

De noodzaak om diversiteit en inclusie als sector te agenderen

Diversiteit en inclusie, wit privilege en systemisch racisme. Belangrijke thema's die de afgelopen jaren op steeds meer plekken worden besproken. Een boek als *365 dagen Nederlander* van journalist en radiopresentator Naeeda Aurangzeb maakt duidelijk hoe je – ook als professional van kleur – dagelijks te maken krijgt met flauwe grappen, 'domme' vragen of schadelijke vooroordelen. Wij vroegen ons in het licht van deze maatschappelijk prominente thema's af: leeft het thema diversiteit en inclusie in de mediationbranche? Wij denken eerlijk gezegd van niet...

■ DOOR TABITHA VAN DEN BERG EN CASPER SCHOUTEN

Wij zijn redacteurs van dit vakblad en schrijven dit stuk op persoonlijke titel. Omdat wij een verantwoordelijkheid voelen om ruimte te maken en aandacht te vragen voor deze thema's. Op zoek naar – wat wij zien als – een blinde vlek in onze eigen professionele gemeenschap.

Wat wij om ons heen zien

Via Netflix *bingewatchen* we series met hoofdrolspelers van alle kleuren en roots. Dichterbij huis, in de folder van de HEMA of in een televisiecommercial van de LIDL zie je dat er de afgelopen decennia iets veranderd is in de reclamewereld. Niet alleen witte, blonde blonzende baby'tjes verkopen de ecologische rompertjes in hippe aardkleuren anno 2021 of paaseitjes en de vernieuwde vega-hamburger. Grote bedrijven kiezen voor een kleurrijke afspiegeling van onze maatschappij waarin migratie en diversiteit een vast gegeven zijn. De 'Nederlander' anno nu is niet in één hokje of plaatje te vangen. Langzaam maar zeker sijpelen thema's rondom inclusiviteit op de werkvloer ook door in arbeidsmarktcampagnes, talkshows en inspiratiesessies bij bijvoorbeeld defensie, de rijksoverheid én ook bij de grote accountancy- en advocatenkantoren. Afgelopen PRIDE-week was er geen Zuidas-kantoor dat géén regenboogvlag liet wapperen. Het contrast tussen het aanbod op Netflix, de HEMA-folder, de Zuidaskantoren tijdens PRIDE

en 'onze sector' is groot. Kijk rond op de website van de grote mediationproviders, in de zaal bij het jaarlijkse Mediationcongres, in de verenigingsbesturen of naar de vertegenwoordiging van mediators op andere podia en je ziet voornamelijk oud-advocaten/juristen, wit, hoogopgeleid en boven de vijftig.

Is dat erg?

Ja. Wij denken dat dat een probleem is. Met een verwijzing naar het CEDR-rapport *Improving diversity in commercial mediation* uit maart 2019 (zie het interview met Susanne Schuler elders in dit nummer voor meer over dit rapport) zouden wij willen betogen dat meer diversiteit leidt tot betere resultaten en dat het goed zou zijn als de *'profession reflects the community it serves'*.

Premier Rutte had het in een van zijn speeches over discriminatie in 2015 over de noodzaak dat jongeren met een migratieachtergrond zich invecchten in onze maatschappij. Wij zien dat anders. Op degenen die al een plek aan de spreekwoordelijke tafel hebben, rust (ook) een plicht om anderen actief uit te nodigen om aan te schuiven. En dat wij – de mediators en opleiders met succes, een eigen bedrijf of organisatie en voldoende werk – ons actief bezig zouden moeten houden met het selecteren en aanmoedigen van mensen met interesse en



Tabitha van den Berg



Casper Schouten

Beiden zijn redactielid van dit tijdschrift.

talent voor ons vak. We hebben beter te kijken en zoeken naar talenten die niet per se een jongere versie van onszelf zijn. Willen we relevant blijven, dan moeten we kijken voorbij wat we kennen en wie we zelf zijn. Durven uitbreiden, onderzoeken en uitnodigen. Misschien levert dat ongemakkelijke gesprekken op en stoten we eens onze neus. Of blijkt de markt meer tijd nodig te hebben om deze beweging ook te omarmen. Maar er is veel te winnen. Meer diversiteit en inclusie brengt zonder twijfel ook nieuwe inzichten en een schat aan nieuwe kennis en ideeën over hoe we ons vak relevant kunnen maken en het potentieel van mediation kunnen gaan benutten in een samenleving die (helaas) steeds verder polariseert. Een samenleving waar de nadruk ligt op verschillen, en niet op de nuance en dat wat we als mensen toch vooral gemeenschappelijk hebben.

Meer diversiteit en inclusie brengt nieuwe inzichten en een schat aan nieuwe kennis en ideeën over hoe we ons vak relevant kunnen maken

Diversiteit heeft niet alleen betrekking op migratieachtergrond. Het omvat ook gelijke rechten als het gaat over genderverschillen, de LGBTQ+-gemeenschap en mensen met een beperking. Inclusie gaat nog een stap verder, dat gaat over ook volwaardig kunnen participeren in besluitvorming. Niet alleen in de kamer 'mogen' zijn, maar ook actief kunnen meepraten aan de tafel.

Statistieken

Om terug te komen op de HEMA-folder: op 1 juli 2021 had 24,8 procent van de bevolking een migratieachtergrond. Daaronder vallen zowel mensen die in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie), als degenen die in Nederland geboren zijn en van wie ten minste een van hun ouders immigrant was (de tweede generatie). De herkomstlanden zijn heel divers, en de migranten zijn al heel lang of nog maar kort in Nederland.¹ Het grootste aantal mensen met een migratieachtergrond heeft hun herkomst in Turkije: ruim 400.000 personen. Van deze personen is 52,8 procent in Nederland geboren, de zogenaamde tweede generatie. Ook heeft een grote groep inwoners van Nederland hun herkomst liggen in Marokko, Suriname, Indonesië, Duitsland of Polen. Het is niet altijd zichtbaar – in naam of uiterlijke kenmerken – of mensen een biculturele achtergrond hebben, maar dat het onder collega-mediators geen een op de vier is, maar eerder een op de honderd, is wel duidelijk. Het enkele (zeer toe te juichen) feit dat de huidige voorzitter van de MfN een Turkse achtergrond heeft maakt deze verhouding uiteraard niet anders.

Uit het kennisdossier van de Sociaal-Economische Raad (SER) en de door de SER geïnitieerde *Charter voor diversiteit* blijkt dat een etnisch-cultureel divers samengesteld personeelsbestand en een inclusieve cultuur vele voordelen heeft, zoals onder andere:

- aantrekken en behouden van (top)talenten;
- beter kunnen inspelen op behoeften en verwachtingen

van een divers samengestelde klantenkring. Voor organisaties uit het publieke domein vertaalt zich dit in een betere aansluiting bij de leefwerelden van diverse bevolkingsgroepen;

- toegang tot nieuwe markten;
- groter vermogen tot aanpassing aan veranderingen;
- positiever imago;
- innovatiever en creatiever teamwerk;
- betere besluitvorming op basis van verschillende culturele invalshoeken.²

Al deze potentiële voordelen van diversiteit en inclusie vergroten de kans dat een organisatie zich in de markt onderscheidt en een voorsprong heeft op zijn concurrenten.

Onderzoeken uit het buitenland

Er zijn inmiddels ook enkele wetenschappelijke studies die hard bewijs leveren voor de stelling dat etnisch-culturele diversiteit op de werkvloer inderdaad economische en sociale meerwaarde oplevert. Zo blijkt uit een onderzoek van McKinsey & Company in 2015 onder meer dan duizend bedrijven in twaalf landen een positieve correlatie te bestaan tussen etnisch-cultureel divers leiderschap en financiële prestaties.³ Bedrijven met de hoogste etnisch-culturele diversiteit in leidinggevende teams hadden 33 procent meer kans op beter financieel resultaat dan het landelijke gemiddelde in hun sector.⁴ Ook het *Diversity Dividend*, een onderzoek uit 2017 onder Canadese bedrijven, geeft eenzelfde beeld. Uit een statistische analyse van een dataset met meer dan 7.900 bedrijven in veertien sectoren bleek een significant positieve relatie te bestaan tussen etnisch-culturele diversiteit en een toename van productiviteit en omzet.⁵

Naast het morele appel voor meer diversiteit zouden wij dergelijke positieve resultaten en voordelen ook onze eigen branche graag toewensen!

Opleidingsinstituten en verenigingen kunnen in hun voorlichtingsmateriaal meer diversiteit aanbrengen

Kijken bij de burens

In Groot-Brittannië heeft CEDR de afgelopen jaren al veel werk verzet rondom het thema diversiteit en inclusie.⁶ Wat zouden wij hier in Nederland gezien de aanbevelingen in het CEDR-rapport kunnen ondernemen?

- Meten is weten: de beroepsorganisaties kunnen een belangrijke rol spelen door het belang van meer diversiteit in het aanbod van mediators steeds opnieuw te benadrukken en door bijvoorbeeld een nulmeting uit te voeren en periodiek na te gaan of er verbeteringen zichtbaar zijn en daar ook aandacht aan te geven en voor te vragen.
- Beeldvorming: opleidingsinstituten en verenigingen kunnen in hun voorlichtingsmateriaal meer diversiteit aanbrengen. Meer foto's van verschillende groepen mensen: jong en oud, man en vrouw, meer kleuren van de regenboog.
- Toegankelijkheid: via het bieden van korting op het cursusgeld of beurzen kan de opleiding opengesteld worden

voor mensen voor wie de investering economisch (nog) niet op te brengen is.

- Herkennen (onbewuste) vooroordelen: al het lesmateriaal, de rollenspellen en de criteria voor eventuele assessments zouden gecontroleerd kunnen worden op de aanwezigheid van onbewuste vooroordelen (*unconscious bias*). Docenten, coaches en assessoren zouden getraind kunnen worden in het herkennen van en omgaan met onbewuste vooroordelen en het werken aan diversiteit en inclusiviteit.
- Mentoraat en co-mediators: om jonge beginnende mediators een kans op ontwikkeling te bieden zou een netwerk van beginnende mediators opgericht kunnen worden dat de leden behulpzaam is bij het vinden van de eigen weg en het opbouwen van een eigen praktijk. Daarbij is de ondersteuning van ervaren mediators onmisbaar. Op hen, de ervaren mediators, rust de verantwoordelijkheid om zich over beginnende professionals te ontfemen en hen te helpen in hun ontwikkeling, bijvoorbeeld door nieuwe mediators mee te laten lopen in hun eigen zaken.
- Samenwerken met andere sectoren en instanties: we hoeven het wiel niet opnieuw en zelf uit te vinden, maar kunnen ook actief te rade gaan bij partners in de conflictketen zoals de Raad voor Rechtsbijstand, de rechterlijke macht en verwijzers om gezamenlijk elkaar en de 'markt' meer bewust te maken van nut en noodzaak van meer aandacht voor diversiteit over de hele linie.

Wij willen persoonlijk graag meer aandacht aan dit thema geven. Wij zullen het komende jaar actief op zoek gaan naar verhalen over diversiteit en inclusie en wij willen u, onze lezers, ook vragen ons daarin te voeden. Artikelen en suggesties voor onderwerpen, het delen van een recensie en een aanbeveling van onderzoeken, boeken of podcasts zijn van harte welkom! Op de volgende pagina's geven wij alvast een paar suggesties.

Persoonlijke noot van de auteurs

Tabitha van den Berg: 'Ik ben een financieel zelfstandige, witte, hoogopgeleide vrouw uit een middenklasse gezin. Ik groeide op in een doodnormaal rijtjeshuis met een vader, een moeder en drie broers. Ik kreeg op school alle kansen en ben zonder noemenswaardige hordes geworden wie ik ben. Een van de keuzes die ik als volwassen vrouw heb gemaakt, is trouwen met een partner uit een niet-EU-land. Onze drie kinderen dragen zijn naam. Ineens werd mij een kleine vijftien jaar geleden eerst gevraagd of ik de taal wel sprak als ik gebeld werd voor een afspraak bij het consultatiebureau voor baby Tujishvili (nadat ik daarvoor al in keurig ABN had opgenomen met mijn eigen naam). Een vervreemdende ervaring, die ik daarna ook op allerlei andere terreinen en in andere vormen heb ervaren als echtgenote en moeder van. Meestal niet met kwade intenties, maar het effect is wel een

ongemakkelijk gesprek, en in de basis een aanwijzing 'jullie zijn anders'. De nadruk op het anders zijn, heeft – merkte ik – effect op de vertrouwensrelatie die je daarna moet opbouwen met die kleuterjuf, zorg- of dienstverlener. Voor mij is de opdracht simpel én ook urgent: als wij de belofte van mediation als laagdrempelige manier voor het voorkomen en oplossen van conflicten in elk domein willen waarmaken, hebben we te zorgen dat we ook alle Nederlanders kunnen bijstaan én vertegenwoordigen. Dat gaat over betere representatie in onze professionele gemeenschap, het vergroten

Ik wil graag mijn best doen om de drempels waar andere mensen wel tegenaan lopen, weg te werken

van culturele sensitiviteit als groep en op individueel vlak het kennen en herkennen van culturele vooringenomenheid als lid van de meerderheid. Laten we daar als sector voortvarend mee aan de slag gaan!'

Casper Schouten: 'Juist omdat ik mij heel goed realiseer dat ik in mijn eigen maatschappelijke en persoonlijke ontwikkeling tot nu toe weinig tot geen drempels ben tegengekomen die samenhangen met godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke grond dan ook, wil ik graag mijn best doen om de drempels waar andere mensen wel tegenaan lopen, weg te werken. Niet uit een gevoel van ongemak. Maar uit de wens om, met artikel 1 van onze Grondwet in het achterhoofd, te proberen het goede te doen.'

NOTEN

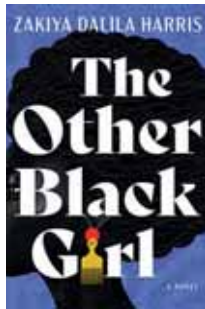
1. Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland? op www.cbs.nl.
2. diversiteitinbedrijf.nl > Charter diversiteit.
3. Het mediatorschap wordt nog veelal in de vorm van kleine kantoren of ZZP'erschap vormgegeven, hoewel er ook bedrijven zijn die werken met interne mediators en er grote verwijzers zijn. Die laatste werken met een mediatorspool van tientallen mediators die tegen een bepaalde afdracht optreden onder de naam van de verwijzer. De voordelen genoemd in het SER-rapport gelden naar onze mening zeker ook voor de grotere organisaties binnen onze gemeenschap en voor de sector als geheel.
4. Vivian Hunt, Dennis Layton & Sara Prince, *Diversity Matters*, McKinsey & Company 2015. Lees ook Vivian Hunt, Sara Prince, Sundiatu Dixon-Fyle & Lareina Yee, *Delivery through Diversity*, McKinsey & Company 2018.
5. Bessma Momani and Jillian Stirk, *Diversity Dividend. Canada's Global Advantage*, Centre for International Governance Innovation/Pierre Elliott Trudeau Foundation 2017.
6. Zie voor rapportages en podcast o.a. www.cedr.com > Foundation > Current projects > Diversity and Inclusion in Commercial Mediation.

Tips van de redactie

Boeken

***The Other Black Girl* van Zakiya Dalila Harris**

Bloomsbury UK, 2021



Een spannend en intrigerend verhaal dat prikkelt tot nadenken over hoe in witte professionele kringen wordt omgegaan met diversiteit – en hoe de 'black' werknemers zich daartoe kunnen verhouden. (Omdat de term 'black' zich misschien niet op een onbetwiste manier laat vertalen probeer ik dat hier ook maar niet.) Het verhaal is geschreven vanuit het perspectief

van Nella, een (black) *assistant editor* bij een machtige uitgever in New York. De titel van het boek verwijst naar de collega die op een dag wordt aangenomen, en alludeert aan het idee dat in witte zakelijke kringen er doorgaans niet meer dan één 'black' werknemer rondloopt: *'There can be only one of us'*. Het verhaal is spannend en leest gemakkelijk en snel (ondanks de wat tragere passages in het midden van het boek, maar daar zijn gemakkelijk wat sprongetjes te maken). Het is ook bizar, maar aan het eind van het boek komt alles samen en wordt helder waar het echt om gaat. De vragen die blijven zijn prikkelend en gelaagd, en alles behalve gemakkelijk.

***Hallo witte mensen* van Anousha Nzume**

Amsterdam University Press, 2017



Nzume groeide op in Amsterdam Buitenveldert als enige dochter van een Kameroense vader en een Russische moeder. Na haar schooltijd, waar ze werd aangesproken op haar huidskleur, is ze gaan werken als actrice, theatermaker en publicist. Ze betoogt in dit boek dat de dominante witte norm mensen van kleur uitsluit en geen recht doet aan de diverse werkelijkheid van vandaag. Dat doet Nzume in heldere, toegankelijke taal, aan de hand van voorbeelden en anekdotes. In haar boek spreekt ze de witte lezer direct aan en houdt een spiegel voor. Haar kernpunt is dat de dialoog over racisme pas vruchtbaar kan zijn als er erkenning komt voor het feit dat er sprake is van wit privilege; het moeten bevechten dat het er is, geeft iedere dialoog erover een ongelijkwaardige start, aldus Nzume. Een makkelijk leesbaar, toegankelijk en confronterend boek.

***Mijn ontelbare identiteiten* van Sinan Çankaya**

De Bezige Bij, 2020



Çankaya groeide op als kind van immigranten in Nederland. Hij is als universitair docent antropologie werkzaam aan de VU en promoveerde op een onderzoek naar diversiteit binnen de politieorganisatie. Hij publiceerde artikelen over de manier waarop hij gedurende zijn leven te maken kreeg met vooroordelen, racisme of discriminatie. *Mijn ontelbare identiteiten* begint met een uitnodiging die Çankaya ontvangt om te komen spreken op zijn oude middelbare school over 'wereldburgers'. Çankaya zou daar 'een goed voorbeeld van zijn', luidt de uitnodiging. De uitnodiging roept allerlei gevoelens bij hem op, waaronder de gedachte dat hij 'als trofee' wordt teruggeroepen. Çankaya denkt hierover na en verzet zich tegen het beeld van één ondeelbare identiteit, het als 'de ander' worden gezien. Een prachtig geschreven, boeiend en pijnlijk boek.

***Alledaags racisme* van Philomena Essed**

Van Genneep, (1984) 2018



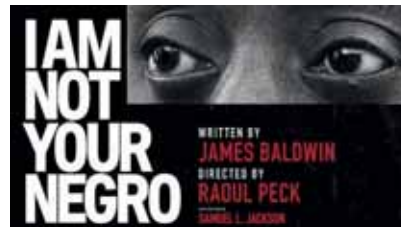
In 1984 verscheen *Alledaags racisme* voor het eerst. Een boek gebaseerd op de ervaringen van zwarte vrouwen in Nederland en in de Verenigde Staten ten aanzien van werk, zoeken naar woonruime, in het contact met burens, bij het winkelen of op straat, kortom: in het dagelijks leven. Het boek beschrijft dat racisme geïntegreerd is in het leven van alledag, juist in de herhaalde momenten en routine. Essed stelt zich ook de vraag 'hoe weet je of iets racisme is?' en richt haar onderzoeksmethode daarop in. In 2018 is het boek heruitgegeven door Van Genneep, omdat het nog steeds actueel is. Een lezenswaardig interview met Essed naar aanleiding van de heruitgave is te lezen via vangenneep-boeken.nl.

Film en documentaires



The hate u give van Angie Thomas

Uitgeverij Rainbow, 2017
(jeugdboek)



I am not your negro van Raoul Peck

Te zien op
cinetree.nl



Hoe ik talent voor het leven kreeg van Rodaan Al Galidi

Uitgeverij Jurgen Maas, 2016
(verslag van Al Galidi's jarenlange verblijf in een AZC)



Wit is ook een kleur van Sunny Bergman

Te zien op
www.2doc.nl



Wit is nu aan zet van Lida van den Broek

Amsterdam University Press, 2020



De roze revolutie van Michiel van Erp

Te zien op www.npostart.nl

Podcast



De plantage van onze voorouders van Maartje Duin

In deze achtdelige VPRO-podcastserie onderzoeken Maartje Duin en Peggy Bouva de sporen van het slavenijverden in hun familiegeschiedenis. Maartjes voorouders waren aandeelhouder van de plantage, Peggy is nazaat van mensen die daar werden gedwongen tot slavenarbeid.

Te beluisteren via vpro.nl en een podcastapp



Ik deed aan-gifte tegen de minister van Onderwijs van Yora Rienstra

Te zien op
npo3.nl