

Je moet
twee keer
zo hard
werken

Racisme, discriminatie en de
sociaaleconomische positie
van Surinaamse Nederlanders

Amsterdam, January 2017
Drs. Mitchell Esajas
Surinaams Inspraak Orgaan

© 2017

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Surinaams Inspraak Orgaan en New Urban Collective. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits voorzien van bronvermelding vermeld.

Ontwerp: Team Curry – www.teamcurry.nl

Inhoud

Voorwoord	4
1. Introductie	6
1.1 Vraagstelling	7
1.2 Methode	8
1.3 Relevantie	9
2. Theoretisch raamwerk	11
2.1 Sociale mobiliteit en de verschillende vormen van kapitaal	12
2.2 Sociale mobiliteit en Identiteitskapitaal	13
2.3 Discriminatie en racisme: “wij doen niet aan ras”	13
2.4 Alledaags racisme, institutioneel racisme en discriminatie	14
2.5 Een geschiedenis van kolonialisme en slavernij	16
2.6 Cultureel racisme en Witte onschuld	18
2.7 Discriminatie op de arbeidsmarkt	19
2.8 Het anti-immigranten discours, stereotype beelden en micro-agressies	21
2.9 Omgaan met discriminatie: coping	22
2.10 Hybride- identiteit	23
2.11 Discriminatie in het onderwijs	23
2.12 Prestatiekloof of kansenkloof	23
2.13 Samenvatting	24
3. De positie van Surinaamse Nederlanders	26
3.1 Integratie als assimilatie	27
3.2 Integratie gepresenteerd als assimilatie	28
3.3 Wat zijn Surinaamse Nederlanders?	29
3.4 Surinaamse Nederlanders in het onderwijs	30
3.5 Secundair onderwijs	31
3.6 Tertiair onderwijs	32
3.7 Arbeid en inkomen	34
3.8 Inkomen	36
3.9 Vermogen	36
3.10 Samenvatting	37
4. Onderzoeksresultaten	39
4.1 Racisme en discriminatie in het onderwijs	40
4.2 Alledaags racisme in het onderwijs	42
4.2.1 Ethnic closure: De enige zwarte of gekleurde in een witte omgeving	44
4.3 Racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt	48
4.3.1 Microagressies op de arbeidsmarkt	51
4.4 Sociale mobiliteit: “je moet twee keer zo hard werken”	54
4.4.1 Identiteitskapitaal, cultureel kapitaal en hybride identiteit	55
4.4.2 Sociaal kapitaal	57
4.4.3 Confrontatie	58
4.5 Conclusie en samenvatting	60
 Aanbevelingen	64
Referenties	66

voor—

woord

Voorwoord

Voor u ligt het boek *“Je moet twee keer zo hard werken: racisme, discriminatie en de sociale mobiliteit van Surinaamse Nederlanders”* In het boek wordt ingegaan op de ervaringen van de Surinaamse Nederlanders in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Op verschillende manieren is tot uiting gekomen dat Surinamers goed geïntegreerd zijn. Onder de Surinamers heerste er verontwaardiging, aangezien het beeld niet klopte met onze werkelijkheid. SIO vond het noodzakelijk om nader onderzoek te doen. Naar aanleiding hiervan heeft de initiator de heer Drs. Antoin Deul heeft gezamenlijk met een team een onderzoeksvoorstel geformuleerd. In een projectgroep “Commissie Discriminatie en Racisme” o.l.v. de heer Deul heeft vanaf 2014 baanbrekend werk verricht. In deze commissie hebben o.a. de heer Simion Blom, Inti Suarez, Mercedes Zandwijken, Ivette Forster en ik als waarnemend voorzitter actief meegewerkt. Gelet op het feit dat er een prachtig resultaat nu voor ons ligt, spreek ik een dankwoord uit namens het bestuur van SIO aan een ieder die hieraan een bijdrage hebben geleverd.

Het onderzoek is uitgevoerd door NUC onder begeleiding drs. Mitchell Esajas. NUC heeft het onderzoeksvoorstel nader uitgewerkt. Er is uitvoering ingegaan op kwantitatieve en kwalitatieve metingen, waardoor er nu inhoudelijk een goed resultaat bereikt. Ook het dankwoord aan NUC en in het bijzonder aan drs. Mitchell Esajas. Zonder de medewerking van hem en zijn team had het SIO dit onderzoek nooit kunnen voltooien.

Tevens wil ik mijn collega's bestuursleden en Commissie Jongeren hierbij bedanken voor de fijne samenwerking.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Imelda Tjon-Fo

Voorzitter Surinaams Inspraak orgaan (SIO)

1 intro- ductie

Introductie

Het Sociaal Cultureel Planbureau publiceert regelmatig rapporten over ‘integratie’, discriminatie en de sociaal-culturele positie van diverse bevolkingsgroepen binnen de Nederlandse samenleving. Hoewel het beeld dat Surinaamse Nederlanders ‘goed geïntegreerd’ zijn domineert, wordt de sociale mobiliteit van een aanzienlijk deel van deze bevolkingsgroep belemmerd door discriminatie en racisme.

Sinds grote aantallen Surinamers in de jaren ‘60 en ‘70 naar Nederland migreerden hebben Surinaamse Nederlanders een enorme ontwikkeling doorgemaakt. De positie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt is aanzienlijk verbeterd, steeds meer Surinaamse Nederlanders bereiken het hoger onderwijs en bouwen een succesvolle carrière op. De tweedegeneratie, Surinaamse Nederlanders die in Nederland zijn geboren en getogen, is inmiddels groter dan de eerste generatie, het overgrote deel van de Surinaamse Nederlanders zegt zich hier thuis te voelen. Tegelijkertijd hebben 29% van de Surinaamse Nederlanders discriminatie ervaren tijdens het zoeken naar werk en 27% op de werkvloer en gaf een kwart van de Surinaamse Nederlanders aan discriminatie te hebben ervaren tijdens de opleiding (SCP, 2014b). De arbeidsmarktpositie van Surinaamse Nederlanders was in 2014 uitermate precair. Onder jongeren van 15 tot 25 jaar was de werkloosheid onder Surinaams-Nederlandse jongeren met 27% het hoogst en daarnaast had bijna de helft van de werkenden uit deze groep een flexibele baan (SCP 2014a).

Het Surinaams Inspraak Orgaan heeft de afgelopen decennia de rol gehad om namens de Surinaams-Nederlandse gemeenschap de belangen van de gemeenschap te behartigen en in overleg te treden met de overheid. Per 1 juli 2013 is deze formele rol, als gevolg het afschaffen van de Wet Overleg Minderheden (WOM), verdwenen. Het SIO wilt haar positie als verbinder tussen de Surinaams-Nederlandse gemeenschap en overheidsorganen echter graag voortzetten. Middels dit onderzoek beogen we meer inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt van Surinaamse Nederlanders in het kader van sociale mobiliteit, discriminatie en racisme.

In dit onderzoek stellen wij het dominante beeld dat Surinamers het best zijn “geïntegreerd” in de Nederlandse gemeenschap van grote migrantengroepen ter discussie. Wat betekent ‘integratie’ in deze context eigenlijk? Wat zijn de obstakels en barrières die Surinaamse Nederlanders in het onderwijs en op de arbeidsmarkt ervan kunnen weerhouden hun talent ten volle te ontplooien? In hoeverre hebben Surinaamse Nederlanders gelijke kansen en mogelijkheden om hun talent ten volle te benutten? En hoe kunnen ze ondanks deze obstakels toch een goede positie in de maatschappij verwerven? Onderzoeken van het Sociaal Cultureel Planbureau en andere overheidsorganen geven doorgaans een beperkt beeld als het gaat om de ervaring en sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders. Middels dit onderzoek beogen we de verhalen achter de statistieken en beleidsstukken van Surinaamse Nederlanders te doorgronden en de stemmen en ervaringen van Surinaamse Nederlanders zichtbaar te maken ten einde praktische en toereikende (beleids)adviezen te formuleren.

1.1 Vraagstelling

Om inzicht te verwerven in de ervaring van Surinaamse Nederlanders rondom sociale mobiliteit en de obstakels die ze ervaren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt is de volgende hoofdvraag geformuleerd:

Hoe beïnvloeden racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs de positie van Surinaamse Nederlanders?

Deelvragen:

1. Wat is de huidige sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders?
2. Hoe manifesteren racisme en discriminatie jegens Surinaamse Nederlanders zich in het onderwijs?
3. Hoe manifesteren racisme en discriminatie jegens Surinaamse Nederlanders zich op de arbeidsmarkt?

1.2 Methode

Dit onderzoek is een exploratief onderzoek waarin gebruik is gemaakt van zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek om meer inzicht te krijgen in racisme en discriminatie vanuit het perspectief van Surinaamse Nederlanders. De onderzoeksmethode is gebaseerd op zwarte feministische theorie en 'critical ethnography theory' (Collins, 2002; Dei en Johal, 2005). In wetenschappelijk onderzoek wordt doorgaans aangenomen dat theoretische modellen objectief zijn en dat de onderzoeker op een neutrale manier kennis produceert. Vanuit 'critical ethnography theory' en zwarte feministische theorie wordt gesteld dat wetenschappelijke kennis gesitueerd is binnen sociale, maatschappelijke en economische structuren die invloed hebben op de manier waarop kennis ontstaat (Collins, 2002; Grosfoguel 2013; Mbembe, 2015). Binnen de structuren en instituten van kennisproductie in 'westerse' landen zoals Nederland zijn sociaal wetenschappelijke onderzoeken die als objectief en neutraal worden gepresenteerd echter vaak gestoeld op Eurocentrische denkbeelden (Grosfoguel 2013, Wekker 2016). Dat impliceert onder meer dat 'westerse' methoden van kennisproductie de enige legitieme manieren zijn om kennis te delen en het presenteert kolonialisme als een normale vorm van sociale omgang en niet als een systeem van onderdrukking en uitbuiting dat (Grosfoguel 2013; Mbembe, 2015). Vanuit critical ethnography theory en zwarte feministische theorie wordt deze objectiviteit ter discussie gesteld en positioneert de onderzoeker zich expliciet binnen een bepaalde context waar constant op gereflecteerd wordt.

Dit onderzoek wordt in opdracht gedaan van het Surinaams Inspraak Orgaan (SIO) door antropoloog Mitchell Esajas van New Urban Collective (NUC) en statistisch expert Inti Suarez. Er is voor deze methodologie gekozen omdat kritisch etnografisch onderzoek ons in staat stelt om onderliggende structuren en mechanismen aan het licht te brengen en te bekritisieren. Fenomenen zoals racisme hebben een structureel karakter die zich zowel op individueel niveau als op het niveau van sociaal geconstrueerde bevolkingsgroepen manifesteren binnen een bepaalde historische context (Essed, 1993; Grosfoguel, 2013). Deze methodologie biedt de mogelijkheid om meer inzicht te krijgen in de manier waarop maatschappelijke structuren en systemen zoals racisme zich verhouden tot individuen en bevolkingsgroepen binnen de Nederlandse samenleving. De onderzoekers zijn zelfs afkomstig of hebben een sterke affiniteit met de Surinaams-Nederlandse gemeenschap maar zijn opgeleid binnen Nederlandse onderwijsinstituten. Enkele veronderstellingen, die in het theoretische raamwerk worden beargumenteerd, zijn dat ongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt structureel van karakter zijn en voortvloeien uit racisme. Racisme is een systeem dat zich op individueel niveau manifesteert middels sociale interacties maar geworteld is in een geschiedenis van kolonialisme en slavernij (Essed, 1993; Grosfoguel 2013; Wekker 2016). Racisme en ongelijkheid zijn complexe fenomenen die tijd- en contextafhankelijk zijn waardoor tegenstrijdige processen en situaties kunnen voorkomen.

Zowel het SIO als NUC zijn actief betrokken in maatschappelijke discussies over de thema's die in dit onderzoek centraal staan, ongelijkheid in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en racisme. Op basis van een literatuuronderzoek op het gebied van discriminatie en racisme in Nederland, met name ten aanzien van Surinaamse Nederlanders, zijn relevante SCP rapporten over integratie en discriminatie bestudeerd en is een theoretisch kader verkregen dat als basis diende om beschikbare data te analyseren. Er is voor een combinatie van kwalitatief onderzoek en desk research gekozen omdat er relatief weinig kwalitatief onderzoek is gedaan naar racisme en discriminatie van Surinaamse Nederlanders in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het bestaande onderzoek over racisme en discriminatie van Surinamers-Nederlanders, met name dat van het Sociaal-Cultureel Planbureau, is grotendeels beperkt tot statistische analyses van verschillende bevolkingsgroepen en is niet specifiek gericht op de Surinaams-Nederlandse doelgroep.

Om nader inzicht te krijgen in de mate en vorm van arbeidsmarktdiscriminatie en de impact daarvan op individuen is er een enquête (n=398) uitgezet onder Surinaamse-Nederlanders in de vier grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht omdat het grootste deel van de Surinaamse-Neder-

landers in deze regionen woont (CBS, 2015). Tevens is er tijdens diverse activiteiten waar de doelgroep te vinden was in de periode mei t/m juli 2014 fysiek geënquêteerd. Met behulp van R, een programma voor statistische berekeningen geanalyseerd. In totaal hebben 398 respondenten de enquête ingevuld, op een populatie van 348.291 Surinaamse-Nederlanders (CBS, 2015) is dat een steekproef van .11%. De enquête is gebaseerd op de vragenlijst van het SCP (2014b) uit het onderzoek 'Ervaren discriminatie'. Hierbij is er rekening gehouden met het vaak subtiele karakter van discriminatie door concrete vragen te stellen zoals Heeft u de afgelopen 24 maanden discriminatie ervaren? Respondenten konden verschillende vormen van discriminatie aangeven en ook of ze twijfelden over er sprake van discriminatie was. Tevens konden ze aangeven wat de gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt was. Om een representatieve steekproef te bereiken is de enquête met behulp van SurveyMonkey via de e-maillijsten van het Surinaams Inspraak Orgaan (SIO) en New Urban Collective (NUC) verspreid. Facebook is volgens sociale wetenschappers een kosteneffectieve manier om participanten voor online enquêtes te rekruteren (Batterham, 2014; Kosinski, Matz, Gosling, Popoc en Stillwell, 2015).

Kwalitatief onderzoek stelt onderzoekers in staat meer inzicht te krijgen in de betekenis van kwantitatieve data. Om kwalitatieve data te genereren zijn er semigestructureerde interviews gehouden (n=23) met Surinaamse Nederlanders uit verschillende generaties (eerste- en tweede generatie), verschillende etnische bevolkingsgroepen, verschillende opleidingsniveaus, leeftijdscategorieën en uit verschillende steden. De relatief beperkte groep aan respondenten stelde ons in staat om diepgaand onderzoek te doen naar onderliggende mechanismen en processen van racisme en discriminatie. De beperkingen zijn echter dat de bevindingen niet direct geëxtrapoleerd kunnen worden naar de gehele Surinaams-Nederlandse bevolkingsgroep. Er is een vragenlijst opgesteld op basis van het theoretisch kader, getrainde interviewers hebben vervolgens via de 'sneeuwbal methode' respondenten benaderd en geïnterviewd. De getranscribeerde interviews werden gecategoriseerd en gecodeerd op basis van het bovengenoemde theoretisch kader welke als basis diende. In het onderzoek is tevens gebruik gemaakt van data uit krantenartikelen en archieven.

Discriminatie is middels een gestructureerde vragenlijst gemeten, net zoals in het SCP rapport naar 'ervaren discriminatie', op basis van concrete ervaringen met discriminatie. Respondenten konden allereerst aangeven of ze de afgelopen 24 maanden discriminatie hadden ervaren en op grond waarvan ze het hadden ervaren. Dit gaf respondenten de gelegenheid om concrete situaties te herinneren zonder er een oordeel over te vellen (SCP 2014b, 105). Respondenten die hadden aangegeven discriminatie te hebben ervaren konden aangeven hoe ze discriminatie hadden ervaren, hierbij kon men meerdere antwoorden geven zoals: "moet altijd de vervelende klussen doen", "spullen kapotgemaakt tijdens het werken met collega's, leidinggevende of manager", "uitgescholden of gepest door collega's, leidinggevende of manager", "kwetsende grappen door collega's, leidinggevende of manager", "seksueel lastiggevallen door collega's, leidinggevende of manager" en andere opties. Vervolgens konden mensen aangeven wat de gevolgen waren van de ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt: "werk ik onder mijn niveau", "ben ik extra gemotiveerd te laten zien dat ik het werk wel aan kan", "ga ik met minder plezier naar mijn werk" en andere opties. Er is gekozen om te focussen op discriminatie op de arbeidsmarkt omdat de cijfers aantonen dat de onderwijspositie van Surinaamse-Nederlanders is verbeterd terwijl de werkloosheid structureel hoog is gebleven.

1.3 Relevantie

Racisme en discriminatie belemmeren mensen om de maatschappelijke ladder te beklimmen en hun talent ten volle te benutten. Het afgelopen decennium zijn er diverse onderzoeken gedaan naar discriminatie op de arbeidsmarkt en ongelijkheid in het onderwijs. De afgelopen jaren zijn racisme en discriminatie binnen de Nederlandse samenleving, mede door de discussie over zwarte piet, het centrum van politieke maatschappelijke debatten geworden. Zo hebben diverse internationale organisaties zoals de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) en het VN-comité tegen rassendiscriminatie (CERD) hun zorgen uitgesproken over racisme en discriminatie in de Nederland-

se samenleving. Binnen de Surinaams-Nederlandse gemeenschap zijn racisme en discriminatie al decennia belangrijke onderwerpen van discussie omdat het mensen in hun persoonlijke waardigheid aantast. Zo werden er reeds in de jaren '70 en '80 onderzoeken gedaan en activiteiten georganiseerd door Surinaamse welzijnsorganisaties om deze onderwerpen aan te kaarten (Centrum Anton de Kom, z.j.; Solidariteitsbeweging Suriname z.j.). In de Nederlandse context is racisme een taboe, er wordt relatief weinig onderzoek naar gedaan (Essed en Hoving, 2014; Ghorashi 2015; Wekker, 2016). Onderzoek over migrantengroepen in Nederland wordt vooral over de groepen en niet door of in samenwerking met de doelgroepen uitgevoerd (Nimako, 2012). Bestaande onderzoeken over discriminatie en uitsluiting richten zich zelden specifiek op de Surinaams-Nederlandse bevolking en worden niet in een historische context van kolonialisme en slavernij geplaatst. In dit onderzoek worden kwesties van discriminatie, racisme en de sociaaleconomische positie van Surinaamse- Nederlanders wel in dit historisch perspectief geplaatst omdat het beter inzicht geeft in de manier waarop racisme zich in de loop der geschiedenis op verschillende manieren heeft gemanifesteerd. Daarnaast is het grootste deel van dit onderzoek over deze onderwerpen gebaseerd op kwantitatieve data (SCP, 2013; 2014a; 2014b). Met dit onderzoek kan er meer inzicht worden verkregen in de manier waarop racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs in Nederland invloed hebben op de sociaaleconomische positie van Surinaamse- Nederlanders.

**theo-
retisch**

**raam-
werk**

Theoretisch raamwerk

In dit hoofdstuk wordt het theoretisch raamwerk beschreven dat aan de basis van dit onderzoek ligt.

2.1 Sociale mobiliteit en de verschillende vormen van kapitaal

Onderwijs is een belangrijk middel om de emancipatiebevolkingsgroepen te bevorderen. Succes in het onderwijs biedt mensen de kans zichzelf te ontwikkelen, om als volwaardige burgers in de maatschappij deel te nemen en het vergroot de kansen op werk en een hoger inkomen. Prestaties in het onderwijs zijn echter niet alleen afhankelijk van de individuele inzet, maar ook van het sociale milieu waar een kind in opgroeit heeft grote invloed op de schoolloopbaan. Uit onderzoek van de Onderwijsinspectie bleek echter dat leerlingen van hoger opgeleide ouders bijvoorbeeld meer kans hebben om een hoger advies voor het voortgezet onderwijs te krijgen (van de Werfhorst, Elffers en Karsten, 2015). Volgens de sociaal wetenschappelijke theorie van sociale reproductie wordt de sociaaleconomische positie van ouders op kinderen overgedragen door middel van de overdracht van verschillende vormen van kapitaal. Zo wordt er gesteld dat mensen uit een arbeidersmilieu minder kans hebben om de maatschappelijke ladder te beklimmen. Van huis uit krijgen ze een vorm van economisch, sociaal en cultureel kapitaal mee dat minder gewaardeerd wordt binnen het onderwijssysteem. Mede hierdoor stijgen ze minder snel op de maatschappelijke ladder. Er is sprake van zogenaamde (intergenerationele) sociale mobiliteit, of sociale stijging, wanneer *'kinderen een hogere maatschappelijke positie verwerven dan hun ouders'* (Matthys, 2013). Van Nijkerk (2004, 2007) heeft onderzoek gedaan naar de sociale mobiliteit van Surinaamse migranten in Nederland en stelde dat het door verschillende factoren beïnvloed werd zoals de pre-migratiegeschiedenis, de migratiegeschiedenis zelf, de arbeidsmarkt- en onderwijspositie in het ontvangende land en tot slot door discriminatie (van Nijkerk, 2004). De eerstegeneratie migranten hadden vaak te maken met uitdagingen zoals het onder de knie krijgen van de taal, beperkte toegang tot netwerken, middelen en institutionele steun. Ook was er vaak sprake van "zij-instroom" op lagere onderwijsniveaus waar Surinaamse migranten op lagere sociaaleconomische niveaus werden ingedeeld dan het niveau ze in hun land van herkomst hadden. Hetzelfde gold voor werk. De tweede generatie, die in Nederland geboren en getogen is, heeft minder last van deze uitdagingen, is de taal beter machtig en stroomt doorgaans vaker door naar hogere onderwijs niveaus en werk (van Nijkerk, 2004).

Sociaal kapitaal en cultureel kapitaal

Sociaal kapitaal refereert aan de middelen waar een individu toegang toe heeft vanuit relaties en contacten die een duurzaam netwerk vormen zoals lidmaatschap van een studentenvereniging, een politieke partij of een ander netwerk. Cultureel kapitaal wordt door Bourdieu (1997) omschreven als *'kennis over in hoger(opgeleide) kringen gewaardeerde normen, stijlen, conventies en 'gevoel voor smaak' die iemand in staat stelt om zich in deze kringen te handhaven en succesvol te zijn'* (Wolff, 2013: 96). Er zijn verschillende vormen van cultureel kapitaal. In de 'belichaamde staat' gaat het om een 'duurzame dispositie' van een persoon dat de houding, taalgebruik en smaak van een individu omvat (Bourdieu, 1989: 123). Belichaamd cultureel kapitaal wordt overgedragen door een intensief en vaak onbewust socialiseringsproces door de ouders die normen, waarden, kennis en zelfs elementen zoals een bepaalde tongval en kledingstijl meegeven aan hun kinderen. Cultureel kapitaal in de geïnstitutionaliseerde vorm refereert aan schooldiploma's en geobjectiveerd cultureel kapitaal refereert aan objecten als schilderijen, boeken etc. In families uit de hogere sociaaleconomische klassen is er in vergelijking met families uit de arbeidersklassen of uit migrantengroepen veel sociaal en cultureel kapitaal aanwezig dat wordt gewaardeerd binnen het hoger onderwijs. Toegang tot het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt is groter door de aanwezigheid van sociale en culturele hulpbronnen en manifesteert zich aan de hand van opvoeding en het taalgebruik. Wolff (2013) heeft in zijn onderzoek naar de prestaties van studenten met een migrantenachtergrond in het hoger onderwijs aangetoond dat het voor studenten met hoger opgeleide ouders vanzelfsprekender is om ook te gaan studeren dan voor studenten met ouders uit lagere milieus. Hoger opgeleide ouders kunnen immers sociaal en cultuur kapitaal meegeven omdat ze met hun eigen hoger onderwijservaring kinderen beter kunnen

voorbereiden op het studeren. Daarnaast voelen studenten uit hogere milieus zich eerder thuis, (h) erkend en gewaardeerd omdat ze zich zekerder voelen in de heersende cultuur op een hogere onderwijsinstelling en zich er makkelijker gedijen. Dit schreef Wolff (2013) op basis van de theorie Tinto die stelt dat studenten beter presteren naarmate ze beter contact hebben met medestudenten, docenten en als studieadviseurs beter integreren in de sociale en academische omgeving. WO-studenten haalden volgens het onderzoek van Wolff (2013) de minst goede resultaten, de kans tussen het wel of niet afstuderen na zeven jaar lag onder Surinaams-Nederlandse studenten 60% lager vergeleken met studenten van Nederlandse origine. Voor veel van deze studenten voelde het hoger onderwijs in meerdere opzichten als 'vreemde bodem' omdat ze in hun contacten met medestudenten, docenten en studieadviseurs vaak werden geconfronteerd met hun 'anders-zijn' en zich buitengesloten of ongeëlijk behandeld voelden door docenten of witte medestudenten. Daarnaast ontvingen ze minder vaak inhoudelijke ondersteuning van huis uit, zowel omtrent studiekeuze als met de studie zelf. Personen die van huis uit minder sociaal en cultureel kapitaal mee kregen kunnen dit volgens Matthys (2010) echter compenseren door identiteitskapitaal te ontwikkelen.

2.2 Sociale mobiliteit en Identiteitskapitaal

Onderzoeker Matthys (2010) deed onderzoek naar de sociale mobiliteit onder hoger opgeleiden van Nederlandse origine die uit een arbeidersmilieu afkomstig waren. Het bleek dat ze vanwege hun arbeidersachtergrond langdurig te kampen hadden met uitsluiting en professionele identiteitsproblemen. Op basis van de sociologische theorie van sociale reproductie stelde hij dat de sociale stijgers "identiteitskapitaal" ontwikkelden om het gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal dat kinderen uit de arbeidersklasse van uit huis meekregen te compenseren. Identiteitskapitaal wordt door Matthys (2010) beschreven als *"het aandeel van het individu in de individuele actieve en creatieve sturing voor de constructie van identiteit binnen een geïndividualiseerde samenleving"*. Met identiteitskapitaal kunnen individuen hun eigen identiteit vormgeven in een complexe en dynamische context. Het kan volgens Coté (1996) als een portfolio van psychologische en sociale vaardigheden worden gezien die in twee vormen kan worden onderscheiden; tastbare en niet-tastbare eigenschappen. Tastbare eigenschappen zijn verbonden met de concepten van sociaal en cultureel kapitaal en omvatten zichtbare en sociaal identificeerbare zoals diploma's, lidmaatschap van verenigingen, fysieke aantrekkelijkheid en persoonlijk gedrag. De niet-zichtbare elementen refereren aan "het psychologisch potentieel" waar een individu over beschikt en dat zich verder kan ontwikkelen om de identiteit te construeren. In zijn onderzoek naar sociale stijgers uit arbeidersgezinnen identificeerde Matthys een aantal van deze psychologische karakteristieken zoals cognitieve reflexiviteit en sociale interactiviteit. Sociale reflexiviteit refereert aan *"het vermogen om op een afstand naar zichzelf en beide milieus te kunnen kijken"* Zo kan men op zichzelf reflecteren en leren schakelen tussen de verschillende sociale milieus. Sociale interactiviteit refereert aan het vermogen om met gevoelens en reflexen om te kunnen gaan in situaties van (subtiele) uitsluiting en confrontaties. Dit impliceert een proces van 'negotieren' waarin men moet kunnen incasseren, een zekere frustratietolerantie moet hebben en zich niet moet laten demotiveren om door te kunnen zetten. Dit vraagt om een vorm van rationalisering zodat men met emotionele ervaringen kan omgaan. Binnen dit onderzoek onderzoeken we Surinaamse Nederlanders die zich of in dezelfde economische en sociale laag zijn gebleven of een sociaaleconomische laag zijn gestegen. Het overgrote deel van de Surinaamse Nederlanders dat tussen de jaren 70 en '85 naar Nederland migreerde kwam uit de lagere sociaaleconomische klasse. Dit impliceert dat ze relatief weinig kapitaal hadden om aan volgende generaties mee te geven en dat volgende generaties die de maatschappelijke ladder zouden beklimmen net als de sociale stijgers van Nederlandse origine met uitsluiting en identiteitsproblemen te maken zouden kunnen hebben. Op basis van hun migrantenachtergrond zouden ze zelfs meer discriminatie en gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal kunnen ervaren.

2.3 Discriminatie en racisme: "wij doen niet aan ras"

Volgens artikel 1 van de Grondwet, het gelijkheidsbeginsel, zou iedere burger – ongeacht ras, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur of religieuze overtuiging– gelijk behandeld moeten worden. Discriminatie

en racisme zijn verboden. Daarnaast heeft Nederland diverse Internationale Verdragen ondertekend die discriminatie en racisme zoals het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD) In de praktijk komt het echter nog veelvuldig voor en worden mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken ongelijk behandeld. Zo stelde een VN-commissie in een rapport dat Nederland te weinig doet om rassendiscriminatie aan te pakken (CERD, 2015). Uit onderzoeken van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat aanzienlijke aantallen migrantengroepen gediscrimineerd worden in publieke ruimtes, op de arbeidsmarkt, in het onderwijs, door etnisch profileren door de politie, in contact met instituties en op andere vlakken. In dit hoofdstuk exploreren we de begrippen discriminatie en racisme in de context van de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van Surinaamse Nederlanders.

Praten en schrijven over ras en racisme in Nederland is nog steeds taboe (Essed en Hoving, 2014; Ghorashi, 2015). Ondanks de duidelijke aanwezigheid van anti-immigratie, xenofobische en soms expliciet racistische taalgebruik in de Nederlandse politiek en samenleving is er weerstand in het gebruik van het begrip racisme. Zo werd het begrip slecht twee keer genoemd in rapporten van het Sociaal Cultureel Planbureau over discriminatie en integratie die de laatste 10 jaar zijn gepubliceerd in een referentie naar de uitspraak van de Europese Commissie en één keer verwijzend naar de anti-zwarte piet protesten (SCP, 2016). De weerstand tegen het gebruik van dit begrip heeft met verschillende historische en culturele factoren te maken. Zo heerst er van oudsher een sterk positief zelfbeeld over de Nederlandse cultuur en identiteit dat gestoeld is op de normen en waarden van tolerantie, gelijkheid en vrijheid van meningsuiting. Het bestaan van racisme als structureel probleem staat haaks op dit zelfbeeld en wordt doorgaans fel ontkend (van Dijk, 1992; Wekker, 2016). Deze ontkenning heeft ook te maken met de beperkte definitie van racisme. Het fenomeen wordt in Nederland vaak geassocieerd met extreem rechts en expliciete vormen van discriminatie en onderdrukking op basis van ras zoals het Zuid-Afrikaanse apartheidssysteem, rassensegregatie in de Verenigde Staten of de rassenpolitiek van nazi-Duitsland (Özdil, 2014). Racisme is echter een breder en complexer fenomeen dat in de loop der tijd verschillende vormen heeft aangenomen. Het manifesteert zich in verschillende landen op verschillende manieren en is verbonden met andere systemen die ongelijkheid in stand houden zoals klassisme, seksisme en homofobie (Essed en Hoving, 2014). Een individu kan tegelijkertijd verschillende voordelen en nadelen ervaren op basis van zijn of haar etniciteit of 'ras', gender, seksualiteit of klasse. Zo kan een zwarte vrouw zowel met racisme als seksisme geconfronteerd worden waardoor ze op basis van verschillende aspecten van haar identiteit en sociaaleconomische positie kan worden benadeeld en gediscrimineerd. Dit wordt ook wel kruispuntdenken of intersectionaliteit genoemd. Sociale constructies van etniciteit, ras, gender, seksualiteit en klasse zijn contextueel en veranderen in de loop der tijd. De sociale constructie gender houdt sociale ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand die voorbij gaan aan biologische verschillen. Zo worden vrouwen als minder competente leidinggevend gezien ten opzichte van mannen waardoor ze ook structureel minder salaris krijgen (Hills Collins, 1999; Browne and Misra; 2003).

2.4 Alledaags racisme, institutioneel racisme en discriminatie

Op basis van haar etnografische onderzoek onder Surinaamse en Afro-Amerikaanse vrouwen ontwikkelde Philomena Essed (1984; 1991) het concept 'allegaars racisme'. Het onderzoek was een systematische analyse van racisme in Nederland en de Verenigde Staten waarin 'ras' in een historische en structurele context werd geplaatst. Ook werd de mythe dat racisme wel een structureel probleem in de VS en niet in Nederland weerlegd. Essed (1991) erkende dat 'ras' een sociaal construct is, er is namelijk geen biologische of genetische basis is om te stellen dat er een 'zwart ras' onderscheiden kan worden van een 'wit ras', er bestaat slechts één menselijk ras. Echter, vanwege een geschiedenis waarin de economie en maatschappij op basis van 'ras' geordend was heeft het denken in termen van 'ras' echter nog wel sociale, culturele en politieke gevolgen. In het boek 'Inzicht in Alledaags Racisme' definieert Essed (1991) racisme als volgt:

“Een ideologie, een proces en een structuur waarin ongelijkheid die inherent is aan een bredere maatschappelijke structuur, op deterministische wijze wordt verbonden met biologische en culturele factoren die worden toegeschreven aan een groep die gezien wordt als een ander ‘ras’ of een andere ‘etnische groep’” – (Essed, 1991; 54).

Deze definitie van racisme toont aan dat racisme niet slechts om discriminerende handelingen van een individu op basis van ‘ras’ gaat. Racistische handelingen zijn onderdeel van een groter geheel aan sociale processen en structuren binnen de samenleving zoals bijvoorbeeld onderwijsinstututen, werkgeversorganisaties en politieke partijen. Mensen zijn van nature van geneigd zich met een bepaalde groep te identificeren waar ze bij denken te horen, de “wij-groep”. Tegenover de “wij-groep” staat de “zij-groep”, de mensen die tot een andere groep behoren. Doorgaans hebben mensen een positiever beeld over de eigen groep en zien ze de normen en waarden van de eigen groep als uniek en de juiste norm waar andere groepen aan worden gemeten terwijl de andere groep als negatiever wordt beoordeeld. Dit vormt de basis voor het ontstaan van vooroordelen. Vooroordelen omvatten veelal negatieve, generalisaties en toegeschreven kenmerken over de andere groep of leden van de groep. Zo bestonden de vooroordelen dat Surinamers lui zijn, vaak te laat komen en geneigd zijn crimineel verdrag te vertonen. Nederlanders kunnen ook vooroordelen hebben over Belgen en Duitsers en vice versa. Ook kunnen er vooroordelen bestaan over homoseksuele mensen, transgenders of vrouwen. Wanneer mensen ongelijk behandeld worden op basis van persoonskenmerken en vooroordelen is er sprake van discriminatie. Discriminatie is echter niet hetzelfde als racisme. Er is sprake van racisme wanneer een groep, of leden van een groep, als biologisch of cultureel minderwaardig worden gezien. Daarnaast dient de dominante groep in een bepaalde maatschappelijke context de machtspositie te zitten om vooroordelen om te kunnen zetten in acties. Zo kan een Surinaamse-Nederlander vooroordelen hebben over witte Nederlanders, maar Surinaamse-Nederlanders hebben echter niet de machtspositie om witte Nederlanders op basis van deze vooroordelen *structureel* niet uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek of op een lager niveau van onderwijs in te delen. De termen discriminatie en racisme worden echter vaak onterecht inwisselbaar gebruikt. Volgens Essed (1991) komt racisme zowel in Nederland als in de VS voort uit een ideologie van witte superioriteit geworteld in een geschiedenis van slavernij en kolonialisme. In de VS komt het over het algemeen echter explicieter en extremer tot uiting vanwege de historische context van slavernij gevolgd door rassensegregatie terwijl het in Nederland subtieler voortkomt in de vorm van ‘allegaars racisme’ dat Essed als volgt beschrijft:

“Allegaars racisme wordt gedefinieerd door de manier waarop mensen van kleur de alledaagse omgang met witte mensen ervaren. Allegaars racisme wordt ervaren in een racistisch leefklimaat. Het betekent dat de etnische groep waartoe je behoort als ongewenst, inferieur en lastig wordt gezien. Die komt tot uiting in een reeks van (op zich vaak ‘kleine’ voorvallen). Allegaars racisme houdt in dat mensen van kleur potentieel elke dag racisme ervaren. Als gevolg daarvan leren mensen van kleur het gedrag van witte mensen systematisch observeren” – (Essed, 1984: 230).

Een ander belangrijk begrip is “institutioneel racisme”. Alle mensen en groepen kunnen discrimineren en hebben vooroordelen. Er is echter een essentieel verschil wanneer een groep de machtspositie heeft om vooroordelen om te zetten in discriminerende handelingen die ongelijkheid binnen verschillende instituten reproduceren. Sociaal wetenschapper Vasta (2007) definieert institutioneel racisme als *“de rol van de staat en haar instituten in het reproduceren van de sociale uitsluiting van immigranten of ‘etnische minderheden’”* (Vasta,2007) Instituten refereren aan systemen die onderdeel zijn van het heersende apparaat zoals de wetgevende macht, beleidsmaatregelen, onderwijsinstututen en de arbeidsmarkt. Structurele trends van discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt vallen volgens Vasta (2007) ook onder institutioneel racisme. In de Nederlandse context is er geen sprake van expliciet racistische wetgeving maar de overheid speelt wel degelijk een rol in het “racialiseren” en categoriseren van groepen op basis van etniciteit, religie en huidskleur. Deze groepen kunnen vervolgens worden gemarginaliseerd en als minderwaardig worden gezien ten opzichte van de domi-

nante groep. Ondanks goede bedoelingen hebben verschillende beleidsmaatregelen die gericht waren op “minderheden” ingebakken discriminerende uitwerkingen niet kunnen veranderen waardoor structurele ongelijkheid in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en op andere gebieden al decennia wordt gereproduceerd. Vaak worden er argumenten aangedragen zoals een gebrek aan kwalificaties om de hogere werkloosheid onder mensen met een migrantenachtergrond te verklaren. Ook andere factoren worden regelmatig aangedragen om ongelijkheid in het onderwijs of op de arbeidsmarkt te verklaren zoals culturele verschillen, een gebrekkig netwerk of een gebrek aan praktische kennis. Hiermee wordt de verantwoordelijkheid van ongelijkheid en achterstand bij de mensen met een migrantenachtergrond gelegd en het structurele karakter gebagatelliseerd. Deze factoren kunnen echter niet volledig de aanhoudende ongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt verklaren. Zo nam de werkloosheid in de periode van 1994 tot 2001 af maar bleef de werkloosheid onder mensen met een migrantenachtergrond structureel hoger in vergelijking met mensen van Nederlandse origine (Vasta, 2007). In diverse onderzoeken wordt het voorkomen van discriminatie wel erkend maar het wordt doorgaans gereduceerd tot acties van individuen die op basis van (onbewuste) vooroordelen handelen waardoor het structurele karakter van racisme wordt vermeden. Zo wordt het fenomeen racisme in geen van de rapporten van het SCP (2010; 2014a, 2014b; 2015) van de afgelopen tien jaar genoemd terwijl discriminatie wel wordt erkend. Als het bestaan van discriminatie al decennia wordt erkend en er geen beleidsmaatregelen worden getroffen of beleidsmaatregelen niet effectief zijn in het terugdringen van de structurele ongelijkheid in het onderwijs of de arbeidsmarkt illustreert het hoe racisme verweven is in de instituten.

2.5 Een geschiedenis van kolonialisme en slavernij

De geschiedenis van racisme is onlosmakelijk verbonden met het koloniale verleden en de geschiedenis van de Trans-Atlantische slavenhandel. Halverwege de 16e eeuw raakten Nederlanders, in navolging van de Spanjaarden en Portugezen, betrokken bij de koloniale handel in “de Nieuwe Wereld”, Amerika. In het nieuwe veroverde land ontwikkelde zich een raciale hiërarchie dat het fundament heeft gevormd voor de verschillende vormen van racisme die in de loop van de moderne geschiedenis geproduceerd zijn. De Europese mogendheden veroverden aanzienlijke stukken land en vestigden plantage economieën waarin gewassen als suiker, koffie, tabak en cacao verbouwd werden. Om de plantage economie draaiende te houden werd er gebruikt gemaakt van gedwongen arbeid. In eerste instantie maakte men gebruik van onderworpen Inheemse volkeren en vervolgens van tot slaaf gemaakte Afrikanen. De Inheemse bevolking werd echter vanwege geweld en ziektes waar ze niet resistent tegen waren gedecimeerd. Met de opkomst van de wetenschap en het Verlichtingsdenken werden pseudowetenschappelijke theorieën gebruikt om mensen op basis van fenotypen in een hiërarchie van verschillende rassen te categoriseren. Op basis van “wetenschappelijk racisme” werden zwarte mensen en andere niet-westerse volkeren als inferieure wezens geïdentificeerd en gedehumaniseerd (Pieterse, 1990). Deze racistische ideologie domineerde het denken en handelen in Europa en legitimeerde de trans-Atlantische slavenhandel en slavernij in kolonies als Suriname en de Nederlandse Antillen (Nimako en Willemsen, 2012; Weiner, 2014). Vanaf de tweede helft van de zestiende eeuw werden naar schatting tussen de 8 en 10 miljoen Afrikanen naar het Amerikaanse continent verscheept om als slaven op de plantages te werken (Hondius, 2014). Afrikanen werden gereduceerd tot handelswaar, de term ‘neger’ werd gemeengoed om hen te benoemen. Het gedachtegoed dat de Nederlandse of Europese cultuur superieur was werd met geweld en dwang in de geesten van de tot slaaf gemaakte Afrikanen ingeprent. De plantages en tot slaaf gemaakte Afrikanen waren onderdeel van een internationaal economisch en politiek netwerk van landen, instituten en handelsmaatschappijen zoals de West Indische Compagnie en de Verenigde Oost-Indische Compagnie. Het Nederlandse koloniale imperium strekte zich uit tot Afrika en Azië. Zo werden mensen in Nederlands-Indië tot het ‘cultuurstelsel’ onderworpen waarin ze onder erbarmelijke omstandigheden tegen minimale vergoedingen thee, suiker, koffie en andere producten moesten produceren voor de koloniale autoriteiten. “Ras” was een fundamenteel sociaal element binnen dit internationale systeem en het bepaalde het beeld over zwarte en niet-witte mensen. Jan Nederveen Pieterse (1990) heeft onderzocht

hoe raciale vooroordelen, stereotype beelden en karikaturen vanuit het koloniale tijdperk onderdeel werden van de populaire cultuur en het collectief bewustzijn van Nederland. Zo schreef hij dat hedendaagse beeldvorming en vooroordelen over zwarte mensen, “zoals het vooroordeel dat ze ‘dichterbij de natuur’ staan, ‘seksueel losbandig’, ‘muzikaal’, ‘kinderlijk’ enzovoorts zijn” uit de historische verstandshoudingen stammen die gekenmerkt werden door kolonialisme en imperialisme tussen het Westen en niet-Westerse landen.

De slavernij werd in het Nederlandse Koninkrijk in 1863, juridisch afgeschaft. De vrijgelatenen waren echter nog niet helemaal vrij omdat het systeem van ‘Staatstoezicht’ ze dwong om tot 1873 voor de voormalige meesters door te werken (Stipriaan, 2004). Er werd gevreesd dat de geëmancipeerde tot slaaf gemaakten massaal de plantages zouden verlaten. Om de productie in de kolonie op peil te houden besloot de koloniale overheid om contractarbeiders uit het toenmalige Brits-Indië, Java en China te rekruteren. Zo werd er een zogenaamd “Koelietraktaat” getekend met het Verenigd Koninkrijk om onder bepaalde voorwaarden contractarbeiders uit de toenmalige Britse kolonie Brits-Indië te rekruteren. Op 26 februari 1873 arriveerde het eerste schip met 399 contractarbeiders uit Brits-Indië in Suriname, 11 hadden de reis niet overleefd vanwege de slechte voorzieningen aan boord (Choenie: 2008). In totaal werden er 34.302 Brits-Indiërs gerekruteerd om als contractarbeider op de plantages te werken. Hoewel ze in tegenstelling tot de tot slaaf gemaakte Afrikanen wel betaald werden, toegang tot medische zorg en woonruimte hadden waren de omstandigheden erbarmelijk. Maar liefst 797 van de 3833 contractarbeiders stierven vanwege ziekte of uitputting in de kolonie (Welten, 2010). Wegens de erbarmelijke omstandigheden en nationalistische bewegingen in Brits-Indië werd het “Koelietraktaat” in 1917 door de Britten opgezegd. De immigratie van Javanen liep tot 1939 door, in totaal werden er zo een 33.000 Javaanse contractarbeiders gerekruteerd (Dobbeleir, C., Sarrazyn, J., Van der Straeten, T., Willems, E., & Van Maele, P., 2008).

De afschaffing van de slavernij betekende ook niet het einde van de productie van racistische beeldvorming en dehumanisering van zwarte mensen. Integendeel, de ideologie van superioriteit van het witte “ras” werd gereproduceerd in een etnische hiërarchie waarin witheid het ideaal vormde en zwarten nog steeds aan de bodem van hiërarchie stonden. Antikoloniale schrijvers als Franz Fanon en de Surinaamse Anton de Kom hebben beschreven hoe het koloniale gedachtegoed tot vormen van mentale slavernij en een minderwaardigheidscomplex leidden waarin ze bewust of onbewust hun zwartheid met inferioriteit associeerden en er naar streefden zo dichtbij het ideaalbeeld van de witte kolonisator te komen (Fanon, 1952, Anton de Kom, 2013). Na de afschaffing van de slavernij werden ‘contractarbeiders’ uit Indonesië en India gerekruteerd om, onder erbarmelijke omstandigheden, op de plantages te werken. Het koloniale bestuur bedreef een assimilatiepolitiek waarin de normen en waarden van de witte koloniale elite als norm gesteld werd en er een koloniale maatschappij ontstond die sterk langs scheidslijnen van kleur en klasse georganiseerd was. Deze politiek was gebaseerd op de assumptie van het koloniale bestuur dat ‘creolen’ niet over een eigen cultuur beschikten. Volgens Marshall (2003) was er sprake van een maatschappelijke hiërarchie waarin een dominante koloniale elite van ‘blanken’ en joden de bovenste laag vormden, daaronder was een elite groep van licht gekleurde ‘creolen’ ofwel ‘mulatten’ die lagere ambtelijke functies uitoefenden en eronder respectievelijk creolen die buiten de landbouw werkten, Hindoestanen die als kleine landbouwers werkten en onderaan de maatschappelijke ladder stonden de Javanen en ‘boslandcreolen’. Er zijn diverse onderzoeken die aantonen dat koloniale stereotype beelden over ‘zwarte’ en ‘witte’ mensen nog invloed hebben op het denken en handelen van individuen en groepen, Nederveen-Pieterse schreef hierover het volgende:

“Vooroordelen en stereotypen zijn - ongeacht hun irreële, fictieve oorsprong - reëel in hun maatschappelijke gevolgen. Het maatschappelijk belang van stereotypen ligt in hun effect op het toeschrijven van rolpatronen aan leden van de betreffende groep. Stereotypen werken tot op zekere hoogte als zichzelf waarmakende voorspellingen. De gestereotypeerden - in de westerse cultuur zijn dat bijvoor-

beeld vrouwen, mannen, joden, zigeuners, Arabieren, zwarten of indianen - worden in bepaalde rolpatronen gemanoeuvreed, zodat er een vicieuze cirkel ontstaat van een sociale werkelijkheid die de stereotypen lijkt te bevestigen. Het gaat als het ware om 'type-casting' van sociale groepen en categorieën, waarvan het moeilijk is, net als bij acteurs, om zich los te maken." – (Nederveen Pieterse, 1990: 11)

Hedendaagse vormen van racisme die zich in instituten op de arbeidsmarkt en in het onderwijs voordoen en Surinaamse-Nederlanders treffen dienen dan ook in deze historische context begrepen te worden. Racisme is een systeem dat zich vanuit deze geschiedenis van kolonialisme en slavernij heeft ontwikkeld en nog invloed heeft de manier waarop men vandaag de dag handelt en denkt (Essed 1984; 1991, Wekker 2016; Willemsen, Nimako en Mielans, 2011).

2.6 Cultureel racisme en witte onschuld

Na de Tweede Wereldoorlog werd het maatschappelijk onacceptabel en een groot taboe om in Nederland en andere Europese landen in termen van "ras" te denken en handelen. In 1950 publiceerde UNESCO een statement op basis van uitgebreid van wetenschappers van verschillende disciplines dat er geen biologisch bewijs was om aan te tonen dat er verschillende menselijke "rassen" bestaan. Integendeel, nieuwe DNA-technieken maakten duidelijk dat er één menselijk "ras" is waar geen biologisch significante genetische verschillen binnen bestaan. Ras is een product van het koloniale systeem, de gevolgen van het raciale denken zijn echter wel echt en nog steeds aanwezig. Het wetenschappelijke bewijs dat "ras" geen biologische basis heeft betekende niet dat de raciale vooroordelen en beeldvorming over zwarte mensen verdwenen, ze transformeerden in subtielere vormen van superioriteit denken. Er werd niet meer gesproken in termen van "rassen" maar in termen van etnische minderheden die normen, waarden en tradities zouden hebben welke onverenigbaar zouden zijn met de "westerse liberale normen en waarden" van de Nederlandse samenleving (Ghorashi 2014; Siebers 2012, 5; Weiner, 2014). Wetenschappelijk racisme transformeerde in het meer subtielere en verborgen 'cultureel racisme'. Een vorm van racisme waarin de 'westerse cultuur' als superieur wordt geacht ten opzichte van minderwaardig geachte niet-westerse culturen. Culturen van 'etnische minderheden' worden hierin geëssentialiseerd, ze werden gezien als onveranderlijke en stabiel dat in de kern verschilt van de superieur geachte Westerse cultuur. Waar karaktereigenschappen in het ouderwetse racisme aan biologische verschillen gewijd werd, ligt de nadruk in het cultureel racisme op de 'ingebakken cultuur' van etnische groepen. In het boek Dutch Racism stellen Essed en Hoving (2014) dat Nederlanders hun zelfbeeld van morele en culturele superioriteit waarborgen door de koloniale geschiedenis verkeerd voor te stellen en de onschuld te claimen door beschuldigingen van racisme, soms op een agressieve manier, te ontkennen. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar in het Zwarte Piet debat. Sociologe Melissa Weiner (2014) deed onderzoek naar het Nederlandse geschiedenisonderwijs en onderzocht hoe de trans-Atlantische slavenhandel in alle boeken sinds 1980 behandeld werd. Ze stelt het Nederlandse slavernijverleden stelselmatig verzwegen of gebagatelliseerd wordt en dat deze eurocentrische blik op de geschiedenis bijdraagt aan een opzettelijk daad van 'maatschappelijk vergeten'. Hoewel Nederland meer dan vierhonderd jaar een koloniaal imperium heeft gehad worden er slechts enkele alinea's in de geschiedenisboeken aan besteed en domineert het beeld dat het geen sporen heeft achtergelaten in ons denken en handelen in het heden. Dit gebrek aan educatie over het koloniale verleden beperkt vele Nederlanders om te begrijpen hoe institutioneel racisme werkt, waar het vandaan komt en hoe structurele ongelijkheid wordt gereproduceerd. In haar boek 'White Innocence' (2016) stelt antropoloog Gloria Wekker de vraag hoe het mogelijk is dat een land dat 400 jaar lang een uitgestrekt koloniaal imperium heeft gehad een dusdanig 'feliciterend zelfbeeld' heeft kunnen ontwikkelen waarin men aanneemt dat dit verleden geen sporen heeft nagelaten in ons denken, ons doen en onze samenleving. Wekker beschrijft het dominante Nederlandse zelfbeeld als volgt:

"Het omvat een dominante manier waarop de Nederlanders over zichzelf denken, als een klein doch rechtvaardig, ethisch, kleurenblind, vrij van racisme, dus een baken van licht voor andere volkeren en naties".

In tegenstelling tot dit dominante zelfbeeld stelt Wekker dat het koloniale verleden opgeslagen is in het 'culturele archief'. Dit archief is 'een opslagplaats van geschiedenis' dat zowel in de hoofden en harten van mensen, als in instituten, populaire cultuur en 'het gezonde verstand' verankerd is. Deze koloniale beeldvorming wordt onder meer gerepresenteerd in de figuur Zwarte Piet. Onbewust zien we deze beeldvorming echter ook terug in onze instituten en sociale domeinen waarin we dagelijks met elkaar in contact komen. Racistische handelingen en uitspraken worden op basis van dit zelfbeeld weggedaan als incidenten, 'onschuldige grapjes' of de nadruk wordt gelegd op de goedbedoelde intentie van de handeling. De geschiedenis van de slavernij en kolonialisme wordt volgens kritische sociale wetenschappers systematisch uit het collectief bewustzijn gehouden waardoor de huidige maatschappelijke ongelijkheid, institutioneel racisme en de aanwezigheid van Surinamers en andere migrantengroepen in Nederland niet wordt gekoppeld aan het koloniale verleden (Hira 2012; Heilbron 2006). Vooroordelen en stereotypebeelden die vandaag de dag nog invloed hebben op het denken en handelen van Nederlandse burgers hebben een historische oorsprong. In de volgende sectie besteden we aandacht aan de manier waarop dit zich in het onderwijs en op de arbeidsmarkt manifesteert.

2.7 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een fenomeen dat in vele landen voorkomt en zich uit in aanzienlijke verschillen in werkloosheid, in- en doorstroom naar hogere en beter betaalde functies en verschillen in salaris voor vergelijkbare functies. Recente onderzoeken van het SCP (2012, 2014a, 2014b, 2015) tonen aan dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig probleem is waardoor mensen met een migrantenachtergrond minder kans hebben om werk te vinden en promotie te maken. Zo zijn er diverse onderzoeken uitgevoerd die bewijzen dat mensen met een migrantenachtergrond, waaronder Surinamers, op basis van stereotype beelden worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Uit diverse praktijktests is gebleken dat Surinaamse Nederlanders en andere sollicitanten met een 'niet-westerse' migrantenachtergrond, bij gelijke geschiktheid, minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek ten opzichte van witte Nederlandse sollicitanten (Andriessen, Nievers, Dagevos en Faulk, 2012). In één van de tests waarin een sollicitant met een 'autochtone' Nederlandse achtergrond met exact dezelfde kwalificaties en sollicitatiebrief op dezelfde vacature reageerden, werden Surinaamse sollicitanten 18% minder vaak uitgenodigd (Bovenkerk, Gras, Ramsoedh, 1995). Echter, hoe hoger geschoold de sollicitant was, hoe minder kans op discriminatie er was. In een recent onderzoek van het SCP (2015) naar Hindostaanse en Marokkaanse Nederlanders bleek wederom dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds een rol speelt. Sollicitanten die even goed gekwalificeerd waren voor een functie hadden 1,5 zoveel kans om succesvol te solliciteren.

Vanuit economisch perspectief wordt arbeidsmarktdiscriminatie verklaard op basis van negatieve voorkeuren van werkgevers, klanten of medewerkers ten opzichte van individuen die tot een migrantengroep worden gerekend. Het aannemen van werknemers met een migranten achtergrond wordt gezien als een 'risico'. Werkgevers zijn op basis van deze negatieve voorkeur of "smaak" terughoudend om een persoon met een migrantengroep aan te nemen tenzij ze er een vorm van financiële compensatie voor ontvangen (Becker, 1957). Een andere economische theorie, statische theorie, stelt dat werkgevers de productiviteit van potentiële werknemers inschatten in het werving- en selectieproces. Op basis van groepskenmerken schatten ze de verwachte productiviteit en potentiële risico's in waardoor individuen die tot een migrantengroep horen op basis van vooroordelen over een bepaalde groep worden beoordeeld. Vanuit de sociale psychologie wordt arbeidsmarktdiscriminatie verklaard op basis van processen van sociale categorisering en stereotypen. Stereotype beelden worden gevormd door de ervaringen en beelden waar mensen over een langere periode mee geconfronteerd worden. Mensen hebben de tendens om de grote complexiteit en hoeveelheid aan informatie begrijpelijker te maken door individuen in groepen in te delen. Mensen hebben echter ook de tendens kenmerken die aan een groep worden toegeschreven aan alle leden van een groep toe te kennen waardoor er een vertekend beeld van groepen en individuen kan ontstaan. Dit noemt men stereotypering, een proces dat doorgaans tot gegeneraliseerde en negatieve beelden leidt (Allport, 1954). Men is tevens geneigd om de ei-

gen groep positieve kenmerken toe te dichtten terwijl verschillen met andere groepen worden vergroot. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen expliciete stereotypen, beelden waar men zich bewust van is, ten opzichte van impliciete stereotypen, waar men zich niet van bewust is. De laatste spelen vooral een rol wanneer het een taboe is om bepaalde beelden te uiten of wanneer men niet wil toegeven dat men bevooroordeeld is. Beelden als "Surinamers zijn lui", "vrouwen zijn minder ambitieus" etc. kunnen bewust, maar vaak ook onbewust een rol spelen in werving- en selectie processen waardoor Nederlanders met een migrantenachtergrond minder kans maken om te worden uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek of te worden aangenomen na een gesprek (College voor de Rechten van de Mens, 2013). Maatschappijhistoricus Zihni Özdil (2015) stelt dat arbeidsmarktdiscriminatie samenhangt met de hoge mate van culturele segregatie in de Nederlandse samenleving waarin verschillende 'etnische groepen' weinig tot niet met elkaar in contact komen. Zo werd er in een beleidsonderzoeksrapport aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het volgende geschreven:

"Er is de facto tot op grote hoogte sprake van een apartheidsstelsel, met witte en zwarte scholen, witte en zwarte wijken, trouwen in eigen kring etc. In Nederland zit bijvoorbeeld zeventig procent van de niet-blanke leerlingen op een zwarte school; in de vier grote steden geldt dat zelfs voor bijna tachtig procent. In vergelijkbare steden in de Verenigde Staten geldt dat voor nog niet de helft van de niet-blanke leerlingen." – (IVA, 2009)

Een aanzienlijk deel van de mensen van Nederlandse origine, 55%, vinden het aantal 'inwoners van buitenlandse afkomst' te hoog en wil liever geen 'allochtone' buurman. Het principe 'onbekend maakt onbemind' draagt bij aan de structurele uitsluiting van zogenaamde 'allochtonen' op de arbeidsmarkt. Hagendoorn en Hraba (in Andriessen 2012, 243) stellen dat er in Nederland sprake is van een 'etnische hiërarchie'. Dat is een hiërarchie waarin etnische groepen op basis van waargenomen culturele afstand worden gewaardeerd ten opzichte van de dominante groep. De randschikking van etnische groepen laat zien hoe verschillende bevolkingsgroepen als sociaal en cultureel afwijkend worden gestereotypeerd en deze stereotype beelden kunnen leiden tot discriminatie in werving en selectie. Volgens de onderzoekers staat de Marokkaanse bevolkingsgroep aan de onderkant van deze hiërarchie terwijl Turken en Surinamers hoger worden gewaardeerd (Andriessen, 2012). Zo staat het volgende in een SCP rapport: (IVA, 2009: 53)

"Surinaamse Nederlanders worden gemiddeld beschouwd als goed geïntegreerde werknemers, die bovendien een goede beheersing van de Nederlandse taal hebben. Turkse Nederlanders worden over het algemeen gezien als harde werkers en zijn daarom relatief populair. Bij Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders hebben werkgevers daarentegen overwegend negatieve associaties. Beide groepen worden verbonden aan criminaliteit en onbetrouwbaarheid. Voor een deel zijn deze negatieve en stereotype beelden gevolg van slechte ervaringen met werknemers uit deze groepen, maar ook de beeldvorming in de media speelt volgens de geïnterviewden een rol." – (SCP 2012: 17)

In het onderzoek is er een experiment gedaan waarin werkgevers een voorkeursrangorde van de vier grote migrantengroepen en personen van Nederlandse origine moesten maken. De notie van de "goed geïntegreerde Surinamer" impliceert dat Surinamers weinig of minder met discriminatie te maken zouden hebben omdat ze "goed geïntegreerd" en beter geaccepteerd zijn door de dominante groep. Ook over Surinamers bestaan er echter nog negatieve stereotype beelden die een effect kunnen hebben op hun sociaalmaatschappelijke positie. Zo stelt het SCP dat er een stereotype beeld over Surinamers bestaat zoals 'Surinamers zijn lui'. Ten opzichte van personen van Nederlandse origine wordt de keuze voor een Surinamer dan ook als een risico beschouwd. Personeelsselecteurs zijn hierdoor kritischer ten opzichte van werkzoekenden met een niet-westerse achtergrond en terughoudender om hen aan te nemen. Diverse onderzoeken wezen uit dat Surinamers, ondanks dat ze hoger in de 'etnische hiërarchie' zouden staan, niet minder te maken hebben met arbeidsmarktdiscriminatie (SCP, 2010: 83). Het SCP schrijft in het Discriminatiemonitor 2010 het volgende:

“Surinamers beschouwen werkgevers als goed geïntegreerd en gezellig, maar zijn geen harde werkers en minder goede leidinggevend. Marokkanen en Antillianen beschouwt de gemiddelde Nederlandse werkgever als onbetrouwbaar en crimineel. Hieruit bleek dat bij gelijke geschiktheid men eerst voor een ‘autochtone’ Nederlander zou kiezen en in laatste instantie voor een Nederlander van Marokkaanse of Antilliaanse afkomst. Surinaamse en Turkse Nederlanders namen een midden positie in.”

2.8 Het anti-immigranten discours, stereotype beelden en micro-agressies

Siebers en Dennissen (2015) hebben onderzocht hoe het dominante anti-immigranten discours zich manifesteert in de vorm van discriminatie en subtiele uitsluitingsmechanismen op de werkvloer. Siebers en Dennissen (2015) stellen dat het discours in de politiek en media steeds negatiever ten aanzien van migrantengroepen is geworden. Mensen met een migrantengroepen worden stelselmatig gestigmatiseerd en geassocieerd met problemen zoals criminaliteit, fraude en maatschappelijk verval. De opkomst van rechtse politieke partijen met een sterk anti-migranten discours zoals de PVV hebben een aanzienlijke invloed gehad op het publieke debat. Antropoloog Barth heeft in zijn werk beschreven hoe groepen op basis van culturele eigenschappen hun groep definiëren en zogenaamde etnische grenzen (ethnic boundaries) construeren die het onderscheid tussen “wij” en “zij” aangeven. De categorisering tussen etnische groepen en ‘allochtonen’ en ‘autochtonen’ creëert het essentialistische idee dat de samenleving samengesteld is uit duidelijk te onderscheiden en elkaar uitsluitende groepen. Volgens Siebers (2012, 2015) reproduceren deze etnische grenzen in de context van het anti-immigratie discours gebaseerd op door de overheid gecreëerde etnische categorieën uitsluiting en discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. De etnische grenzen kunnen bijdragen aan ‘etnische sluiting’ het prefereren van sociale interactie met de eigen etnische groep (“in group”) en het uitsluiten of ontmoedigen van sociale interactie met personen die buiten de etnische groep vallen (“out group”) in het verdelen van middelen zoals werk en promotie mogelijkheden. Mensen categoriseren van nature de wereld om zich heen om het begrijpelijk te maken, een gebruikelijke manier om te categoriseren is “wij” ten opzichte van “zij”. In deze categorisering ligt de basis van het proces van stereotypering omdat groepen aan de hand van toegeschreven kenmerken worden omschreven en deze kenmerken aan alle leden van deze groep toe te schrijven. Zo bestaat er bijvoorbeeld het beeld dat Nederlanders gierig zijn en dat Surinamers altijd laat komen. Hoe meer negatieve kenmerken aan een groep worden toegeschreven hoe groter de perceptie dat de ‘culturele afstand’ aanwezig is en hoe lager de groep op de ‘etnische hiërarchie’ komt te staan (Hogendoorn en Hraba, 1989).

Tevens bevordert het anti-immigranten discours een “wij” vs. “zij” sfeer op de werkvloer waardoor werknemers met een migrantenachtergrond uitgesloten kunnen worden. Gesprekken op de werkvloer, die gevoed worden door het dominante anti-immigratie discours, kunnen tot spanningen en conflicten leiden. Zo kunnen negatieve stereotype beelden vanuit de media of politiek ook op de werkvloer worden gereproduceerd of ogenschijnlijk onschuldige of grappig bedoelde opmerkingen als denigrerend, beledigend of vijandig worden opgevat door werknemers met een migrantenachtergrond. In de sociale psychologie noemt men dit micro-agressies: *“korte en dagelijkse vernederingen die verbaal door middel van gedrag of de omgeving, bewust of onbewust vijandige, vernederende of negatieve raciale kleineringen en beledigingen communiceren naar gekleurde mensen”* (Sue, Capdiluop, Torino et. Al, 2007). Deze micro-agressies zijn gebaseerd op negatieve etnische stereotype beelden die vanuit het verleden en het anti-immigratie discours onderdeel worden van een samenleving. Micro-agressies worden vaak geuit door goedwillende mensen uit de dominante groep die in gelijkheid geloven en zichzelf als goede, morele en fatsoenlijke burgers zien. Onbewust kunnen deze mensen echter verbaal of non-verbaal denigrerende en beledigende boodschappen overdragen door bijvoorbeeld de tas stevig vast te pakken als een donker gekleurd persoon langs loopt of een persoon met een migrantenachtergrond te complimenteren dat hij of zij goed Nederlands spreekt terwijl de persoon wellicht in Nederland geboren en getogen is. Vanwege hun zelfbeeld dat ze goede, fatsoenlijke, niet-racistische mensen zijn kan het een uitdaging zijn om ze bewust te maken van hun eigen onbewuste vooroordelen die

verankerd kunnen zijn in een geschiedenis van racisme en kolonialisme (Sue, Bucceri, Lin, Nadal, & Torino, 2007; Sue, Capodilupo & Holder, 2008). Hoewel micro-agressies, onschuldig kunnen lijken, kunnen ze een schadelijk effect hebben op mensen die dagelijks met micro-agressies te maken hebben. Mensen die dagelijks dergelijke opmerkingen te horen krijgen van collega's, leerkrachten, burens of andere mensen kunnen zich uitgesloten voelen, zich als tweederangsburgers behandeld voelen en het kan stress opleveren met psychologische en fysieke klachten als gevolg.

Siebers en van Gastel (2015) hebben onderzocht hoe verschillen in salaris tussen etnische groepen tot stand komen (2015b). Een belangrijke factor was dat vele werknemers met een migrantenachtergrond onder hun niveau werkten. Een aanzienlijk aantal van de werknemers twijfelden of ze een hogere functie wel aan zouden kunnen omdat ze niet zeker wisten of collega's en leidinggevendens hun migrantenachtergrond als positief ervoeren. Volgens de onderzoekers versterkte deze onzekerheid van sommige werknemers met een migrantenachtergrond de (subtiele) vormen van uitsluiting. Voor promotie en leidinggevende functies worden zogeheten 'soft skills' zoals communicatieve vaardigheden en sociale vaardigheden meegenomen in de beoordeling. Uit onzekerheid kregen werknemers met een migrantenachtergrond echter minder uitdagend werk waardoor ze ook minder participeerden in vergaderingen, minder communiceerden met collega's en daardoor minder zichtbaar waren. Door leidinggevendens werden werknemers met een migrantenachtergrond daardoor ook als minder assertief, introvert en bescheiden beoordeeld. Dit verkleinde de kans om gepromoot te worden naar leidinggevende functies waarin dit soort kwaliteiten van belang zijn.

2.9 Omgaan met discriminatie: coping

Discriminatie en racisme kunnen een aanzienlijke invloed hebben op de sociaaleconomische positie van een individu en bevolkingsgroep. Zoals in de voorgaande secties besproken kunnen mensen structureel minder inkomen vergaren of op lagere niveaus van onderwijs terecht komen waardoor ze hun talent niet optimaal kunnen ontwikkelen en benutten. Racisme kan daarnaast ook een aanzienlijke impact hebben op het emotionele welzijn van een individu, het levert stress op en kan tot depressie leiden. Ook kan het de zelfverzekerdheid aantasten en prestaties verminderen (Steele, 2011). Mensen kunnen met minder plezier naar school of werk gaan en zelfs ervoor kiezen om te stoppen met de opleiding of ontslag te nemen omdat ze zich niet meer welkom of prettig voelen. De strategieën die mensen hanteren om met discriminatie en racisme om te gaan en het negatieve effect van discriminatie te voorkomen of verminderen noemt men 'coping' (Lewis, Mendenhall en Harwood, 2013). Over het algemeen worden er twee vormen van coping onderscheiden. Allereerst zijn er strategieën van weerstand waarbij men beoogt om de situatie die de stress veroorzaakt te veranderen door bijvoorbeeld de dader aan te spreken of ondersteuning bij anderen te zoeken. Lewis, Mendenhall en Harwood (2013) noemen het tegengaan van eurocentrische normen ook als een vorm van weerstand door bijvoorbeeld een Afro te dragen als vorm van weerstand tegen westerse schoonheidsidealen. Een tweede vorm van coping is om de emoties te reguleren, hierbij streeft men er niet naar de situatie te veranderen maar bijvoorbeeld de situatie in zijn geheel te ontkennen, te negeren of de betekenis ervan te bagatelliseren. Racisme en discriminatie kunnen veel energie vergen en mensen ervan weerhouden op een positieve manier in het leven te staan. Mensen kunnen ervoor kiezen hun ervaringen met discriminatie en racisme te onderdrukken of bepaalde plekken en situaties te vermijden om een gevoel van zelfcontrole en zelfvertrouwen te behouden (Siebers, 2012: 18). Hoewel racisme een negatieve impact kan hebben kunnen mensen er ook voor kiezen om zich juist extra gemotiveerd te voelen harder te werken om hun doelen te bereiken of te bewijzen dat ze in tegenstelling tot de vooroordelen iets wél kunnen. Volgens Lewis, Mendenhall en Harwood (2013) kiezen mensen bewust welke gevechten ze aan gaan ("picking your battle's) en welke niet door elke situatie te evalueren. Hierbij houden individuen rekening met de macht van de "tegenstander", het risico om stereotype beelden waar te maken en de impact op de gezondheid en welzijn.

2.10 Hybride-identiteit

De onbesproken dominante norm op de werkvloer is doorgaans gebaseerd op de dominante groep, witte middenklasse Nederlanders. Werknemers die van de norm afwijken worden doorgaans als 'minder goede' werknemers gezien en kunnen onder druk worden gezet om zich aan te passen, of wel te assimileren, aan de gebruiken en tradities van de dominante groep. Van Laer en Janssens (2013) hebben onderzocht hoe werknemers uit migrantengroepen navigeren tussen de werkomgeving, waar ze zich vaak moeten aanpassen aan de dominante groep en de omgeving buiten werk. Het onderzoek sluit aan op de eerder besproken theorie van identiteitskapitaal van Matthys (2013). Werknemers met een migrantenachtergrond navigeren tussen verschillende omgevingen door een 'hybride -identiteit' te ontwikkelen waarmee ze een complexe en dynamische identiteit ontwikkelen dat ze in staat stelt over sociale grenzen heen te gaan en met conflicterende verwachtingen, rollen en groepen om te gaan. Een hybride-identiteit stelt ze in staat om in beide werelden te leven, de werkomgeving en de thuisomgeving, door niet alleen de verschillen maar juist de overeenkomsten met de verschillende mensen en omgevingen te vinden. Zo kunnen ze verschillende gedragspatronen uitten zonder een gefragmenteerde identiteit te ervaren.

2.11 Discriminatie in het onderwijs

Uit onderzoek van het SCP (2014a) bleek dat discriminatie ook in het onderwijs een belangrijke rol speelt. Ongeveer een kwart van de Surinaamse studenten en scholieren gaf zonder twijfel aan één of meerdere keren gediscrimineerd te zijn gedurende de opleiding. Bij de meeste scholieren was een onvriendelijke of te lage beoordeling van een docent of begeleider de oorzaak maar ook pesten door medestudenten speelden een rol. Dezelfde patronen die op de werkvloer spelen, spelen in het onderwijs. Met name in de grote steden neemt de diversiteit in het onderwijs toe. Meer dan de helft van de kinderen hebben een niet-westerse achtergrond in steden als Amsterdam en Rotterdam. Siebers (2014) stelt dat het anti-immigratie-discours, net als op de werkvloer, ook invloed heeft op 'etnische grenzen' binnen onderwijsinstellingen. Scholieren en studenten kunnen prefereren om met medescholieren en studenten van dezelfde 'in-group' om te gaan, elkaar voor te trekken, middelen binnen de groep te delen en anderen uit te sluiten of te benadelen. Binnen het onderwijs kan het gaan om het delen van informatie rondom de studie zoals samenvattingen en aantekeningen maar ook in- en uitsluiting bij studentenverenigingen. In zijn onderzoek bevond Siebers (2014) dat studenten met een migrantenachtergrond en studenten van Nederlandse origine naar elkaar toe trokken en dat bepaalde onderwerpen voor spanningen en conflicten binnen de groep konden zorgen. Deze discussies konden ertoe leiden dat studenten zich pijn gedaan of niet-erkend voelden in de klas.

2.12 Prestatiekloof of kansenkloof

Van basis- tot hoger onderwijs is er in het Nederlandse onderwijssysteem sprake van een kloof tussen de prestaties van scholieren van Nederlandse origine en scholieren en studenten met een migrantenachtergrond. Het Nederlandse onderwijssysteem is één van de meest complexe systemen van Europa. Kinderen worden relatief vroeg voorgeselecteerd voor een bepaald niveau van secundair onderwijs dat een grote invloed heeft op de rest van de schoolloopbaan (Inspectie van het Onderwijs 2016; van de Werfhorst, Elffers en Karsten, 2015). Surinaams-Nederlandse kinderen worden minder vaak naar HAVO/VWO gestuurd en zijn oververtegenwoordigd in het lager onderwijs. Het onderwijssysteem geeft wel de mogelijkheid om te stapelen maar de kans dat een leerling het hoger onderwijs via deze route bereikt is drie keer zo laag als via de directe route (Crul, Schneider en Lelie, 2013: 51). Men noemt de kloof in de sociale wetenschappen ook wel een 'achievement gap', hierbij wordt gesteld dat leerlingen met een migrantenachtergrond minder goed presteren omdat ze een achterstand hebben op het gebied van taal, rekenen of andere factoren. Milner (2012) bekritiseert deze visie echter en stelt dat er geen 'achievement gap' is maar een 'opportunity gap', ofwel een kansenkloof. De 'kansenkloof' is het verschil in ervaringen en beschikbare middelen zoals geld, betrokken en hoogopgeleide ouders en lage verwachtingen van leerkrachten waar leerlingen aan blootgesteld worden. Onderwijsprestaties van leerlingen worden niet alleen door talent en inzet bepaald zoals de voorstanders

van de prestatie maatschappij ons graag willen doen geloven. Ze worden voor een groot deel bepaald door cultureel kapitaal, de kennis, vaardigheden en privileges die bepaalde kinderen wel en anderen niet van huis uit meekrijgen. Door verder te kijken dan de 'prestatiekloof' kunnen we andere factoren die van invloed zijn op de onderwijsprestaties van leerlingen in ogenschouw worden genomen. Van den Bergh, Denessen, Hornstra en Voeten (2010) hebben onderzocht dat lage verwachtingen en de houding van leerkrachten op basis van vooroordelen ten aanzien van leerlingen met een migrantenachtergrond de prestaties van leerlingen kunnen beïnvloeden. Zo besteden leerkrachten met lage verwachtingen van leerlingen minder tijd en middelen aan deze leerlingen. De leerlingen worden minder gemotiveerd en aangespoord om goed te presteren, ze krijgen minder uitdagend schoolwerk en ze krijgen minder informatieve feedback. De vooroordelen en attitude van een leerkracht kan op deze manier een 'self-fulfilling prophecy' aanwakkeren, waarbij de lage verwachtingen, mede door de houding van de leerkracht, werkelijkheid worden. Uit het onderzoek van het SCP (2014b) blijkt dat een aanzienlijk deel van de Surinaamse scholieren en studenten te kampen heeft met discriminatie in het onderwijs o.a. in de vorm van lage beoordelingen en negatieve bejegening van leerkrachten.

2.13 Samenvatting

In dit onderzoek staat de vraag hoe de sociale mobiliteit van Surinaamse Nederlanders wordt belemmerd door discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. De ervaring van Surinaamse Nederlanders rondom deze onderwerpen zal vanuit antropologisch en sociologisch perspectief bestudeerd worden. Er is sprake van sociale mobiliteit wanneer kinderen een hogere maatschappelijke positie weten te bereiken dan hun ouders (Matthijs, 2013). Het opleidingsniveau van ouders heeft een grote invloed op de levensloop van kinderen, het bepaald voor het groot deel in welke mate kinderen sociaal en cultureel kapitaal van huis uit meekrijgen. Kinderen uit sociaaleconomisch lagere niveaus hebben doorgaans minder toegang tot netwerken, middelen en culturele disposities die ze in staat stellen de maatschappelijke ladder te beklimmen. Voor Nederlanders met een migrantenachtergrond kunnen 'cultureel racisme', 'institutioneel racisme' en 'alledaags racisme' en discriminatie een extra barrière vormen (Essed, 1991; Essed en Hovinga, 2014; Weiner, 2014; Özdil, 2015). Volgens sociale wetenschappers heeft het koloniale verleden van Nederland nog invloed op het heden in de vorm van heersende stereotype beelden, structurele ongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en in andere instituties in de samenleving. Zo spelen stereotype beelden en vooroordelen een rol in de beoordeling van kinderen in het onderwijs en in de selectie- en rekrutering van Nederlandse-Surinamers en andere groepen met een migrantenachtergrond (College voor de Rechten van de Mens, 2013; SCP, 2014; Van den Bergh, Denessen, Hornstra en Voeten, 2010). Racisme en discriminatie kunnen een negatieve impact hebben op de sociaaleconomische positie en het de emotionele welzijn van een individu. Individuen gaan daar op verschillende wijze mee om, enerzijds kunnen ze ervoor kiezen weerstand te bieden, anderzijds kunnen ze ervoor kiezen hun emoties te reguleren door de situatie bijvoorbeeld te ontkennen of te bagatelliseren. Sommige individuen hebben geen mechanisme om met racisme en discriminatie om te gaan en raken gedemotiveerd of depressief. Dit kan leiden tot schooluitval of (langdurige) ziekmelding van werk. Andere individuen kunnen juist extra gemotiveerd raken en ontwikkelen een hybride -identiteit waarin ze leren schakelen tussen verschillende sociale omgevingen. Surinaamse-Nederlanders die niet het sociaal en cultureel kapitaal hebben dat in het Nederlandse onderwijssysteem gewaardeerd wordt kunnen dit compenseren het ontwikkelen van identiteitskapitaal, dit omvat sociale en psychologische vaardigheden zoals het vermogen te incasseren, door te zetten en het vermogen om te reflecteren op het zelf en de omgeving (Matthys, 2001; Coté, 1996). en in andere instituties in de samenleving. Zo spelen stereotype beelden en vooroordelen een rol in de beoordeling van kinderen in het onderwijs en in de selectie- en rekrutering van Nederlandse-Surinamers en andere groepen met een migrantenachtergrond (College voor de Rechten van de Mens, 2013; SCP, 2014; Van den Bergh, Denessen, Hornstra en Voeten, 2010).

Voetnoten hoofdstuk 2

1 Vertaling van de term “ethnic closure”

de

positie

van

Suri-
naamse

Neder-
landers

De positie van Surinaamse Nederlanders

Over het algemeen heerst het beeld dat Surinamers, in vergelijking met andere bevolkingsgroepen, 'goed geïntegreerd' zijn. Komt dit beeld overeen met de realiteit? Wat betekent 'goed geïntegreerd' eigenlijk? In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders aan de hand van demografische ontwikkelingen en indicatoren van sociaaleconomisch welzijn op het gebied van onderwijs, arbeid en inkomen.

3.1 Integratie als assimilatie

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) publiceert jaarlijks een Integratierapport waarin de maatschappelijke positie van diverse bevolkingsgroepen in Nederland wordt beschreven op basis van statistische analyses en verdiepende kwalitatieve onderzoeken. In het monitordeel wordt er een overzicht gegeven van de verschillende bevolkingsgroepen op het gebied van de thema's bevolking, onderwijs, arbeid, uitkering, inkomen en criminaliteit. Het SCP beschrijft integratie als volgt:

"Integratie van allochtonen in de samenleving verwijst naar een proces waarbij immigrantengroepen en de autochtone bevolking naar elkaar toegroeien en volwaardig aan de samenleving deelnemen. Immigranten komen echter uit een ander land met vaak een andere culturele en economische achtergrond. Juist voor hen is integratie door positieverwerving en toenemende participatie in de nieuwe samenleving van belang."

Het rapport reflecteert het overheidsbeleid waarin er onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende categorieën van bevolkingsgroepen op basis van constructies van etniciteit en nationaliteit. Naast de etniciteit van burgers maakt de overheid in haar beleid onderscheid tussen zogenaamde autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen. Volgens de definitie van het CBS is een allochtoon een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Een allochtoon die zelf in het buitenland wordt geboren is behoort tot de eerste generatie terwijl allochtonen die in Nederland zijn geboren tot de zogenaamde tweede generatie behoren. De categorieën worden gebruikt om beleid te ontwikkelen en om academisch onderzoek te financieren en wordt gereproduceerd in media en het publieke debat. Er is echter veel kritiek op het gebruik van de termen, zo stelt Özdil dat de terminologie 'allochtoon' en 'allochtoon autochtoon;' een vorm van institutioneel racisme is omdat het Nederlanders die hier zijn opgegroeid, en vaak ook geboren, uitsluit van het Nederlanderschap en in de positie van de 'ander' zet. In 2016 besloot de overheid op advies van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid de termen allochtoon en autochtoon niet meer te gebruiken (Bovens, Bokhorst, Jennissen en Engbersen, 2016) In dit onderzoek worden deze termen daarom uitsluitend gebruikt als het nodig is en hanteren we de terminologie Surinaamse-Nederlander om Nederlanders met een Surinaamse culturele achtergrond aan te duiden en 'mensen van Nederlandse origine' om 'autochtonen' aan te duiden.

Volgens Vasta (2007) zijn er drie verschillende modellen van beleid toegepast om migranten te "integreren" in de Nederlandse samenleving: de verzuiling, het minderhedenbeleid van 1983 en het integratiebeleid dat in 1994 werd geïntroduceerd maar in de loop der tijd ook is veranderd. Nederland was een groot deel van de 20e eeuw sterk verzuild, wat betekende dat de samenleving was verdeeld op basis van levensbeschouwelijke groeperingen die hun eigen semiautonome instituten als media, onderwijs, gezondheidszorg etc. hadden. Dezelfde ideologie en structuur werd in eerste instantie toegepast op migrantengroepen, ze mochten hun eigen semiautonome instituten opbouwen waarin hun eigen cultuur en groepsidentiteit in stand gehouden kon worden met steun van de overheid. De overheid was nog in de veronderstelling dat het grootste deel van de migranten tijdelijk in Nederland zou verblijven en uiteindelijk terug zou verhuizen naar het land van herkomst. Op basis van deze veronderstelling heerste de gedachte dat migrantengroepen geïsoleerd moesten blijven van de Nederlandse bevolking tot ze weer zouden vertrekken. Onder de tweede generatie Molukkers, wiens ouders in de jaren '50 naar Nederland waren gemigreerd leidde de isolatie in combinatie met woede over de

manier waarop de overheid hun wens voor een onafhankelijke Molukse staat was overgegaan tot gewelddadige acties waaronder een dodelijke treinkaping. Mede door deze incidenten dringt het besef in het begin van de jaren '80 door bij de Nederlandse overheid dat vele immigranten waren gekomen om zich te vestigen. Dit betekende dat er beleid gevormd moest worden om risico's op destabilisatie en onrust te voorkomen. Volgens politicoloog de Zwart (2012) ontwikkelde de overheid beleidsmaatregelen om de gemoederen onder de Molukkers te bedaren en de groep te pacificeren door subsidies te verstrekken en ze het recht te geven hun identiteit te behouden terwijl ze een positie in de Nederlandse samenleving konden verwerven. Het "Molukken rapport" vormde de basis voor het in 1983 geïntroduceerde minderhedenbeleid waarin de "integratie met behoud van eigen identiteit" centraal stond (Entzinger, 2013). Hierin werd erkend dat de migrantengroepen inderdaad in Nederland zouden blijven waardoor de overheid beleid moest ontwikkelen om de groepen de gelegenheid te bieden zich te emanciperen en integreren in de samenleving. Het beleid was specifiek gericht op Surinamers, Antillianen, Turken, Marokkanen en Roma/Sinti. Het beleid bouwde voor een deel voort op de politiek typerend voor verzuiling, de migrantengroepen kregen subsidie om hun eigen instituten te op te zetten. Daarnaast werd er anti-discriminatiewetgeving geïntroduceerd en werden er diverse beleidsmaatregelen geïntroduceerd om de positie van migranten op de arbeidsmarkt te versterken. Deze specifieke beleidsmaatregelen worden vaak onder de noemer multiculturalisme geschaard (Vasta, 2007). Multiculturalisme omvat echter een maatschappelijk en politiek standpunt waarin de gelijkwaardigheid van verschillende culturele, etnische en religieuze gemeenschappen centraal staat, afgezien van de verdeling van middelen. Het Nederlandse beleid was volgens de Zwart en Poppelaar (2012) niet gericht op een politieke visie rondom de gelijkwaardigheid van culturen maar aanvankelijk op het faciliteren van groepen die tijdelijk in Nederland gevestigd waren en vervolgens op het snel en efficiënt pacificeren van groepen om etnische conflicten te voorkomen. De veronderstelling was dat opstandigheid en fysiek geweld van "minderheden" voorkomen kon worden door maatschappelijke achterstanden weg te werken. In de jaren '60 en -'70 vonden in verschillende Westerse landen namelijk gewelddadige confrontaties tussen groepen van verschillende culturele achtergronden plaats zoals de "rassenrellen" in verschillende Amerikaanse steden en de Brixton Riots in Londen. De relatief grote aantallen migranten die de Nederlandse steden in korte tijd bevolkten hadden al voor verschillende opstootjes gezorgd, zo schrijft Bovenkerk:

"In 1972 waren Nederlanders en Turken slaags geraakt in de Afrikaanderwijk in Rotterdam en in 1975 waren Surinamers in Amsterdam-Oost met een korte bezettingsactie op het Transvaalplein in opstand gekomen tegen discriminatie bij de woonruimteverdeling. Er klonken onheilspellende geluiden op uit de Bijlmermeer waar flatgebouwen zoals Gliphoeve gedomineerd werden door recent gearriveerde Surinamers. Onder hen bevond zich een deel van de volksklasse die 'slecht op Nederland was voorbereid' zoals het eufemisme van die dagen luidde. (...) In 1981 was een Surinaamse familie in de Tilburgse Vogeltjeswijk voorwerp van volkswoede." – (Bovenkerk, 1999: 17)

De angst voor vergelijkbare opstanden leidde volgens Bovenkerk (1999) tot de politieke mobilisatie om doortastend minderhedenbeleid in te voeren. Door middelen te verstrekken aan op basis van etniciteit georganiseerde welzijnsorganisaties en ruimte te laten voor het behouden van de eigen identiteit kon de voedingsbodem voor geweld weggenomen worden. Zo ontstond er een subsidiecultuur op basis van pragmatisch ingestoken pacificatiepolitiek (Bovenkerk, 1999). Volgens Bovenkerk heeft de inspraak- en overlegcultuur gebaseerd op het "Nederlandse poldermodel" politieke onvrede en frustratie geabsorbeerd waardoor er in Nederland minder sprake is geweest van uit etnische spanningen voortkomend geweld in vergelijking met andere landen.

3.2 Integratie gepresenteerd als assimilatie

Aan het einde van de jaren '80 werd duidelijk dat de doelstellingen van het minderhedenbeleid niet werden behaald. De werkloosheidscijfers onder "minderheden" waren hoog en in het onderwijs presteerden migrantenjongeren relatief slecht. In 1989 werd daarom werd het Allochtonenbeleid

geïntroduceerd waar de nadruk meer lag op de integratie van “allochtonen” door middel van onderwijs, waaronder taalcursussen voor volwassenen om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. In dezelfde periode ontstond er steeds meer kritiek op het minderhedenbeleid. Politici zoals Bolkenstein problematiseerden de Islam en het immigratiebeleid. Dit zette de toon voor het nieuwe beleid en een publiek discours rondom integratie. In 1994 nam de overheid officieel afstand van het minderhedenbeleid en met de introductie van de Integratienota. In het nieuwe “integratiebeleid” lag de nadruk meer op het verhogen van de participatie van immigranten in de Nederlandse samenleving, met name door middel van onderwijs en werk in combinatie met het aanbieden van verplichte taal- en integratiecursussen. Integratiecursussen waren erop gericht om immigranten bekend te maken met de Nederlandse taal, cultuur en samenleving. Als immigranten niet deelnamen aan de verplichte cursussen konden ze beboet worden. Er werd een harder en restrictiever beleid gevoerd om de immigratie van met name van vluchtelingen te reduceren door de immigratieprocessen zo moeilijk mogelijk te maken. Het toenemende restrictieve beleid jegens vluchtelingen en immigranten leidde zelfs tot waarschuwingen en veroordelingen van het ECRI (2013). De ontwikkeling van het integratiebeleid liep parallel met een intensiverend publiek debat waarin anti-immigratie politici en publieke figuren als Pim Fortuyn, Theo van Gogh en Hirsi Ali de toon van het debat zetten. In een wijdverspreid opiniestuk “het multiculturele drama” stelde publicist Paul Scheffer (2000) dat de multiculturele samenleving mislukt zou zijn. De overheid trad volgens Scheffer te zwak op waardoor een onderklasse van immigranten weigerde te integreren, onvoldoende bekend was met de Nederlandse cultuur, normen en waarden. Dit alles zou de liberale democratie zou kunnen ondermijnen (Scheffer, 2000). Met name de islam zou volgens Scheffer een bedreiging vormen en het cultureel relativisme van de elite zou hier onverschillig tegenover staan.

De gebeurtenissen van 11 september 2001 en de moorden op Pim Fortuyn en Theo van Gogh verscherpten het integratiedebat in de jaren '00. Anti-immigratie en anti-Islam sentimenten namen toe en domineerden het politieke en publieke debat waardoor integratie een centraal politiek thema werd. Na Fortuyn groeide het anti-immigratie en anti-Islam sentiment met de populistische politiek van de Partij van de Vrijheid (PVV) onder leiding van Wilders. Verschillende groepen en politiek partijen benadrukken verschillende aspecten van integratie: conservatieve en populistische partijen leggen de nadruk op culturele integratie vanuit de wens een veronderstelde homogene Nederlandse natie te beschermen of behouden. Sociaaldemocraten leggen de nadruk meer op de succesvolle participatie van migranten in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, waarbij culturele integratie als een impliciete voorwaarde wordt gesteld (Vasta, 2007). Beide benaderingen vergen individuele aanpassing van de minderheidsgroep aan de normen en waarden van de dominante groep. Verschillende sociale wetenschappers hebben beschreven hoe het Nederlandse immigratiebeleid hierdoor van een beleid dat leek op multiculturalisme is verschoven naar beleid dat op assimilatie gericht is terwijl het wordt gepresenteerd als integratie (Entzinger 2014, Vasta 2007, Essed en Nimako 2006, de Zwart en Poppelaars, 2012).

3.3 Wat zijn Surinaamse Nederlanders?

In dit onderzoek wordt er onderscheid gemaakt tussen de eerste en tweede generatie Surinaamse-Nederlanders. Onder de eerste generatie Surinamers, wordt verstaan mensen die in Suriname geboren en (deels) opgegroeid zijn en later in Nederland zijn gaan wonen. Onder de tweede generatie Surinamers wordt mensen van Surinaamse afkomst verstaan die in Nederland zijn geboren en opgegroeid. In dit onderzoek zal zowel de term Surinaamse Nederlanders als Surinamers worden gebruikt om deze bevolkingsgroep aan te duiden. Binnen de Surinaams-Nederlandse bevolkingsgroep identificeren mensen zich op basis van diverse etnische achtergronden verbonden aan een bepaald land of regio van herkomst of een bepaalde culturele geschiedenis. Zo kan er onderscheid gemaakt worden tussen Hindoestanen, Afro-Surinamers of Creolen, Marrons, Javanen, Chinezen, Inheemsen of Indianen en enkele kleinere bevolkingsgroepen zoals Boeroes en Libanezen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011a).² De twee grootste bevolkingsgroepen binnen de Surinaamse bevolkingsgroep zijn de Hindoestanen en de Afro-Surinamers. Het is van belang te vermelden dat deze etnische categorieën

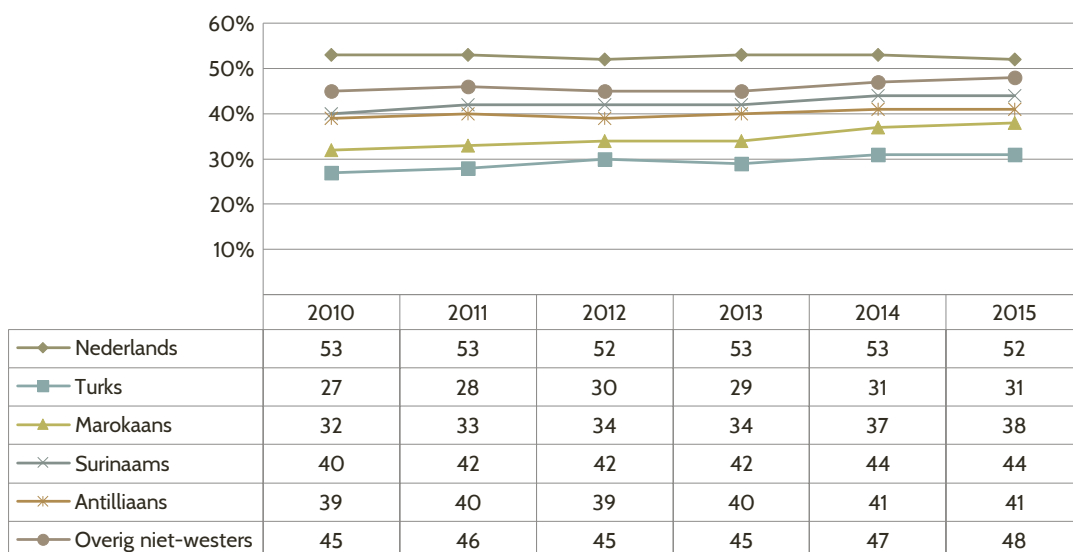
niet door de Nederlandse overheid maar wel door de Surinaamse overheid worden geregistreerd en in bepaalde gevallen ter discussie staan door Surinamers die zich anders definiëren. In het dagelijks leven bestaan er noties en beelden van verschillen in sociaal-maatschappelijke en culturele integratie tussen de verschillende etnische categorieën. In 1972 woonden er ongeveer 39 duizend eerste generatie Surinamers en ongeveer 15 duizend tweedegeneratie Surinamers in Nederland. Dit aantal is exponentieel toegenomen in de periode tussen de onafhankelijkheid van Suriname in 1975 en 1980 toen de Toescheidingsovereenkomst waarmee Surinamers konden kiezen voor de Nederlandse nationaliteit ophield. Op 1 januari 2015 waren er 384.291 Surinamers woonachtig in Nederland, waarvan 180.863 eerste-generatie Surinamers waren en 167.428 van de tweede generatie Surinamers (CBS, 2015). Surinaamse-Nederlanders maakten in 2015 2,1% van de Nederlandse bevolking uit. Meer dan de helft van de Surinamers woont in de Randstadvier grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht. De tweede generatie vestigt zich echter steeds minder vaak in één van de vier grote steden maar trekt vaker naar omliggende gemeenten zoals Almere, Rijswijk, Zoetermeer en Diemen. Almere was in 2015 de stad met het grootste aandeel Surinaamse Nederlanders, één op de negen bewoners in de stad was van Surinaamse kom af.

3.4 Surinaamse Nederlanders in het onderwijs

Onderwijs is een belangrijke indicator van emancipatie, sociale mobiliteit en 'integratie' binnen de samenleving. Onderwijs biedt mensen de gelegenheid zichzelf te ontplooiën, een sociaal netwerk op te bouwen en het bepaald voor een groot gedeelte de positie op de arbeidsmarkt en het inkomensniveau. In deze sectie zal er worden gekeken naar de onderwijspositie van Surinaamse Nederlanders van basis- tot hoger onderwijs.

Van basis- tot hoger onderwijs zien we verschillen in onderwijsprestaties tussen Surinaamse kinderen en kinderen van Nederlandse origine en Turkse en Marokkaanse kinderen. Aan het einde van het basisonderwijs maken de meeste leerlingen een Eindtoets basisonderwijs van Cito, op basis van het resultaat van deze toets in combinatie met een advies van de leerkracht werd tot 2014 het advies voor het secundair onderwijs bepaald. De gemiddelde score onder van Surinaams-Nederlandse kinderen lag 8 procentpunten lager in vergelijking met kinderen van Nederlandse origine.

Gemiddelde percentielscore (taal) op Centrale Eindtoets (voorheen Eindtoets Basisonderwijs van Cito) naar achtergrond (2010-2015).

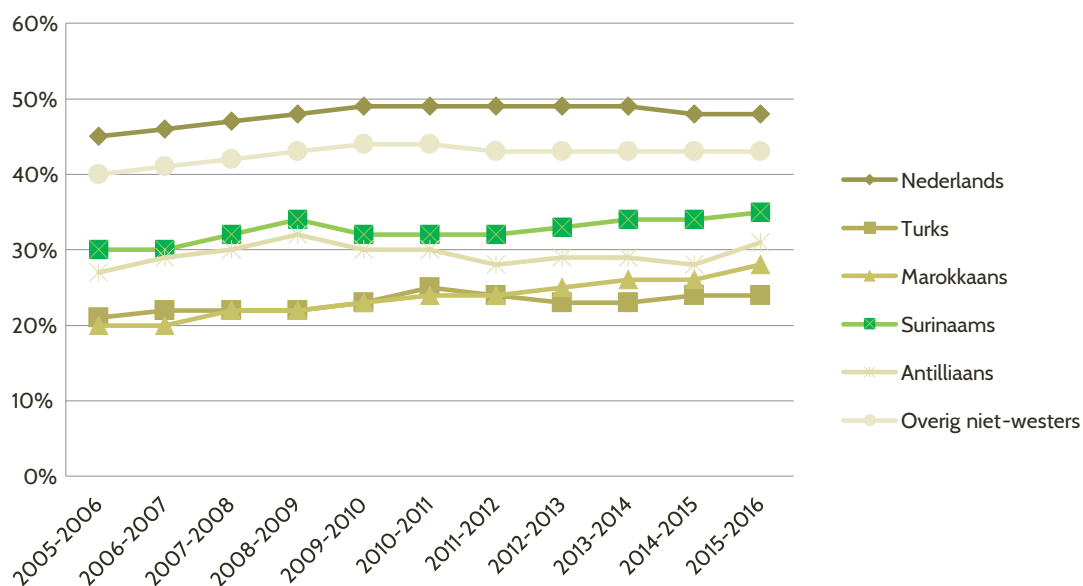


Figuur 1

3.5 Secundair onderwijs

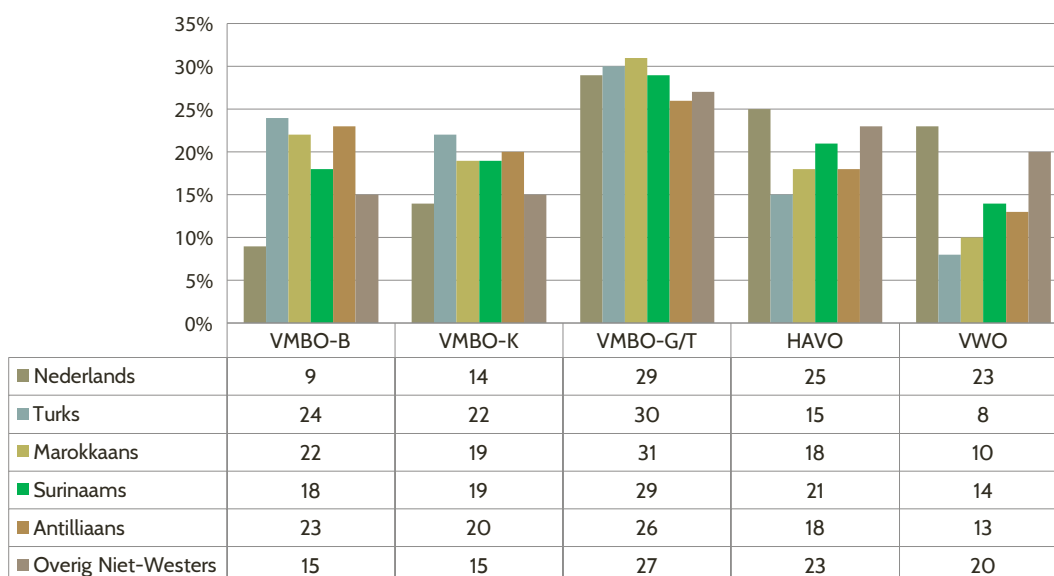
Nederland kent een complex onderwijssysteem waarin leerlingen op relatief vroege leeftijd worden voorgeselecteerd voor een bepaald niveau van onderwijs. Het VMBO biedt toegang tot het Middelbaar Beroepsonderwijs, HAVO biedt toegang tot het Hoger Beroepsonderwijs en VWO / Gymnasium biedt toegang tot het wetenschappelijk onderwijs ofwel de universiteit. In het secundair onderwijs zien we aanzienlijke verschillen in onderwijsprestaties tussen de verschillende bevolkingsgroepen. In de derde klas van het VWO zaten in 2015-2016 was het aandeel leerlingen van Nederlandse origine dat op het VWO was ingeschreven 49% terwijl dat in aandeel bij leerlingen met een Surinaamse achtergrond op 35% lag. Leerlingen van Turkse en Marokkaanse afkomst zitten zelfs bijna half zo vaak op het HAVO/VWO met percentages van respectievelijk 24% en 28% dat in het derde jaar op het VWO zit (CBS, 2016). Dit toont aan dat Surinaamse Nederlanders vaker te vinden zijn op lagere niveaus van onderwijs.

Aandeel leerlingen havo/vwo in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs



Figuur 2

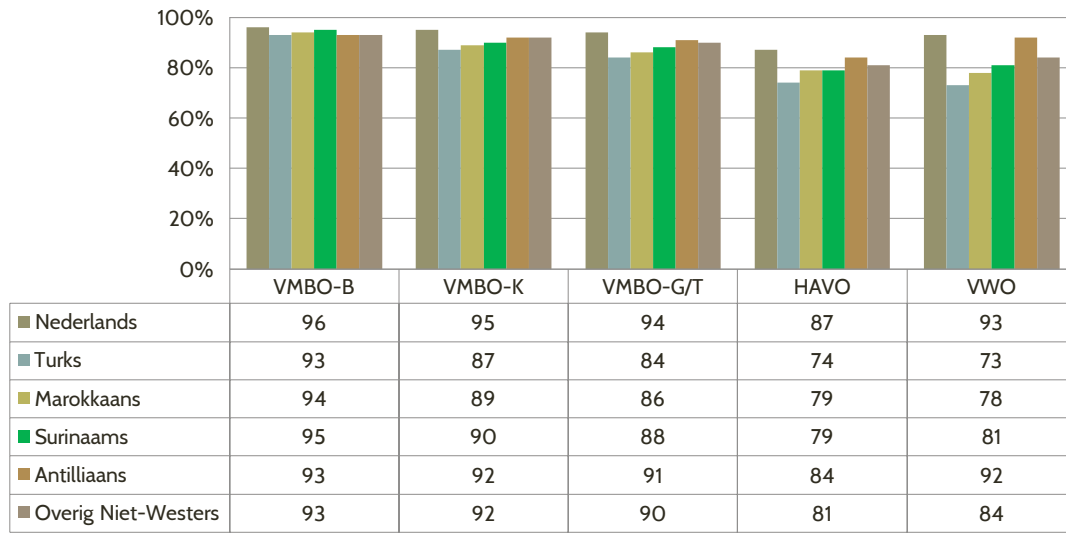
Aandeel leerlingen leerjaar 3, 2015/16



Figuur 3

Het relatief lage aandeel Surinamers op HAVO/VWO niveau impliceert dat Surinaamse leerlingen vaker te vinden zijn op lagere niveaus van onderwijs. Zoals figuur 4 laat zien is het aandeel Surinamers op VMBO-basisberoepsniveau twee keer zo hoog in vergelijking met leerlingen van Nederlandse origine in vergelijking met andere groepen, met name de Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse leerlingen, is het opmerkelijk dat Surinaams-Nederlandse op alle niveaus beter presteren. Op het niveau van VMBO zijn er relatief kleine verschillen in het aandeel leerlingen dat slaagt, op het niveau van HAVO is er echter een verschil van 10% en op het niveau van VWO 12% dat de diploma behaalt. Volgens het SCP valt het verschil in opleidingsniveau tussen groepen voor een groot deel te verklaren door het opleidingsniveau van de ouders (CBS, 2016).

Slagingspercentage 2014/'15

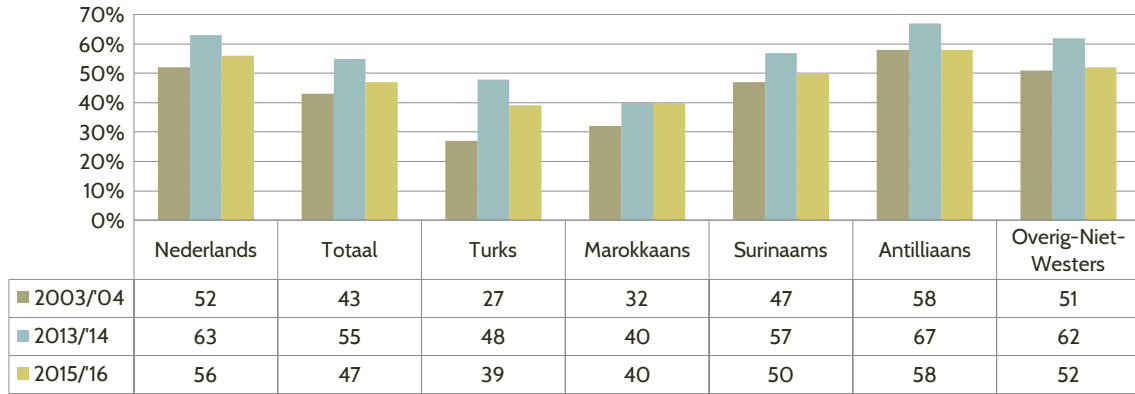


Figuur 4

3.6 Tertiair onderwijs

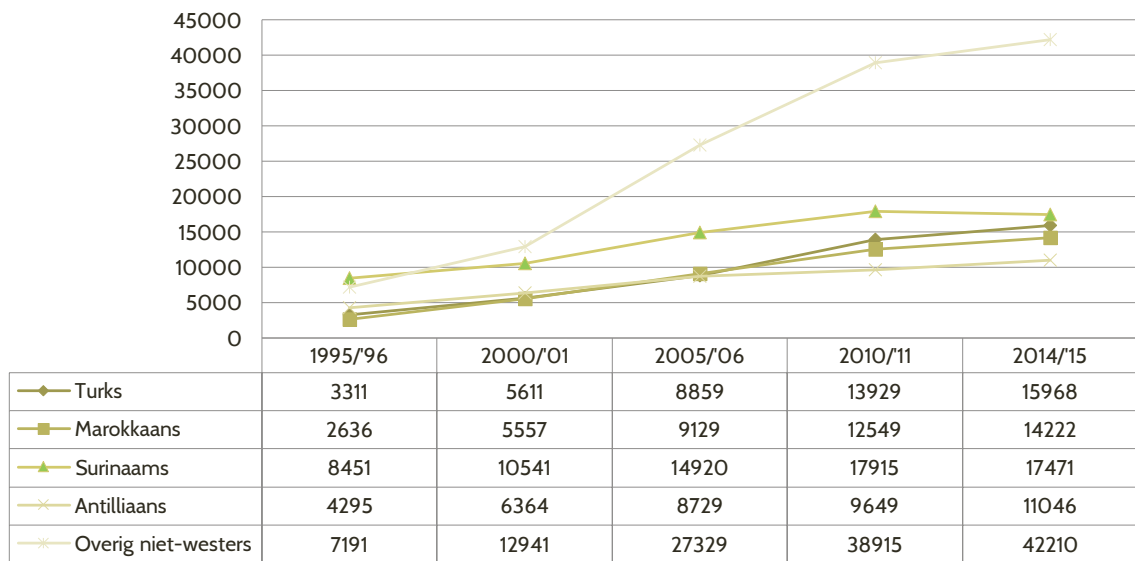
Het Nederlandse onderwijssysteem biedt jongeren de kans door het 'stapelen' van een lager onderwijsniveau naar hogere niveaus op te klimmen. In 2014 stroomde zo een 60% van de MBO niveau vier studenten met een Surinaams-Nederlandse achtergrond door naar het HBO, het hoogste percentage van alle groepen (SCP, 2016: 53). Vanwege deze mogelijkheid zien we dat de ongelijkheid in het secundair onderwijs minder goed aan te tonen is in het hoger onderwijs. De afgelopen decennia is deelname aan het hoger onderwijs van studenten met een Surinaamse en andere niet-westerse achtergronden verdubbeld. In 1991 had zo een 7% van de Surinaams-Nederlandse niet-schoolgaanden tussen de 15 en 64 een opleiding op HBO/WO niveau afgerond, in 2015 was dit aandeel gestegen tot 26% (SCP, 2016:). Op basis van de data van het CBS (2016) kon er geen verder onderscheid gemaakt worden tussen verschillende etnische groepen binnen de Surinaams-Nederlandse bevolking. En in 2012 was bijna 50 procent van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen tussen de 18 en 23 jaar student in het hoger onderwijs (HBO of WO), dat is hoger dan het aandeel onder vrouwen van Nederlandse origine waar dit aandeel ongeveer 42 was (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2013). Onder groepen met een niet-westerse achtergrond zijn studies in de Economische sector zoals Bedrijfskunde en Economie, Rechten en Maatschappelijke dienstverlening en de Gezondheidszorg het meest populair (CBS, 2015).

Gemiddeld instroompercentage in het hoger onderwijs³



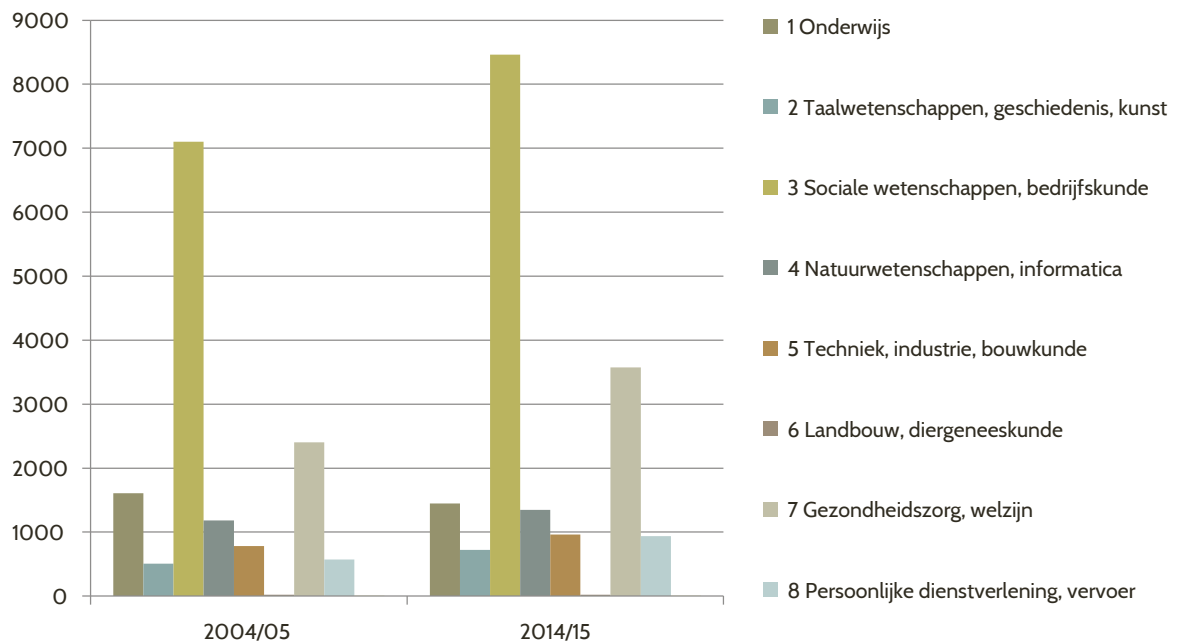
Figuur 5

Aantal niet-westerse studenten inschreven in het hoger onderwijs



Figuur 6

Studieachtergronden Surinaams-Nederlandse studenten in het hoger onderwijs



Figuur 8

Vroegtijdig schoolverlaters (vsv'ers)

Een diploma op tenminste havo, vwo of mbo-niveau 2 wordt door de overheid als startkwalificatie voor een goede kans op de arbeidsmarkt gezien. Leerlingen die zonder een diploma op dit niveau school verlaten worden als vroegtijdig schoolverlaters (vsv'ers) gezien. Vroegtijdig schooluitval vindt vooral op het niveau van het mbo plaats en vindt vaker plaats bij leerlingen met een niet-westerse achtergrond. Onder Surinaamse leerlingen is het percentage tussen de periode 2004-2005 en 2013-2014 afgenomen van 16,2% tot 8,4% van het totale aantal leerlingen op het MBO onder de 22 jaar. Volgens het CBS (2016) hangt dit sterk samen met de lagere sociale klasse van het gezin waar leerlingen in opgroeien. Jongeren met een startkwalificatie hebben een aanzienlijk grotere kans om werk te vinden en verdienen gemiddeld meer. Jongeren zonder startkwalificatie komen aan de andere kant ook eerder met criminaliteit in aanraking, het bezit van een startkwalificatie heeft grote invloed op de kans om verdacht te worden van een misdrijf. Zo was 32% van het aantal Surinaamse jongeren zonder startkwalificatie 3 tot 6 jaar na het verlaten van school verdacht van een misdrijf in 2014 (SCP, 2014). Een groot deel van de vsv'ers gaat na verloop van tijd echter weer naar school om toch een startkwalificatie te verkrijgen door een MBO studie op te pakken of een diploma op het voorgezet onderwijs te behalen

3.7 Arbeid en inkomen

Werk stelt mensen in staat inkomen te vergaren waarmee in het levensonderhoud van het individu en de familie kan worden voorzien. Ook stelt het mensen in staat actief te participeren in de samenleving en talenten en kwaliteiten verder te ontwikkelen. In deze sectie zal worden gekeken naar de arbeidsparticipatie, werkloosheid, uitkeringsafhankelijkheid en het inkomen van Surinaamse Nederlanders in vergelijking met andere groepen.

	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	Overig niet-westers	Niet-westers totaal	Autochtoon
Totaal	54	49	60	57	56	55	67
Man	63	57	64	63	64	62	72
Vrouw	45	41	57	51	48	48	62
15 tot 24 jaar	47	47	49	37	45	46	65
25 tot 44 jaar	65	54	74	70	63	64	83
45 tot 64 jaar	48	45	62	63	57	55	74
65-74 jaar*	-	-	-	-	-	7	11
1e generatie	53	48	58	53	54	53	-
2e generatie	56	53	64	64	61	59	-
max. basis onderwijs	34	32	36	53	38	35	36
vbo/mavo	50	45	50	44	50	49	52
mbo/havo/vwo	64	59	63	54	58	60	71
hbo/wo	75	73	83	82	72	76	81

*De aantallen zijn te klein voor de diverse migrantengroepen om de cijfers voor de categorie 65-74 jaar te presenteren

Toegenomen werkloosheid sinds crisis

Tabel 2 toont de netto arbeidsparticipatie van Nederlanders op basis van herkomst. De crisis heeft Surinaamse-Nederlanders de afgelopen jaren hard getroffen. De arbeidsparticipatie is onder Surinaamse-Nederlanders tussen 2008 en 2015 afgenomen van 68% tot 60%, de hardste daling van alle groepen. De werkloosheid, het percentage mensen die recent naar werk hebben gezocht en direct beschikbaar zijn voor werk, is in dezelfde periode daarmee toegenomen van 7% tot 15% onder Surinaamse-Nederlanders terwijl de werkloosheid onder mensen van Nederlandse origine slechts 6% was. Daarnaast was het werkloosheidspercentage onder jongeren met een Surinaamse achtergrond

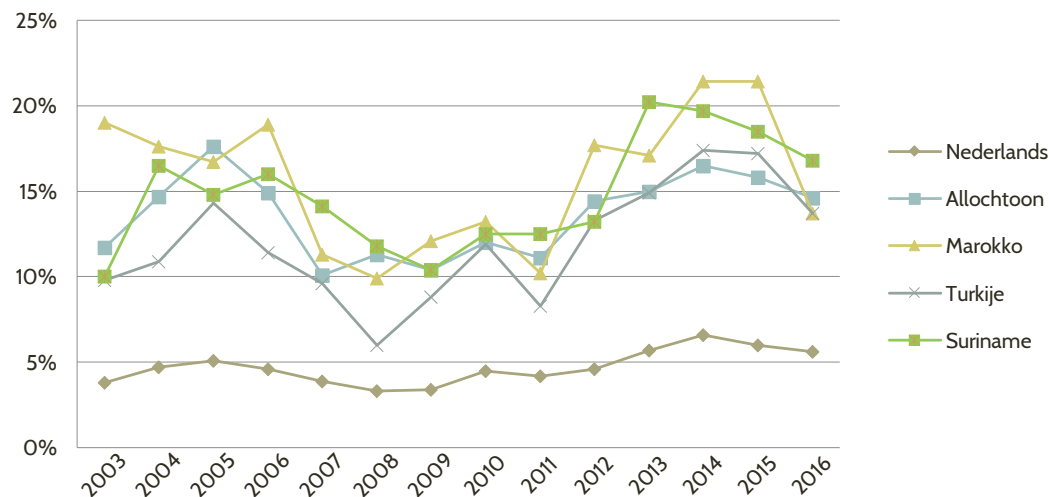
met 19% tot 2015 meer dan twee keer zo hoog in vergelijking met jongeren van Nederlandse origine waarbij het werkloosheidspercentage op 9% lag. Lager opgeleide jongeren zijn daarnaast vaker werkloos dan hoger opgeleide jongeren. De werkloosheidspercentages onder Surinamers op vbo/mavo-opleidingsniveau was 23% ten opzichte van 8% onder mensen van Nederlandse origine. Het werkloosheidspercentage onder Surinamers op HBO/WO opleidingsniveau was 12% ten opzichte van 4% onder hoogopgeleiden van Nederlandse origine. Dit impliceert dat ongelijkheid op de arbeidsmarkt naarmate men hoger opgeleid is wellicht minder lijkt te worden maar allermindst verdwijnt. Vanwege de toegenomen werkloosheid is het aandeel personen met een bijstandsuitkering en werkloosheidsuitkering ook gestaag toegenomen. Tevens was ondanks de betere onderwijspositie van de tweede generatie de werkloosheid hoger dan de werkloosheidspercentages onder de eerste generatie met percentages van respectievelijk 13% en 16%.

	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	Overig niet-westers	Niet-westers totaal	Autochtoon
Totaal	14	18	15	17	14	15	6
Man	13	18	14	14	13	14	5
Vrouw	16	19	15	20	16	16	6
15 tot 24 jaar	23	23	19	26	22	22	9
25 tot 44 jaar	12	18	13	15	12	13	4
45 tot 64 jaar	9	13	14	15	13	13	6
Eerste generatie	11	16	13	18	15	14	-
Tweede generatie	18	22	16	15	12	17	-

De aantallen zijn te klein voor de diverse migrantengroepen om de cijfers voor de categorie 65 en ouder te presenteren

	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	Overig niet-westers	Niet-westers totaal	Autochtoon
Max. basisonderwijs	19	23	23	29	18	20	13
VMBO	18	23	20	22	19	20	8
HAVO/VWO/MBO	13	17	15	22	15	16	6
HBO / WO	8	12	6	7	8	8	4

Werkloosheidspercentage jongeren 15 tot 25 jaar



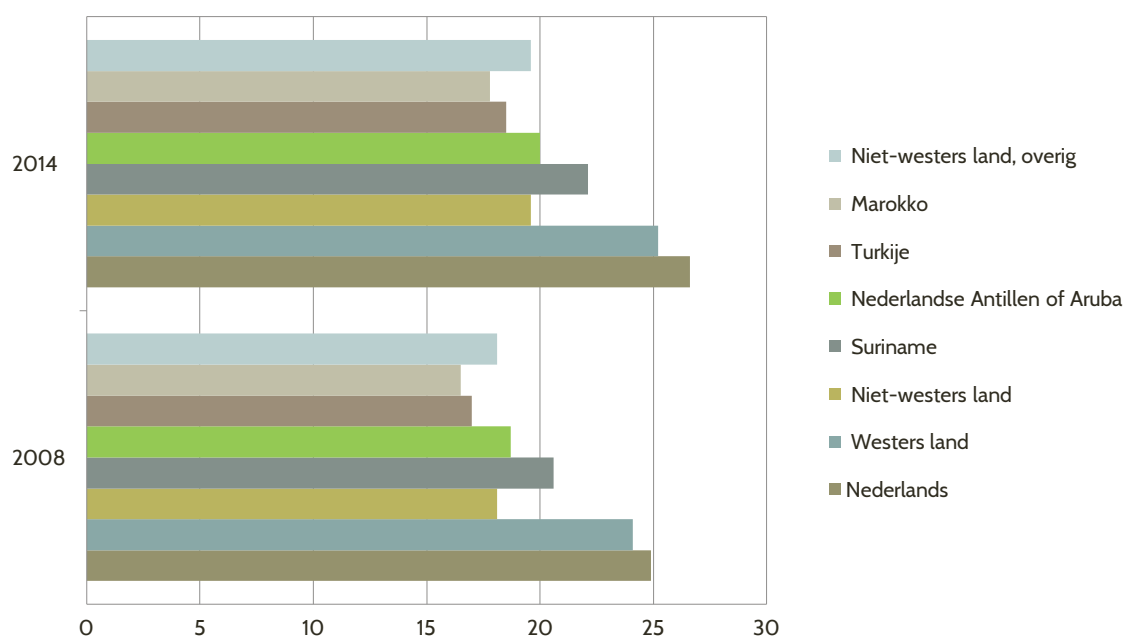
Figuur 8

3.8 Inkomen

In deze sectie zal er een overzicht worden gegeven van de inkomensgegevens van Surinaamse Nederlanders. Met een eigen inkomen kunnen Surinamers in het levensonderhoud voorzien en een zelfstandige en onafhankelijke positie innemen in de samenleving. In de vorige secties is reeds gebleken dat Surinaamse Nederlanders vaker werkloos en afhankelijk van een uitkering zijn, wat betekent dat voor het inkomen?

Het gemiddeld inkomen van Surinaamse Nederlanders lag in 2014 met €22.100,- lager dan het gemiddelde inkomen van witte Nederlanders €26.600,- (CBS, 2016). Het lag echter het hoogst onder de grote migrantengroepen. Naar verhouding zijn veel Surinaams-Nederlandse vrouwen economisch zelfstandig, dat houdt in dat ze met inkomsten uit eigen arbeid in hun eigen onderhoud kunnen voorzien en het inkomen uit werk tenminste het bijstandsniveau bedraagt. Zo een 52% van de Surinaams-Nederlandse vrouwen is economisch zelfstandig, dat is bijna evenveel als het aandeel Surinaams-Nederlandse mannen (55%) dat economisch zelfstandig is. Bij andere groepen is het verschil aanzienlijk groter tussen mannen en vrouwen.

Inkomenspositie



Figuur 9

3.9 Vermogen

Nederland behoort tot de zes rijkste landen ter wereld volgens vermogensbeheerder Allianz. Nederland staat bekend egalitair land als een vanwege de nivellering, sociale voorzieningen en hoge belastingen. De inkomensongelijkheid in Nederland is in vergelijking met andere OESO-landen relatief gezien laag is en past bij dit beeld, als we kijken naar vermogensongelijkheid ontstaat er echter een ander beeld. De rijkdom, in termen van vermogen, is in tegenstelling tot het gemiddelde inkomen een stuk schever verdeeld. Inkomen refereert aan private bezettingen van huishoudens zoals spaargelden, deelnemingen in bedrijven, huizen en ander onroerende goederen minus de schulden en leningen. Om de verdeling van vermogen te meten en vergelijken wordt de Gini-coëfficiënt gebruikt, op een schaal van 0 tot 1 staat 0 voor volledige gelijkheid en 1 voor volledige ongelijkheid. Volgens de WRR heeft Nederland een Gini-coëfficiënt van 0,8 wat aangeeft dat de verdeling van vermogen relatief scheef is. De WRR stelt dat de scheve verdeling van vermogen ook andere maatschappelijke gevolgen kan hebben omdat bezit de basis voor economische en politieke macht vormt.

Tabel 4: Vermogenspositie naar herkomst (CBS, 2016)		Bedrag van het vermogen	Bedrag van het vermogen
		Totaal	Gemiddeld
Kenmerken van het huishouden	Perioden	mld euro	X 1 000 euro
Totaal particuliere huishoudens	2006	1113,6	158
	2010	1213,4	166
	2014*	1118,6	150
Herkomst: Nederlands	2006	1022,2	176
	2010	1102,3	186
	2014*	1008,7	169
Herkomst: Suriname	2006	4,3	31
	2010	5,7	37
	2014*	4,9	31
Herkomst: Nederlandse Antillen of Aruba	2006	0,9	16
	2010	1,5	23
	2014*	1,6	24
Herkomst: Turkije	2006	1,6	13
	2010	2,3	17
	2014*	2,2	16
Herkomst: Marokko	2006	0,6	7
	2010	1,1	10
	2014*	1,1	9

Mensen met minder vermogen hebben minder mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen en in hun eigen ontplooiing te investeren. Met de toenemende versobering van de sociale voorzieningen zullen mensen vaker gedwongen worden bepaalde voorzieningen zoals aanvullend onderwijs, juridisch advies of medische zorg zelf moeten aanvullen. Een gezin zonder vermogen zal meer moeite hebben om bijvoorbeeld een academische master te financieren als een kind vanwege het stapelen, dat vaak bij Surinamers voorkomt, te financieren. Tabel 4 laat de verschillen in vermogenspositie van huishoudens op basis van de herkomst van de hoofdkostwinnaar zien. Zowel in termen van totale vermogen als in termen van gemiddelde particuliere vermogens per huishouden zijn er grote verschillen tussen de groep mensen van Nederlandse origine en Surinamers. Zo was het gemiddelde vermogen per huishouden €150.000,- terwijl dit voor Surinaamse huishoudens slechts €31.000,- was. De totale particuliere vermogenspositie is zelfs schever, waar het totaalbedrag bij Nederlandse huishoudens op €1022,2 miljard uitkomt, komt het bij Surinaamse huishoudens uit op slechts €4,3 miljard.

3.10 Samenvatting

Surinamers nemen op bijna alle sociaaleconomische indicatoren een tussenpositie in tussen personen van Nederlandse origine en de andere grote migrantengroepen, Turken, Marokkanen en Nederlanders uit de Nederlandse Antillen of Aruba. Op basis van deze positie bestaat het dominante beeld dat Surinamers “goed geïntegreerd” zijn. Het concept van “integratie” is echter een betwist begrip omdat het in theorie om een proces gaat waarin twee groepen naar elkaar toe groeien. In de Nederlandse politieke context betekent het echter dat migrantengroepen zich dienen te assimileren door zich aan te passen aan de dominante groep. Op het gebied van onderwijs is er op in het voortgezet onderwijs een aanzienlijke kloof en zijn Surinamers ondervetegenwoordigd op HAVO/VWO niveau en oververtegenwoordigd op lagere niveaus van het MBO. Mede door het stapelen neemt deze kloof af in het tertiair onderwijs, de afgelopen decennia is het aantal Surinamers in het hoger onderwijs

aanzienlijk toegenomen, met name in studies in de economische, juridische en sociaalmaatschappelijke sectoren. Opvallend is dat de verbeterde onderwijspositie niet tot een evenredig verbeterde arbeidsmarktpositie heeft gezorgd. Zowel onder hoog- als laagopgeleide Surinamers is de werkloosheid structureel hoger ten opzichte van mensen van Nederlandse origine. Surinaamse Nederlanders waren vaker dan twee tot drie keer werkloos vergeleken met personen van Nederlandse origine.. Hierdoor was de uitkeringsafhankelijkheid ook toegenomen. Op het gebied van inkomen nemen Surinamers ook een tussenpositie in, ze vergaren gemiddeld het hoogste inkomen van alle migrantengroepen. Deze cijfers en statistieken worden in het Jaarrapport integratie en overheidsbeleid gebruikt om de mate van “integratie” van bevolkingsgroepen te bepalen. Op basis van de statistieken kan worden vastgesteld dat de sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders op het gebied van onderwijs en de arbeidsmarkt is verbeterd. Ondanks een verbeterde onderwijspositie is de werkloosheid onder Surinaamse Nederlanders echter structureel hoger ten opzichte van mensen van Nederlandse origine. Als we de vermogenspositie van Surinaamse huishoudens vergelijken met de positie van huishoudens met een hoofdkostwinnaar van Nederlandse origine zien we nog een sterkere mate van ongelijkheid.

Voetnoten hoofdstuk 3

2 Het woord creool is een betwiste term binnen de betreffende bevolkingsgroep, in dit onderzoek hanteren we de term Afro-Surinamers om de nazaten van tot slaaf gemaakte Afrikaanse Surinamers te benoemen. De term creool is verbonden aan de koloniale geschiedenis en wordt door vele Afro-Surinaamse Nederlanders, met name in de diaspora, bekritiseerd. In dit onderzoek wordt er daarom van de term- Afro-Surinamers gebruik gemaakt. Er is discussie over het gebruik van de termen Hindoestaans en Hindoestaans/ klopt dit, dezelfde termen. Over het algemeen wordt met Hindoestaans de etnisch-culturele groep aangeduid en met de term Hindoestaans de religieuze groep (volgers van het hindoeïsme). In het dagelijks spraakgebruik wordt de term Hindoestaans vaak gebruikt voor beide groepen. Wij sluiten daar in dit? rapport bij aan. (SCP, 2015:15)

3 Het gemiddeld instroompercentage hoger onderwijs wordt gedefinieerd als: “Eerstejaars bachelors en doctoraal. Het betreft het aandeel personen per bevolkingsgroep dat in het hoger onderwijs stroomt, berekend op basis van de leeftijdgegevens van één jaar. Het is dus een fictief cohort.” (CBS, 2016)

**onder-
zoeks-**

**resul-
taten**

Onderzoeksresultaten

In voorgaande hoofdstukken is vastgesteld dat Surinaamse Nederlanders op basis van sociaaleconomische indicatoren een tussenpositie innemen tussen andere grote migrantengroepen en mensen van Nederlandse origine. Over het algemeen bestaat er een beeld over Surinamers als “goed geïntegreerd”, dit betekent echter niet dat ze niet met discriminatie en racisme te maken hebben. In dit hoofdstuk zal er op basis van de in voorgaande hoofdstukken besproken theorieën een analyse worden gemaakt de onderzoeksresultaten uit de interview en de enquête. De hoofdvraag staat hierbij centraal: *Hoe beïnvloeden racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs de positie van Surinamers?*

4.1 Racisme en discriminatie in het onderwijs

Het aantal Surinaamse Nederlanders in hogere niveaus van het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs is de afgelopen decennia toegenomen, op basis hiervan kan er worden vastgesteld dat er, ondanks racisme en discriminatie, sprake is geweest van sociale mobiliteit binnen de Surinaams-Nederlandse gemeenschap. In deze sectie onderzoeken we de verhalen en processen achter de cijfers over de verbeterde onderwijspositie van Surinaamse Nederlanders. Volgens sociale wetenschappers is het inkomen en opleidingsniveau van ouders van enorm belang in de onderwijsprestaties van nieuwe generaties. Ouders kunnen hun cultureel kapitaal overdragen aan kinderen die dat kunnen verzilveren door diploma's te behalen (Bourdieu, 1986). De Onderwijsinspectie stelde echter vast dat ongelijkheid in het onderwijs echter weer toeneemt:

“Dit is het beeld: bij gelijke intelligentie wordt het voor je schoolkeuze en je schoolloopbaan steeds bepalender uit welk gezin je komt. En daarin speelt de opleiding van je ouders de hoofdrol”.
– (Inspectie van het Onderwijs, 2016: 6)

Lager opgeleide ouders hebben in het algemeen minder geld om bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding te betalen en minder sociaal kapitaal om hun kinderen te helpen de juiste wegen binnen het complexe Nederlandse onderwijssysteem te bewandelen. Omdat leerlingen in het Nederlandse onderwijssysteem relatief vroeg, op 11 á 12-jarige leeftijd worden geselecteerd voor een bepaald onderwijsniveau is de rol van de ouders in dit proces erg belangrijk. Op meer dan 700 scholen kregen 20% van de leerlingen van de rijke ouders een hoger advies dan de eindtoets basisonderwijs adviseerde. Daarnaast zijn de mogelijkheden om te stapelen de afgelopen jaren afgenomen omdat er steeds minder brede scholen zijn waar leerlingen door kunnen stromen. De Onderwijsinspectie schrijft: *“Zowel in het basisonderwijs als in het voortgezet onderwijs zijn de prestaties van allochtone leerlingen lager dan die van autochtone leerlingen. En van de studenten met een niet-westerse achtergrond studeerde (in 2014) 16 procent minder af dan van de van oorsprong Nederlandse studenten .”* (Inspectie van het onderwijs, 2016: 21) Het rapport biedt echter geen enkele verklaring voor het verschil in onderwijsprestaties en legt de nadruk op sociaaleconomische herkomst. Uit interviews met Surinaams-Nederlandse respondenten bleek ook hoe belangrijk de betrokkenheid en het opleidingsniveau van ouders is voor de onderwijsprestaties van kinderen. Ouders steunden hun kinderen zowel door morele steun te geven als door actief bij huiswerk te helpen en hoge verwachtingen expliciet of impliciet van hun kinderen te stellen. Één van de respondenten, Miguel is bijvoorbeeld in de biologie afgestudeerd aan de universiteit en komt uit een gezin waarin onderwijs hoog gewaardeerd werd. Zijn vader migreerde van Suriname naar Nederland, promoveerde en werd hoogleraar in de sociale wetenschappen. Zijn moeder gaf les op een middelbare school. Over de manier waarop zijn ouders invloed hebben gehad op zijn onderwijsprestaties zei hij:

“In het pad wat zij voor ogen hadden, ze hadden mij zeg maar naar een goede basisschool gestuurd en goede middelbare school, daar hebben ze heel bewust voor gekozen. En toen later was mijn vader er voor me, hij zei ‘het was gewoon duidelijk je gaat studeren. ‘(...)Een m'n moeder ging dus ook gewoon naar school en wist wat er speelde. Ze wist dat de cito belangrijk was en had mij daarin had begeleid zeg maar. Ik had in het begin van de middelbare school problemen met wiskunde dus toen ging ik gewoon naar m'n moeder.” – Miguel, sociaal ondernemer, 28

Voor Miguel was het 'gewoon' en vanzelfsprekend dat hij een beroep kon doen op zijn ouders voor praktische hulp voor school. Ook andere hoogopgeleide Surinaamse Nederlanders konden vaak gebruik maken van de kennis en kunde van hun ouders. Bij de Surinaamse –Nederlanders op MBO opleidingsniveau was echter het tegenovergestelde het geval. In drie gevallen was er sprake van vroegtijdig schooluitval (vsv), op jonge leeftijd zijn deze respondenten zonder diploma van school gegaan omdat ze niet meer gemotiveerd waren, weinig begeleiding op school en vanuit huis kregen en vaak ook problemen op persoonlijk gebied hadden. Stephano, een 29 jarige Surinaamse -Nederlander, kreeg aan het einde van de basisschool een MAVO advies maar moest na zijn tweede jaar van het lyceum waar hij op school zat af wegens tegenvallende resultaten. Hij kwam terecht in een LBO klas op een praktijkschool waar minder gemotiveerde kinderen uit een lage sociaaleconomische klasse bij elkaar geconcentreerd zaten. Een demotiverende leeromgeving volgens respondent Stephano. Hij verliet school zonder diploma maar pakte na enkele jaren weer een MBO studie op niveau 2 op:

"Ik denk dat als ik meer begeleiding zou hebben gekregen en ondersteuning dat ik een beter advies zou hebben gehad. (...) Mijn ouders hebben er nooit wat gezegd van: "Waarom verlaat mijn zoon deze school zonder diploma?" Ik had helemaal geen ambities op dat moment." – Stephano

Zijn schoolprestaties hingen samen met een moeilijke thuissituatie. Toen hij ouder werd vond hij de motivatie om een HAVO zelfstudie te doen, hij begon in zichzelf te geloven, ontdekte zijn niveau en behaalde goede studieresultaten tot zijn vriendin zwanger raakte. Na enkele jaren startte weer met studeren. Momenteel volgt hij een BBL studie waarin hij werk met studie combineert. Dwight, 36, werkzaam bij de politie bewandelde een vergelijkbaar pad. Hij kreeg weinig begeleiding vanuit huis en had een moeilijke thuissituatie waardoor hij zich niet goed kon concentreren en minder gemotiveerd was. Ondanks een MAVO-HAVO advies zakte hij naar LBO om vervolgens voor zijn VMBO examens te zakken. Via een ROC kwam hij terecht op de HAVO waar hij zich herpakte en de motivatie vond om zijn best te doen:

"Ik kreeg vaak te horen, het gaat je niet lukken, docenten vertelde me dat ook. Dat heeft een sterk mechanisme in me losgemaakt in combinatie met een problematisch verleden waardoor ik dacht ik ga ervoor zorgen dat ik mijn diploma wél haal."

Beide gevallen geven aan hoe de thuissituatie effect heeft op de prestatie van leerlingen en dat er in de loop van de schoolcarrière een omslagpunt kan komen waarin ze zich herpakken en zich vol overgave op de studie storten. Dit toont aan dat ze het gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal compenseren met identiteitskapitaal. Sociale stijgers ontwikkelen het "het vermogen om met een afstand naar zichzelf en beide milieus te kijken" (Matthys, 2013). Tevens tonen ze een mate van veerkracht en doorzettingsvermogen door ondanks barrières en het gebrek aan kapitaal een betere educatie dan hun ouders na te streven. Kinderen uit hoogopgeleide sociale milieus hebben een voorsprong op anderen omdat ze kunnen terugvallen op kennis en middelen die kinderen uit lagere sociale milieus niet hebben. De ervaringen van Dwight en Stephano tonen ook aan hoe de structuur van het Nederlandse onderwijssysteem en de schoolomgeving invloed kunnen hebben op de onderwijsprestaties op basis van sociaaleconomische klasse. Ze worden op jonge leeftijd geselecteerd en kunnen in een demotiverende schoolomgeving terecht komen waarin zowel leerkrachten als medeleerlingen het stapelen niet stimuleren. De Onderwijsinspectie concludeerde in haar rapport dat sociaaleconomische klasse in toenemende mate invloed heeft op de onderwijsprestaties van leerlingen. Aangezien het overgrote deel van de eerste generatie Surinaamse migranten niet hoogopgeleid was stonden velen van hen op achterstand op basis van hun sociaaleconomische én hun culturele herkomst. In de volgende sectie gaan we in op de invloed van ras/ethniciteit in de onderwijsprestaties van Surinamers.

4.2 Alledaags racisme in het onderwijs

In hoofdstuk 2 is uiteengezet hoe alledaags racisme zich manifesteert als een ideologie, een proces en een structuur waarin ongelijkheid gereproduceerd wordt in dagelijkse praktijken (Essed, 1991). Uit onderzoek van het SCP bleek dat een kwart van de Surinaamse studenten en scholieren zich gediscrimineerd voelden binnen de opleiding. In deze sectie tonen we hoe 'alledaags racisme' Surinaams-Nederlandse kinderen, scholieren en studenten op een subtiele en soms expliciete manier uitsluit in instellingen waar ze in een veilige manier onderwijs dienen te genieten. Een van de concrete manifestaties van "alledaags racisme" in het onderwijs is in de vorm van lage verwachtingen van leerkrachten ten aanzien van leerlingen met een migrantenachtergrond. Leerkrachten kunnen (onbewust) lagere verwachtingen hebben van kinderen met een migrantenachtergrond door vooroordelen die ze met zich meedragen (Van den Bergh, Denessen, Hornstra en Voeten, 2010). Daarnaast schreef de Onderwijsinspectie (2016) in haar Onderwijsrapport 2014/2015 dat leerkrachten ook op basis van het sociale milieu waar de kinderen uit afkomstig zijn bevooroordeeld kunnen zijn: *"ze hebben vaak (onbewust) hogere verwachtingen van leerlingen met hoger opgeleide ouders en lagere van leerlingen met lager opgeleide ouders"* (Onderwijsinspectie, 2016: 6). Stereotype beelden van kinderen met een migrantenkinderen kunnen leiden tot impliciet en expliciet gecommuniceerde lage verwachtingen van leerkrachten naar leerlingen toe. Deze lage verwachtingen kunnen een 'self-fulfilling prophecy' worden als leerlingen zich naar de verwachtingen van de leerkrachten gaan gedragen (Van den Bergh et. al. 2010). Anantha, een Hindostaans-Nederlandse vrouw studeerde Media & Cultuur aan de universiteit en is nu werkzaam als consultant bij een advies- en projectmanagementbureau. Haar ouders studeerden allebei af aan de universiteit en zijn zelfstandig ondernemer, ondanks haar hoge sociale milieu had ze te maken met lage verwachtingen van haar muziekdocent op het gymnasium:

"Ik ben eigenlijk mijn hele onderwijsloopbaan een van de weinige gekleurden geweest. In het basis-onderwijs stond ik daar niet zo heel erg bij stil. Ik kreeg met m'n cito een hoog advies dus ik kon gymnasium doen en op het gymnasium, nou daar begon ik eigenlijk bewust te worden van dat ik anders was. Met name de ervaring met mijn muziekdocent omdat ik erg actief was met muziek en ik deed altijd mee met muziekkavonden. Die docent gaf mij constant een laag cijfer zonder dat hij dat wist en hij heeft letterlijk tegen mij gezegd: "ik denk gewoon dat jij, dat dit is wat jij waard bent". Toen heb ik gewoon gezegd van: "ja maar je hebt nooit gezien wat ik kan." Hij had ook op een zwarte school lesgegeven dus hij heeft zijn beeld gewoon daardoor laten beïnvloeden. Pas halverwege dat schooljaar moest hij de toetsen assessen dus moest ik composities schrijven en toen zag hij dat ik heel goed was. Hij heeft mij zelfs een 10 gegeven. Toen zei die van: "ja, je hebt dit zeker al op de plank liggen". Toen zei ik: "nee, dit heb ik gisteren geschreven." Toen kwam hij naar me toe en zei: "weet je ik moet je mij excuses aanbieden, ik heb je onderschat enne ja, ik ben niet gewend dat meiden zoals jij dit kunnen doen." Toen dacht ik: nou, moet ik dit niet melden bij de rector? Dit is toch gewoon discriminatie?"

Dit voorbeeld geeft aan hoe stereotype beelden van Surinaams-Nederlandse kinderen invloed kunnen hebben op de beoordeling van onderwijsprestaties en op het zelfbeeld van leerlingen die zich hierdoor "anders" en gediscrimineerd voelen. Ook op de universiteit werd Anantha met stereotype beelden van leerkrachten geconfronteerd. Toen ze met een Ghanese vriendin overwoog om stage te lopen bij een televisieproducent voor haar studie Media & Cultuur in Hilversum waarschuwde de docent haar:

"Ja, weet je, jullie zijn heel goed maar het is voor jullie gewoon heel lastig om daar binnen te komen. Jullie soort." Hij bedoelde het gewoon heel realistisch, gewoon hoe het was. Maar ja wel eerlijk maar dat is dus wel balen eigenlijk."

Deze opmerking, die door Anantha ook als realiteit werd geaccepteerd, reflecteert hoe genormaliseerd discriminerende praktijken in het onderwijs zijn geworden. Het toont aan hoe racisme zich in

alledaagse situaties op scholen en universiteiten voordoet (Essed, 1991). In dit geval werd door beide partijen geaccepteerd dat studenten op basis van hun achtergrond moeilijk of niet een stageplek zouden vinden in een bepaald gebied van werk. Dionne een Afro-Surinaamse 21 jarige werkzoekende die een MBO-4 opleiding heeft afgerond stelde dat ze ook met discriminatie op school te maken had gehad. Dionne komt uit een lager sociaaleconomisch milieu, haar moeder migreerde in de jaren '80 van Suriname naar Nederland en rondde een opleiding op het uitgebreid lager onderwijs (ULO) af. Dionne ging naar school in Amsterdam West:

"Ik was de enige bruine in de klas, met een andere jongen, het was wel echt een witte school. Ik heb het op zich wel ok ervaren maar ook wel een paar discriminerende dingen meegemaakt waardoor mijn moeder ruzie kreeg met de docent. Ik heb dingen meegemaakt met leerkracht die niet echt eerlijk waren, ik voelde me altijd een buitenbeentje. Ik moest achter in de klas zitten, ik werd altijd uitgekozen als er iets gedaan moest worden om me te pesten. De juf had een beetje de pik op me, ik moest vaak nablijven om domme dingetjes enzo. Ik voelde me minderwaardig, ik voelde me anders dan de rest." – Dionne

Na de basisschool vervolgde Dionne haar schoolloopbaan op het VMBO-K. Uit een toets bleek echter dat ze VMBO-T niveau had. Haar leerkracht adviseerde haar om een niveau lager te blijven omdat ze dacht dat Dionne het niveau niet aan zou kunnen. Na lang twijfelen besloot Dionne toch VMBO-T te proberen, met ondersteuning van haar moeder heeft ze haar diploma behaald. Anton, een half-Brits-Guyanese en half-Nederlandse man die in Suriname geboren is migreerde op jonge leeftijd van Suriname naar Nederland. Hij ging naar school in Friesland waar hij een van de weinige gekleurde personen op school was:

"Ik werd gepest vanwege mijn huidskleur, ik mocht niet meer met mijn vriendjes spelen om dat ik uit ander milieu kwam. Mijn moeder kwam uit de bijstand en ik had een kleurtje. Van de een op andere dag mocht het niet meer. (...) Ik had ook geen aansluiting met leraren en medeleerlingen. Mijn vertrouwde en veilige omgeving viel weg. Ik werd ook fysiek gepest, zowel non-verbaal als verbaal. Je grenzen gaan hierdoor weg, je weet niet meer wanneer je dingen moet accepteren en wanneer je mensen moet vertrouwen. Je gaat je huidskleur zien als een belemmering in je eigen ontwikkeling. Ook naar mijn moeder toe vroeg me af of ik geadopteerd was want ik had geen donkere voorbeelden om me heen." – Anton

Hoewel Anton's Nederlandse moeder tijdelijk werkloos en in de bijstand zat was ze wel hoogopgeleid. In zijn geval leidde de discriminatie echter ook tot fysieke agressie, in een context waarin er weinig andere gekleurde mensen waren had dit een sterke invloed op zijn zelfbeeld en gemoedstoestand. Toen Anton op een Mbo-school terecht kwam waar meer gekleurde scholieren waren vond hij meer herkenning en verbinding bij medeleerlingen en voelde hij zich meer thuis. Hij rondde zijn MBO-afleiding af en krom op naar het HBO, momenteel werkt hij als analist en consultant bij een grote Nederlandse bank. Zijn verhaal reflecteert hoe racisme en discriminatie in de schoolomgeving een negatief effect kan hebben op de schoolprestaties én het zelfbeeld van kinderen. John, een andere respondent met Surinaamse, groeide deels op Curaçao en deels in Suriname, ze migreerden in de jaren '70 naar Nederland. Begin jaren '80 was hij één van de eerste Surinamers die op de toneelschool in Amsterdam terecht kwam. Als één van de eersten ervaaarde hij veel alledaags racisme tijdens zijn opleiding:

"In 1982 ben ik begonnen aan de acteursopleiding in Amsterdam. Na zes maanden kreeg ik te horen dat mijn spraak geen ABN was, dat mijn gezicht niet symmetrisch was en dat ik zwart was en dat Nederlandse theatergezelschappen niet klaar waren daarvoor. Ik was toen 20 of 21, dat sloeg in als een bom. Eerst was er teleurstelling, toen werd woede mijn drijfveer. Het is het moment geweest dat ik heb besloten dat geen enkele andere student vanwege hun ras afgewezen zou kunnen worden." – John

Ondanks het alledaagse racisme zette John door en studeerde als één van de eerste zwarte regisseurs af. Hij vond ondersteuning in de begeleiding van een Afro-Amerikaanse regisseur nadat hij in de Verenigde Staten in “black theaters” stage had gelopen waar hij verhalen en stukken vond waar hij zich in kon herkennen. Stephano groeide daarentegen op in een multiculturele wijk in Amsterdam en had veel Surinaamse familie om zich heen. Op zijn opleiding is hij echter vaak de enige of één van de weinige gekleurde studenten:

“Ook in mijn klas, ik ben de enigste Surinaamse-creoolse jongen, voor de rest Nederlanders. Ik ben vrij assertief, ik kom op voor mijn idealen en denkwijze. Daar ben ik uitgesproken in. Ik schaam me niet voor wie ik ben, en wat dat betreft eis ik ook ruimte voor wie ik ben. Desondanks voel ik me nog wel geïntimideerd in een omgeving waarin ik er toch in mijn eentje voor sta als Surinaamer zijnde. Het is de cultuur, de taal de omgang dat kan ik niet delen, dat kan ik niet delen met iemand in de klas.” – Stephano

In het geval van Stephano is er in tegenstelling tot het geval van Anton, John en Anantha geen sprake van expliciet alledaags racisme of discriminatie in de klas. Toch voelt hij zich niet altijd veilig maar “geïntimideerd” vanwege de dominante omgangsvormen. Het sociaal en cultureel kapitaal dat hij niet van huis uit heeft meegekregen lijken in zijn geval te leiden tot het gevoel dat hij “er alleen voor staat” als Surinaamse-Nederlander die nota bene in Nederland is opgegroeid. Hoewel Anantha wel te maken heeft gehad met een expliciete vorm van discriminatie tijdens haar opleiding leidde het bij haar echter niet tot gevoelens van onzekerheid of intimidatie. Anantha kon namelijk steun vinden bij haar ouders die zelf ook over het nodige culturele kapitaal beschikten en haar moreel en emotioneel konden opvangen:

“M'n ouders hebben mij altijd opgevoed met het idee dat als ik iets wil dat ik dat kan bereiken, dus goed met dat zelfvertrouwen en ook met het idee van als niemand je kan helpen dan moet je het zelf doen. Dus ik ben wat dat betreft heel erg ondernemend ingesteld, mijn ouders zijn ook ondernemers.” – Anantha

John had wel de morele steun van zijn ouders die lager opgeleid waren maar vond voor praktische ondersteuning en mentoring bij de Afro-Amerikaanse regisseur. In een onderwijs omgeving waarin alledaags racisme Surinaams-Nederlandse leerlingen en studenten kan demotiveren speelt sociaal kapitaal dus een belangrijke rol. Kinderen die niet het sociaal en cultureel van huis uit meekrijgen kunnen toch ondersteuning van mensen die niet hun ouders zijn ontvangen. Anton die alledaags racisme en discriminatie aan den lijve heeft ervaren kon vanwege omstandigheden minder op steun rekenen van zijn alleenstaande moeder waardoor hij zelfstandig zijn weg binnen het onderwijs-systeem heeft moeten leren vinden. Waar hij op de basisschool verbaal en fysiek gepest werd vond hij wel herkenning en vriendschap op een meer gekleurde MBO-school. Ook Stephano ondervond weinig steun vanuit huis zoals in de voorgaande paragraaf duidelijk werd. Het gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal hebben Anton en Stephano kunnen compenseren met het ontwikkelen van identiteitskapitaal. Anton heeft zich middels het stapelen opgeklommen naar het HBO, in een context van alledaags racisme heeft hij het vermogen ontwikkelt om te incasseren en emotionele ervaringen te rationaliseren. “Pesten heeft me harder gemaakt, bij reorganisaties kan ik daar dwars doorheen gaan. Daardoor kan ik me gevoelsmatig makkelijker terugtrekken”, antwoordde hij. De psychosociale vaardigheden en vermogens die hij gedurende dit proces heeft ontwikkeld, wat Matthijs (2013) identiteitskapitaal noemt, kan hij nu inzetten om succesvol stappen te zetten in zijn carrière

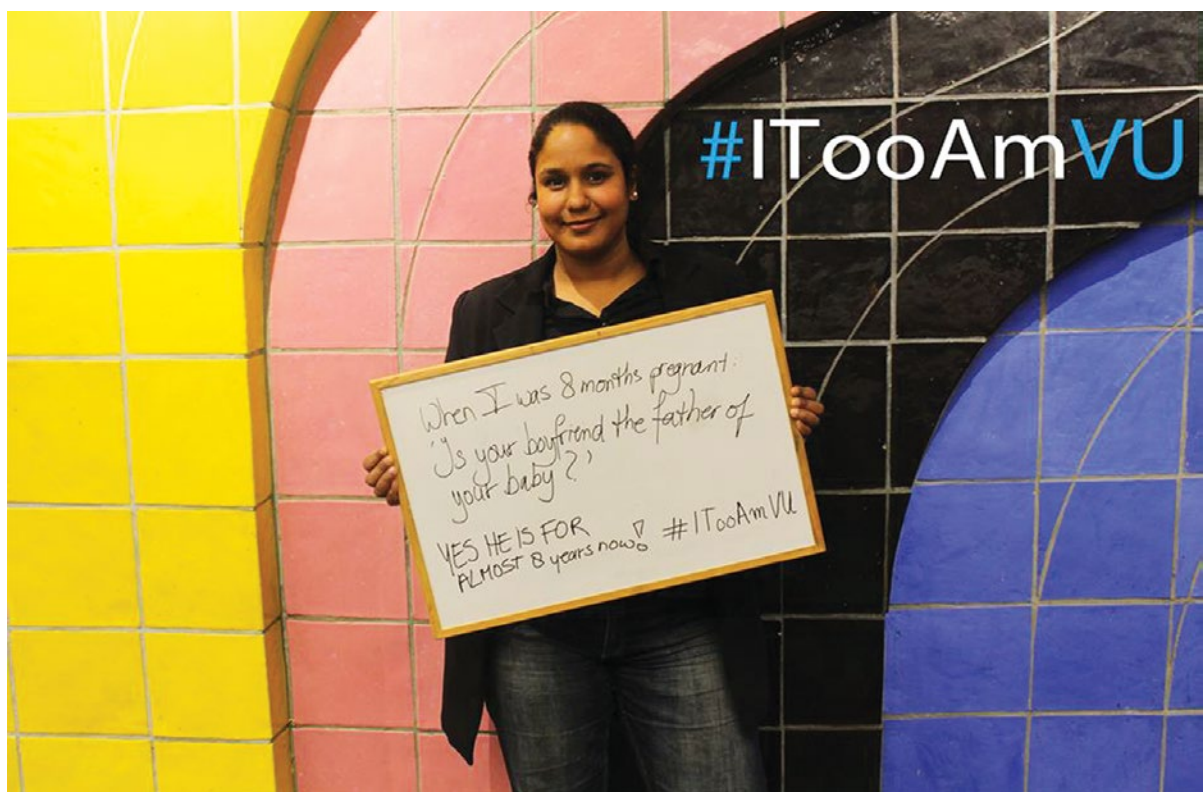
4.2.1 Ethnic closure: De enige zwarte of gekleurde in een witte omgeving

Siebers (2014) heeft onderzocht hoe etnische grenzen en essentialistische beelden van etnische groepen binnen onderwijsinstututen worden gereproduceerd en hoe deze mechanismen van in- en uitsluiting en discriminatie teweeg kunnen brengen. Surinaams-Nederlanders die als enige of één van de

weinige gekleurde of donkere kinderen in een witte schoolomgeving zitten worden zich erg bewust van hun etnische achtergrond en “anders zijn”. Afhankelijk van de dynamiek in de klas en school kan dit tot in- of uitsluiting leiden. In een inclusieve onderwijsomgeving waarin leerlingen van verschillende culturele achtergronden met een open houding met elkaar omgingen ontstonden er interetnische vriendschappen. In vele gevallen leidt het echter tot groepsvorming waarbij witte Nederlanders naar elkaar toe trekken en scholieren of studenten uit verschillende etnische groepen naar elkaar toe trekken. Een dominant witte omgeving leidt niet per definitie tot uitsluiting, de context én de manier waarop het individu hiermee omgaat spelen een belangrijke rol. Devika een Hindostaans-Nederlandse die in Leiden opgroeide was één van de weinige Surinaams-Nederlandse kinderen op haar gymnasium en merkte het volgende op:

“Je merkte dat de allochtonen altijd naar elkaar trokken, ze deden het ook goed op school. Het was niet dat we elkaar buitensloten maar je merkte het gewoon. Hoe ouder we werden hoe meer we naar elkaar trokken. Ik zou niet weten waarom. Het ging heel onbewust bij iedereen denk ik, en je kon ook wel je ei kwijt over hoe onwetend andere kids waren. Alles wat donkerder was dan een Turk was een ‘neger’. – Devika

Devika merkte op hoe weinig kinderen wisten van de Nederlandse koloniale geschiedenis waardoor vele witte Leidse leerlingen niet begrepen hoe het kon dat zij als Hindostaanse ook Surinaams kon zijn omdat ze het beeld hadden dat alleen ‘negers’ daar vandaan kwamen. Door de onderlinge herkenning in omgangsvormen en ervaringen gaven vele respondenten aan daardoor in witte omgevingen vaker met andere mensen met migrantenachtergrond om te gaan. Dit toont aan hoe het gebrek aan onderwijs over het koloniale verleden waar Suriname een essentieel onderdeel van is, kan bijdrage aan wederzijds onbegrip en subtiele uitsluitingsmechanismen (Weiner, 2013). Siebers (2014) noemt dit proces waarin mensen prefereren om te gaan met mensen uit de eigen etnische groep ‘etnische sluiting’ en stelt dat het versterkt kan worden door het dominante anti-immigranten discours dat via de politiek en media in de schoolbanken terecht komt. Hoewel dit onschuldig lijkt kunnen deze subtiele in- en uitsluitingsprocessen wel een negatieve invloed hebben doordat scholieren en studenten zich niet thuis voelen binnen een onderwijsinstelling wat tot studievertraging of uitval kan leiden (Wolff, 2013). In 2014 organiseerden studenten met diverse culturele achtergronden een campagne over institutioneel racisme en microagressies in het onderwijs als onderdeel van de internationale I, Too, Am campagne dat op verschillende universiteiten werd opgepakt (de Vries, 2014). In de campagne deelden vele Surinaams-Nederlandse studenten en studenten met andere achtergronden voorbeelden van micro-agressies die ze tegen waren gekomen op hun onderwijsinstellingen. Zo deelde universitaire student Maurice de ervaring dat een medestudent zei: *“Ik noem je neger, maar ik bedoel het niet zo”*. Een wellicht goed bedoelde opmerking die voor hem erg beledigend was omdat het woord ‘neger’ werd gebruikt om tot slaaf gemaakte Afrikanen te benoemen. De Hindostaanse-Surinaamse studente Sarita kreeg regelmatig de vraag of haar vriend wel de vader van haar kind was toen ze zwanger was. Tevens een wellicht goedbedoelde vraag, maar ook dit was gebaseerd op een raciaal stereotype beeld dat Surinaamse vrouwen promiscue zijn en vaak als alleenstaande moeder hun kind opvoeden



Gloria Wekker, emeritus professor schreef in haar boek *White Innocence* over micro-agressies in de universitaire wereld. Micro-agressies zijn opmerkingen of vragen waar geen kwade intenties achter schuilen en soms grappig bedoeld zijn. Ze verhullen echter onderliggende aannames en structuren, micro-agressies zijn volgens Gloria Wekker (2016) verankerd in het Nederlandse "culturele archief", de bewaarplaats van gedachten, ideeën etc. over hoe de wereld eruit ziet dat mede tot stand gekomen is door 400 jaar kolonialisme. Gedurende 400 jaar was er namelijk een stereotype beeld geconstrueerd van niet-witte mensen als: "inferieur, intellectueel achterlijk, lui, seksueel losbandig en altijd beschikbaar" (Wekker, 2016: 3). Zo maakte Wekker zelf regelmatig mee dat ze automatisch werd gezien als

garderobe dame en namen studenten automatisch aan dat ze Amerikaanse was omdat een Nederlandse zwarte vrouw en intellectualiteit in het Nederlandse “culturele archief” niet samengaan. Tijdens een lezing over alledaags racisme op de universiteit formuleerde Philomena Essed formuleerde het als volgt: *“intellectueel wordt nog steeds geassocieerd met witheid”* (Knaap, 2016). Grappig bedoelde opmerkingen over Surinaamse Nederlanders ogen wellicht onschuldig maar ontstaan uit een gedeeld collectief beeld dat over deze groep bestaat. Een voorbeeld van een “goedbedoelde” doch racistische grap was de opmerking van Jack Spijkerman in het programma RTL Late Night Live van Humberto Tan waarin Spijkerman het zei: *“mijn hemel zeg, niet alleen donker maar ook nog dom”* (JOOP, 2013). Dergelijke microagressies vaak worden verdedigd met het argument “ik bedoel het niet zo” of “het is maar een grapje”, op basis van de analyses van Essed (1991) en Wekker (2016) kan echter worden gesteld dat dergelijke microagressies manifestaties zijn van alledaags racisme en witte onschuld. Het toont hoe racisme als een systeem verankerd is in onderwijsinstututen van het basisonderwijs tot het hoger onderwijs en zich op alledaags niveau uit in lage verwachtingen en lage adviezen van leerkrachten en in de interactie tussen leerlingen van Nederlandse origine en Surinaams-Nederlandse leerlingen. Surinaams-Nederlandse leerlingen en studenten worden met regelmaat met vooroordelen, lage verwachtingen en microagressies geconfronteerd in de schoolbanken en in de collegebanken. Stereotype beelden van kinderen met een migrantenkinderen kunnen leiden tot impliciet en expliciet gecommuniceerde lage verwachtingen van leerkrachten naar leerlingen toe. Deze lage verwachtingen kunnen een ‘self-fulfilling prophecy’ worden als leerlingen zich naar de verwachtingen van de leerkrachten gaan gedragen, minder goed presteren en lagere adviezen krijgen (Van den Bergh et al. 2010). Deze vormen van uitsluiting, discriminatie en racisme zijn dragen bij een de reproductie van structurele ongelijkheid in het onderwijs. Zo is het aandeel Surinaams-Nederlandse leerlingen in leerjaar drie op het VWO 9% lager ten opzichte van leerlingen van Nederlandse origine. Op het VMBO-B niveau is het aandeel Surinaams-Nederlandse leerlingen met 18% daarentegen twee keer zo hoog ten op zichte van kinderen van Nederlandse origine waar het aandeel op 9% ligt (CBS, 2016). De mechanismen die ongelijkheid reproduceren zijn verweven in de onderwijsinstututen. In het curriculum wordt er weinig tot geen aandacht aan het slavernijverleden en het koloniale verleden en de erfenis daarvan (Weiner, 2013). Leerlingen en leerkrachten kunnen hiermee, veelal onbewust, racistische en discriminerende, uitingen en handelingen doen. Deze verschillende mechanismen zijn verweven in het onderwijssysteem en de onderwijsinstututen, er kan dan ook worden vastgesteld dat er sprake is van institutioneel racisme. In vele gevallen gaat het om subtiele goedbedoelde opmerkingen, soms komt alledaags racisme echter ook explicieter voor. Bioloog en sociaal ondernemer gaf Miguel het voorbeeld van een situatie waarin zwarte piet ter discussie werd gesteld. Miguel was het enige gekleurde jongetje in de klas op een basisschool in het centrum van Amsterdam. Naar aanleiding van een discussie over zwarte piet die in de jaren ‘90 al speelde ontstond er een discussie in de klas waarin hij zijn kritiek op de figuur deelde:

“Ik had één moment een discussie over Zwarte Piet waarbij ik als enige in mijn klas verdedigde waarom Zwarte Piet niet goed was. En eigenlijk viel de rest van de klas over me heen op dezelfde manier als nu zoals volwassenen op elkaar reageren dus dat dat wel heel heftig voor mij was vroeger en dat dat er voor heeft gezorgd dat ik me hiervan heb afgesloten.” – Miguel

Voor Miguel was het een traumatische ervaring, hij durfde jarenlang niet meer zijn mening over de figuur te geven vanwege de agressieve en uitsluitende reacties in de klas. Ook deze situatie reflecteert het alledaagse racisme waar Essed over schreef (1991). Een felle discussie in de klas over een traditie leidde er immers toe dat een leerling zich buitengesloten en geïntimideerd voelde. Ook in overwegend witte klassen waar Surinaams-Nederlandse kinderen zich doorgaans thuis kunnen dit soort situaties dus omslaan in een dreigende omgeving waarin ze worden buitengesloten. Mede door dit soort ervaringen leren Surinaamse Nederlanders te navigeren tussen verschillende omgevingen, dominante witte omgevingen waarin er bepaalde normen, waarden en omgangsvormen zijn en Surinaamse of diverse milieus die ook nog eens op basis van sociaal economische klasse kunnen verschillen. Be-

paalde respondenten sloten zich bewust bij witte netwerken of verenigingen aan om hun netwerk uit te breiden, hun sociale vaardigheden te verbeteren of toegang tot bepaalde kennis en middelen te krijgen. Zo vertelde respondent Dwight:

“Ik ging als enigste ‘blakamang’ mee met de studievereniging, Marvin deed dat niet. Ik heb mezelf de conventies aangeleerd. Door deze periode heb ik zoveel omgangsvormen en culturen leren kennen dat ik me makkelijk kan aanpassen, uit interesse maar ook omdat ik het gewend was. Ik werd uitgenodigd voor feestjes en kreeg goede verslagen.” – Dwight

Dwight heeft momenteel een leidinggevende functie binnen een overheidsinstantie, hij gaf aan dat hij de sociale vaardigheden die hij tijdens zijn studietijd heeft geleerd door tussen verschillende milieus te navigeren van grote waarde zijn. Deze vaardigheden kan hij als competentie binnen zijn werk gebruiken omdat hij met mensen uit verschillende lagen van de organisatie kan communiceren. Zo heeft Dwight het gebrek aan cultureel en sociaal kapitaal kunnen opvangen met het ontwikkelen van identiteitskapitaal én nieuwe vormen van sociaal kapitaal door zich bij witte studentennetwerken aan te sluiten. Devika, die in een zeer witte omgeving in Leiden opgroeide, gaf aan dat ze vroeger wel worstelde met het feit dat ze het enige gekleurde meisje in haar omgeving was maar dat ze er later mee heeft leren omgaan en nu ook de voordelen ervan inziet:

“Dat ik uit zo een witte omgeving komt is het voordeel dat ik me nu heel makkelijk kan manoeuvreren in een witte omgeving. Vergeleken met vrienden die die in een gemengde omgeving zijn opgegroeid zie ik dat zij veel meer moeite hebben om daarin mee te komen. Het is heel subtiel.” – Devika

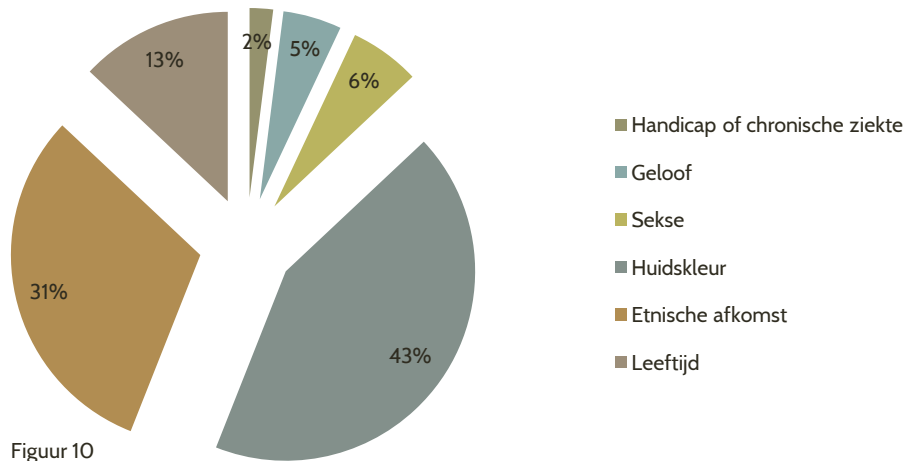
4.3 Racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt

In het vorige hoofdstuk is er een analyse gemaakt van racisme en discriminatie in het onderwijs en de manifestatie van discriminatie in het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt er een analyse gedaan van sociale mobiliteit, discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt. De positie van Surinaamse Nederlanders op de arbeidsmarkt hangt sterk samen met de positie in het onderwijs. Werkzoekenden met een diploma hebben doorgaans grotere kansen om werk te vinden dan ongediplomeerde mensen. Daarnaast hebben hoger opgeleide werknemers doorgaans een hoger inkomen dan lager opgeleiden. De werkloosheid is al decennia structureel hoger onder Nederlanders met een migrantenachtergrond ten opzichte van mensen van Nederlandse origine. Uit statistieken van het CBS bleek dat de onderwijspositie van Surinaamse-Nederlanders aanzienlijk is verbeterd. Steeds meer Surinaamse-Nederlanders zijn hoger opgeleid, ondanks de verbeterde onderwijspositie blijft de werkloosheid echter structureel hoger ten opzichte van mensen van Nederlandse origine. Zo de overheid erkent dit structurele probleem en is een campagne gestart om het probleem tegen te gaan. Op de website van de Rijksoverheid stond het volgende geschreven:

“Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers, vaak onbewust, vooroordelen hebben. Die kunnen tijdens de werving en selectie van nieuw personeel tot discriminatie leiden. Zo maken sollicitanten met een niet-westerse naam minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek” – (Rijksoverheid, 2016).

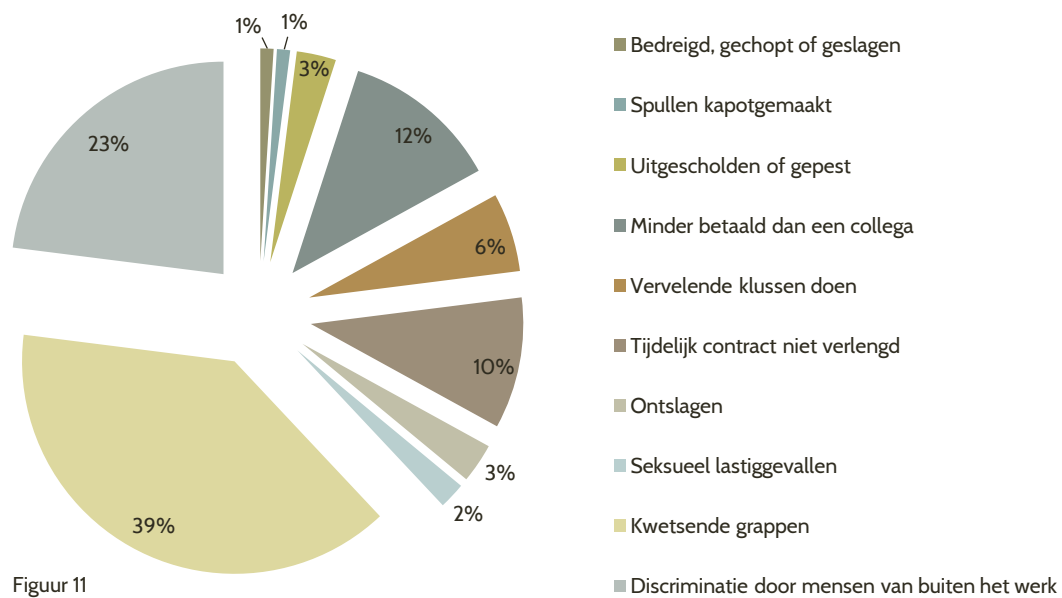
De werkloosheid onder Surinaams-Nederlandse jongeren was tussen 2010 en 2015 tenminste 10% hoger dan de werkloosheid onder jongeren van Nederlandse origine. Discriminatie speelt echter ook een belangrijke factor in de structureel hogere werkloosheid (SCP, 2016). Om meer inzicht te krijgen in de manier waarop discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt is er een enquête verspreid onder Surinaamse-Nederlanders over de ervaring van discriminatie op de arbeidsmarkt. Uit de enquête bleek dat 70.5% van de respondenten in de 24 maanden voordat ze de enquête invulden discriminatie hadden ervaren, een zeer aanzienlijk aantal. De volgende grafieken geven de belangrijkste resultaten van de enquête weer:

Hebt u de afgelopen 24 maanden discriminatie ervaren?



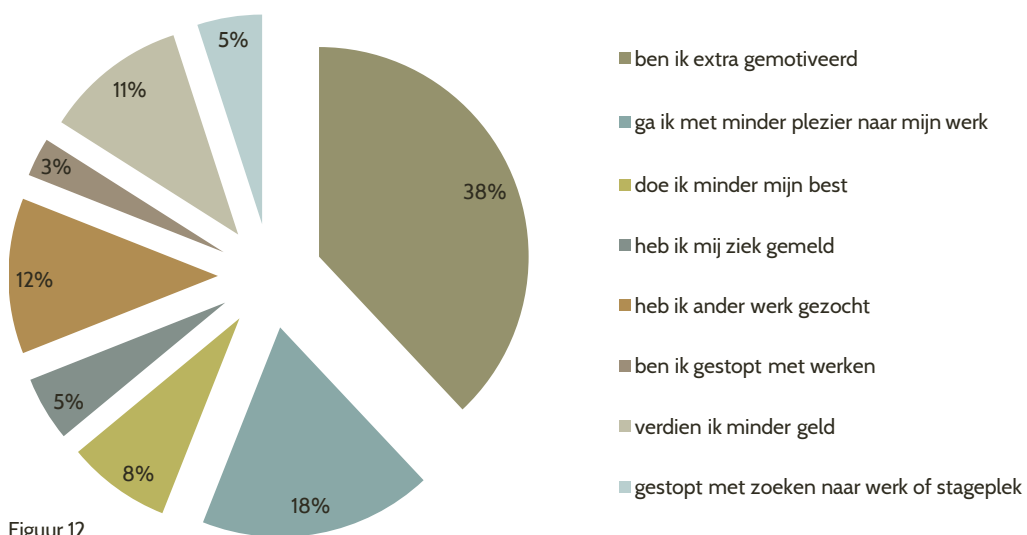
Figuur 10

Situaties van ervaren discriminatie bij betaald werk



Figuur 11

Gevolgen van ervaren discriminatie onder werkenden



Figuur 12

Uit de enquête is duidelijk naar voren gekomen dat arbeidsmarktdiscriminatie veelvuldig voorkomt en zich op verschillende manieren manifesteert. Discriminatie op de arbeidsmarkt is voor de personen die er slachtoffer van zijn vaak lastig te bewijzen omdat het vaak subtiel en niet openlijk plaatsvindt, het is immers per wet verboden. Zo nu en dan komen er echter gevallen voor die, al dan niet per ongeluk, openlijk discriminerend of racistisch zijn. Een van de gevallen is de kwestie van Jeffrey Koorndijk, een Surinaams-Nederlandse sollicitant die op zoek was naar een stageplek en werd afgewezen op basis van zijn huidskleur. Er is een diepte-interview afgenomen met Koorndijk om meer inzicht in de casus te verkrijgen. Ruben W., een medewerker bij een Arnhemse elektronicabedrijf mailde in november 2013 naar zijn baas en stuurde de mail per ongelijk door naar Koorndijk. In de mail stond:

“Heb even gekeken, is niks. Ten eerste een donker gekleurde (neger). En op zijn cv weinig ervaring met computers enz.” – Bhikie, 2013

De kwestie werd breed uitgemeten in de media en Jeffrey stapte naar de rechter. De medewerker werd veroordeeld tot veertig uur taakstraf en het betalen van een schadevergoeding van €981,-. In het NRC stond dat W. zich beriep op een veelgehoord argument dat wordt gebruikt om discriminerende opmerkingen en handelingen te verdedigen of bagatelliseren: *“W. beweert dat de mail niet discriminerend bedoeld is en dat het om een grap gaat. De aspirant-stagiair zou afgewezen zijn op basis van een niet relevant cv”* (Sanden van der, 2014). Net zoals de microagressies die in het voorgaande hoofdstuk over discriminatie in het onderwijs werden geanalyseerd is dit een voorbeeld van “witte onschuld” (Weker, 2016). In dit geval gebruikte de werkgever W. tevens koloniaal taalgebruik in een zin dat sterk dat het “culturele archief” reflecteerde. Is niks, betekent dat de sollicitant geen waarde heeft, en dit werd expliciet gekoppeld aan de “donkergekleurde” huidskleur en een woord dat in de koloniale tijd gebruikt wordt om mensen van Afrikaanse herkomst te dehumaniseren. Het woord werd in Nederland voor het eerst gebruikt in 1644 om de “koopwaar” van een slavenschip aan te duiden (Esajas, 2013). Zijn cv werd slechts als tweede argument gebruikt om te stellen dat hij geen waarde had. Dat de e-mail zo vrij werd gedeeld zonder een verdere toelichting impliceerde dat er sprake was van een gedeeld begrip rondom de “donker (gekleurde) neger”. Hoewel W. dit afdeed als “een grapje” was het voor Jeffrey een serieuze zaak. In een interview gaf hij het volgende aan:

“Ik ben ook bedreigd op Facebook omdat ik het op Facebook had gezet. Ik heb mijn Facebook verwijderd, nu is het niet zo erg meer. Ik heb een tijdje stress gehad en ben depressief geweest, nog steeds een beetje maar niet zo erg meer. Ik had stress plekken op mijn huid en kale plekken op mijn hoofd. De stress dat je gaat solliciteren maar dat je het gevoel hebt dat je sowieso niet wordt aangenomen. Het lijkt alsof je weet dat je niet wordt aangenomen. Je wilt solliciteren maar denkt het gaat hem niet worden. Ik ben zo vaak gediscrimineerd, het is gewoon niet leuk meer. Die mail was echt de druppel.” – Jeffrey

Jeffrey groeide op in Deventer maar heeft een half Surinaamse en half Jamaicaanse achtergrond. Na de basisschool ging hij verder met VMBO-B om vervolgens een MBO niveau 2 opleiding metaaltechniek en lassen te volgen in Apeldoorn. Jeffrey gaf aan dat hij regelmatig gediscrimineerd werd en dat hij had gezien hoe ook zijn moeder werd op haar werk gediscrimineerd door middel van pesterijen en scheldpartijen. Zijn studie maakte hij met moeite af omdat hij zich er niet thuis voelde:

“Dat gevoel dat je weet dat iemand je niet mag, dat gevoel had ik 2 á 3 jaar lang. Toevallig was er een bezuiniging en ik was de enige die eruit moest. Toen kwam ik een collega tegen en het bleek dat ze een andere jongen hadden aangenomen. Ze lieten me alle rotklusjes doen en ik moest me altijd meer bewijzen dan anderen. Ik moest het magazijn schoonmaken enzo, het had niks met metaaltechniek te maken. Ik deed mijn best, ik kon er niks van zeggen. Als ik er iets van zeg is het van dat ik tegensprek enzo. Eindstand hoor ik dat ik dat ik weg moest, dat is demotiverend.” – Jeffrey

Hoewel de kwestie van Jeffrey breed in het nieuws werd uitgemeten en de dader is veroordeeld werd het niet in een bredere context geplaatst maar afgedaan als een incident (NOS, 2013). Het verhaal van Jeffrey toont echter aan dat de situatie een vorm van “alledaags racisme” omdat hij regelmatig vormen van discriminatie en racisme heeft ervaren, zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt. Daarnaast toont het taalgebruik aan dat de stereotype beelden waar Jeffrey op afgewezen Jeffrey afgewezen is geworteld zijn in het “culturele archief” dat geworteld is in het koloniale verleden (Essed 1993, Nederveen-Pieterse, 1990, Wekker, 2016). Jeffrey gaf aan dat hij na zijn ontslag bij het metaalbedrijf lang naar werk had gezocht en allerlei “rotklusjes” had gedaan om aan geld te komen. 6% Van de respondenten van de enquête gaven ook aan discriminatie te hebben ervaren door vervelende klussen te moeten doen. Jeffrey had het vermoeden dat discriminatie een rol speelde in zijn gebrek aan succes om werk te vinden, de e-mail van W. bevestigde zijn vermoeden. Omdat Jeffrey niet het sociale kapitaal leek te hebben in de vorm van een netwerk van mensen die hem ondersteunden en het identiteitskapitaal, het vermogen de discriminatie te incasseren en relativeren, leidde het in zijn geval tot psychische gezondheidsproblemen in de vorm van een depressie. Jeffrey is hierdoor met zijn studie gestopt en overweegt een andere opleiding te gaan volgen. Het voorbeeld van Jeffrey toont aan hoe discriminatie op de arbeidsmarkt is verbonden met discriminatie in het onderwijs en hoe het de sociale mobiliteit van Surinaamse Nederlanders kan verhinderen. Ook andere respondenten deelden hun ervaring met “alledaags racisme” op de arbeidsmarkt. Respondent Stephano werkt als verpleger in een ziekenhuis in Amsterdam en heeft in zijn functie regelmatig met discriminerende situaties te maken in het contact met patiënten:

“Ik ben heel vaak zwarte piet genoemd, ik heb een hekel aan het woord neger maar zo word ik ook vaak genoemd. Ook als ik als zwart persoon wordt aangesproken word ik gedegradeerd en voel ik me uitgesloten” (...) “Er zijn patiënten die zeggen: Ik wil niet door zwarte mensen geholpen worden, alleen maar witte mensen mogen me helpen, zwarte mensen zijn dom, waarom moet een zwart mens mij helpen? Ik voel me wel onzeker door discriminatie op de arbeidsmarkt; ik weet niet zeker of ik een baan zal krijgen door mijn huidskleur. Het is al moeilijk om een baan te krijgen en mijn huidskleur is een extra factor.” – Stephano

In tegenstelling tot Jeffrey heeft Stephano ondanks discriminatie op de arbeidsmarkt werk gevonden omdat hij er vooral in het contact met, veelal oudere, patiënten mee geconfronteerd wordt. Een groot verschil is dat Jeffrey vanwege arbeidsmarktdiscriminatie minder kans krijgt om inkomen te vergaren en zijn studie af te ronden terwijl Stephano middels zijn werk wel een inkomen heeft. Een overeenkomst is dat beide gevallen van alledaags racisme gebaseerd zijn op negatieve stereotype beelden over zwarte mensen of (Afro-)Surinamers. In het geval van Jeffrey werd dit niet expliciet benoemd terwijl de vooroordelen over Surinamers bij Stephano wel werden uitgesproken. Het effect van de vooroordelen is dat de respondenten zich bewust worden van het bestaan van de vooroordelen en stereotype beelden die er over de groep waar ze bij horen bestaan. De combinatie van werkloosheid, digitale agressie en media aandacht leidde bij Jeffrey tot een depressie terwijl het alledaagse racisme op de werkvloer bij Stephano tot onzekerheid leidde.

4.3.1 Microagressies op de arbeidsmarkt

Discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt gebeurt zelden zo expliciet als in het geval van Jeffrey en Stephano waardoor het voor de slachtoffers van discriminatie en racisme vaak lastig aan te wijzen is. Uit de enquête die we hebben uitgezet blijkt dat discriminatie in vele vormen voorkomt: in de vorm van kwetsende grappen, discriminatie door mensen van buiten het werk, lagere salariering dan collega's en tijdelijke contracten die op basis van discriminatoire redenen niet worden verlengd. Het overgrote deel van de respondenten, 39%, gaf aan kwetsende grappen te hebben ervaren. Dit sluit goed aan op de ervaring van Surinaamse Nederlanders in het onderwijs die regelmatig met “kwetsende grappen” ofwel microagressies te maken hebben. Nandini, een Hindostaans-Nederlandse vrouw die werkzaam is in het onderwijs en een bachelor aan de universiteit heeft afgerond deelde haar ervaring:

“Bij de bakkerswinkel in Utrecht waren mijn collega's soms ronduit racistisch. Ze noemde me dan

“brownie” wat ze aardig bedoelde, maar ik moest er niets van hebben. Je behandelden alsof je dom bent, terwijl ik daar een jaar werkte. Of dat je niet goed gekleed bent, terwijl daar geen sprake van was. Bij mijn baan als P.A. [personal assistant] kan ik me herinneren dat we naar een vliegveld bij Eindhoven gingen en toen ik met hem moest vliegen naar Frankrijk. Er vlogen twee vrienden mee en zij waren er al en wij kwamen wat later aan. Het eerste wat ze zeiden waren was ‘oh die mensen uit India zijn altijd heel goed voor de IT hè?’ Gelijk in een hokje. En seksistisch, raar lachen en je extra proberen aan te tikken. (...) Het is lastig want je weet niet of het racisme of discriminatie is of dat het passief of actief racisme is wat het moeilijker maakt om het te benoemen.” – Nandini

Nandini's voorbeeld laat zien er ook bepaalde beelden over Hindostaanse-Surinamers in het 'culturele archief' liggen opgeslagen die tot uiting komen in 'kwetsende grappen' en microagressies. Tevens toont het aan dat Surinaams-Nederlandse vrouwen zowel met racisme als met seksisme te maken kunnen hebben. Vaak heerst het beeld dat vooral Afro-Surinaamse mensen, ofwel zwarte mensen, worden getroffen door racisme en discriminatie vanwege de erfenis van het slavernijverleden. Vanuit het koloniale verleden bestaat het stereotype beeld dat Hindostaanse-Nederlanders een betere maatschappelijke positie hebben dan Afro-Surinamers en minder met discriminatie geconfronteerd worden:

“In onze samenleving staan Surinaamse Nederlanders relatief hoog in de hiërarchie en Marokkaanse Nederlanders laag. De beeldvorming over deze groepen reflecteert die rangorde. Hindostaanse Nederlanders worden gezien als een hechte maar gesloten groep, die succesvol geïntegreerd is. Deze groep wordt nauwelijks met maatschappelijke achterstand geassocieerd; het beeld is eerder dat van een hoogopgeleide groep die hard werkt, ondernemingszin heeft en zich zo een goede maatschappelijke positie heeft verworven.” – Choenni en Adhin 2003; Van Niekerk 2000

In een onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van het SCP (2015) is aan de hand van praktijktests uitgewezen dat Hindostaans-Nederlandse sollicitanten 23% kans hadden terwijl sollicitanten met dezelfde kwalificaties van Nederlandse origine 34% kans hadden en Marokkaans-Nederlandse sollicitanten met dezelfde kwalificaties 19%. Op basis van geslacht bleek er geen verschil te zijn in kansen om uitgenodigd te worden. Volgens het SCP zou dit veroorzaakt worden door “beelden over sociaal-culturele verschillen, de niet-westerse sollicitant als de *ander*” en beelden over niet-westerse sollicitanten als een risico omdat ze minder productief zouden zijn (SCP, 2015: 8). Nadat Hindostaans-Nederlandse sollicitanten in hun sollicitatiebrief aangaven dat ze zichzelf als Nederlands identificeren en zich bij de Nederlandse samenleving betrokken voelen verdween het verschil met sollicitanten van Nederlandse origine terwijl verschil het bij Marokkaanse-Nederlanders bleef bestaan. Over Marokkaanse-Nederlanders overheerst een stereotype beeld waarin ze worden geassocieerd met criminaliteit, overlast, onverschilligheid en brutaliteit (SCP, 2015; SCP, 2010). Dit impliceert dat de gevoelde sociale en culturele afstand een rol speelt bij discriminatie op de arbeidsmarkt waardoor werkgevers op basis van (onbewuste) voorkeuren wel of geen 'klik' voelen. Hindostaanse-Nederlanders staan hoger op de 'etnische hiërarchie' ten opzichte van Marokkanen omdat de perceptie bestaat dat sociale en culturele afstand kleiner is dan tot Marokkaanse Nederlanders. Ondanks de gunstigere positie op de 'etnische hiërarchie' worden sollicitanten van Nederlandse origine eerder uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek waardoor ook Hindostaanse-Nederlanders met arbeidsmarktdiscriminatie worden geconfronteerd. Volgens het SCP (2015) kon dit verklaard worden door het feit dat vele werkgevers Hindostaanse werkgevers Hindostaanse achternamen percipieerden als 'allochtone' of 'niet-Nederlandse' achternamen waardoor de sociaal-culturele afstand als te groot werd ervaren en sollicitanten van Nederlandse origine de voorkeur kregen. Dit bleek ook uit onze enquête waarin 64% van de Hindostaans-Nederlandse respondenten aangaf discriminatie te hebben ervan ten opzichte van 73,8% van de Afro-Surinaamse Nederlanders. Het voorbeeld van respondent Nandini toont ook aan hoe vrouwen tegelijkertijd zowel met racisme als seksisme geconfronteerd kunnen worden. Uit ons onderzoek bleek dat Afro-Surinamers met microagressies geconfronteerd worden

dat zowel op stereotype beelden over Surinamers in het algemeen als stereotype beelden over zwarte mensen of mensen van Afrikaanse. Charissa, een Afro-Surinaams-Nederlandse studente Biomedische wetenschappen deelde tevens haar ervaring met microagressies op de werkvloer:

“Op mijn eerste stage in Alkmaar was er een erg witte omgeving en tijdens sinterklaas kwam een donkere man aan de deur en toen maakte iemand de opmerking ‘daar heb je piet’ en ik had zoiets van ‘what the heck’ en vond het totaal niet fijn en ik heb die collega daar ook op aangesproken dat ik het geen gepaste opmerking vond om mensen hier voor piet uit te gaan make. Toen zei ze ‘sorry ik heb er niet over nagedacht.’ Op het moment dat ik aan kom lopen en mensen gaan me voor piet uitmaken ga ik dat niet accepteren. Ze zei toen dat ze het wel begreep en bood haar verontschuldigen aan”. – Charissa

Net als in het voorgaande gevallen werd er een goedbedoeld “grapje” gemaakt op basis van het “culturele archief” (Wekker, 2016). Het College voor de Rechten van de Mens sprak uit dat de figuur zwarte piet een negatief stereotype beeld is van zwarte mensen. Door vele witte Nederlanders wordt het echter nog als een onschuldige traditie gezien terwijl het voor vele Afro-Surinamers, die kennis hebben over de historische context van het slavernijverleden een racistische lading heeft. Zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt kunnen microagressies en confrontaties met deze traditie daarvoor voor conflict en uitsluiting zorgen. Surinaamse Nederlanders kunnen er echter op verschillende manieren op reageren. Ze hanteren verschillende coping strategieën om met een dergelijke stressvolle situatie om te gaan (Lewis, Mendenhall en Harwoord, 2013; SCP 2014b). In het vorige hoofdstuk kam het voorbeeld naar voren van sociaal ondernemer Miguel die op de basisschool met dit stereotype beeld geconfronteerd en dichtsloeg vanwege de emotionele en uitsluitende reacties. Charissa, die al jong volwassen was toen deze situatie zich voordeed, koos er echter voor om haar collega te confronteren en haar ongenoegen op een assertieve manier te maken waarna de collega excuses aanbood. Net zoals een microagressie een onschuldige handeling lijkt maar wel een grotere negatieve impact kan hebben, kan een interventie zoals deze confrontatie een positieve impact hebben. Antropoloog noemt dit micro-revoluties:

“Micro-revoluties gaan over geweldloze overtredingen van vanzelfsprekende sociale regels. Micro-revoluties zijn bescheiden interventies in het alledaagse leven. Keer vanzelfsprekendheden binnenste-buiten, verstoor de ‘normale’ gang van zaken en verzet je, zo nodig door ongezellig te doen. Micro-revoluties gaan over de alledaagse onderbrekingen van machtsverhoudingen.” – Çankaya, 2016

Dominique, een Nederlandse met een Chinees-Surinaamse en Afro-Surinaamse achtergrond, werkte na het afronden van een HBO opleiding een aantal jaren in de publieke sector in Amsterdam en koos ervoor naar Suriname te migreren terwijl ze in Nederland was geboren en getogen. Een belangrijke reden om te migreren was het sociale en politieke klimaat waardoor ze zich steeds minder thuis voelde. Dominique deelde enkele voorbeelden van microagressies waar ze op dagelijkse basis mee geconfronteerd werd:

“Of een collega die met een foto komt van een zwarte vrouw met een stroopwafel in haar lip, en dan heel hard lachen. Soms denk ik, ik heb geen zin om er wat over te zeggen, soms sta ik wel in m’n kracht. De reactie van Hollanders is dan heel defensief, er is nooit open gesprek.” – Dominique

De respondenten laten zien dat ze op verschillende manieren met alledaags racisme en microagressies omgaan. Ze hebben verschillende ‘coping mechanismes’ die van de persoonlijkheid en situatie afhankelijk zijn. In het geval van Charissa leidde een confrontatie tot erkenning en excuses, Dominique gaf echter aan dat het vaak tot defensieve reacties leidt, dit is in lijn met de stelling van Gloria Wekker (2016) die stelt dat racisme zich vaak door middel van goedbedoelde onschuldige grapjes wordt geuit. Wanneer mensen de onderliggende discriminerende of racistische lading aankaarten leidt dit echter vaak tot defensieve, soms ook agressieve reacties, dit is een mechanisme om het

dominante 'zelf-feliciterende zelfbeeld' van Nederland als tolerante, open en progressief te waarborgen. Hoe onschuldig ze ook lijken, ze kunnen wel een barrière vormen voor de sociale mobiliteit van Surinaamse Nederlanders die hierdoor met minder plezier naar werk gaan, stress kunnen ervaren en uitgesloten kunnen worden op de werkvloer. Dominique heeft mede vanwege het politieke klimaat, dat ook haar weerslag had op de werkvloer in de vorm van dergelijke microagressies, ervoor gekozen naar Suriname te migreren terwijl ze in Nederland is geboren en getogen. Charissa koos er daarentegen voor om microagressies waar ze op haar werk mee geconfronteerd werd met een microrevolutie (Çankaya, 2016) te counteren.

In onderzoeken van het SCP (2013, 2014a) worden deze fenomenen tot arbeidsmarktdiscriminatie gereduceerd tot persoonlijke ervaringen met discriminatie en wordt het woord racisme niet genoemd. Als de discriminatie en uitsluiting van Surinaamse Nederlanders in historische context wordt geplaatst kan worden vastgesteld dat er sprake is van institutioneel racisme omdat mensen op basis van hun huidskleur en culturele achtergrond binnen instituten zoals de arbeidsmarkt worden gediscrimineerd. Discriminatie is geïnstitutionaliseerd en verweven in de werving- en selectieprocessen en in- en uitsluitingsprocessen op de werkvloer. Verklaringen zoals het gebrek aan sociaal kapitaal (netwerk), kwalificaties (opleiding) of cultureel kapitaal kunnen niet volledig de structurele ongelijkheid verklaren (Vasta, 2007). Uit onderzoeken blijkt dat de werkloosheid onder Surinaamse-Nederlanders sinds de massale migratie in de jaren '70 structureel hoger ligt in vergelijking met mensen van Nederlandse origine. In 1979 was een kwart van de Surinaamse beroepsbevolking werkloos, dat was bijna vijf keer zoveel als de Nederlandse beroepsbevolking (van Niekerk, 2002). Deze piek in werkloosheid kon voor een deel verklaard worden door de oliecrisis waardoor de werkgelegenheid afnam en de recente migratie van laagopgeleide migranten. In de jaren '80 nam de werkloosheid wederom sterk toe vanwege de herstructurering en de-industrialisering van de economie, hierbij liep de werkloosheid onder Surinaamse Nederlanders sterk terug in vergelijking met werklozen van Nederlandse origine. Nadat de economie weer aantrok en de werkloosheidscijfers voor de gehele beroepsbevolking afnamen, nam de werkloosheid onder Nederlandse-Surinamers toe. Er zijn geen exacte cijfers bekend uit deze periode maar Reubsat en Kropman (1982) hebben de werkloosheid onder Surinaamse-Nederlanders in deze periode op 35 tot 40% geschat en zelfs boven de 50% onder jongeren. Pas aan het einde van de jaren '80 namen de werkloosheidscijfers af. In 1992 lag het percentage op 11% onder Surinaamse-Nederlanders met een MBO, HAVO of VWO diploma terwijl dit percentage onder mensen van Nederlandse origine op 4% lag. Onder Surinaamse Nederlanders met een VBO/MAVO diploma lag dit percentage op 22% terwijl dit percentage onder mensen van Nederlandse origine op 6% lag. In 1996 lagen deze percentages voor onder Surinaamse-Nederlanders met een MBO, HAVO of VWO diploma op 7% tegenover een percentage van 3% onder mensen van Nederlandse origine. Onder Surinaamse Nederlanders met een VBO/MAVO diploma lag dit percentage in 1996 op 15% terwijl dit percentage onder mensen van Nederlandse origine op 6% lag. In hoofdstuk 3 stonden de recente cijfers over de arbeidsmarktpositie van Surinaamse Nederlanders reeds beschreven. Er kan worden vastgesteld dat de werkloosheid sinds de massale migratie in de jaren '70, ondanks de verbeterde onderwijspositie, van Surinamers structureel twee tot drie keer zo hoog heeft gelegen in vergelijking met mensen van Nederlandse origine. Deze structurele werkloosheid kan niet slechts worden verklaard door een verschil in opleidingsniveau, culturele verschillen, een gebrekkig netwerk en andere factoren die regelmatig naar voren worden gebracht (Vasta, 2007). Diverse onderzoeken en onze bevindingen tonen aan dat alledaags en institutioneel racisme belangrijke factoren waardoor de werkloosheid structureel hoger is gebleven onder Surinaamse Nederlanders en andere migrantengroepen in vergelijking met mensen van Nederlandse origine ondanks de verbeterde onderwijspositie.

4.4 Sociale mobiliteit: "je moet twee keer zo hard werken"

Door het alledaagse en het institutionele racisme waar Surinaamse Nederlanders mee geconfronteerd worden op de arbeidsmarkt geeft een aanzienlijk deel van de respondenten (38%) aan dat ze extra gemotiveerd worden. Dit impliceert dat ze coping mechanismes ontwikkelen en psychosociale vaar-

digheden zoals incasservermogen en veerkracht dat ze in staat stelt om ondanks barrières sociaal te stijgen (Mattijs, 2010). Een aanzienlijk deel van de respondenten in het SCP (2014b) onderzoek naar discriminatie gaf aan met minder plezier naar werk te gaan. Een aanzienlijk deel gaf echter ook aan gemotiveerd te worden om harder te werken, dat lijkt in principe een positieve reactie. Het impliceert echter ook dat ze vanwege hun huidskleur en culturele achtergrond harder moeten werken dan mensen uit de dominante groep om hetzelfde te bereiken. Een veelgehoorde uitspraak binnen de Surinaamse gemeenschap is dan ook: *“Je moet twee keer zo hard werken”*. In deze sectie onderzoeken we hoe Surinaamse Nederlanders ondanks obstakels zoals alledaags racisme en arbeidsmarktdiscriminatie strategieën ontwikkelen om toch hun sociaaleconomische positie te verbeteren.

“Mijn vader zei altijd je moet twee keer zo hard je best doen want je bent niet wit. Als kind vond ik het onzin maar later wel.” Dit zei Hindostaans-Surinaamse respondente Devika. Martin Sitalsing werd in 2009 de eerste ‘allochtone’ Korpschef in Nederland. In een interview met de Telegraaf zei hij:

“Wat ik absoluut moet erkennen is dat je als allochtoon af en toe wel twee keer zo hard moet werken om iets bereiken. Als Bernard Welten te laat komt, denken mensen dat dat komt doordat hij het zo druk heeft. Als ik te laat kom, denken ze: die Surinamer is weer te laat. Dus ben ik altijd op tijd – (van Dongen, 2013).

De nieuwslezeres Diana Matroos is half Nederlands en half Afro-Surinaams, ze deelde in een interview met mediavakblad Broadcast Magazine haar ervaring met discriminatie bij RTL4: *“Als gekleurde vrouw moet je twee keer zo hard werken wil je ergens komen, dat is nu eenmaal zo.”* (Felgata, 2015). Deze uitspraken tonen aan dat vele Surinaamse Nederlanders geaccepteerd hebben dat er sprake is van alledaags en institutioneel racisme in de vorm van een dubbele maat en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Als de onderwijs- en arbeidsmarkt positie wordt afgezet tegen de inkomenspositie kan de vraag worden gesteld wat het extra hard werk oplevert. Een aanzienlijk deel van de Surinaamse Nederlanders geeft aan gediscrimineerd te worden en hierdoor gemotiveerd te worden om harder te werken maar het hardere werk lijkt niet te leiden tot hogere inkomsten. Integendeel, het gemiddelde inkomen van Surinaamse Nederlanders van gemiddeld €22.100,- per jaar is nog steeds lager dan het gemiddelde inkomen van mensen van Nederlandse origine waarbij het gemiddelde inkomen op €26.600,- ligt. Dit impliceert ook dat er een bewustzijn is onder Surinaamse Nederlanders over het bestaan van discriminatie en racisme. Uit de bevindingen kan ook worden geconcludeerd dat een betere onderwijspositie van Surinaamse Nederlanders niet tot een structureel betere positie op de arbeidsmarkt heeft geleid. Ondanks het feit dat het aandeel hoger opgeleide Surinaamse Nederlanders is toegenomen is de werkloosheid nog structureel hoger onder Surinaamse Nederlanders in vergelijking met mensen van Nederlandse origine. Alledaags en institutioneel racisme komen op alle niveaus voor. Om met racisme om te gaan ontwikkelen Surinaamse Nederlanders coping strategieën om toch hun doelen te bereiken. Uit dit onderzoek concluderen we dat er onderscheid gemaakt kan worden tussen een aantal verschillende coping mechanismen en strategieën voor sociale mobiliteit die zowel op individueel als in groepsverband worden ingezet. Ten eerste, identiteitskapitaal en hybride identiteit. Ten tweede, sociaal kapitaal en ten derde confrontatie.

4.4.1 Identiteitskapitaal, cultureel kapitaal en hybride identiteit

Identiteitskapitaal refereert aan de constructie van identiteit binnen een geïndividualiseerde samenleving en omvat een set aan sociale psychologische en sociale vaardigheden die individuen ontwikkelen binnen een dynamische sociale context (Matthys, 2010). Surinaamse Nederlanders worden regelmatig met structurele barrières geconfronteerd zoals stereotype beelden en lage verwachtingen van leerkrachten en werkgevers, microagressies in de klas en op de werkvloer en soms expliciet racisme en discriminatie. Een belangrijk aspect van identiteitskapitaal is sociale reflexiviteit, *“het vermogen om op een afstand naar zichzelf en beide milieus te kunnen kijken”*. Uit dit onderzoek blijkt dat het proces van sociale reflexiviteit bij Surinaamse Nederlanders wordt gestimuleerd door de confrontatie

met alleedaags racisme dat zich in verschillende vormen manifesteert. In het onderwijs zien we dat Surinaamse Nederlanders die sociaal stijgen regelmatig met lage verwachtingen van leerkrachten te maken hebben en doorzettingsvermogen en veerkracht tonen door van lagere naar hogere niveaus van onderwijs te “stapelen”. Ze doen enkele jaren langer over hun studie, beginnen vaak op sterk gesegegreerde “zwarte scholen”, zonder het culturele kapitaal van huis uit mee te krijgen, ze hebben te maken met leerkrachten niet altijd in hun talent geloven en een onderwijsomgeving waarin mechanismen van uitsluiting kunnen voorkomen. Er is uitzonderlijke motivatie en ambitie nodig om deze ‘lange route’ af te leggen (Crul, 2009). Astrid, een Afro-Surinaamse, die in de jaren '70 als tiener naar Nederland migreerde gaf aan dat ze zich sterk bewust was van haar zwart vanwege de discriminatie die ze op straat, op school en op het werk meegemaakt heeft.

“Als je als zwarte man in een witte dominante cultuur succesvol wilt zijn zal je skills moeten aanleren. Welke competenties en welk bewustzijn heb je nodig? Één: zelfbewustzijn van wie je bent, wat je toegevoegde waarde is en wat je belangen en je verantwoordelijkheid zijn. Twee: Bewustzijn van de context waarin je leeft, ben je [onderdeel van] een minderheidsgroep? Wat gebeurt in de wereld en wat doet het met je en hoe kun je vanuit die context bijdragen aan een evenwichtige samenleving?”
– Astrid

Deze uitspraak reflecteert het proces van sociale reflexiviteit dat onderdeel is van de ontwikkeling van identiteitskapitaal. Surinaamse Nederlanders ontwikkelen op individueel niveau een bewustzijn over zichzelf en hun positie in de maatschappij, ze ontwikkelen een sensitiviteit om binnen hun sociale omgeving met potentieel conflicterende en stressvolle situaties van alleedaags racisme en white innocence om te leren gaan. Vele Surinaamse Nederlanders worden zich bewust van hun “anders zijn” in een door witheid gedomineerde cultuur, door het anti-immigranten discours en alleedaags racisme. Vanuit dit zelfbewustzijn ontwikkelen ze, bewust en onbewust, competenties om te navigeren tussen verschillende sociale omgevingen. Stephano, een Afro-Surinaamse man die in Nederland is geboren en getogen gaf aan dat hij zich sterk bewust is van zijn positie in de maatschappij vanwege de sociale omgeving die zijn Surinaamse achtergrond benadrukt:

“Ik ben een Nederlander, ik voel me een Nederlander maar ik heb vaak het gevoel dat ik niet als een Nederlander wordt gezien. Ik wordt ook bijna nooit aangesproken als Nederlander, ik wordt vaak benoemd als Surinamer, of zwarte.” – Stephano

Een belangrijk aspect van het proces van identiteitskapitaal is de ontwikkeling van de culturele identiteit in de vorm van een hybride identiteit (van Laer en Janssens, 2011). Surinaamse Nederlanders leren een dynamisch ‘hybride’ identiteit te ontwikkelen waarmee ze tussen en binnen verschillende sociale contexten kunnen navigeren, zoals een dominant witte school of werkomgeving naast een dominant Surinaamse of multiculturele thuisomgeving. Devika, een Hindoestaanse-Surinaamse, die momenteel als consultant voor een adviesbureau werkte en in een erg witte omgeving in Leiden op-groeide formuleerde het als volgt:

“Hoe ik het zie is als ik in Suriname ben komt een stukje van mij thuis dat hier niet thuis is. De combinatie van de twee maken wie ik ben. Bepaalde dingen van de Nederlandse cultuur neem ik en bepaalde van Suriname. Bijvoorbeeld van Nederland: dat mensen dingen uitpraten en wat directer zijn terwijl uit Suriname praten ze liever niet over gevoelens. Ik neem wat ik goed vind en vind niet dat ik moet hoeven te kiezen.” – Devika

De constructie van de culturele identiteit is afhankelijk van de sociale omgeving en migratiegeschiedenis. Eerste generatie migranten die in Suriname zijn opgegroeid vormen hun identiteit anders dan Surinaamse Nederlanders die in Nederland zijn geboren of er op jonge leeftijd naartoe zijn gemigreerd. Arjun groeide bijvoorbeeld op in Suriname in een Hindoestaans arbeidsgezin. Hij migreerde

op 17-jarige leeftijd naar en Nederland en volgde als eerste in zijn familie een Hbo-opleiding Elektrotechniek. Arjun gaf aan dat hij als plattelandjongen had geleerd om zich bescheiden op te stellen en tijdens zijn studie en werk heeft moeten leren in de Nederlandse samenleving en organisatiecultuur te navigeren. Toen hij na een bezuinigingsronde bij een groot bedrijf werkloos werd kreeg hij workshops en begeleiding om zijn arbeidsmarktpositie te versterken, in dit proces werd hij zich meer bewust van zichzelf en heeft hij bewust bepaalde competenties ontwikkeld:

“Je kan in twee werelden leven weet je. Dus daar heb ik veel van geleerd, hoe je jezelf moet verkopen en hoe je jezelf moet neerzetten en daarna heb ik gesolliciteerd. (...) Kijk mijn hobby is bijvoorbeeld drummen, maar ik ben ook bandleider. Hij [zijn coach] zei: ja dat zijn hele goede dingen, je kan aangeven dat je dingen oppakt, dat je initiatief neemt. Je bent Hindoestaanse jongen je bent hiernaar toe gekomen en hier opgegroeid. Je hebt je studie afgemaakt en dat soort dingen. Die man van Randstad zei gebruik al deze dingen in je voordeel, dat je flexibel bent. Dat je dus kan aanpassen in situaties zodat je toch kan doorgroeien.” – Arjun

Uit dit onderzoek blijkt dat Surinaamse Nederlanders psychosociale vaardigheden ontwikkelen zoals sociale reflexiviteit, incasservermogen, veerkracht en doorzettingsvermogen om ondanks structurele barrières die op basis van alledaags racisme worden opgeworpen de maatschappelijke ladder te beklimmen. De SER noemt het gebrek aan ‘soft skills’ zoals het vermogen om jezelf te presenteren, communicatieve vaardigheden en assertiviteit. Bepaalde kennis en vaardigheden die ze vanuit een ‘gebrek aan cultureel en sociaal kapitaal;’ vanuit huis niet hebben meegekregen ontwikkelen ze door in de praktijk, zowel door formele als informele educatie, zichzelf te ontwikkelen.

4.4.2 Sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal refereert aan de middelen waar een individu toegang tot heeft vanuit relaties en contacten die een duurzaam netwerk vormen zoals lidmaatschap van een studentenvereniging, een politieke partij of een ander netwerk. Sociale stijgers die uit een milieu komen waarin ze relatief weinig toegang tot kapitaal en kennis over het Nederlandse onderwijssysteem en de Nederlandse arbeidsmarkt hebben kunnen dat compenseren door bewust hun netwerk uit te breiden en zich bij formele netwerken aan te sluiten. In voorgaande hoofdstukken kwam reeds naar voren hoe Dwight zich bij een Nederlandse studentenvereniging aansloot om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen en toegang tot relevante informatie te krijgen. John studeerde in de Verenigde Staten en zocht een Afro-Amerikaanse mentor op die zijn situatie begreep en hem persoonlijk kon begeleiden. Anton, een half-Nederlandse en half-Surinaamse man die momenteel bij een grote bank werkt sloot zich aan bij een netwerk binnen de organisatie. Zoals in hoofdstuk 2 aangegeven heeft Anton regelmatig met alledaags racisme te maken gehad, zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt. Door kennis uit te wisselen heeft hij er beter mee leren omgaan:

“In de bank ben ik in het diversiteitsnetwerk daardoor heb ik een coach, dat heeft me geholpen om daardoor heen te breken en mezelf verder te ontwikkelen” – Anton

Zoals eerder in de analyse is beschreven had Miguel, een Afro-Surinaamse sociale ondernemer, een traumatische en emotionele ervaring op de basisschool waarbij hij tijdens een zwarte piet discussie door de gehele klas werd uitgesloten. Na zijn studie werd hij echte lid van enkele netwerken waarin hij in contact kwam met andere Surinamers en mensen met diverse culturele achtergronden:

“Nadat ik was afgestudeerd, in het ECHO-programma was ik gewoon in een hele diverse groep mensen. Wat ik gewoon echt een heerlijk gevoel vond. Gewoon niet anders te zijn. Gewoon gelijk onder de anders zijn zeg maar. En toen heb ik ook als mentor meegedaan met de kids in Zuid-Oost wat gewoon heel fijn was, het was leuk om verschillende mensen om me heen te hebben, ik heb me

meer op m'n plek gevoeld en ook gewoon gewaardeerd gevoeld. En ik kon ook gewoon meer mezelf kunnen zijn. (...) En op een gegeven moment merkte ik ook dat ik er makkelijker met mensen over kon praten en dat ik eigenlijk meer, met zelfvertrouwen over kon praten en dingen durfde aan te snijden.” – Miguel

Alledaags en institutioneel racisme in het onderwijs en op de arbeidsmarkt manifesteren zich op subtiele en expliciete wijze en vormen barrières voor de sociale mobiliteit van Surinaamse Nederlanders. De sociale context, een netwerk van vrienden, familie, kennissen, mentoren en andere relaties hebben grote invloed op de manier waarop een individu met ervaringen van discriminatie en racisme omgaat. Zoals in hoofdstuk 4.2 over onderwijs uit een werd gezet blijkt dat ouders een essentiële rol spelen in de onderwijsloopbaan van kinderen. Miguel kwam uit een gezin waarin onderwijs hoog gewaardeerd werd en waarin zijn ouders hem zowel inhoudelijk als praktisch konden ondersteunen waardoor hij een makkelijkere route naar het hoger onderwijs heeft kunnen afleggen dan kinderen zonder hoogopgeleide ouders (Onderwijsinspectie, 2016). Door de traumatische ervaring rondom de zwarte piet discussie, een vorm van alledaags racisme, had hij zich echter lang afgesloten van kwesties rondom racisme en discriminatie. Vele andere Surinaamse Nederlanders gaven aan zich geïntimideerd of uitgesloten te voelen in dominant witte omgevingen vanwege het alledaags racisme, microagressies en het taboe dat nog bestaat rondom deze onderwerpen. Miguel sloot zich na zijn studie aan bij het Expertise Centrum Hoger Onderwijs (ECHO) waarin hij gecoacht werd door een Surinaams-Nederlandse professional die bij een grote bank werkzaam was. Daarnaast werd hij zelf mentor van basisscholieren in een 'zwarte wijk' Amsterdam-Zuidoost via een vereniging voor studenten en young professionals met diverse culturele achtergronden. Binnen deze netwerken vond hij herkenning, waardering en ondersteuning, hij kon "zichzelf zijn". Uit onderzoek blijkt dat mentorprogramma's kunnen bijdragen aan de cognitieve ontwikkeling, het ontwikkelen van zelfvertrouwen en het opbouwen van een sociaal netwerk (Crul en Schneider, 2014). Daarnaast fungeren verenigingen en netwerken waarin diversiteit centraal staat en Surinaamse Nederlanders met gelijkgestemden die vergelijkbare ervaringen hebben een ondersteunen en "veilige omgeving" bieden naast de overwegend witte omgevingen waar ze in het onderwijs en op de arbeidsmarkt terecht komen. Binnen deze netwerken wordt er kennis uitgewisseld over kwesties als alledaags racisme en discriminatie. Tevens wordt er binnen dit soort netwerken informatie uitgewisseld dat kan bijdragen aan de sociale mobiliteit zoals openstaande vacatures en ingangen binnen bedrijven. Het concept sociaal kapitaal toont echter aan hoe de sociaaleconomische herkomst, met name in de vorm van het opleidingsniveau en de economische positie van ouders, invloed heeft op de onderwijs en arbeidsmarktpositie van Surinaamse Nederlanders.

4.4.3 Confrontatie

Een andere manier waarop Surinaamse Nederlanders reageren op alledaags racisme en discriminatie is confrontatie. Confrontatie gebeurt zowel op individueel als op collectief niveau. Op individueel niveau kiezen individuen, afhankelijk van de context en het karakter van de persoon, ervoor om in een situatie waarin ze met racisme en discriminatie te maken hebben de confrontatie aan te gaan. Dit kan bijvoorbeeld door de persoon die zich racistisch uitlaat of racistisch handelt aan te spreken, de organisatie ter verantwoording te roepen of een klacht of melding te doen van racisme zoals in het geval van Jeffrey Koorndijk. Zoals eerder aangegeven kunnen situaties van alledaags racisme en micro-agressies worden gecounterd met micro-revoluties (Çankaya, 2016). Meldingen van racisme laatste komt minder voor omdat racisme en discriminatie vaak subtiel en minder explicieter voorkomt in de vorm van microagressies en 'goed bedoelde grapjes'. Nandini, een Surinaams-Nederlandse vrouw, verwoorde het als volgt:

"Ik weet dat mijn vriend racistisch is bejegend en dat hij er direct korte metten mee heeft gemaakt. En dat ging over Zwarte Piet en het uitdelen van pepernoten en dat de rollen nu waren omgedraaid. Dat hij er niet van gediend was en mocht het nog een keer gebeuren dat het gevolgen zou gaan heb-

ben. Dat vind ik de juiste manier van handelen. Als jij vindt dat je onheus bejegend wordt moet je mensen gelijk kort houden. Geen grappen, niet mee lachen en niet laten gaan. Gelijk het ongemakkelijke gesprek of dialoog willen aangaan anders denken mensen dat het oké is en zijn wij weer de excuus-allochtonen en daar teken ik niet voor.” – Nandini

Op collectief niveau concluderen we dat Surinaamse Nederlanders zich, soms in samenspraak met andere migrantengroepen en mensen van Nederlandse origine, organiseren om structurele barrières als institutioneel racisme aan te vechten. Microagressies, arbeidsmarktdiscriminatie, vooroordelen en lage verwachtingen van leerkrachten van Surinaams-Nederlandse kinderen kunnen niet in los worden gezien van een eeuwenlange geschiedenis waarin deze koloniale en raciale beeldvorming is geproduceerd. De rapporten en onderzoeken van onder meer het SCP (2010, 2014, 2015) benoemen en beschrijven ‘ervaren discriminatie’ in het onderwijs en de arbeidsmarkt wel, maar er wordt geen verbinding gemaakt met de onderliggende structuren en de historische context waarin deze structuren zijn ontstaan. Suriname en Surinaamse Nederlanders zijn vanwege het koloniale verleden onlosmakelijk verbonden met Nederland. Een historische en systematische context van deze geschiedenis is daarom essentieel om een analyse van de sociale mobiliteit en sociaaleconomische positie van deze bevolkingsgroep te maken. Op collectief niveau heeft de beweging tegen zwarte piet de afgelopen jaren bijgedragen aan het politiek agenderen en het stimuleren van een publiek debat over racisme en discriminatie in de Nederlandse samenleving. De anti-zwarte piet beweging, waar veel Surinaamse-Nederlanders in actief zijn, heeft meer ruimte in het publieke debat gecreëerd om het over het koloniale verleden en de erfenis daarvan in de vorm van racisme en discriminatie bespreekbaar te maken. Het heeft echter ook impact op Surinaamse Nederlanders die mede vanwege het zwarte piet debat meer deelnemen aan het publieke debat. Miguel zei vertelde hier het volgende over:

“Gelukkig zie ik nu juist door social media en bijv. zwarte pietendiscussie dat er een soort emancipatie beweging op gang komt. Aan de ene kant dat mensen met een migranten achtergronden meer tot zichzelf komen, meer durven te praten over negatieve dingen. Juist omdat ze zich ook Nederlander voelen. En aan de andere kant dat er dus ook meer bewustwording komt bij autochtone Nederlanders.” – Miguel

Racisme en discriminatie zijn geworteld in een verleden van eeuwen kolonialisme en slavernij (Essed, 1984; Nimako en Willemsen, 2011; Wekker, 2016). De stereotype beelden waar vele Nederlandse-Surinamers onbewust of bewust nog op worden beoordeeld in het onderwijs en op de arbeidsmarkt stammen uit een periode waarin het ‘normaal’ was om mensen op basis van hun ‘ras’, etniciteit, culturele achtergrond of gender anders te behandelen. Om de erfenis van dit verleden, dat bewust en onbewust nog in ons ‘culturele archief’ en de structuur van de samenleving doorwerkt aan te pakken is het van essentieel belang om deze kwesties in de juiste historische context te plaatsen. Het feit dat het grootste deel van de Nederlandse bevolking de verbinding tussen deze traditie en dit verleden niet weet te leggen en defensief reageert op kritiek vanuit de Surinaamse en zwarte gemeenschap reflecteert het gebrek aan historisch bewustzijn. Het gebrek aan historisch bewustzijn zien we op een subtiele manier ook terug in beleidsmaatregelen en onderzoek over ongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Structurele ongelijkheid wordt gereduceerd tot factoren die de schuld bij individuen en migrantengroepen leggen terwijl discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt voortkomt uit institutioneel racisme. Zo wordt het institutionele karakter van racisme in het onderwijs en op de arbeidsmarkt niet erkend in onderzoeken van de Onderwijsinspectie (2015), het SCP (2014a, 2014, 2015) en in het actieplan Arbeidsmarkt van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014). In voorgaande hoofdstukken in naar voren gebracht hoe Surinaamse Nederlanders, ondanks alledaags en institutioneel racisme strategieën ontwikkelen om hun sociaaleconomische positie te verbeteren (Vasta, 2007). Om het probleem van institutioneel racisme te bestrijden zijn echter ook structurele oplossingen nodig die niet slechts gericht zijn op het aanpakken van discriminatie en stereotype beelden maar op het uitbannen van institutioneel en alledaags racisme. Het formuleren

van concrete beleidsadviezen om institutioneel racisme in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te bestrijden valt buiten de scope van dit onderzoek maar wij adviseren om dit als vervolgstap te nemen.

4.5 Conclusie en samenvatting

Er worden regelmatig rapporten over 'integratie', discriminatie en de sociaaleconomische positie van diverse bevolkingsgroepen binnen de Nederlandse samenleving gepubliceerd zoals instituten zoals het Sociaal Cultureel Planbureau. Hoewel het beeld dat Surinaamse Nederlanders 'goed geïntegreerd' zijn domineert, wordt de sociale mobiliteit van een aanzienlijk deel van deze bevolkingsgroep belemmerd door alledaags en institutioneel racisme. In dit onderzoek stellen wij het dominante beeld dat Surinamers "goed geïntegreerd" in de Nederlandse gemeenschap van de grote migrantengroepen en het concept integratie ter discussie. Wat zijn de obstakels en barrières die Surinaamse Nederlanders in het onderwijs en op de arbeidsmarkt ervaren? In hoeverre hebben Surinaamse Nederlanders gelijke kansen en mogelijkheden om hun talent ten volle te benutten? En hoe kunnen ze ondanks deze obstakels toch hun sociaaleconomische positie bevorderen? Om inzicht in de ervaring van Surinaamse Nederlanders rondom sociale mobiliteit en de obstakels die ze ervaren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te vergaren is de volgende hoofdvraag geformuleerd:

Hoe beïnvloeden racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs de sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders?

Surinaamse Nederlanders in het onderwijs

Onderwijs is één van de belangrijkste middelen om sociale mobiliteit te bevorderen. Uit onderzoek van het SCP (2014b, 2016) bleek echter dat zo een 25% van de Surinaamse Nederlanders discriminatie ervaarde tijdens de opleiding. In de afgelopen decennia is de onderwijspositie van Surinaamse Nederlanders aanzienlijk vooruit gegaan. Het aantal hoogopgeleiden is toegenomen, dit laat zien dat er sprake is geweest van intergenerationele sociale mobiliteit. Naast sociaaleconomische klasse speelt etniciteit echter ook een rol in ongelijkheid in het onderwijs (van den Bergh et. al. 2010). Uit interviews met respondenten bleek dat "alledaags racisme" zich ook in het onderwijs voordoet in de vorm van lage verwachtingen op basis van stereotype beelden. Het onderwijssysteem (h)erkend het talent van vele kinderen met een migrantenachtergrond, waaronder Surinaams-Nederlandse kinderen, niet waardoor velen oververtegenwoordigd zijn op lagere niveaus van onderwijs en sommigen via het "stapelen" het hoger onderwijs bereiken (Crul, Schneider en Lelie, 2013; Wolff, 2013). Ook medeleerlingen en studenten dragen bij aan de reproductie van "alledaags racisme" in de vorm van microagressies die voor een deel gevoed worden door een gebrek aan onderwijs over het koloniale verleden waar Suriname een essentieel onderdeel van is. Bredere maatschappelijke en politieke discussies, met name het anti-immigranten discours, dat het afgelopen decennium een dominante positie in het publieke debat heeft gekregen vindt haar weerslag in klassen en voedt uitsluitingsmechanismen op scholen (Siebers, 2014). Surinaams-Nederlandse leerlingen en studenten worden met regelmaat met vooroordelen, lage verwachtingen en microagressies geconfronteerd in de schoolbanken en in de collegebanken. Stereotype beelden van kinderen met een migrantenkinderen kunnen leiden tot impliciet en expliciet gecommuniceerde lage verwachtingen van leerkrachten naar leerlingen toe. Deze lage verwachtingen kunnen een 'self-fulfilling prophecy' worden als leerlingen zich naar de verwachtingen van de leerkrachten gaan gedragen, minder goed presteren en lagere adviezen krijgen (Van den Bergh et. al. 2010). Deze vormen van uitsluiting, discriminatie en racisme zijn dragen bij aan de reproductie van structurele ongelijkheid in het onderwijs. Zo is het aandeel Surinaams-Nederlandse leerlingen in leerjaar drie op het VWO 9% lager ten opzichte van leerlingen van Nederlandse origine. Op het VMBO-B niveau is het aandeel Surinaams-Nederlandse leerlingen met 18% daarentegen twee keer zo hoog ten op zichte van kinderen van Nederlandse origine waar het aandeel op 9% ligt (CBS, 2016). De mechanismen die ongelijkheid reproduceren zijn verweven in de onderwijsinstituten. In het curriculum wordt er weinig tot geen aandacht aan het slavernijverleden en het koloniale verleden en de erfenis daarvan (Weiner, 2013). Leerlingen en leerkrachten kunnen hiermee, veelal onbewust,

racistische en discriminerende, uitingen en handelingen doen. Deze verschillende mechanismen zijn verweven in het onderwijssysteem en de onderwijsinstututen, er kan dan ook worden vastgesteld dat er sprake is van institutioneel racisme. Het sociaaleconomisch milieu en alledaags en institutioneel racisme in het onderwijs bepalen echter niet de onderwijsprestaties van kinderen. Surinaams-Nederlandse scholieren en studenten ontwikkelen identiteitskapitaal, psychosociale vaardigheden zoals veerkracht, incasseringsvermogen, het vermogen om tussen verschillende sociale omgevingen te schakelen (Matthys, 2013). Zoals onderzoek van het SCP (2014a) aangeeft kunnen discriminerende en racistische situaties mensen demotiveren en mensen diep raken met schooluitval en een aangestast zelfbeeld als gevolg. In vele gevallen is het echter een bron van veerkracht en motivatie om extra hard te werken en goed te presteren. Zo stapelt een aanzienlijk deel van de Surinaams-Nederlandse studenten van lagere niveaus van onderwijs naar hogere niveaus van onderwijs. Om deze paden te volgen is echter een behoorlijke mate van motivatie en doorzettingsvermogen nodig. Tevens dienen de financiële middelen toereikend genoeg zijn om te stapelen. De sociale omgeving speelt hierin een belangrijke rol. Familie, leerkrachten, medeleerlingen en vrienden kunnen scholieren en studenten motiveren of demotiveren om onder te presteren of juist harder te werken.

Surinaamse Nederlanders op de arbeidsmarkt

De positie van Surinaamse Nederlanders op de arbeidsmarkt hangt sterk samen met de positie in het onderwijs. Werkzoekenden met een diploma hebben doorgaans grotere kansen om werk te vinden dan ongediplomeerde mensen. Daarnaast verdienen hoger opgeleide werknemers doorgaans meer dan lager opgeleiden en hebben ze meer kans om werk te vinden. De werkloosheid is al decennia structureel hoger onder Nederlanders met een migrantenachtergrond ten opzichte van mensen van Nederlandse origine. De werkloosheid onder Surinaams-Nederlandse jongeren was tussen 2010 en 2015 tenminste 10% hoger dan de werkloosheid onder jongeren van Nederlandse origine. De structureel hogere jongerenwerkloosheid heeft met diverse factoren te maken zoals een gebrek aan sociaal kapitaal en zogenaamde 'soft skills' (Sociaal Economische Raad, 2014).

Uit diverse onderzoeken (SCP, 2014a; 2015) en ons kwalitatieve onderzoek blijkt dat discriminatie in vele vormen voorkomt: in de vorm van kwetsende grappen, discriminatie door mensen van buiten het werk, lagere salariering dan collega's en tijdelijke contracten die op basis van discriminatoire redenen niet worden verlengd. In een onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van het SCP (2015) is aan de hand van praktijktesten uitgewezen dat Hindostaans-Nederlandse sollicitanten 23% kans hadden terwijl sollicitanten met dezelfde kwalificaties van Nederlandse origine 34% kans hadden en Marokkaans-Nederlandse sollicitanten met dezelfde kwalificaties 19%. Er kan worden vastgesteld dat de werkloosheid onder Nederlandse Surinamers sinds de massale migratie in de jaren '70, ondanks de verbeterde onderwijspositie, structureel twee tot drie keer zo hoog heeft gelegen in vergelijking met mensen van Nederlandse origine. Deze structurele werkloosheid kan niet slechts worden verklaard door een verschil in opleidingsniveau, culturele verschillen, een gebrekkig netwerk en andere factoren die regelmatig naar voren worden gebracht (Vasta, 2007). Diverse onderzoeken en onze bevindingen tonen aan dat alledaags en institutioneel racisme belangrijk problemen zijn op de arbeidsmarkt waardoor werkloosheid structureel hoger is onder Surinaamse Nederlanders en andere migranten groepen in vergelijking met mensen van Nederlandse origine.

De sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders

Hoewel alledaags en institutioneel racisme mensen kan demotiveren en negatieve psychologische effecten kunnen hebben worden vele Surinaamse Nederlanders juist extra erdoor gemotiveerd. Dit impliceert dat ze coping mechanismes ontwikkelen en psychosociale vaardigheden zoals incasseringsvermogen en veerkracht die ze in staat stelt om ondanks barrières de maatschappelijke ladder te beklimmen (Matthys, 2010). Dat een aanzienlijk deel van de Surinaams-Nederlandse mensen die discriminatie en racisme ervaren er gemotiveerd door raken om harder te werken lijkt in principe een positieve reactie. Het impliceert echter ook dat ze vanwege hun huidskleur en/of culturele achtergrond harder moeten werken

dan mensen uit de dominante groep om hetzelfde te bereiken. Een veelgehoorde uitspraak binnen de Surinaams-Nederlandse gemeenschap is dan ook: *“Je moet twee keer zo hard werken”*. Deze uitspraak toont aan dat vele - geaccepteerd hebben dat er sprake is van alledaags racisme in de vorm van een dubbele maat en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Het gemiddelde inkomen van Surinaamse Nederlanders van gemiddeld €21.100,- per jaar is nog steeds lager dan het gemiddelde inkomen van mensen van Nederlandse origine dat €25.700,- is. Het gemiddelde vermogen per huishouden in Nederland was €150.000,- terwijl dit voor Surinaamse huishoudens slechts €31.000,- was. Als de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van Surinaamse Nederlanders wordt afgezet tegen de inkomenspositie en vermogenspositie kan de vraag worden gesteld wat de vruchten zijn van het extra harde werk. Racisme en discriminatie reproduceren, ondanks de inzet en het harde werk van Surinaamse Nederlanders, structurele ongelijkheid. Er is over het algemeen bewustzijn onder Surinaamse Nederlanders over het bestaan van discriminatie en racisme. Om met alledaags racisme en uitsluiting om te gaan ontwikkelen Surinaamse Nederlanders coping strategieën om toch hun doelen te bereiken. Uit dit onderzoek concluderen we dat er onderscheid gemaakt kan worden tussen de volgende coping mechanismen en strategieën voor sociale mobiliteit die zowel op individueel als in groepsverband worden. Ten eerste, identiteitskapitaal en hybride-identiteit. Ten tweede, sociaal kapitaal en ten derde: confrontatie, dekolonisatie en emancipatie.

Identiteitskapitaal en hybride identiteit

Identiteitskapitaal refereert aan een portfolio van psychologische en sociale vaardigheden die individuen ontwikkelen wordt ontwikkelt om een gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal te compenseren. Een belangrijk aspect van identiteitskapitaal is sociale reflexiviteit, *“het vermogen om op een afstand naar zichzelf en beide milieus te kunnen kijken”*. Uit dit onderzoek blijkt dat het proces van sociale reflexiviteit bij Surinaamse Nederlanders wordt gestimuleerd door de confrontatie met alledaags racisme, micro-agressies en ‘witte onschuld’ (Essed, 1991; Sue et. al. 2007; Wekker, 2016). Zo ontwikkelen ze een bewustzijn van zichzelf en hun positie binnen de Nederlandse samenleving en welke vaardigheden en welk gedrag nodig is om hun doelen te bereiken. Doorzettingsvermogen en veerkracht zijn essentiële psychologische vaardigheden om ondanks obstakels op sociaal vlak te stijgen. Een ander belangrijk aspect van het proces van identiteitskapitaal is de ontwikkeling van de culturele identiteit in de vorm van een hybride-identiteit (van Laer en Janssens, 2011). Surinaamse Nederlanders leren een dynamisch ‘hybride’-identiteit ontwikkelen waarmee ze tussen en binnen verschillende sociale contexten kunnen navigeren, zoals een dominant witte school of werkomgeving tegenover dominant Surinaamse of multiculturele thuisomgeving.

Sociaal kapitaal

Het overgrote deel van de Surinaamse Nederlanders komt uit een lagere sociaaleconomische positie en een gezin waarin ouders geen hoger onderwijs hebben genoten. Het opleidingsniveau van ouders is van aanzienlijke invloed op de onderwijspositie van kinderen (Inspectie van het Onderwijs, 2016). Ze hebben wel sociaal kapitaal, maar dit wordt binnen de context van het Nederlandse onderwijssysteem en de arbeidsmarkt doorgaans niet gewaardeerd. Vele Surinaamse Nederlanders spelen hier echter op in door extra sociaal kapitaal op te bouwen tijdens de schoolloopbaan en gedurende het opbouwen van een carrière. Een sociaal netwerk is op beide gebieden van belang om zowel praktisch als emotioneel steun te bieden en om toegang te krijgen tot middelen en informatie zoals hulp bij de studie, vacatures en ondersteuning wanneer men geconfronteerd wordt met discriminatie en racisme. Rolmodellen, mentoring en sociale netwerken zoals studentenverenigingen zijn belangrijke middelen om sociaal kapitaal te vergroten.

Confrontatie

Surinaamse-Nederlanders en Nederland hebben een geëld verleden dat onlosmakelijk verbonden is met de geschiedenis van kolonialisme en slavernij. Racisme, discriminatie en sociale mobiliteit van Surinaamse Nederlanders dient dan ook in deze historische context begrepen te worden, niet als geïsoleerde incidenten. Op individueel niveau kiezen individuen, afhankelijk van de context en het karakter van de persoon, ervoor om in een situatie waarin ze met racisme en discriminatie te maken hebben

de confrontatie aan te gaan. Door bescheiden alledaagse interventies, micro-revoluties, verstoren Surinaamse Nederlanders, de genormaliseerde machtsverhouding die inherent zijn aan het alledaagse racisme (Çankaya, 2016). Op collectief niveau draagt de antizwarte piet beweging bij aan het doorbreken van het taboe rondom onderwerpen als racisme en de erfenis van het koloniale verleden. Hoewel de positie van Surinaamse Nederlanders in het onderwijs en op de arbeidsmarkt de afgelopen decennia aanzienlijk is verbeterd duiden de statistieken en de verhalen achter de cijfers erop dat alledaags racisme en institutioneel racisme ongelijkheid blijven reproduceren. Om een samenleving te creëren waarin een ieder op een waardige manier zijn of haar leven in vrijheid kan leven en gelijk behandeld wordt is het noodzakelijk van het verleden te leren zodat we in het heden de juiste keuzes maken voor een betere toekomst. Het is onrechtvaardig dat Surinaamse Nederlanders twee keer zo hard dienen te werken om hetzelfde te bereiken als mensen van Nederlandse origine. Er dient twee keer zo hard gewerkt te worden om institutioneel racisme uit te bannen zodat alle mensen gelijke kansen en mogelijkheden krijgen om het maximale uit zichzelf te halen.

Aanbevelingen

Uit het onderzoek “je moet twee keer zo hard je best doen” is gebleken dat de sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders nog sterk beïnvloed wordt door racisme en discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Surinaamse Nederlanders hebben echter strategieën ontwikkeld om ondanks obstakels die racisme en discriminatie opwerpen hun sociaaleconomische positie te bevorderen én racisme en discriminatie aan te kaarten. De overheid heeft de juridische en morele verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat alle mensen gelijk behandeld worden en maatregelen te treffen om discriminatie en racisme uit te bannen. De Surinaams-Nederlandse gemeenschap en organisaties zoals het SIO hebben daarnaast echter ook een verantwoordelijkheid om sociale rechtvaardigheid te bevorderen en de sociaaleconomische positie van de gemeenschap te verbeteren. Daarom doen wij de volgende aanbevelingen:

Gelijke kansen in het onderwijs

Dekoloniseer het curriculum: er wordt weinig aandacht besteed aan het Nederlandse kolonialisme en het slavernijverleden in het onderwijs en de erfenis daarvan. En wanneer er wel aandacht aan wordt besteedt is het vaak vanuit een eenzijdig, eurocentrisch perspectief. Dit gebrek aan onderwijs draagt bij aan onbegrip en de reproductie van racisme, discriminatie en ongelijkheid (Weiner, 2014b). Negatieve beeldvorming en eurocentrisme die racisme en discriminatie in de hand werken dienen te worden verwijderd uit het curriculum. Daarbij dient de schoolomgeving vrij te zijn van praktijken als negatieve stereotypering zoals zwarte piet, zodat de school een veilige plek is voor alle kinderen.

Bereid docenten voor op een diverse klas en maatschappij: om gelijk kansen in het onderwijs te bevorderen dienen docenten de kennis en vaardigheden te hebben om met diversiteit in de klas en de maatschappij om te gaan. Dit betekent dat men racisme en discriminatie hoort te herkennen in de klas en schoolomgeving.

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Veranker diversiteitsbeleid in strategie: overheden en bedrijven dienen diversiteit en gelijke kansen te verankeren in strategie en beleidsplannen. Diversiteitsbeleid dat ondersteund wordt door de top van bedrijven en overheden dient vertaald te worden naar concrete activiteiten en doelstellingen om diversiteit te bevorderen en te behouden.

Een reflectie van de samenleving: ontwikkel beleid om ervoor te zorgen dat de top van de overheid en overheidsorganen een reflectie van de samenleving worden. Er dienen quota te worden ingevoerd zodat ondervertegenwoordigde groepen, waaronder Surinaamse Nederlanders, meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Voorlichting en educatie over institutioneel racisme, discriminatie en microagressies: een aanzienlijk deel van de Surinaamse Nederlanders wordt met expliciete, en vaak onbewuste vormen van racisme en discriminatie geconfronteerd, vaak in de vorm van micro-agressies. Bedrijven en overheden dienen hun medewerkers bewust te maken van de manier waarop racisme, discriminatie en microagressies zich manifesteren zodat het voorkomen kan worden bij werving en selectie, sollicitatiegesprekken en op de werkvloer.

Bestraf bedrijven die zich schuldig maken aan racisme en discriminatie: er moeten maatregelen worden getroffen bij bedrijven waarbij racisme en discriminatie is geconstateerd. In gevallen waar racisme en discriminatie zich voordeed, dient er strenger en vaker bestraft te worden. Bedrijven die zich hieraan schuldig maken kunnen door middel van “naming en shaming” bestraft worden. Ook voor werknemers horen er consequenties te zijn zoals ontslag na de eerste waarschuwing. Werkgevers dienen actief beleid te ontwikkelen om de diversiteit en inclusie op de werkvloer te vergroten en racisme en discriminatie te bestrijden.

Wat kan de Surinaamse gemeenschap zelf doen?

Investeer in netwerken: een aanzienlijk deel van de Surinaamse Nederlanders komt uit een lagere sociaaleconomische positie en een gezin waarin ouders geen hoger onderwijs hebben genoten. Dit heeft invloed op de onderwijspositie van kinderen. Sociale netwerken kunnen jongeren en ouderen stimuleren op het gebied van onderwijs en carrière. Organisaties zoals het SIO dienen op regelmatige basis netwerkbijeenkomsten te organiseren waarbij een sociale infrastructuur wordt opgebouwd. Hierbij ontmoeten Surinaamse Nederlanders elkaar, en andere groepen en instanties in de Nederlandse samenleving om sociaal kapitaal te bevorderen zodat er kennis en middelen kunnen worden gedeeld.

Investeer in kennis, empowerment en/of leiderschap programma's: Surinaamse Nederlanders kunnen kennis en vaardigheden ontwikkelen die kunnen helpen om ondanks mogelijke obstakels die racisme en discriminatie opwerpen toch hun sociaaleconomische positie te bevorderen. Zelfreflectief vermogen, doorzettingsvermogen en veerkracht zijn hierin essentiële psychologische vaardigheden. Daarnaast kan het ontwikkelen van identiteitskapitaal helpen om te leren schakelen tussen verschillende omgevingen. Surinaamse-Nederlanders kunnen worden empowered door mentoren die hun talent herkennen. Leiderschapprogramma's, mentorprojecten, workshops en trainingen kunnen bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van Surinaamse Nederlanders op individueel niveau én het bevorderen van de Surinaams-Nederlandse gemeenschap.

Lobby en confrontatie: Surinaams Nederlanders organisaties hebben een belangrijke verantwoordelijkheid om de behoeften en belangen vanuit de gemeenschap te vertalen naar beleidsvoorstellen, strategieën en doelstellingen. Organisaties zoals het SIO dienen deze gemeenschappelijke belangen en doelen om te zetten naar een strategie waarin lokale overheden, (onderwijs)instituten en bedrijven beïnvloed worden zodat de belangen van de Surinaams Nederlandse gemeenschap behartigd worden. Om racisme en discriminatie uit te bannen is het van belang om overheden en bedrijven op hun verantwoordelijkheden te blijven wijzen, racisme en discriminatie politiek te blijven agenderen en bewegingen die bijdragen aan gelijke kansen te ondersteunen.

Ten slotte, bevelen wij het SIO aan om naar aanleiding van het rapport binnen de Surinaamse gemeenschap netwerkbijeenkomsten te organiseren waarin er input verzameld kan worden. Er is veel kennis en ervaring binnen de gemeenschap. De input kan worden vertaald naar concrete doelstellingen die het SIO de komende 5 jaar wilt realiseren om racisme en discriminatie te bestrijden en de sociaaleconomische positie van Surinaamse Nederlanders te bevorderen.

referen-
ties



- Amnesty International (2013). *Proactief politiewerk vormt een risico voor mensenrechten in Nederland*. Amnesty International oktober 2013.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market Its Relationship With Job Characteristics and Multiple Group Membership. *Work and Occupations*, 39(3), 237-269.
- Allianz (2015) Allianz Global Wealth Report 2015. Verkregen via: https://www.allianz.com/v_1474281539000/media/economic_research/publications/specials/en/AGWR2016e.pdf op 9 april 2016
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Berger, M., Fennema, M., Heelsum, A. V., Tillie, J., & Wolff, R. (2001). Politieke participatie van etnische minderheden in vier steden.
- Bhikie A. (2013) Sollicitant afgewezen omdat hij een 'donker gekleurde (neger)' is. Verkregen op 2 juli 2016 via: <http://www.volkskrant.nl/binnenland/sollicitant-afgewezen-omdat-hij-een-donker-gekleurde-negeris-a3552293/>
- Bourdieu, P. (1989). Economisch kapitaal, cultureel kapitaal, sociaal kapitaal. In P. Bourdieu: *Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip* (pp. 120-141). Amsterdam: Van Genneep.
- Bovenkerk, F. (1999). Rassenrellen of criminaliteit? *Migrantenstudies*, 15, 4-255.
- Bovenkerk, F., Gras, M. J., Ramsodh, D., Dankoor, M., & Havelaar, A. (1995). Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands.
- Bovens, M., M. Bokhorst, R. Jennissen en G. Engbersen (2016). Migratie en classificatie: Naar een meervoudig migratie-idiom. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
- Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual review of sociology*, 487-513.
- Çanyaka S. (2016) *Zo wordt Nederland weer een plek voor iedereen*. De Correspondent, retrieved on July 8th via: <https://decorrespondent.nl/4092/Zo-wordt-Nederland-weer-een-plek-voor-iedereen/706395011784-ced15d82>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2002) Een allochtone stem. Den Haag.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011) Omvang en spreiding van Surinaamse bevolkingsgroepen in Nederland. In Bevolkingstrends, 2e kwartaal 2011.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2012) Niet-westerse vrouwen hebben vaker voltijdbaan dan autochtone vrouwen. <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2013/39/niet-westerse-vrouwen-hebben-vaker-voltijdbaan-dan-autochtone-vrouwen>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2014), Bevolking; generatie, geslacht, leeftijd en herkomstgroepering. 1 januari 2014 Verkregen via: [http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37325&D1=a&D2=O&D3=O&D4=O&D5=O4,137,152,220,237&D6=O,4,9,\(1-1\),!&HD=130605-0936&HDR=G2,G1,G3,T&STB=G4,G5](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37325&D1=a&D2=O&D3=O&D4=O&D5=O4,137,152,220,237&D6=O,4,9,(1-1),!&HD=130605-0936&HDR=G2,G1,G3,T&STB=G4,G5) op 10 december 2014
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003) Bevolkingstrends, 2e kwartaal 2003: Niet-westerse allochtonen in het voltijd hoger onderwijs. Den Haag. van Kralingen E.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) Helft Surinaamse Nederlanders is tweede generatie. Verkregen via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/48/helft-surinaamse-nederlanders-is-tweede-generatie> op 4 april 2016
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) Jaarrapport integratie 2016. CBS, Den Haag
- Centrum Anton de Kom, z.j.: "Heldhaftig, vastberaden, barmhartig"
- Choenni, C. E. S. (2003). Migratie naar en vestiging in Nederland. *CES Choenni & K. Sh. Adhin (red.), Van Brits immigrant via Suriname tot burger in Nederland. Den Haag: Sampreshan*, 54-69.
- College voor de Rechten van de Mens (2013) De juiste persoon op de juiste plaats: De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt, literatuuronderzoek. <http://www.mensenrechten.nl>
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015). *Concluding observations on the nineteenth to twenty-first periodic reports of the Netherlands*. Retrieved on September 2nd 2015 via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/28/bijlage-3-concluding-observations-on-the-nineteenth-to-twenty-first-periodic-reports-of-the-netherlands>
- Collins, P. H. (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Côté, J. E. (1996). Sociological perspectives on identity formation: The culture-identity link and identity capital. *Journal of adolescence*, 19(5), 417-428.
- Crul, M. R. J., Jens Schneider, and Frans Lelie. *Superdiversiteit. Een nieuwe visie op integratie*. VU University Press, 2013.
- Dei, G. J. S., & Johal, G. S. (Eds.). (2005). *Critical issues in anti-racist research methodologies* (Vol. 252). Peter Lang.
- De Kom, A. (1981). *Wij slaven van Suriname* (Vol. 2). Het Wereldvenster.
- De Vries M. (2014) Moeten zij zich aanpassen? Verkregen op 14 april 2016 via: <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/article/detail/3654689/2014/05/14/Moeten-zij-zich-aanpassen.dhtml>
- Collins, P. H. (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Dronkers, J., Elffers, L., Karsten, S., van der Velden, R., & van der Werfhorst, H. (2016). Groeiende ongelijkheid vraagt om ingrijpen. *Socialisme en Democratie*, 73(2), 48-53.
- Entzinger, H. (2014). The growing gap between facts and discourse on immigrant integration in the Netherlands. *Identities*, 21 (6), 693-707.
- Esajas M. (2014) Waarom wil je ons zo graag neger noemen? Verkregen op 2 juli 2016 via: <http://www.joop.nl/opinies/waarom-wil-je-ons-zo-graag-neger-noemen>
- Essed, P. 1991. *Everyday Racism: an Interdisciplinary Theory*. Amsterdam: Sage publications.
- Essed, P. (1984). *Alledaags racisme*. Amsterdam: Feministische Uitgeverij Sara.
- Essed, P., & Nimako, K. (2006). Designs and (co) incidents cultures of scholarship and public policy on immigrants/minorities in the Netherlands. *International journal of comparative sociology*, 47(3-4), 281-312.
- Essed, P., & Hoving, I. (Eds.) (2014). *Dutch racism* (Vol. 27). Rodopi.
- Essed, P., & Trienekens, S. (2008). 'Who wants to feel white?' Race, Dutch culture and contested identities. *Ethnic and Racial Studies*, 31(1), 52-72.
- Fanon, F. (2008). *Black skin, white masks*. Grove press.
- Felgata R. (2015). "Ik was de enige gekleurde vrouw op de redactie, dat voel je". Broadcast Magazine. Verkregen op 2 juli 2016 via: <https://dekeurrijketop100.nl/diana-ma-troos-ik-was-de-enige-gekleurde-vrouw-op-de-redactie-dat-voel-je/>
- Ghorashi H. (2015) *Waarom is racisme taboe in Nederland?* In: Davidovic, M. *Diversiteit en discriminatie: onderzoek naar processen van in-en uitsluiting*. Amsterdam University Press.

- Gilroy, P. (2006). The Black Atlantic as a Counterculture of Modernity. In Brazier, J.E. & Mannur, A. (eds). *Theorizing Diaspora*, 49-80. Malden, MA.
- Grosfoguel, R. 1999. "Cultural racism" and Colonial Caribbean Migrants in Core Zones of the Capitalist World Economy. REVIEW: FERNAND BRAUDEL CENTER, 22 (4): 409-434.
- Grosfoguel, R. (2013). The structure of knowledge in westernized universities: Epistemic racism/sexism and the four genocides/epistemicides of the long 16th century. *Human Architecture*, 11(1), 73.
- Hall, S. (1990). Cultural identity and diaspora. In Ruherford, J. (ed.) (1990). *Identity: Community, culture, difference*. 222-237, 239. London: Lawrence & Wishart. 239.
- Helsloot, J. (2012). Zwarte piet and cultural aphasia in The Netherlands. *Quotidian: Dutch Journal for the Study of Everyday Life*, 3(1).
- Hills Collins, P. (1991). Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empire.
- Hira S. (2007) Decolonizing the Mind: The Case of the Netherlands. *Human Architecture: Journal of the Sociology of, Self-Knowledge*, Volume 10, Issue 1 Decolonizing the University: Practicing, Pluriversity.
- Hondius, D. (2014). *Blackness in Western Europe: Racial patterns of paternalism and exclusion*. Transaction Publishers.
- Inspectie van het Onderwijs (2016) De staat van het onderwijs, onderwijsverslag 2014/2015.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, april 2016
- JOOP (2013) Jack Spijerman: Ik mag een racistische 'grap' maken. Verkregen op 6 juli 2016 via: <http://www.joop.nl/nieuws/jack-spijerman-ik-mag-racistische-grap-maken>
- Knaap J. (2016) Intellectueel wordt nog steeds geassocieerd met wit. Verkregen op 5 juli 2016 via: <http://www.folia.nl/actueel/101828/intellectueel-wordt-nog-steeds-geassocieerd-met-wit>
- Lewis, J. A., Mendenhall, R., Harwood, S. A., & Huntt, M. B. (2013). Coping with gendered racial microaggressions among Black women college students. *Journal of African American Studies*, 17(1), 51-73.
- Matthys, M. E. L. (2010). *Doorzitters: een onderzoek naar de betekenis van de arbeidersafkomst voor de levensloop en loopbaan van universitair afgestudeerden*. Uitgeverij Aksant.
- Mbembe, Achille. "Decolonizing Knowledge and the Question of the Archive." *Transcription of talk series* (2015).
- Milner, H.R.M. IV (2012) Beyond a test score: explaining opportunity gaps in educational practice. *Journal of Black Studies* 43(6) 693-718.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2013). *Kerncijfers 2008-2012*. Den Haag. Hub.Tonnaer, Kelpen-Oler.
- Scheffer, P. (2000). Het multiculturele drama. *NRC Handelsblad*, 29(01).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014) Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie: overzicht algemene acties, Verkregen op 20 juli 2016 via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2014/05/16/kamerbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies>
- Mok, I. (2011) *Juf, was dat echt zo? Lessen over slavernij in het Amsterdamse VO*. Amsterdam: gemeente Amsterdam.
- Nimako, K. (2012). About them, but without them: Race and ethnic relations studies in Dutch universities. *Human Architecture*, 10(1), 45.
- Özdil, Z. (2014). "Racism is an American Problem": Dutch Exceptionalism and its Politics of Denial. *Frame*, 27 (2), 49-64.
- Özdil (2015) *Nederland Mijn Vaderland*. De Bezige Bij. Amsterdam.
- Pieterse, J. N. (1990). *Wit Over Zwart: Beelden van Afrika en zwarten in de westerse populaire cultuur*. Koninklijk Instituut voor de Tropen.
- Prins, B. (2002). The nerve to break taboos: New realism in the Dutch discourse on multiculturalism. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 3(3-4), 363-379.
- Rijksoverheid (2016). Start campagne arbeidsmarktdiscriminatie. Verkregen op 2 juli 2016 via: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/05/31/start-campagne-arbeidsmarktdiscriminatie>
- Reubsaet, T. J. M., Kropman, J. A., & Mulier, L. V. (1982). *DL. 2: De positie van Surinamers in de Nederlandse samenleving*. Nijmegen: Instituut voor toegepaste sociologie.
- Werfhorst, H., Elfers, L., & Karsten, S. (2015). *Onderwijsstelsels vergeleken: leren, werken en burgerschap*.
- Sociaal Economische Raad (2014) Discriminatie werkt niet! Commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken. Den Haag. 17 April 2014
- Siebers, H., & Dennissen, M. (2012). Traces of hate. *How the dominant migrant-hostile discourse in Dutch media and politics influences inter-ethnic relations between employees in Dutch work settings*. *Tilburg Papers in Culture Studies*, 31.
- Sanden van der, E. (2014) Werkstraf na afwijzen 'donker gekleurde' (neger). Verkregen op 2 juli 2016 via: <https://www.nrc.nl/nieuws/2014/08/27/werkstraf-na-afwijzen-donker-gekleurde-neger-a1500265>
- Siebers, H. (2014, June). Superdiversity subverted: Ethnic boundary constructions in Dutch class rooms. In *International Conference, Birmingham* (Vol. 23, p. 25).
- Siebers, H., & Dennissen, M. H. (2015). Is it cultural racism? Discursive exclusion and oppression of migrants in the Netherlands. *Current sociology*, 63(3), 470-489.
- Siebers, H., & van Gastel, J. (2015). Why migrants earn less: in search of the factors producing the ethnomigrant pay gap in a Dutch public organization. *Work, Employment & Society*, 29(3), 371-391.
- Sociaal Cultureel en Planbureau (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Nievers, E., & Andriessen.
- Sociaal Cultureel en Planbureau (2014a). *Jaarrapport integratie 2013: Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Huijnk, W., Gijsberts, M. & Dagevos, J.
- Sociaal Cultureel en Planbureau (2014b). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014c). *Sociaal en cultureel rapport 2014: Wisseling van de wacht: generaties in Nederland*. Den Haag.
- Sociaal Cultureel en Planbureau (2015). *Op afkomst afgewezen*. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Den Haag: van der Ent, B., van der Linden, M., & Dekker, G.
- Steele, C. M. (2011). *Whistling Vivaldi: How stereotypes affect us and what we can do (issues of our time)*. WW Norton & Company.
- Stipriaan, Alex. "July 1, emancipation day in Suriname: a contested 'lieu de mémoire', 1863-2003." *New West Indian Guide/Nieuwe West-Indische Gids* 78.3-4 (2004): 269-304.

- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). *Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice*. *American psychologist*, 62(4), 271.
- Solidariteitsbeweging Suriname, Hé Witjoekel, Surinaamse jongeren en racisme, z.j.
- Wolff, R. P. (2013). *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. PhD thesis University of Amsterdam.
- Van den Bergh, L., Denessen, E., Hornstra, L., Voeten, M., & Holland, R. W. (2010). The implicit prejudiced attitudes of teachers relations to teacher expectations and the ethnic achievement gap. *American Educational Research Journal*, 47(2), 497-527.
- Van Dijk, T. A. (1992). Discourse and the denial of racism. *Discourse & Society*, 3(1), 87-118.
- van Niekerk, M. (2004) Afro-Caribbeans and Indo- Caribbeans in the Netherlands: Premigration Legacies and Social Mobility', *ZMR Volume 38 Number 1 (Spring 2004)*, 158-183 the Center for Migration Studies of New York.
- van Niekerk, M. (2007). Second-generation Caribbeans in the Netherlands: Different migration histories, diverging trajectories. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(7), 1063-1081.
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
- Vasta, E. (2007). From ethnic minorities to ethnic majority policy: Multiculturalism and the shift to assimilationism in the Netherlands. *Ethnic and racial studies*, 30(5), 713-740.
- Van Dongen (J.) (2013). Politie rekruteert journalisten. Telegraaf. Retrieved on July 8th 2016 via: http://www.telegraaf.nl/binnenland/20477989/___Politie_rekruteert_journalisten___html
- van Eijck, K., & Kraaykamp, G. (2009). De intergenerationele reproductie van cultureel kapitaal in belichaamde, geïnstitutionaliseerde en geobjectieerde vorm. *Mens en maatschappij*, 84(2), 177-206.
- Weiner, M. F. (2014a). The ideologically colonized metropole: Dutch racism and racist denial. *Sociology Compass*, 8(6), 731-744.
- Weiner, M. F. (2014b). (E) Racing Slavery. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 11(02), 329-351.
- Wekker, G. (2016). *White Innocence: Paradoxes of Colonialism and Race*. Duke University Press.
- Willemsen, G., Nimako, K., & Mielants, E. (2011). *The Dutch Atlantic: slavery, abolition and emancipation*. London: Pluto Press, 2011.

