

De Tafel van XII  
Thema: Homogeen en divers  
Met Diana Matroos en Jeroen Smit  
6 juni 2018

Ter introductie: pianomuziek door Adrian Moncada

**Ruben van Zwieten:** Welkom terug bij de Tafel van XII. Na dit gesprek gaan degenen die al twaalf maanden lang in de formatie van twaalf tafels van twaalf met elkaar een reis maken langs nieuwe tijden en oude bronnen. We hebben het vanavond over homogeen en divers, als een van de vier schijnbare tegenstellingen. Is er wel een tegenstelling tussen mens en technologie? Tussen nationaal en Europa? Tussen commercieel en ideëel? En tussen homogeen en divers? Of is het eigenlijk én en?

Moeten we in plaats van kiezen tussen nationaal en Europa, niet omarmen dat het én én is? Zodat we het menselijke daarin kunnen omarmen. Via de oude bronnen hebben we al een aantal keer gezien dat de thema's helemaal niet zo modern zijn als wij vaak denken.

Is de groep zoals die vanavond hier zit wel divers genoeg? Niet te elitair? Nee, zegt Ruben van Zwieten, dat is zij niet. Wij hebben er namelijk er hard aan gewerkt om het zo divers mogelijk te maken, hoewel tegelijk ook waar is dat het een besloten programma is waar wij als *peers* met elkaar optrekken. Vanuit Bijbels oogpunt moet je zeggen dat de mens in de basis een relationeel wezen is. Je hebt een jij nodig om een ik te zijn. Die jij is een ander, en is dus niet hetzelfde als jij bent. Hans Andreus kon dat als geen ander beschrijven in zijn gedicht *Anders*, dat Ruben daarom voordraagt.

Intermezzo door Adrian Moncada

**Ruben van Zwieten:** Over het vierde en laatste thema van deze jaargang Tafel van XII, Homogeen & Divers, schreven wij: 'Hoe om te gaan met verschillen tussen mensen is een vraagstuk dat zich constant voordoet: op het werk, in de samenleving en in onze sociale kringen. Teveel homogeniteit leidt tot *groupthink* en het uitblijven van tegenspraak. Teveel diversiteit, en vragen naar wat ons bindt duiken op. Op die manier is het permanent laveren tussen gelijkenis en verschil. Daarbij gaan er achter verschil verschillende werelden schuil: verschil in kansen, in achtergrond, verschil in de (voor)oordelen die op ieder individu worden losgelaten. Op alle punten vraagt de spanning tussen homogeen en divers om analyse en debat.

Hoe gaan we om met opvattingen die haaks op die van onszelf staan? Hoe jezelf te behoeden voor de verleiding alvast in te vullen wat anderen denken? Hoe kun je als mens leren van verschil? Hoe kunnen diversiteit en onderlinge samenhang met elkaar in balans blijven? Het zijn brede vragen die telkens weer ten grondslag liggen aan iedere menselijke ontmoeting.

Wij zijn inmiddels op driekwart van dit jaar, en dus wil ik ook alvast stil staan bij hoe dat volgend jaar verder gaat. Er komt weer een nieuwe Tafel van XII, dit keer onder meer over de toekomst van werk en voedsel.

Naast het gewone programma gaan we volgend jaar retraiteweekends houden. Inmiddels heeft een try out plaatsgevonden. Een van de deelnemers, aanwezig in de zaal, zei: 'We hebben heerlijk gegeten, genoten van de stad, en aan de hand van de eerste vier hoofdstukken van Genesis gereflecteerd op wie wij zijn, wie de ander is, en hebben wij de *Oedipus* gelezen,

gedichten en literatuur gelezen'. Een andere deelnemer zegt: 'Ik heb gereflecteerd, we hebben er de Bijbel bij gepakt, wat ik thuis nooit doe, en ik heb er mijn liefde voor de literatuur teruggevonden'.

We gaan naar de sprekers:

Zij studeerde in Utrecht aan de School voor de Journalistiek, werkte bij BNR Radio en RTL Nieuws en vanaf dit najaar presenteert zij Buitenhof. Geef haar een hartelijk applaus: Diana Matroos!

Hij is geboren in 1963, komt uit een onderwijsgezin, studeerde bedrijfseconomie in Groningen, presenteerde NOVA en Buitenhof, was hoogleraar in Groningen en is nu weer als journalistiek bezig met een nieuw boek, want na *De Prooi* wacht er iets nieuws. Hij is een *homo universalis* pur sang, dames en heren: Jeroen Smit.

**Ruben van Zwieten:** We hebben het over een thema dat groot is, maar ook dit grote komt soms in het klein terug in ons leven. We hebben een aantal maanden geleden in Rotterdam gesproken over hetzelfde thema en intussen is er veel gebeurd. Diana, jij bent gevraagd rondom dit thema wat actiever te worden. Je bent opgegroeid in Amsterdam, wil jij daar iets over vertellen? Wat ik weet is dat je in Amsterdam West op een school zat, in de jaren '70, waarbij gastarbeiders zaten en dat de klas gesplitst werd in verschillende tempo's, waarbij je je kunt afvragen: Hebben wij dat ooit zo gedaan? Is dit integratie?

Diana Matroos: Ik ben geboren en getogen in Amsterdam. In mijn jeugd in de jaren '70 kwamen veel migranten uit Turkije en Marokko in Oud-West wonen. Hun kinderen waren mijn klasgenoten. Toentertijd dacht de Nederlandse overheid nog dat het een goed idee was om die kinderen hun eigen identiteit te laten behouden en dus kregen die kinderen onderwijs in eigen taal. Tijdens die uren moesten wij wat anders doen met het resultaat dat beide groepen kinderen tweeënhal jaar achterliepen op hun leeftijdsgenoten.

**Ruben van Zwieten:** En jij, Jeroen?

**Jeroen Smit:** Mijn verhaal is eigenlijk het spiegelbeeld van Diana's verhaal. Ik ben opgegroeid in Diepenveen, een plaatsje net boven Deventer. Twee ouders in het onderwijs, en wij kregen in de derde klas opeens Ali in de klas. We spreken dan over 1971. Ik heb bedrijfskunde in Groningen gestudeerd. Al mijn vrienden gingen solliciteren bij Heineken, Shell en ABN Amro. Ik heb een ander pad gevolgd en ben eerst even consultant geweest, om na twee jaar de journalistiek in te gaan. Het centrale thema in mijn werk is diversiteit in het bedrijfsleven. Het gaat mij primair niet om de man-vrouwverhouding of om meer kleur in de zaal, maar het gaat mij om het feit dat we al lang bezig zijn met kapitaalvernietiging.

**Ruben van Zwieten:** Voor het historisch besef: wanneer kwam voor het eerst het gesprek op gang rondom diversiteit?

**Jeroen Smit:** Als het gaat om de man-vrouwverhouding is dat zeker veertig jaar terug. Je had in de jaren '70 al een minister van emancipatiezaken. Toen mijn moeder zwanger van mij was, werd zij gewoon ontslagen. Tot eind jaren '50 waren mannen nog verantwoordelijk voor het handelen van de vrouw. Als je het vanuit dat perspectief bekijkt is er in de afgelopen zestig jaar veel gebeurd.

**Ruben van Zwieten:** Diana, wanneer werd jij zo sterk aan dit thema gekoppeld?

**Diana Matroos:** Toen ik in 2015 de nummer 1 werd van de kleurrijke Top 100, dacht ik: ik werk zo hard en dan krijg ik zo'n prijs, waarom? Ik heb er toen over nagedacht en die prijs uiteindelijk toch geaccepteerd, maar het moment wel aangegrepen om een statement te maken. Ik werkte toen al 17 jaar in de media, en vond dat de media veel te wit waren. Ik maak mij zorgen over het feit dat een homogene groep verslag doet over een heterogene groep. Als een Marokkaan iets doet, wordt veel nadruk gelegd op zijn etnische afkomst. Voor issues rond de islam en moslims geldt hetzelfde. Ik heb een tijdje het dossier 'allochtonen' gehad, terwijl ik, buiten het kleurtje dat ik heb, die groep ook helemaal niet precies begrijp. Ik ben een dochter van een Nederlandse moeder en een Surinaamse vader, dus het is helemaal niet logisch dat ik dat dossier zou krijgen. Dat waren aanleidingen om dat statement te maken.

**Ruben van Zwieten:** Wanneer begon het jou op te vallen dat dit thema speelde?

**Diana Matroos:** Ik zag het al in mijn jeugd, omdat ik zag dat die migratiestromen de buurt ontwrichtten. De witte buurtbewoners werden kwaad omdat zij het idee hadden dat zij werden overspoeld, en andersom gold dat de nieuwkomers, ook de kinderen, neerbuigend werden behandeld. Wat doet dat met kinderen als zij dat elke dag horen?

**Ruben van Zwieten:** Was dat ook jouw inspiratie aan de school voor journalistiek te gaan studeren?

**Diana Matroos:** Ik wilde iets voor mensen betekenen, en dat kon ik doen via de journalistiek. Het is allemaal begonnen met dat statement, waar RTL aanvankelijk niet blij mee was, maar uiteindelijk bedankten zij mij voor het statement omdat zij zich nu realiseren dat zonder de pijn nooit het besef kon komen dat het anders moest. Sindsdien ben ik gaan praten met partijen in het bedrijfsleven en doe ik ook een aantal dingen voor de SER (Sociaal Economische Raad, red.). Ik hoop echt dat wij stappen gaan zetten, omdat culturele diversiteit een economische win is voor het bedrijfsleven. Het is inmiddels ook een doelgroep, en ook in die doelgroep zit veel talent voor het bedrijfsleven. Het zou dom zijn om daar niets mee te doen.

**Jeroen Smit:** Ik realiseer mij dat ik een tijdlang onderdeel ben geweest van het probleem. Ik heb als hoofdredacteur van FEM een tijd leiding gegeven aan een redactie. Toen ik mensen moest selecteren voor het samenstellen van een hoofdredactie koos ik er twee die gewoon op Jeroen Smit leken. Waarom? Omdat je met gelijkgestemden snel dingen voor elkaar kunt krijgen. Bovendien, als je er iemand bij zoekt die anders is dan krijg je ook te maken met onzekerheden en vooroordelen. Maar uiteindelijk werkt deze aanpak in je nadeel, want als de omgeving en de tijden veranderen ben je niet voldoende in staat om mee te veranderen en die nieuwe tijden te herkennen. Dan krijg je *groupthink* en tunnelvisie. Je ziet dan niet wat er om je heen gebeurt. Wat maakt iemand een goede leider? Dat is iemand die over zijn eigen gevoelens en ideeën heen kan stappen.

Of ik een kentering zie? De Rotterdamse burgemeester Aboutaleb zei eens dat er drie generaties overheen gaan. Het kost tijd voordat wij normaal omgaan met vreemde achternamen. Dat moeten we ons realiseren, maar af en toe vind ik dat het wel veel tijd kost. De logica zegt dat je meer diversiteit moet hebben, maar het gebeurt te weinig. Ik ben ervan overtuigd dat de ander vaak de beste is.

**Ruben van Zwieten:** Zie jij deze kentering nu ook in het bedrijfsleven?

**Jeroen Smit:** Het gaat niet hard. Je ziet niet-autochtonen amper in de top van het bedrijfsleven. We kunnen er amper een aantal noemen. We hebben ook al vijftien jaar dezelfde vrouwelijke topvrouw: Nancy McKinstry (Wolters Kluwer). Het gaat mij nogmaals niet alleen om die emancipatie, maar om het feit dat dit gewoon kapitaalvernietiging is.

**Ruben van Zwieten:** Als je die diversiteit niet koppelt aan sekse of culturele achtergrond, waar komen dan die verschillende eigenschappen in naar voren?

**Jeroen Smit:** Je kunt een heel divers bestuur hebben zonder een kleurtje of een vrouw. Maar dat kom je echt nauwelijks tegen. Er zijn ook relatief weinig mannen die het echt anders willen, en dat zijn dan vaak leiders die een existentiële ervaring hebben gehad. Op dat moment hebben zij een draai kunnen maken.

**Ruben van Zwieten:** Hoe gaat het bedrijfsleven om met het thema diversiteit, Diana?

**Diana Matroos:** Veel bedrijven zeggen 'We willen wel, maar het moet wel over kwaliteit blijven gaan, en ze zijn er niet'. Dan zeg ik: wat is kwaliteit? En het is niet zo dat ze er niet zijn, maar je kent ze gewoon niet. Ik zie nu wel dat men wil bewegen, vanuit het besef dat het een interessante doelgroep is, omdat het gewoon euro's kan opleveren. Ik heb daar in principe niets op tegen als het doel wordt bereikt. Waar ik mij wel zorgen om maak, is dat het elkaar niet kennen een heel groot probleem is; het zijn werelden die totaal langs elkaar heen leven. Dat kan nooit goed zijn, noch voor de samenleving noch voor het bedrijfsleven. Je ziet dat overal terug: onderwijs, politiek, werk, en ook je eigen vriendenkring. Veel allochtonen zijn stukgelopen, ook omdat zij zich niet serieus genomen voelden en omdat over hen vaak negatief gesproken wordt. Er is een heel grote groep die keihard zijn best doet, en die lijden onder de paar probleemgevallen. De media moeten beide kanten belichten.

**Jeroen Smit:** Werkgevers denken dat er geen andere mensen te vinden zijn omdat ze zoeken naar een kopie van zichzelf, met de hun bekende methodes en gedragingen. Veel diversiteitsbeleid bij bedrijven is erop gericht om vrouwen beter voor zichzelf te laten opkomen, niet zo te twijfelen, en net als mannen te leren zeggen: 'I was born ready', in plaats van te zeggen: 'Nou, ik twijfel, ik denk het wel.' Ik denk dat het heel erg belangrijk is dat degenen die bij die sollicitaties zitten zich realiseren dat zij zelf het probleem zijn. Dat een twijfelende vrouw een aanwinst voor het team is, juist omdat zij twijfelt over haar capaciteiten.

Na een dialoog die Jeroen Smit met de aanwezigen aangaat over de vraag wie bewust bezig is met diversiteit binnen zijn bedrijf blijkt uit de reacties dat de (bedrijfs-)cultuur en 'het systeem' vaak persoonlijke keuzes in de weg staan. Het zou zo moeten zijn dat iemand die niet wil meedoen aan 'het systeem' de vrijheid moet krijgen zaken op een eigen manier aan te pakken, om eigen keuzes te maken, als werkgever of werknemer, als man, als vrouw, als moeder en als vader.

Diana Matroos vult aan dat vrouwen er wel voor moeten waken te afhankelijk te zijn van hun man. 'Als je ooit uit elkaar gaat, moet je jezelf kunnen bedruipen.'

**Ruben van Zwieten** bedankt Jeroen Smit en Diana Matroos.

De vraag die aan tafel zal worden besproken is: Hoe kunnen wij als mensen leren van verschil en kunnen jullie een voorbeeld geven van een verrassende ontmoeting?