

## **INTERVIEW RABIN BALDEWSINGH VOORMALIG WETHOUDER GEMEENTE DEN HAAG. MOMENTEEL NATIONAAL COORDINATOR TEGEN DISCRIMINATIE EN RACISME.**

Het interview vindt plaats op een dinsdagmiddag, in de werkkamer van Rabin Baldewsingh in Den Haag. **Het interview vindt plaats vanuit het perspectief van Rabin als voormalig bestuurder/wethouder bij de gemeente Den Haag (Rabin is daar twaalf jaar wethouder geweest).**

*QUOTE 1: 'De huidige maatschappelijk norm zoals die nu is gedefinieerd is gericht op uitsluiting'.*

*QUOTE 2: 'Als je ergens een functie betreft zijn er bewegingen om je, ook hier wederom vanuit je achtergrond, zeg maar 'paternalistisch' te coachen in je rol. Dit, terwijl je mensen juist ruimte moet geven om te groeien. Dit patroon zie ik ook bij organisaties waar mensen met een migratieachtergrond willen doorgroeien. '*

*QUOTE 3: 'Laten wij met elkaar nou eens het gesprek voeren wat de norm in onze maatschappij nu eigenlijk is, of moet zijn. In mijn ogen is de norm '18 miljoen Nederlanders' ongeacht hun geaardheid, afkomst, religie, kleur enzovoorts'.*

*QUOTE 4: 'Tegen bestuurders wil ik zeggen; word oprecht onderdeel van de oplossing en kom niet met mooie verhalen'.*

*QUOTE 5: 'Overwegend word je in het begin geremd omdat er sprake is van onderschatting vanwege je achtergrond. Ja dat bestaat echt. Het onderschatten van kwaliteiten van Nederlanders met een migratieachtergrond is een groot probleem dat wij in Nederland hebben'.*

*QUOTE 6: 'Mensen leggen mij tot op de dag van vandaag zelfs uit hoe een twee minuten debat werkt of hoe het werkt met moties. Ik denk dan dat mensen die doen vanuit een bepaalde 'conditionering'; zij zijn geconditioneerd om op een bepaalde manier naar groepen te kijken. Naar vrouwen, multiculturele Nederlanders, LHBTIQ+ en ga zo maar verder. In mijn gedrag laat ikzelf zien dat ik deze uitleg niet nodig heb en dat corrigeert; dat stelt hun beeld hopelijk bij. Niet iedereen beheerst dat helaas'.*

**HEB JIJ ZELF WEL EENS MET UITSLUITING TE MAKEN GEHAD RABIN?**

Jazeker, uitsluiting komt breed voor in een land zoals Nederland. Ik heb ook te maken gehad met discriminatie en racisme. Vanaf school werd ik al uitgemaakt voor 'Zwarte Piet', dat begon al in november helaas. Later kom je in een organisatiesysteem terecht - je gaat werken - en daar heb ik dat ook meegemaakt. Ook vanuit mijn rol als wethouder. Mensen die een afspraak met mij maakten keken mij vaak niet aan. Zij keken dan naar mijn bestuursadviseur of voorlichter, terwijl ze eigenlijk met mij het gesprek voerden. Dat vond ik vreemd. Zij keken mij niet recht in mijn gezicht aan terwijl zij diegenen waren die om een afspraak met mij hadden gevraagd. Heel bevreemdend.

Ik maakte eens mee dat ik een schilderij vanuit het Stadhuis meenam. Snel werd ik aangesproken door de beveiliging. Mij werd te kennen gegeven dat ik het schilderij niet mocht meenemen met de aanname dat ik het schilderij oneigenlijk ontvreemde uit het Stadhuis. Ik liet de beveiliging zien dat ik op het schilderij was geportretteerd en wel door een Somalische man die bij één van mijn publieke optredens aanwezig was geweest. Het was dus mijn persoonlijke eigendom. Alleen al het simpele feit dat ik als zwarte man iets meenam zorgde al voor een bepaalde dynamiek bij de beveiliging.

Dit waren enkele voorbeelden van directe vormen van uitsluiting en discriminatie maar ik heb het ook subtiel meegemaakt toen ik solliciteerde bij een politieke partij voor de rol van Kamerlid.

In het derde gesprek werden mij vragen gesteld die ik zeer opmerkelijk vond. Ook vanuit de context dat ik al twaalf jaar wethouder was geweest op zware dossiers zoals, 'sociale zaken en werkgelegenheid', 'wijkenpak', 'participatie', 'integratie', 'leefbaarheid', volksgezondheid en duurzaamheid' enzovoorts. De vragen die ik kreeg hadden het karakter van; 'wat denkt u over eerwraak' en 'wat vindt u van gearrangeerde huwelijken'? Terwijl bekende en toonaangevende partijgenoten knikkend instemden.

Ik vroeg mij af waarom ik deze vragen kreeg, ook gezien mijn achtergrond en ervaring. Het leken wel ingestudeerde vragen die zij mij stelden, zo voelde het althans. Omdat ik een migratieachtergrond heb. Ik denk niet dat zij die vragen hadden gesteld aan een witte kandidaat. Ik vond dat niet netjes en verbaasde mij ook erover dat dit in de huidige tijd nog steeds kan plaatsvinden.

#### RABIN HOE JIJ DAARMEE OMGAAT DAAR KUNNEN ANDEREN VAN LEREN TOCH?

Ja dat klopt wel. Dat laatste voorbeeld heeft mij echt veel pijn gedaan en daar heb ik maanden mee gelopen. Het raakte mij echt intens. Toen ik dertien jaar was kwam ik naar Nederland (Leiden). Ik ben goed geland binnen de Nederlandse samenleving ondanks persoonlijke incidenten rond racisme en discriminatie. Ik kwam daar mee in aanraking toen zij mij voor 'Zwarte Piet' uitmaakten op school of mij (tijdens een schoolreis), tijdens mijn slaap bedolven onder stapels dekens want 'ik had het toch zo koud in Nederland?' Tja het kwam ook voor dat kinderen in mijn chocomel spuugden. Toch heb ik mij nooit in de slachtofferrol laten zetten; ik ontwikkelde veerkracht.

Ik had overigens onlangs een interview met Rutger Castricum (journalist bij PowNed) en hij stelde mij een vraag over 'Zwarte Piet'. Ik vroeg hem wat hij er eigenlijk zelf van vond. Hij gaf aan dat hij door de tijd ook van mening was veranderd. Je ziet dus wel een beweging een ontwikkeling optreden.

#### VEERKRACHT IWAN, HET GAAT OM VEERKRACHT TONEN!

Het tonen van veerkracht is voor mij bepalend geweest. Ik ga nooit in de put zitten door toedoen van anderen en ik heb altijd oog voor het feit dat ik een geschiedenis heb die heel pijnlijk is. Ik ben een directe nazaat van een contractarbeider. Mijn grootvader is van India naar Suriname gebracht om op een plantage te werken. Dat was onder ongeveer hetzelfde regime als de tot slaaf gemaakten hebben doorstaan in Suriname. Deze migratiegeschiedenis, vanuit pure armoede proberen omhoog te klimmen; die geschiedenis is voor mij heel erg bepalend geweest.

Ik merk dat vooral witte mensen moeite hebben om dit te begrijpen. Ik vertegenwoordig een dubbele migratie in mij namelijk van India naar Suriname en van Suriname naar Nederland. Dus je komt elke keer in een andere samenleving terecht en je probeert je daarin "te wortelen". Dat lukt alleen als je gelooft in je eigen kracht. Ik beschouw de wereld dus zowel vanuit mijn sociaaleconomische status én vanuit mijn migratiegeschiedenis die ik altijd met mij meedraag.

#### OOK IN DE POLITIEK SPEELT DIT MEE.

Toen ik de politiek inging was ik interessant voor de politieke partij waar ik lid van was. Ik was een 'stemkanon' een stemmentrekker. Ook vanwege het Hindoestaanse electoraat dat ik (in de beeldvorming) in Den Haag vertegenwoordigde. Overigens heb ik daar wel hard voor moeten werken. Ik kreeg het niet op een presenteerblaadje, laat dat gezegd zijn. Op het moment dat ik als raadslid werd verkozen, werd ik een bedreiging voor het bestaande systeem. Ik deed uiteraard mijn mond open, want ik was niet voor niets op de kieslijst gezet. Ja, en dan komt er al snel een plafond. Gelukkig zijn er dan mensen die je dan helpen door te breken. Overwegend word je in het begin geremd omdat er sprake is van onderschatting vanwege je achtergrond. Minder belangrijke portefeuilles worden je dan toebedeeld. Ja dat bestaat echt. Het onderschatten van kwaliteiten van

Nederlanders met een migratieachtergrond is een groot probleem dat wij in Nederland hebben. Ikzelf ervaar dat nog steeds tot aan de dag van vandaag; 'mensen willen mij zaken uitleggen' en staan er nog steeds niet bij stil dat ik een bestuurlijke achtergrond heb van twintig jaar.

Mensen leggen mij tot op de dag van vandaag zelfs uit hoe een twee minuten debat werkt of hoe het werkt met moties. Ik denk dan dat mensen die doen vanuit een bepaalde 'conditionering'; zij zijn geconditioneerd om op een bepaalde manier naar groepen te kijken. Naar vrouwen, multiculturele Nederlanders, LHBTIQ+ en ga zo maar verder. In mijn gedrag laat ikzelf zien dat ik deze uitleg niet nodig heb en dat corrigeert en stelt hun beeld hopelijk bij. Van mij en de groep die ik vertegenwoordig vanuit mijn afkomst. Niet iedereen beheerst dat helaas.

Wij plaatsen mensen graag en snel in een 'hokje'. Dat doen wij op basis van (stereotype-) beelden die wij van groepen mensen en culturen hebben. Als je ergens een functie betreft zijn er bewegingen om je, ook hier wederom vanuit je achtergrond, zeg maar 'paternalistisch' te coachen. Dit terwijl je mensen juist ruimte moet geven om te groeien. Dit patroon zie ik ook bij organisaties waar mensen met een migratieachtergrond willen doorgroeien, stappen willen maken.

Het is gewoonweg lastiger om de vooroordelen/bias te neutraliseren en om uit het 'hokje' te komen waarin anderen je hebben geplaatst.

DE VRAAG DIE WIJ ONS ALS SAMENLEVING MOETEN STELLEN IS; WAT IS DE NORM?

Is dat de witte grijze man met een netwerk of hoort een Marokkaanse vrouw met een hoofddoek, LHBTIQ+, een zwarte man van middelbare leeftijd of een de Syrische vrouw? Dit is niet meer de samenleving uit de jaren vijftig. Wij moeten vanuit een breder perspectief naar de samenleving kijken want deze is qua samenstelling écht veranderd. We zijn niet meer 'mono' samengesteld alleen is dat tot de dag van vandaag nog wel de norm die wij als samenleving, bewust of onbewust, hanteren.

Laten wij met elkaar nou eens het gesprek voeren wat de norm nu eigenlijk is; wat de norm eigenlijk moet zijn. In mijn ogen is de norm '18 miljoen Nederlanders' ongeacht hun geaardheid, afkomst, religie, kleur enzovoorts.

De huidige maatschappelijk norm zoals die nu is gedefinieerd is gericht op uitsluiting.

ZIJN TOPBESTUURDERS DE SLEUTEL?

Topbestuurders zijn onderdeel van het systeem, dat overigens niet erg divers is samengesteld. Deze bestuurders zijn er ook om het systeem in stand te houden. Ik heb weinig topbestuurders ontmoet die écht zeggen dat zij het systeem gaan of willen veranderen. Ze *zeggen* wel dat zij diversiteit en inclusie belangrijk vinden en realiseren dat vooral op de *werkvloer*. Naar de sleutelposities is deze diversiteit overigens amper zichtbaar. Maar Iwan, inclusie is echt iets anders. 'Are you invited to dance at the party,' ofwel mag je echt meedoen? Nou nee vaak niet want dan kom je aan het systeem en aan de belangen van diegenen die het systeem in stand houden.

Ik word moe om over bewustwording te praten met bestuurders, dat doen wij al lang genoeg. Ik ga het pas echt geloven als een bestuurder niet alleen *zegt* dat hij bewustwording op diversiteit en inclusie belangrijk vindt maar ook echt en oprecht én zichtbaar daarnaar handelt. Overigens zie ik dat het bedrijfsleven wel grote stappen op diversiteit en inclusie zet.

I DON'T FEEL THEIR PAIN!

Onlangs had ik een gesprek met een witte directeur en die was vrij open tegen mij. Hij zei dat hij het lastig vond om te beoordelen of mensen werden uitgesloten, immers hij was hoogopgeleid, kwam uit een goed milieu, had een goed netwerk enzovoorts. Hij zei ook dat hij nooit te maken had gehad met uitsluiting en zich daardoor ook minder kon inleven in diegenen die worden uitgesloten. Iwan ik gun ze dat ze dat een keer ervaren want dat zou wel eens de sleutel kunnen zijn tot de systematische verandering die zij zouden moeten organiseren op diversiteit en inclusie. Of dit nou een Minister, een Directeur-Generaal, een Secretaris-Generaal is dat maakt niet uit. Laat ze het voelen en ervaren.

Zit het probleem in de samenleving of in de instituties? Is het normaal dat als je wordt uitgesloten, je in verweer moet gaan omdat de ander zich daar niet in kan inleven? Dit zijn onderwerpen die een bredere discussie vragen.

Als wij erin zouden slagen om als organisaties op alle niveaus inclusief te worden, publiek of privaat, dan lost dit probleem zich toch vanzelf op?

Dus bestuurders; word onderdeel van de oplossing en hou op met mooie verhalen! Jozias van Aartsen, voormalig minister en burgemeester van Den Haag met wie ik heb samengewerkt was zo'n bestuurder. Heel verfrissend! Lef, kracht, systemen doorbreken, innoveer ook als bestuurlijk Nederland meer op inclusie en diversiteit.

Als bestuurlijk Nederland denken wij nog steeds te verticaal. Dit heeft ook te maken met de aansturing. Van boven naar onder, soms zelfs heel rigide. Onze maatschappij is echter horizontaal georganiseerd. Trek hier samen, horizontaal, met elkaar in op.

#### ERVARINGEN ALS WETHOUDER EN ONBEWUSTE VOOROORDELEN (BIAS).

In mijn vorige rol als wethouder bij de Gemeente Den Haag maakte ik mij sterk voor diversiteit (op alle vlakken) en inclusie. Ik heb gestimuleerd dat meerdere directeuren zijn aangesteld met een bi-culturele achtergrond. Echter nadat ik als wethouder vertrok, vertrokken zij ook. Ik vroeg mij af hoe dat kwam. Ik heb daar in mijn ogen in gefaald. Ik heb diversiteit en inclusie namelijk niet in het beleid, in de organisatie, verankerd/laten verankeren. Ik heb mensen niet opgeleid om vanuit een bepaald bewustzijn ernaar te handelen.

Als ik dat had gedaan dan weet ik zeker dat deze directeuren niet waren vertrokken. Idealiter zou het bestuur (B&W) het beleid moeten vaststellen en de top van de organisatie (gemeentesecretaris) dit beleid moeten verankeren door de gehele organisatie heen, dus ook in de top. Deze parallel kun je ook trekken naar het Rijk.

Ik zie dit ook terug bij de Rijksoverheid. Het verankeren van het beleid zit zelfs nu nog in de kinderschoenen. De vertegenwoordiging van mensen met een bi-culturele achtergrond (zeker in de hogere schalen) is schrikbarend laag. In het middenmanagementniveau is het percentage iets hoger maar ook hier praat je maar over een paar procent. Ook bij het Rijk is onvoldoende doorgedrongen dat *diversiteit toevoegt en dat representatie van Nederlanders met onder meer een bi-culturele achtergrond essentieel is vanuit representatie*. In vacatureteksten wordt meegenomen dat het Rijk diversiteit en inclusie omarmt echter ik kijk naar de *realisatie* daarvan. Het huidige systeem werkt zo dat als topmanagers vertrekken zij weer een naam achterlaten uit hun netwerk en dat is doorgaans een persoon die aan de 'witte norm' voldoet.

Als je kijkt naar de rol van Bureau Algemene Bestuursdienst (ABD) dan zullen zij actiever moeten zoeken naar kandidaten met een multiculturele achtergrond en ook bredere blik moeten hebben in het zoekproces. Stel ook diversere commissies aan. Desnoods huur je die deskundigheid in. Stel je daarin als ABD kwetsbaar op. 'We kunnen ze niet vinden' is echt onzin. Dat zegt meer over je eigen

houding en rolopvatting dan over diegenen die hoegenaamd niet gevonden kunnen worden. De dienstverlening van de overheid kan nooit optimaal zijn als er geen representatie is in de organisatie – van hoog tot laag - van de samenleving. Dus, leidinggevend op alle niveaus, ga op pad, het is niet meer acceptabel dat overheidsorganisaties dominant vanuit een ‘wit’ perspectief zijn ingericht.

Misschien zijn diegenen die worden gezocht erg gericht op risicobeheersing. Als ik word aangenomen dan is het maar de vraag of de organisatie daar klaar voor is en ‘heb ik daar wel energie voor en heb ik daar ook zin in’?

Toch moet er meer gebeuren, dit is niet de enige actie. Het is én én én, dus én anoniem solliciteren, én selectiecommissies divers samenstellen en ‘opleiden’ in hun bias die zij (misschien onbewust) opdoen in de media over minderheidsgroeperingen. Deze commissies zullen daarin weerbaar moeten worden gemaakt tegen onbewuste vooroordelen, de zogenaamde bias. Bejegen de persoon op basis van de *kracht* die die persoon heeft en niet op stereotype beelden die je bevestigd wilt zien.

Stel de sollicitatiecommissies ook diverser samen dus altijd iemand met een bi-culturele achtergrond en een vrouw. Daarbij zorg je ook altijd ervoor dat je een vrouw of iemand met een bi-culturele achtergrond altijd uitnodigt voor een gesprek. In Amerika noemt men dat de Rooney Rule (2003). Dan zullen de commissies, en de organisaties die zij vertegenwoordigen enorm kunnen worden verrast in positieve zin.

Toen ik wethouder in Den Haag was zei Jozias van Aartsen (toenmalig burgemeester). Neem die diverse kandidaten gewoon aan op topposities. Doe het gewoon! Dat is leiderschap.

*ROONEY RULE (ROONEY REGEL), 2003*

De regel dankt zijn naam aan het American Football, waar Dan Rooney in 2003 de regel uitvaardigde dat voor elke managementpositie in elk geval één iemand uit een minderheid moest worden uitgenodigd. Dan Rooney was de voormalige eigenaar van de Pittsburgh Steelers en voormalig voorzitter van de diversiteitscommissie van de competitie. De regel wordt nu breder toegepast in Amerikaanse organisaties: *Rooney Regel*: zorg dat voor elke vacante functie in elk geval één vrouw wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (en liefst ook nog iemand van een minderheid groepering). Het is dus een interviewquotum. Onder meer Facebook, Amazon, Microsoft en Pinterest passen deze regel succesvol toe. Tegenstanders van de regel stellen dat deze regel alleen het symptoom aanpakt en niet de systematische uitsluiting van vrouwen/minderheidsgroepen. Zo is er minder aandacht voor retentie en het uitsluitingssysteem. Overigens is het arbitrair om het onderscheid te maken tussen vrouwen en minderheidsgroepen aangezien vrouwen door het systeem (organisaties) regelmatig ook als minderheidsgroep worden beschouwd.

## POLITIEKE DISCOURS

De manier waarop in de politiek over minderheidsgroepen wordt gepraat gaat vaak over criminaliteit, overlast, handhaving en fraudebestrijding. Dat draagt ongemerkt bij aan zogenaamde bias (onbewuste vooroordelen) richting diverse groepen. Wij moeten dan niet verbaasd zijn als de ambtelijke organisatie zich daarnaar gaat richten en vervolgens ook daarnaar gaat handelen. Kijk bijvoorbeeld naar de Toeslagenaffaire en de algoritmes die werden gebruikt om deze groepen ‘op te sporen’. Kijk dus naar wet- en regelgeving en kijk ook naar hoe je omgaat met data. Zijn die data gebaseerd op één doelgroep of gelden ze voor die hele samenleving?

Wat mij ook opvalt is dat wij wetten in het land hebben die misschien niet discriminatoir bedoeld zijn maar die mechanismen in zich dragen die uitsluiten Daar moeten wij iets aan doen. Kijk bijvoorbeeld naar de Rotterdamwet.

De Rotterdamwet is in beginsel een tijdelijke en uitzonderlijke maatregel om de leefbaarheid in bepaalde buurten te verbeteren en mag alleen toegepast worden als uiterst middel in buurten waar sprake is van een 'opeenstapeling van sociale, economische en fysieke problemen.

*'Artikel 8 van de wet, beter bekend als de 'Rotterdamwet', biedt gemeenten de mogelijkheid de instroom van bevolkingsgroepen in een aantal aangewezen wijken te beperken. Simpel gezegd weert de wet niet-werkenden (geen inkomen uit werk, pensioen of studiefinanciering) uit bepaalde wijken.*

Deze wet is in wijken ingevoerd waar veel multi-culturaliteit zit, dat is blijkbaar een bevoegdheid van de gemeente. Ik ben uiteraard vóór wetten die leefbaarheid in wijken bevorderen, wie niet zou je zeggen. Kijk je echter naar artikel 8 van die wet dan kun je daaruit lezen dat mensen worden uitgesloten met een 'smalle' portemonnee. Laat dat dat net mensen zijn met een migratieachtergrond, vluchtelingen, studenten enzovoorts. Deze mensen worden dan bewust uitgesloten en wij moeten ons als samenleving afvragen of wij dat moeten willen. Immers, het raakt (misschien onbedoeld) vooral mensen met een migratieachtergrond en sluit ze, niet allen op basis van hun sociaaleconomische positie, maar ook op basis van hun afkomst, huidskleur en religie uit.

Ook als Nederland moeten wij ons realiseren dat wij nog een opgave hebben als het gaat om gelijke behandeling van mensen. Wij wijzen onze vinger graag naar andere landen maar is het wel 'Okay' om zo zelfgenoegzaam te zijn als wij naar de (sociale-) veiligheid kijken van minderheidsgroepen in Nederland? Bescherming is één van de zorgplichten als land.

Een ander voorbeeld van wetgeving is 'De Algemene Wet Gelijke Behandeling' die nog niet van toepassing is in Caraïbisch Nederland, de zogenaamde openbare lichamen/gemeenten van Nederland. Dat betekent dat er een verschil is in behandeling van inwoners van Caribisch Nederland en inwoners van Nederland. Mensen in Caribisch Nederland met een LHBTIQ+ achtergrond worden ook anders behandeld in Caribisch Nederland.

VERANDERING BEREIK JE NIET ALLEEN MET MOOIE CAMPAGNES.

Verbreed het handelingsperspectief van mensen; richt je niet alleen op campagnes en bewustwording rond diversiteit en inclusie. Er is gewoonweg meer voor nodig. Zo ben ik er een voorstander van actief doorpakken. Kijk naar de wet die voorziet in Anti Discriminatievoorzieningen bij gemeenten, de zogenaamde Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA).

#### ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENING

Een antidiscriminatievoorziening heeft tot taak onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende onderscheid als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de artikelen 646 tot en met 649 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en artikel II van de wet van 7 november 2002 tot uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de Europese Unie van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, of discriminatie als bedoeld in artikel 90quater van het Wetboek van Strafrecht.

Deze voorzieningen zouden bij alle gemeenten moeten zijn geïmplementeerd, desnoods in regioverband. In mijn beeld is deze voorziening doorgaans niet bij elke gemeente goed gepositioneerd en ook zie ik (over het algemeen) weinig eigenaarschap bij de gemeenten.

Ook de middelen die gemeenten van het Rijk krijgen zijn niet toereikend en 'by the way' ook niet geoormerkt.

Dat laatste betekent dat die gelden ook voor andere doeleinden kunnen worden gebruikt. Deze wet behelst ook een preventieve taak die bij de gemeenten zou moeten zijn belegd echter zij doen daar weinig aan. Ook schort het aan bestuurlijke coördinatie.

Ik heb de gemeenten (VNG) ook benaderd over het belang van het tegengaan van discriminatie en racisme. Ofwel hoe gaan wij hier samen in optrekken. Als het gaat om discriminatie, racisme én daardoor uitsluiting dan schuurt dat heel erg aan tegen openbare orde en (sociale-) veiligheid dus de portefeuille van de burgemeester. Als één persoon dit gecoördineerd in beeld zou moeten hebben dan is dat de burgemeester.

#### EN ONDERWIJS DAN ALS BELANGRIJKE SCHAKEL?

Natuurlijk vormt onderwijs een belangrijke schakel maar wat denk je van opvoeding Iwan? Het zou veel eerder moeten starten. Vaders en moeders zouden dit onderwerp, zo het niet gebeurt, aan de keukentafel vaker met hun kinderen moeten bespreken. De opdracht is om mens te zijn. Je kunt mens zijn door jezelf in de ander te herkennen en je aan elkaar te verbinden. Op de peuterschool is iedereen gelijk en in de latere levensfasen ontstaat onderscheid. Opvoeding kan dat ondervangen.

Daarbij zie ik ook een belangrijke rol van de media als beïnvloeder in de beeldvorming. Wat is de rolopvatting van de hoofd- en de eindredacteuren. Wie zitten er in hun kaartenbak? Hoeveel bi-culturele mensen die iets te vertellen hebben worden uitgenodigd in tv-programma's? Wat zijn de boodschappen die zij de wereld in sturen, ook op het vlak van stereotypering, individualisering en het voeden van wantrouwen naar elkaar?

Onze samenleving is veranderd. Neoliberaal beleid heeft ervoor gezorgd dat wij individualister zijn geworden. Wij zijn minder solidair geworden. 'Je moet jezelf invechten' volgens Mark Rutte. Maar Iwan wij zijn er toch ook om naar elkaar om te zien? 'Ik' is geen Nederland 'Wij' is Nederland. Je kunt niet zeggen; 'ik ben een betere Nederlander omdat ik hier ben geboren, wit ben, hetero ben, een verleden heb die generaties teruggaat'. Iedereen die bijdraagt aan het Nederland van morgen is eigenaar van dit land en past zich aan. En samen zorgen we voor een verbonden samenleving waarin onze kinderen en kleinkinderen een thuis hebben.