

Diversiteitstraining

COLUMN **IN UTRECHT**

Jitske Kramer leert veertienduizend rijksambtenaren wat inclusie is

Donald Trump verbiedt het alle rijksdiensten per onmiddellijk om nog belastinggeld uit te geven aan trainingen over diversiteit, institutioneel racisme en 'wit privilege', meldde *The Washington Post* dit weekend. 'Not anymore!', tweette de president er zaterdag nog achteraan. Dit tussen tientallen retweets van conservatieve media, die zijn beslissing toejuichen.

Ook in Nederland klinkt soms wat gemor over de verderfelijke invloed van diversiteitstrainingen. Diversiteit verkoopt hier al een paar jaar prima aan het bedrijfsleven, instellingen en overheid. Als u ambtenaar bent of enigszins corporate, of u werkt aan een progressieve universiteit, dan is de kans aanzienlijk dat u zo'n training al hebt kunnen of zelfs hebt moeten volgen.

Wat krijgen mensen in Nederland eigenlijk van diversiteitstrainers te horen? In de omvangrijke Nederlandse binnenwereld van de seminars kan dat nogal variëren. Ik kies dus om te beginnen bij iemand met invloed: Jitske Kramer. Zij geeft, om maar wat te noemen, op 7 oktober in het kader van 'Diversity Day' een online lezing van ruim een uur aan veertienduizend ambtenaren van alle Nederlandse ministeries tegelijk. Eerder coachte ze in opdracht van Buitenlandse Zaken een reeks (plaatsvervangend) ambassadeurs, die tegenwoordig geacht worden in plaats van ingevlogen Nederlanders vaker lokaal personeel aan te nemen.

We praten bij haar thuis in Utrecht. Haar optredens voor volle theaterzalen zijn voorlopig van de baan. Haar trainingen, zo'n drie per week, zijn weer volgeboekt. Ik had graag een willen bijwonen, maar het kan niet door corona.

Kramer runt 'Human Dimensions' een bedrijf met twaalf medewerkers en trainers. Routineus somt ze op hoe divers ze zijn in leeftijd, seksuele voorkeur, en dan is er ook nog eentje van Surinaamse afkomst! 'We hebben alleen nog een moslim nodig', zegt ze. Alles ironie, hoop ik: haar trainingen benadrukken juist dat je er met dit soort afvinken volstrekt niet bent. Daar schreef ze ook een handboek over, *Jam Cultures*, volgens *The Financial Times* een 'duidelijke route' voor 'iedere groep of organisatie die echt bereid is moeilijke gesprekken te voeren en naar ieders bijdrage te luisteren'.

Van huis uit is Jitske Kramer antropoloog, gespecialiseerd in etnografie, oftewel het onderzoek van de sociale, culturele en talige kenmerken van een samenleving. 'Waarbij het eigenlijk altijd over macht gaat - over wie de macht heeft dat te bepalen'. Via een afstudeeropdracht voor de Wereldbank in Oeganda belandde ze in een pantalon en jasje bij het grote oplei-



Jitske Kramer Foto Mettina Jager



Uit haar YouTube-tutorials
Tekening Lex Dirkse



Seminar over groepsdenken
Foto Eric Brinkhorst

'Wat je ze ook leert, uiteindelijk beslist toch het hoofdkantoor of degene met de grootste bek'

dingsbureau Boertien. Ze trainde daar jaren medewerkers van Shell, Unilever, gemeenten en scholen in wat er ook maar hot was.

Jitske Kramer weet dus goed hoe modegevoelig en enigszins over de top de trainingswereld is - in een hoek staan de hooggehakte witte showlaarsjes voor haar optredens te glimmen. Je kunt aan de titels van seminars vaak uitstekend aflezen hoe de vlag er maatschappelijk bij hangt. Toen zij met trainingen begon was er veel vraag naar 'Global Leadership', dat werd allengs 'International Teamwork' en toen kwam, tien jaar geleden alweer, 'Diversity' - daar is ze als antropoloog 'meteen op gesprongen' en uiteindelijk zelfstandig mee doorgegaan.

Ze had toen één ding goed onthouden uit de corporate wereld: 'Wat je ze ook leert, uiteindelijk beslist toch het hoofdkantoor of degene met de grootste bek'. Daarom draaien diversiteitstrainingen nu om inclusie. 'Dat gaat over de vraag wie er ook echt mag meedoen. Wie mag daadwerkelijk meepraten, en uiteindelijk meebeslissen?'

Volgt onvermijdelijk de Zwarte Piet-discussie als voorbeeld van hoe het niet moet. Iedereen mocht zogenaamd aan het Sinterklaasfeest deelnemen, maar toen sommige mensen een andere opvatting bleken te hebben over Zwarte Piet, moesten die hun bek houden. Dit overkomt trouwens net zo goed millennials in bedrijven: 'Worden als 'jong en fris' aangenomen, maar dienen zich dan toch z.s.m. aan de bedrijfscultuur aan te passen.'

Jitske Kramer plaatste korte filmpjes op YouTube waarin ze opgewekt en praktisch doceert waarom organisaties die niet naar minderheden luisteren, zichzelf altijd in de voet zullen schieten: medewerkers gaan dan ondergronds de zaak mokkend tegenwerken, of ze nu een andere huidskleur hebben, miskende vrouwen zijn, of wrokige oude witte mannen. 'Inclusie is: hoezeer mogen al deze mensen hun standpunt laten horen? En meepraten? En meebeslissen?'

Ze gaf ooit trainingen in Zuid-Afrika. Daar zei een deelnemer tegen haar: 'Oh right, the Netherlands: The last white pocket of the world.' En dat ging dus allang niet meer over hoe we er hier uitzien. Wel over hoe Nederlanders vaak nog denken.



Margriet Oostveen
m.oostveen@volkskrant.nl