 'TOP traineeship Bonaire' een tweejarig werk- en leertraject dat sinds 2017 bestaat en waar ik als Rijksvertegenwoordiger over mee heb mogen denken. Elk jaar starten er vijf tot tien trainees in Bonaire. Zij komen van één van de eilanden en hebben meestal een HBO- of WO-opleiding in Nederland afgerond. 'WeConnect' ondersteunt met de werving van de trainees in Nederland. En het Caribisch deel van het Koninkrijk.

Een dergelijk programma ontwikkelen waarbij deze 'Potentials', laten we zeggen vanaf de leeftijd van zes/achttien jaar, niet uit het oog worden verloren; dat zou een enorme boost geven aan diversiteit en inclusie in organisaties. Geef deze 'Potentials' ook een 'buddy, dat zijn mensen zoals ik die zo'n programma graag mede willen begeleiden. Ik zou daar erg graag tijd voor willen vrijmaken en ik weet heel zeker, met mij ook andere ervaren bestuurders.

Nu moeten 'Potentials' dit nog te individueel en te veel op eigen kracht doen; er is geen degelijk netwerk waar zij op kunnen steunen of terugvallen als het nodig is. Een dergelijk programma zou eigenlijk vanuit het Rijk moeten komen. Daar zou geld voor beschikbaar moeten worden gesteld in mijn ogen. Hoe mooi zou het zijn als dit een Rijksopdracht zou zijn met de support van een minister! Dan krijgt het ook een status en dat heeft een vliegwieleffect. Ik bedoel daarmee dat het ook voor bedrijven interessant wordt om hierop aan te sluiten. Dit vraagt wel een goede kernboodschap en een of twee aansprekende bedrijven die dit willen sponsoren. Kortom; er zijn mogelijkheden te over! Het brengt een groeiend netwerk tot stand die zich aan zal gaan bieden.

IN HET KLEIN

In mijn gemeente is er een jongetje van Marokkaanse afkomst dat wordt gediscrimineerd en ik heb hem op verzoek van een commissielid bij mij uitgenodigd om met mij daarover te praten. Ik zal hem regelmatig spreken om te bekijken hoe het met hem gaat en hoe ik hem kan steunen. Dit lijkt klein, maar heeft een grote impact. Voor de jongen, zijn gezin en voor de Marokkaanse gemeenschap.

Toen ik bijna wethouder in Utrecht af was in 2014, werd ik door een kennis, zij is recruiter gebeld met de tip dat de functie Rijksvertegenwoordiger voor de zogenaamde BES (**Bonaire, Saba en Sint Eustatius**) eilanden vacant was. Zij vond dat deze functie op mijn lijf was geschreven. Ik waardeerde de tip maar haar telefoontje verdween al snel naar de achtergrond omdat ik bezig was met mijn afscheid als wethouder. Een week voor de sluitingstermijn belde Carla mij met de vraag of ik al had gereageerd? Dat was niet het geval. Ik keek daarop snel naar de vacaturetekst, zag veel aanknopingspunten en belde vervolgens naar de directie Koninkrijksrelaties van het ministerie van BZK waar men op mijn vragen zei dat als ik dacht te kunnen voldoen al aan die eisen ik maar gewoon moest schrijven en dat de termijn dezelfde avond zou sluiten..... Uiteindelijk reageerde ik op dezelfde avond van de sluitingsdatum en werd ik uitgenodigd door de externe selectiecommissie die was aangesteld.

Binnen een week werd ik gebeld, wél met de opmerking dat ik op tijd moest zijn. Waar dat vandaan kwam, geen idee want ik ben altijd op tijd.... Ik had een leuk gesprek, waarbij wel omfloerst werd gevraagd of mijn seksuele geaardheid (ik ben gay) niet bezwaarlijk zou zijn voor deze functie waarop ik antwoordde nog nooit met een sticker op mijn voorhoofd heb gelopen waar dit op staat vermeld. Kort daarop werd ik uitgenodigd voor een gesprek met de minister en de rest is geschiedenis.

Kortom, iemand uit mijn netwerk attendeerde mij ongevraagd op deze mooie functie en ik werd na een strenge selectieprocedure benoemd. Dat is nu een voorbeeld van een de steun-/hulplijn uit het netwerk dat wij breder kunnen inzetten en organiseren. Steunpilaren zijn echt belangrijk!

FRUSTATIES? ALS JE ONDER EEN TAK DOOR KUNT LOPEN ZONDER JE HOOFD TE STOTEN, DOE DAT DAN.

Ik spreek regelmatig jongeren uit de zogenaamde doelgroepen waar wat mee aan de hand zou zijn en daar zit veel frustratie over wat zij zelf meemaken in de maatschappij en ook wat hun ouders hebben meegemaakt. Denk aan uitsluiting bij sollicitaties. Die woede uit zich ook in onhandige reacties bij het bespreekbaar maken van die situaties. Dit 'vooroordeelbevestigend gedrag' leidt dan weer tot uitspraken als 'zie je wel, met die man/vrouw valt niet te praten! Voor je het weet gaat het weer daarover en blijft de samenleving weg van de kern; discriminatie en uitsluiting.

Laten wij daarin nu eens wat slimmer worden. Als je onder een tak kunt lopen zonder je hoofd te stoten; doe dat dan. Het is functioneel om je hoofd te buigen zonder je hoofd te stoten om verder te komen. Het is de insteek die je *zelf* kiest.

De samenleving herkent en erkent deze pijn niet. Dat geldt ook voor de mechanismes die daaraan ten grondslag liggen. Het moet écht van onszelf komen, van onderaf. Met het netwerksysteem bied je een andere weg en wordt de frustratie naar een positieve richting gekanaliseerd. Laat het een lerend traject zijn, gun het plan ook een mislukking, daar leren wij van. Niet alles hoeft tot op de vierkante centimeter te zijn uitgedacht.

Dus: gekleurd Nederland, sta eens op, laat zien dat je er bent en doe dat op een nette manier.

Ook op televisie zie ik met name de schreeuwers die plat en vaak op agressief stelling nemen tegen discriminatie en racisme. Zij bewijzen de gemeenschap daar geen dienst mee, al snap ik als geen ander waar de frustratie vandaan komt. Maar ja, de grote groep die wel een fatsoenlijk verhaal kan vertellen is niet interessant voor het lokken van kijkers.

BIJ HET GENOOTSCHAP VAN BURGEMEESTERS

Daar heb ik een presentatie gehad over globalisering en geografische nabijheid. Een zeer interessant van Paul Scheffer die niet onbekend is met het multiculturele drama zoals hij dat ooit omschreef. beargumenteerde dat globalisering dichterbij is dan wij allemaal denken. Wij hebben in Nederland nieuwkomers (dat worden er steeds meer) die wij eigenlijk niet willen. Dit terwijl wij als land functioneren bij de gratie van de nieuwkomers, vluchtelingen en andere slimme mensen die naar ons land komen. Ook in 2022 is de bijdrage aan de bevolkingsgroei voornamelijk toe te schrijven aan deze nieuwkomers. Zij ontwikkelen maatschappelijk ongenoegen omdat zij zich niet geaccepteerd voelen. Dat manifesteert zich soms door overschreeuwen, boos het ongenoegen laten horen, of je zo gedeisd houden dat je niet meer opvalt en daarmee ook je (verborgen) talenten niet zichtbaar zijn terwijl dat alles bij elkaar niet de effectiefste manier is om doelen te bereiken. Althans in de Nederlandse context. Houd er gewoon, ook als nieuwkomer, rekening mee dat discriminatie plaatsvindt. Het komt op de meest ongelegen momenten maar overschreeuwen helpt niet. Sterker: je wordt niet gehoord.

Toen ik wethouder in Utrecht was werden twee jonge lesbische meiden bij de Albert Heijn door een beveiligder, op Valentijnsdag, aangesproken. Hij vond het feit dat zij elkaar zoenden ongepast en zei dat hij hun gedrag aanstootgevend vond. Ik was op vakantie echter toen ik dit hoorde heb ik meteen een tweet de wereld in gestuurd waarbij ik mijn steun uitsprak naar deze meisjes. Ik riep al mijn vrienden op om elkaar in die Albert Heijn op de Amsterdamsstraatweg 'plat op de bek te zoenen'. Kort daarna werd ik door een journalist gebeld. De pers zat er bovenop. Kort daarop werd ik door het COC (Organisatie die opkomt op voor de belangen van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, trans- en intersekse personen) gebeld.

Zij vroegen mij of ik met een groepje homoseksuelen en lesbiennes naar de Albert Heijn, waar de situatie zich had voorgedaan, wilde komen om een statement te maken. Natuurlijk wilde ik dat! Meteen had ik de adviseur van de burgemeester aan de lijn of het wel zo'n goed idee was? Tja, die angst. Mensen kennen deze groepen niet, hebben daar beelden bij en dat onbekende leidt tot dit soort bevreemdende reacties. De actie is met medewerking van de manager die roze champagne schonk heel plezierig verlopen en ons statement was ook duidelijk.

HELPEN DIVERSITEITSTRAININGEN DAN?

Dat hangt ervan af. Gedrag is niet makkelijk om te buigen, zeker niet als mensen ouder zijn. Kijk naar de Belastingdienst en de Kinderopvangtoeslagenaffaire. Een diversiteitstraining kan even helpen maar het is maar de vraag is ook of het effectief is omdat de mensen op hun vingers worden getikt. Zij moeten 'iets' over diversiteit en inclusie leren om weer in 'het gareel' te komen. Om dit *echt* te keren zal je andere mensen op strategische sleutelposities moeten positioneren die gedrag niet hebben geïnternaliseerd. Zij kunnen door hun 'zijn' en eigen ervaringen iets extra's toevoegen. Het letterlijk 'voorleven'. Iets toevoegen waar de een groot deel van de Nederlandse gemeenschap zich in herkent. Ik heb dit ook zelf meegemaakt als Rijksvertegenwoordiger toen ik meeliep met de optocht voor Wereld-Aidsdag, de zogenaamde homomars; dat *doet* iets met mensen. Het feit dat Martin Sitalsing (hij heeft Surinaamse 'roots') hier in Midden Nederland korpschef is bij de politie; dat *doet* iets met het korps. Dat doet iets met de discriminatoire sfeer. Dat heeft veel meer impact op gedrag van mensen dan de zoveelste mooie training of mooie verhaaltjes.

De mensen die nu op sleutelposities worden aangesteld herkennen de patronen rond discriminatie en uitsluiting eenvoudigweg niet. Ga hier actief op searchen en stel niet de usual suspects aan. Het Rijk leeft onder een grote Nederlandse kaasstolp die vooral niet openstaat voor andere mensen van buiten en helemaal niet met een andere achtergrond. Men accepteert niet dat je met een ander verhaal komt.

Toen ik Rijksvertegenwoordiger was vertelde ik, na een half jaar, in Den Haag dat de eilanden weliswaar Nederlands waren echter in hun oriëntatie gericht was op Zuid-Amerika. Daar zijn andere waarden en normen van toepassing. Dat wilde men niet horen. De eilandbewoners herkennen zich niet in ons. De enige manier waarop dit verandert is het neerzetten van andere mensen die zich kunnen inleven in een ander perspectief zonder daarbij wetten en regels te negeren.

Het gaat om het andere perspectief te durven zien, een andere grondhouding te willen aannemen, een andere bril durven op te zetten waardoor wordt gekeken en ga zo maar verder. Uitsluiting is echt niet meer van deze tijd en diversiteit een gegeven voor het creëren van meerwaarde in onze samenleving. Daar wordt iedereen beter van.