

Liever aan de slag als zelfstandige dan discriminatie op de werkvloer ondergaan

Discriminatie · Zelfstandig ondernemerschap

Wat blijkt? De ervaren discriminatie op de werkvloer is een belangrijke reden voor mensen met een zogenaamde migratieachtergrond om als zelfstandige te starten.

Door **Ivana Kalas, Tesseltje de Lange**
9 maart 2020

Ons onderzoek richtte zich op de levensverhalen van 91 ondernemers met *roots* in Ghana, Marokko, de Verenigde Staten, Polen, Syrië en Voormalig-Joegoslavië. Die levensverhalen werden opgetekend door *peer* onderzoekers. Dit zijn onderzoekers met dezelfde achtergrond als de respondent. Uit de verhalen van onze respondenten kwam naar voren dat de door hen ervaren discriminatie tijdens sollicitaties, maar ook op de werkvloer, [één van de aanleidingen was om te gaan ondernemen](#).

Microagressie

Onze respondenten zeiden lang niet allemaal dat ze gediscrimineerd werden. Ze klaagden ook niet over discriminatie bij gemeentelijke klachtencommissies of het [College van de Rechten voor de Mens](#). Zelden hadden ze van die mogelijkheid gehoord. Nee, ze konden zelfs niet goed aangegeven wat de reden was om te vertrekken uit een werkring, wat ze wegdreef, waarom ze zich niet welkom voelden. Desgevraagd bevestigden ze wel dat ze zich, soort van, gediscrimineerd voelden. Wat is hier aan de hand?

Amerikaanse psychiater en professor Chester M. Pierce bedacht een naam voor het fenomeen wat we hierboven beschrijven, namelijk, microagressie. Pierce bedacht deze term in 1970 om een naam te geven aan de beledigende en aanstootgevende opmerkingen en gedrag waar veel zwarte Amerikanen op dagelijkse basis mee te kampen hadden.

Je moet tegen een grapje kunnen

Socioloog Derald W. Sue bouwde in de afgelopen decennia voort op het idee van zijn landgenoot en beschreef hoe deze microagressies richting minderheden niet beledigend bedoeld hoeven te zijn. Integendeel, soms zijn ze zelfs goed bedoeld. [Onderzoek van Sue en zijn collega's](#) wees echter uit dat dit goed bedoelde 'joviale' gedrag voor minderheden heel belemmerend kan zijn in hun (werkend) leven. Wekenlang liepen zijn onderzoekspersonen nog rond met gevoelens van frustratie, verdriet, en boosheid.

Hoewel de term microagressie de indruk wekt dat het kleine (micro) aanvallen zijn, wordt in de sociologie de term micro gebruikt om aan te geven dat het gaat om gebeurtenissen op individuele schaal. Personen die geconfronteerd worden met microagressies ervaren dit op persoonlijke basis maar hebben daarnaast moeite met gehoor vinden voor hun ervaring.

Een misplaatste opmerking hier, een kleinerend compliment daar, commentaar zoals 'je moet tegen een grapje kunnen', kan gezien worden als onschuldige opmerkingen, maar onderzoek toont juist aan dat ze heel schadelijk kunnen zijn voor het zelfvertrouwen van de persoon die ermee geconfronteerd wordt. Sue noemt microagressies zelfs het '[nieuwe gezicht van racisme](#)'.

Gevoel van sociale onveiligheid op de werkvloer

Ook binnen ons onderzoek zagen we deze microagressies de kop opsteken. We nemen het verhaal van Abena als voorbeeld. Abena is een Ghanese ondernemer. Zij omschrijft het gevoel dat ze door microagressies krijgt als een persoonlijk probleem. Zij vertelt ons dat ze zich nooit prettig heeft gevoeld op de werkvloer.

De interviewer vraagt hierop door, en Abena komt met een stuitend verhaal: tijdens een stroomuitval op kantoor waar ze nog in loondienst was, vertelt Abena dat haar manager naar haar riep om te lachen in het donker. 'Want anders zien we je niet', zei hij tegen haar.

'En dan moet iedereen op kantoor lachen', vertelt ze terneergeslagen. Abena ervoer dit als een uitermate beledigende opmerking op basis van haar huidskleur. 'Blijkbaar ben ik de enige die ziet dat het niet grappig is, en daar word je wel een beetje verdrietig van.'

Abena zelf zei dat ze er bewust niets over zei, omdat ze bang is dat mensen haar zien als degene die weer de 'd-kaart' speelt: de discriminatiekaart. Het gevoel van sociale onveiligheid op de werkvloer deed haar er uiteindelijk voor kiezen als zelfstandige haar eigen collega's en werkomgeving te kiezen.

Terecht kan de vraag gesteld worden of we hier wel kunnen spreken van discriminatie, juridisch gezien. Kunnen we er zeker van zijn dat de manager Abena bewust wilde beledigen? Maakte hij niet simpelweg een grapje?

Discriminatie bewijzen is moeilijk

Voor ondernemers als Abena is het ook niet altijd duidelijk of ze op dit soort momenten te maken hebben met discriminatie of dat ze gewoon ‘tegen een grapje’ moeten kunnen. Onderzoek wijst echter uit dat dit soort opmerkingen, microagressies, voortkomen uit vooroordelen en stereotyperingen. Op basis hiervan kan dus wel degelijk gesproken worden van discriminerend gedrag.

Het probleem ontstaat echter als dit bewezen moet worden bij het College voor de Rechten van de Mens of in de rechtszaal. Want als we spreken van juridische discriminatie, spreken we in het algemeen over discriminatie op het moment dat er een daadwerkelijke consequentie aan verbonden is, bijvoorbeeld als je niet wordt aangenomen voor een baan op basis van je leeftijd.

Er is weinig informatie te vinden over wat te doen als je [op de werkvloer discriminatie ervaart](#). Er zijn websites die je tips kunnen geven (zie bijvoorbeeld [meld.nl](#) of [discriminatie.nl](#)) maar een duidelijke leidraad is er niet. Daarnaast legt deze aanpak de verantwoordelijk om op te staan tegen discriminatie bij degene die hier last van ondervindt.

Deze verantwoordelijkheid zou – minstens – gedeeld moeten liggen bij leidinggevende binnen bedrijven. Zij zouden meer bewustzijn moeten ontwikkelen over microagressies en hoe ze een werksfeer kunnen creëren die hier vrij van is. Alleen op die manier kan er een werkvloer ontstaan waar iedereen zich op hun gemak voelt.

Aanbevelingen: meer daadkracht en bewustzijn

Uit ons onderzoek bleek dat migranten soms liever als zelfstandige werken dan in een discriminerende werkomgeving. Niet dat zij als zelfstandige géén discriminatie ervaren, maar zij zijn zo vrijer om collega's en klantenkring te kiezen. In ons rapport [Wat werkt voor ondernemende migranten?](#) doen wij een aantal aanbevelingen om discriminatie tegen te gaan en zo nodig actief te kunnen bestrijden.

We stellen dat bewindspersonen en andere publieke rolmodellen zich veel stelliger uit zouden moeten spreken tegen discriminatie op grond van huidskleur of afkomst. Dit zou zowel de bewustzijn rondom discriminatie en microagressie kunnen vergroten alsmede meer ruimte creëren voor mensen die met discriminatie te maken krijgen om zich hiertegen te verweren.

Daarnaast zou de bekendheid met de mogelijkheden om te klagen over discriminatie omhoog moeten. Hierdoor worden mensen gesterkt in hun vermogen voor zichzelf op te komen. Als discriminatie oprecht aangepakt en uitgeroeid wil worden moeten de handen in elkaar geslagen worden, meer daadkracht en bewustzijn ontstaan, en wet- en regelgeving aangepast zodat alle inwoners van Nederland beschermd worden tegen uitsluiting.

Ivana Kalas (onafhankelijk onderzoeker) en Tesseltje de Lange (Radboud Universiteit). Zij onderzochten met financiering van Instituut Gak de mechanismen van in- en uitsluiting bij het starten van een eigen bedrijf die Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren. Meer informatie: [“Wat werkt voor ondernemende migranten?”](#)

Noot.

1. Om de anonimiteit te bewaren is de naam Abena gefingeerd.

Foto: [RR Nederhoed](#) (Flickr Creative Commons)