**Afscheidsverhaal - 2 september 2020**

Op 1 oktober 1983 opende RADAR in Rotterdam haar deuren als plaatselijk bureau tegen Rassendiscriminatie. Ik begon hier samen met Margo van Berkel. We moesten rassendiscriminatie gaan voorkomen en bestrijden en we hadden eigenlijk geen idee hoe we dat moesten doen. Eenvoudigweg omdat er geen voorbeelden waren waar we ons op konden oriënteren, Radar was de eerste plaatselijke voorziening.

Uit de beginperiode kan ik me herinneren dat we een keer een gesprek hadden met een van onze beste bestuursleden ooit, Chris Ribbius. Die hoorde ons een tijdje aan over onze zorgen en de zaken waar we tegenaan liepen en die zei toen: *“Ik krijg een beeld binnen dat jullie zitten op een boot, overal om je heen is er mist, het roer is kapot en het kompas is op hol geslagen.”*

Volgens mij was dat wel een juiste typering van die beginfase. We zaten vaak in groepen waar iedereen zich opwond over discriminatie en racisme en het hoogste woord had. Maar als dan de cruciale vraag viel: wat gaan we er nu tegen doen viel er vaak een lange stilte.

In die beginfase in 1983, opereerden we heel erg in de lange schaduw van WO II. Toen wij begonnen was er in heel veel wijken in Rotterdam nog een antifascismecomité en er was een stedelijke koepel van wijkcomités tegen fascisme, de IGTFER. Heiltje de Vos Krul, Rotterdams politiek icoon en voormalig verzetsvrouw, was prominent aanwezig in ons bestuur. Het was ook de tijd van de opkomst van racistische bewegingen zoals de NVU en de Centrumpartij. Er werden veel vergelijkingen getrokken tussen dat moment en de periode WO II. Ook omdat er dat soort bewegingen steeds weer nazi’s uit de periode 1933-1945 opdoken die oude wijn in nieuwe vaten probeerden te slijten. Ik kan me uit die periode een boek herinneren met de veelzeggende titel ‘fout na de oorlog’. En ik herinner me de discussies over fascisme als ‘containerbegrip’ (kan het Rotterdamser?) en de uitspraak van de historicus Von der Dunk: “eerst was fascisme het kwaad en vervolgens was alle kwaad fascisme”.

We hadden een bijzonder bestuur van maar liefst een stuk of 13 mensen, politiek enorm breed samengesteld, dat wekelijks vergaderde. En we hielden ons alleen bezig met de aanpak van discriminatie naar ras. De enige enigszins vergelijkbare organisatie op dat moment was het AFFRA. Het heeft best een tijdje geduurd (ondanks het memorandum van een pagina op 20 van de voorbereidingsgroep) voordat we een koers hadden en wisten waar we heen gingen.

Als ik dan nu, september 2020, terugkijk, sta me dan toe dat ik één keer ongegeneerd een lijstje presenteer van een aantal zaken die we sindsdien hebben bereikt. Ik noem wat **hoogtepunten**:

* De eerste handleiding aanpak discriminatie racisme. We hebben niet alleen in elkaars keuken gekeken maar ook in de pannen staan te roeren.
* Eerste coördinerende officier van justitie. Toen Rotterdams OM bijna standaard geen sjoege gaf op discriminatie aangiften, hebben we gewoon alles naar 1 gemotiveerde OvJ gestuurd totdat het Rotterdamse parket hem aanwees als coördinerend OVJ. Jaren ’80, ver voordat er een LECD bestond met nu in ieder arrondissement een coördinerende OvJ.
* Een van de eerste maatregelen tegen etnisch profileren (al kenden we het begrip toen nog niet). Dat zat zo. Aanwezigheid—strafbaarheid.
* Eerste panel deurbeleid, veel navolging hier te lande en twee jaar geleden nog een panel geopend in Oslo.
* Misschien niet als eerste, maar ook prachtige preventieprojecten, Wit over zwart Henkespand te leen van Stadsherstel BV, De wereld van Anne Frank in de Laurenskerk een RADAR-editie van Max Velthuis’ Kikker en de vreemdeling.

Consequentie van dat je veel dingen als eerste doet, is dat je altijd te maken hebt met de wet van de remmende voorsprong. Ik hoop dat onze collega’s in het land ons altijd hebben ervaren als een vrijgevige en gastvrije buur. Alles dat we ontwikkeld hebben, hebben we altijd gedeeld met anderen. En omdat die vaak voort konden bouwen op wat wij als eerste hadden gedaan, waren hun producten eerlijk gezegd vaak beter dan de onze. Dat moet ook eens een keer erkend en hardop gezegd worden.

Tegenover zo’n lijstje van wat er allemaal is bereikt, staat natuurlijk ook een lijst van wat er allemaal niet is gelukt. Die lijst is veel langer. Want discriminatie is een veelkoppig monster. Naarmate je effectiever gaat bestrijden, verdwijnt discriminatie niet totaal, maar de vorm verandert, uitsluiting gaat ondergronds of wordt subtieler, het blijft een factor waar je waakzaam voor moet zijn.

Ik ga die lijst van wat er allemaal niet is gelukt, niet opdreunen want dat is bepaald geen opsteker. Laat me in ieder geval zeggen dat ik bitter ben over het gebrek aan vooruitgang bij de aanpak van arbeidsmarkt discriminatie. Daar moet nog veel meer gebeuren dan er al is gedaan. Nieuwe wetgeving SZW en uitbreiding bevoegdheden inspectie geven een goede aanzet.

Misschien belangrijker dan wat er wel of niet is gelukt is **waarom dingen lukken** en welke principes in veranderingsprocessen belangrijk zijn gebleken. Dat is best ook wel een aanzienlijke lijst. Dat gaat over zaken als:

* Co creatie, onze onverbiddelijke en compromisloze keuze om interventies en oplossingen te ontwikkelen samen met de mensen die er in de praktijk mee moeten werken.
* Het gaat over mensen en instituties benaderen als medestander en niet als tegenstander (denk even aan het voorbeeld van de officier), het gaat over mensen aanspreken op hun potenties en niet op hun deficiënties, over primair zoeken naar oplossingen in plaats van een zoektocht naar schuldigen, het gaat over het feit dat commitment begint met mensen en niet met instituties, maar uiteindelijk wel institutioneel moet worden en niet bij een eenling blijven hangen, die al snel verwordt tot het alibi voor de hele organisatie.
* Discriminatie voorvallen zijn niet het criterium, maar wat je doet om daar goed op te reageren, wat heb je voorbereid en doe je als je ermee wordt geconfronteerd.

Als ik kijk waar we nu staan, zijn er nog steeds veel zaken die aandacht vragen. De Black Lives Matter beweging maakt duidelijk dat er een nieuwe generatie is die niet bereid is om op de oude voet door te gaan, die bestaande verhoudingen en ongerijmdheden daarbinnen ter discussie stelt en die, ook met een nieuw plan de strijd tegen discriminatie aan wil gaan. Een paar weken geleden kwam dat heel beeldend bij mij binnen doordat een van de kinderen van een bestuurslid van het eerste uur, bij mij langs kwam en zei en zei: Ik wil iets doen met die BLM-beweging. Een hoogopgeleide, jonge zwarte vrouw met een superbaan die letterlijk zei: “ik wil verdergaande verantwoordelijkheid nemen dan posten op social media en bespiegelen en beschouwen in eigen kring.”

Ik vind dat een heel bemoedigend en hoopvol perspectief in een superdiverse stad als Rotterdam. Diversiteit is geen ja of nee kwestie meer, diversiteit is realiteit. En met die onontkoombare realiteit komen steeds meer mensen in aanraking. Af en toe levert dat spanningen en wrijving op, want alleen in volstrekt homogene samenlevingen zul je geen spanningen zien. Dat we spanningen zien is niet het probleem, de vraag is wat je ermee doet. De andere kant opkijken brengt in ieder geval geen oplossing, het gesprek aangaan is een begin.

Laat me ook nog een paar dingen zeggen waar het gaat om waar we nu staan als organisaties tegen discriminatie en wat we nog missen. Dit zijn de volgende drie punten:

Ik zal een schets geven van begin jaren ’80 de ontwikkelingen binnen de sector. Rotterdam was de eerste en heeft veel navolging gekregen. Het is een plan dat vanuit particulier initiatief is ontstaan, we zijn een missie gedreven organisatie en van onderaf. Nederlands model, niet eerst een wet en dan dingen doen, maar eerst dingen doen – 26 jaar lang zonder wettelijk mandaat gedaan. Het heeft mij weleens verbaasd hoe we desondanks gezaghebbend op konden treden. Ik kan me niet herinneren dat we ooit een reactie op een interventie hebben gehad van iemand die zei: ‘Ohja, en wie ben jij dan wel en op grond van welke gezag, welke wet of regeling spreek jij mij nu aan?’ De wet – en ook de bepaling dat de WGA-taken op onafhankelijk basis moeten worden uitgevoerd, zeker positie versterkt – vooruitziende blik Elisabeth Schmitz, uitspraak 1983. 26 jaar zonder wettelijke basis en nu 11 jaar met een wettelijke basis.

De geschiedenis van de sector heeft wel een keerzijde. Tijdje geleden is er een inventarisatie vanuit de rijksoverheid gedaan waaruit bleek dat er 50 meldpunten in Nederland zijn. Dan toch zei Yesilgöz, dat zij als zwangere lesbische vrouw, maar keuze heeft uit 7 meldpunten. NRC heeft dit ‘gefactcheckt’ en kwam tot 6. Hierdoor is een soort doolhof ontstaan. De politie had vorig jaar 5.500 discriminatie data. Maar er zijn slechts enkele honderden strafzaken per jaar. Duizenden mensen belandden dus niet meteen op de goede plek. Het getuigt van weinig empathie om zoiets voort te laten bestaan. Wijdverbreid misverstand dat mensen zo makkelijk moord en brand schreeuwen bij discriminatie. Dat is domweg niet waar, lees het boek van Jurriaan Omloo.

Natuurlijk worden mensen doorverwezen, maar als je ziet hoeveel psychologische horden ze al moeten nemen om van een discriminatie-ervaring een zaak te maken, dan is het nog maar de vraag of ze naar dat andere adres gaan. We maken ons zorgen over de geringe meldplicht in relatie tot cijfers belevingsonderzoek. Maar laten we de huidige situatie voortbestaan dan betekent dit dat we willens en wetens risico lopen dat we bij iedere doorverwijzing weer groepen mensen kwijtraken.

We hebben daar een oplossing voor bedacht. Het voorstel is een soort multi agency portal in te richten onder het fenomeen gebonden (en niet instellingsgebonden) naam Meld Discriminatie Nu. Dat portal behandelt zelf geen klachten en meldingen maar functioneert als kritische rangeerder en kijkt waar je met jouw klacht of melding het beste terecht kunt en leidt je daar naartoe. Je komt meteen op de meest optimale plek en je wordt niet doorverwezen. Met het College voor de rechten van de Mens hebben we afgesproken dat we, idealiter samen met de politie, daar een regionale pilot op gaan doen. Ik heb hoge verwachtingen van die aanpak en zal dat van afstand met belangstelling volgen.

2.

RADAR is gegroeid naar eerst bijna 70 gemeenten en (door de gemeentelijke schaalvergroting en herindeling) nu 53 gemeenten en een werkgebied van ruim 3 miljoen inwoners. Van die schaalvergroting hebben wij, maar bovenal de mensen die een beroep op ons doen, veel voordeel gehad. Doordat je doelmatiger kunt werken heb je veel meer ontwikkelpotentieel om nieuwe aanpakken te ontwikkelen en uit te werken. Een klachtafdeling met 9 medewerkers kan meer specialistische functies ontwikkelen dan 5 organisaties met een 1,6 fte KB. Datzelfde geldt voor een afdeling OZ of PV.

Wil je kunnen functioneren als specialist op het gebied van antidiscriminatie en gelijke behandeling, dan moet je die basisfuncties in een bepaald volume in huis hebben. Ik denk dat het slimmer is om samen te gaan en de krachten te bundelen zoals wij gedaan hebben. Ik durf hier wel de verwachting uit te spreken dat er binnen de sector meer schaalvergroting plaats gaat vinden en ik denk ook dat dit goed is.

3.

Dit punt hangt samen met het punt van de schaalvergroting en vloeit daaruit voort. Er vallen wel wat kanttekeningen te plaatsen bij de huidige inrichting van de WGA. Steeds meer ADV’s functioneren niet meer op een gemeentelijke maar op een regionale schaal. Het openbaar ministerie en Politie hebben jaren geleden al uitgesproken dat zij een voorkeur geven aan ADV’ op regionale schaal.

Een weeffout in de Wet is ook de registratie en rapportage op woonplaats in plaats van plaats delict. Dat frustreert ernstig de vergelijkbaarheid met politiegegevens en die weeffout moet nodig worden hersteld.

Daar komt nog iets anders bij. In de huidige situatie gaat WGA om een los wetje van 1,5 pagina met een budgetje van 6 miljoen. Bij de volgende evaluatie AWGB eens goed kijken of je de WGA niet meer kunt aanhaken en positioneren als complementaire voorziening in dat bredere stelsel. Dat versterkt de samenhang van het stelsel en verstevigt de structuur.

Afronding

Dank aan alle partners voor goede samenwerkingen en vertrouwen. Bestuurders, hun ondersteuners, maar ook al die mensen bij maatschappelijke organisaties, politie, OM en noem maar op. Ook aan alle bestuursleden en leden van Raad van Toezicht met wie ik te maken heb gehad. Vaak mensen die naast drukke banen en andere bestuursfuncties zich onbezoldigd met passie inzetten voor de organisatie en het wel en wee van de mensen die er werken. Zonder jullie steun, visie en vaak tomeloze inzet en daadkracht zou RADAR Inc niet zijn wat het nu is.

Tenslotte richt ik het woord tot mijn collega’s. In een afscheidsdocument en in afsluitingsgesprekken met een aantal van jullie heb ik schuldbewust de vraag gesteld of ik een uitgeputte organisatie achterlaat of vruchtbare aarde.

Natuurlijk gaven jullie mij bemoedigende en geruststellende antwoorden, zo zijn jullie wel.

Ik vraag dan ook mijn opvolgers Lisette Tanis en Giselle Schellekens op mijn mensen (sinds gisteren jullie mensen) te letten en ook jezelf en elkaar goed in de gaten te houden.

Dank voor alles en ook de aandacht van dit moment.