

Worden allochtonen, die een baan willen, genekt door cultuurverschillen?

Ik werd onlangs geconfronteerd met een wel heel sprekend voorbeeld over waarom het mis kan gaan met allochtonen op de banenmarkt. Het was het voorbeeld van een allochtone kandidaat die bij binnenkomst op een sollicitatiegesprek te ambitieus was overgekomen. De allochtone kandidaat bracht naar voren dat hij (of zij?) twijfelde over de carrièremogelijkheden die het bedrijf hem kon bieden, gezien zijn ambities en capaciteiten. Dat kwam bij het bedrijf vreemd over – waarom solliciteer je dan en is ons bedrijf niet goed genoeg voor jou!? Mijn punt is dat het wel gaat om een code die we meegeven aan MBO- en HBO-studenten als zijnde een zeer gevraagde eigenschap in het Nederlandse bedrijfsleven. Deze eigenschap sluit wellicht ook nog aan op de jeugdcultuur van je bewijzen, alles willen en kunnen, een gezonde portie arrogantie, etc. Hier werkte dat kennelijk averechts, mede wellicht omdat de kandidaat een allochtone Nederlander was. Maar zoiets staat niet in de ‘ambitie-code’.

Ander voorbeeld. Een allochtone kandidaat-boekhouder wordt tijdens een sollicitatiegesprek uit de tent gelokt met vragen die tot of over het gaatje gaan, namelijk vragen over het oppimpen van jaarcijfers. Ik denk dat de kandidaat een correct antwoord gaf, namelijk dat hij (of zij?) goed zou luisteren, maar niet mee zou gaan als dat tot onjuiste informatie zou leiden. Bij Enron en Albert Heijn had deze kandidaat groot onheil kunnen voorkomen! Maar de betreffende kandidaat kon inpakken en kreeg te horen dat hij (of zij) geen Nederlander is, althans de stilzwijgende codes van het bedrijfsleven niet volgt. Die code houdt kennelijk in dat boekhouders de cijfers oppimpen als de bedrijfsleiding dat wil, ook als dat niet precies overeenstemt met wetten en regels over een ordentelijke financiële verantwoording. Als dit al een code is van het Nederlandse bedrijfsleven dan is het een code die niemand openbaar mag maken. Want dat zou in tegenspraak zijn met de publieke regels over correcte jaarcijfers. Omdat er niettemin ook stille codes zijn blijft het ‘hosselen’ in het bedrijfsleven en tijdens sollicitatiegesprekken. (Hosselen: Surinaams-Nederlands woord en straattaal voor rotzooien). Hierbij trekken, als het bedrijf dat wil, autochtonen aan het langste eind – er is altijd wel een stok te vinden, om naar een gouden Nederlandse regel te verwijzen. Allochtone kandidaten kunnen altijd wel zondigen tegen deze of gene geheime regel en tegen deze of gene stilzwijgende code. En dan volgt de afwijzing die in de ogen van het betrokken bedrijf natuurlijk geen discriminatie is. De afwijzing is het gevolg van de andere cultuur waarin kandidaten veel te ambitieus zijn of niet willen pimpen – ze worden genekt door de cultuurverschillen, toch! Voor mij is het stille discriminatie, niets meer en niets minder.

Gisteren had ik een wel heel sprekend voorbeeld van discriminatie. Meid met zwart haar en Turkse naam kreeg geen stage in een parfumeriezaak, “want wij nemen geen stagiaires”. Klasgenootje met blond haar en blauwe ogen kreeg er wel een stageplaats, dus ging mijn meid vragen waarom zij was afgewezen. “Als je nou blond haar had gehad ....” kreeg ze als antwoord. Ze zat bij mij met geblondeerd lang haar. Zo gaat dat in Nederland in deze tijd.

Dr. George Muskens, Lepelstraat  
Doet onderzoek naar jongeren en integratie.