

Conversations on Insider Activism

Civil servants & social justice activism in the municipality of
Rotterdam



Veerle van Lieshout 4098706
Supervisor: Dr. Koen Leurs
Second reader: Dr. Paul Mepschen

RMA Gender Studies Thesis
Utrecht University
Humanities, Media & Culture

09-02-2021



Universiteit Utrecht



Abstract

This thesis investigates how civil servants negotiate their social justice activism in the workspace. With the use of a narrative focused interview method, stories of lived experiences by civil servants with an activist drive that work for the municipality of Rotterdam, were gathered. The stories are put into dialogue with several theories in order to analyse, interpret and contextualise the experiences. For the analysis, an interdisciplinary and intersectional theoretical framework, with a focus on Gender Studies theory, is developed in this thesis.

The common binary way of thinking, with activists on the one side and the government on the other side, erases the existence and experiences of insider activists. The stories in this thesis illustrate this ambiguity and difficulty for activists in working for an institution that is considered part of the oppressive system that they try to dismantle. This thesis examines assumptions around deradicalization, co-optation and tokenism that form obstacles for insider activists. Next to this, the norms that exclude activists from the municipal space, making them space invaders, are discussed.

This thesis contextualises the experiences of the interviewees by providing an overview of the socio-political landscape that they work in. It is argued that the experiences are part of structural mechanisms instead of individual encounters. These structural mechanisms are rooted in the socio-political landscape of the Netherlands, such as post-feminism, homonationalism and white innocence. All these mechanisms counteract change.

This thesis argues that the experiences of resistance and obstacles around social justice activism, have a negative affective impact upon civil servants with an activist drive. This often leads to activist burnouts. But this thesis also explores the potentials in community formation and safe spaces. It argues that for people who are perceived as space invaders because they do not fit the white, male, cis, hetero norm of the municipal space, safe spaces offer the possibility to build stronger alliances and form communities that can help prevent the activist flame of these civil servants, from burning out.



Acknowledgement

Ik wil natuurlijk mijn participanten bedanken voor het meewerken aan dit onderzoek. Vooral de jonge participanten van kleur (Volcanus, Ophelia, Jay en John) wil ik bedanken voor het delen van hun ervaringen op een openhartige manier. Zij hebben mij veel geleerd en nieuwe inzichten gegeven. Ik kijk naar jullie op vanwege jullie moed en doorzettingsvermogen om verandering teweeg te brengen in een stroeve organisatie.

Bedankt Josephine en Anita voor de kans om dit interessante onderzoek binnen Gemeente Rotterdam uit te voeren!

Ik ben mijn scriptiebegeleider ontzettend dankbaar. Bedankt Koen, voor je enthousiasme over mijn onderzoek! Ik kreeg altijd nieuwe motivatie door de gesprekken met jou en ben blij dat jij altijd veel potentie in mijn werk zag. Jouw enthousiasme hield mij enthousiast!

Thank you, my lovely friend Amelie, for being my buddy throughout this master's and checking in on me and my thesis, even after everyone already graduated. And thank you so much for putting your time and effort in proofreading parts of the thesis.

Bedankt lieve huisgenoten voor jullie geduld en alle keren dat jullie stil moesten zijn omdat ik op tijd naar bed wilde om vroeg in de ochtend weer aan mijn scriptie te beginnen. En vooral bedankt Eline, voor alle keren dat ik op jouw bank mocht hangen en klagen over deze scriptie.

Bedankt lieve Steff, voor het keer op keer herhalen dat ik het kon afmaken en dat het me ging lukken! En bedankt voor de het meezezen!

En natuurlijk oneindig veel dank aan mijn lieve vrienden Tara, Paulien, Sophie, Eline, Sonja, Helene, Fireke, Nena en Maaïke, en mijn familie Ton, Renee, Inge, Marijn en alle nichtjes voor jullie geduld deze laatste weken toen ik helemaal opging in mijn scriptie. Sorry dat jullie deze tijd weinig van mij hebben gezien en gehoord.



Table of Contents

ABSTRACT	2
ACKNOWLEDGEMENT.....	3
INTRODUCTION.....	5
POLITICS OF LOCATION.....	8
METHOD & THEORY.....	9
ACADEMIC & SOCIAL RELEVANCE.....	11
CASE STUDY: THE MUNICIPALITY OF ROTTERDAM.....	13
TABLE: SUMMARY OF PARTICIPANTS.....	16
OUTLINE OF THESIS STRUCTURE.....	17
CHAPTER 1 STORYTELLING METHODOLOGY.....	19
PART I STORYTELLING AS A METHODOLOGY	19
PART II INTERVIEW PROCESS.....	24
PART III INTERVIEW QUESTIONS	28
PART IV INTERDISCIPLINARY AND INTERSECTIONAL ANALYSIS	30
CHAPTER 2 WORKING FOR AND AGAINST THE INSTITUTION.....	34
PART I NEUTRAL CIVIL SERVANTS.....	35
PART II RISKS OF INSTITUTIONALISATION	39
PART III THE INSIDE/OUTSIDE BINARY	42
PART IV SPACE INVADERS.....	45
CONCLUSION CHAPTER 2.....	48
CHAPTER 3 WHY ARE YOU STILL COMPLAINING?	51
<i>POST-FEMINISM, HOMO-NATIONALISM & WHITE INNOCENCE IN THE NETHERLANDS</i>	51
PART I WE ARE ALREADY THERE.....	52
PART II DIVERSITY ON HOLD: LEEFBAAR COUNCIL	56
PART III WHITE INNOCENCE & MICROAGGRESSIONS	61
CONCLUSION CHAPTER 3.....	65
CHAPTER 4 WE ARE ABLE TO FIND EACH OTHER.....	67
PART I SOMETIMES IT TIRES ME	68
PART II BLACK LIVES MATTER AT THE ERASMUS-BRIDGE.....	73
PART III STRONGER TOGETHER.....	76
PART IV SAFE SPACE	79
CONCLUSION CHAPTER 4.....	82
CONCLUSION.....	84
BIBLIOGRAPHY	92
APPENDICES	98
STORY WEB.....	98



Introduction

I don't necessarily call myself an activist, because I find it incredibly difficult to reconcile that with my role as a civil servant. It is difficult because people have different definitions of what an activist is.

- Kim

When I started working here, I abandoned a big part of my activism. Because I thought that was imperative for civil servants. In the first meeting with my supervisor, he asked me what I wouldn't like if that happened at work. And I said: racism and discrimination. And I started crying because I knew that I would not be able to carry out my activism here. [...] But later, I met people in the organization who are actually really activist, but they do not use that term. They are real change makers! For me, activism equals making change. It is not about shouting; a lot of people think activism is related to shouting and violence. It is really about change and there are strategic ways to make change. So, I started looking for what I am able to get done here. And I am learning how I can make change here.

- Ophelia

Look, I have got opinions and I can speak out about them. But to be a civil servant *and* to be the face of an activist organisation, those two things don't go hand in hand. Your neutrality would be questioned.

- John

This thesis opens with quotes from three different civil servants of the municipality of Rotterdam (learn more about Kim, Ophelia and John in the table on page 16). The three quotes describe in their own way, their negotiation of combining the civil service job with activism. During the summer of 2020, I interviewed thirteen different civil servants, who all work for the municipality of Rotterdam. The main topic in these interviews was social justice activism. All my interviewees have different specific activist goals, which they fight for in different ways. Some of them keep their activism mostly outside of the workspace. For example, they do so by writing on social media and online platforms about discrimination, by volunteering for Black emancipation organisations, by joining protest actions or by fighting for equal pay for women in the labour union for government jobs. Other interviewees implement their activism within the workspace. For example, by starting an internal LGBT+-network, by fighting for gender neutral toilets in the building of the municipal organisation, by making the communication and policy outings of the municipality more inclusive or by hiring a more diverse team. But the commonality between these interviewees is that they combine their civil service job with their social justice activist drive. All the interviewees carefully negotiated

these two aspects of their lives, in order to be, what they perceived, a good civil servant and to also bring about the change that is needed to achieve social justice.

Activism is commonly associated with groups of people, with protests that flood the street, and with loud voices and anger. Sociologists often describe activist movements as a group of people protesting in support of or against a common goal (Pettinicchio, 499). In sociology, activism is rarely perceived as a part of regular political processes (ibid.). This way of conceptualising activism reifies a binary way of thinking about the state and its institutions on one side and activists on the other side. Social justice activists who work within the structures of the state and its institutions challenge this binary. Take for example, activists who work in education, for the national government or for municipalities. Within sociological literature these people are called insider- or institutional activists (Pettinicchio; Bahski & Browne). Insider activists work in spaces where they have access to institutional resources and decision-making processes and from where they can have a positive impact society (Pettinicchio, 502). Insider activism is under-researched because it is often perceived as an illegitimate or non-existing form of activism. But insider activists *do* exist, and they are able to bring about change from within the structures of institutions, even if this sometimes forces the activists into ambiguous positions. That is why, in this thesis, I look critically at the potential of institutionalisation of social justice activism. I look at what happens when people with social justice activist drives work for an institution that is perceived as part of the oppressive system that they are fighting against. In this thesis, I examine the question: 'How do civil servants negotiate social justice activism at work?'. In this research, the civil servants of the municipality of Rotterdam function as a case study in order to find out more about their specifically situated and contextual experiences around this negotiation. With this case study I build on existing theory in the field of Gender Studies around activism. The insights that the stories from the case study bring to light add new knowledge to this field

A social justice activist is someone whose activism (undertaking direct action in order to support or oppose a controversial issue) is focused on social justice (Allen). Social justice means that human rights and freedoms of people are respected. This includes that people receive equitable treatment with regard to opportunities and resources and that people are not discriminated against because of their class, gender, race, sexual orientation, and other identity markers (ibid.). Social justice activism can be done through different approaches and tactics. This research focuses on those who employ their activism within the institutional

sphere of the municipality. In order to find out more about their experiences, I conducted interviews with thirteen civil servants of the municipality of Rotterdam. I asked my interviewees what drove them in becoming civil servants at the municipality of Rotterdam. The following quotes by my interviewees (learn more about Annie, Volcanus, John and Ophelia in the table at page 16) provide an overview of the reasons:

I deliberately went to work at the municipality, because here you can directly see the impact. When you do something, you can see it changing in the city, you can feel it, taste it, that played a big role in my choice to work there (Annie).

We need to make change from every side, and I like being on the institutional side, on that side of society. Some people chose the art world, some people chose diehard activism. And I choose to do it at the municipality because I think that I can make real impact from this side (Volcanus).

When I started this job, I had the general goal to make a positive impact for the city. I wanted to bring positive change, to feel like I contributed something to the city (John).

People like me, it feels weird to say this, but we are necessary. The municipality has a responsibility to society. And the municipality, the policy advisors, they don't know everything. They have a limited perspective. And I am someone who can give a different perspective. Part of my goals when I applied to the job was to make internal changes (Ophelia).

These quotes show that my interviewees deliberately chose the organisation of the municipality of Rotterdam as the place from where they want to bring about change in regard to social justice. My interviewees view the municipality as a place where they can make an impact and give something back to society. In this research, I zoom in on this group and show how their attempts to bring about change in regard to social justice from their position in the municipality of Rotterdam. How do they experience their role? What kind of encounters do they have? What kind of resistance and obstacles do they face? How do they persist in their activism? In this thesis I investigate the ideals of my interviewees and how those ideals are influenced by their job as a civil servant. I interpret and contextualise the encounters that they have with colleagues and superiors in the workplace. I analyse the socio-political background of these experiences. With this analysis I seek for an explanation of the obstacles that my interviewees face. I also search for the motivation: what keeps these activists going despite the amount of resistance and obstacles they may face? Lastly, I turn towards the potential of community formation and safe space as a way to build alliances and solidarities and to find the support that is needed for activists to strengthen themselves in their fight for social justice.

Before I go deeper into the structure of my argument, the method and theory I used and the relevance of my case study, I will first position myself as a researcher and interviewer in relation to my research topic and my interviewees.

Politics of Location



For this research, I conducted fieldwork at the municipality of Rotterdam. Due to the corona pandemic this fieldwork was online. I conducted thirteen interviews with civil servants, browsed the intranet of the municipality and attended a videocall dialogue table about diversity and inclusion. Within Gender Studies and feminist research, it is imperative to position oneself within your research (Rich, 275). This politics of location becomes even more important when one conducts qualitative empirical research in which other people are involved, like in-depth interviews. The researcher's culture, class position and political worldview influences the data that is collected (Sangster, 10). Furthermore, the choices that the researcher makes shapes the analysis of this data. An interview is created in interaction between the interviewer and the interviewee (ibid.). Even if the researcher takes a feminist starting point of allowing the interviewee to speak about their own perception, and even if the researcher honours the ethics of anonymity, confidence and takes the interviewee seriously, the researcher still has the privilege of interpretation in the end (Sangster, 12). I, as the researcher decide what is written down. Therefore, I make important decisions that influence my research. Feminist researchers point out that one should always be accountable for this influence. According to them accountability leads to 'strong objectivity' (Harding, 71). This strong objectivity offers an alternative to the so-called objectivity of mainstream research that claims to be reached by detaching the researcher from the research object. In this thesis, I try to be accountable for the influence I have as a researcher. This means I acknowledge that my own perspective influences what I can observe. Furthermore, it means acknowledging that this perspective is only partial, as is each perspective (Haraway, 583). In my methodology chapter, I discuss in-depth how my position as an academic researcher in the field of Gender Studies and my position as a white, queer woman influenced the conversations I had with my interviewees and the choices I made regarding my interview questions and the theory that I used. Here, I elaborate on my position as a research intern at the municipality of Rotterdam.

With this elaboration, I account for the choices I made regarding the thirteen people I chose to interview.

I had access to my interviewees through a gatekeeper who works at the municipality of Rotterdam. I got to know her when I conducted previous research on change-agents for a non-profit organisation in Rotterdam. A change agent is a term that is often used in management studies. A change agent is someone who is able to initiate change and who is able to set the change in motion (Lunenburg, 1). This is often someone who has the skill but also the power to initiate, facilitate and coordinate change in an organisation (ibid.). This gatekeeper was one of the change agents that I had been advised to speak to. Near the end of the interview with the gatekeeper, we started talking about activism. She told me that in the municipality, activism is often viewed as a dirty word. Therefore, she was curious to know more about the experiences of activists who work for the municipality. I had similar questions about the experiences of activists who work for an institution. As I get closer to the labour market, I am increasingly curious about whether it is possible to work for an institution or organisation whilst retaining activist ideals. I wonder whether this would lead to clashes at work or to keeping my mouth shut, which could result in a burnout. I told my gatekeeper that I wanted to do more research on this topic. After this conversation the gatekeeper offered me an internship at the municipality of Rotterdam. Within this internship I was free to conduct the research for my thesis and to find out more about these questions that were on both our minds. The gatekeeper is an employee of the municipality of Rotterdam in a higher position, who worked on projects on inclusivity. She has a lot of contact with people across the entire organisation who work in different positions and she spoke with many people about inclusivity. Therefore, she was able to give me some names of people with activist drives who work at the municipality. I got the first six names for my interviews from this gatekeeper. From there, I used the snowballing method: at the end of an interview, I asked my interviewees who they considered interesting or important participants for this research and I reached out to the people that they mentioned.

Method & Theory

During the research process I developed a storytelling interview method to use for my interviews and for the clustering of my data. By using this method, I was able to learn about

the day-to-day working experiences of my interviewees and how these experiences connected to activism. In the analysis of this research, I put the stories of experiences into dialogue with several theories. For this I used an intersectional and interdisciplinary theoretical approach. The experiences of my interviewees led the theoretical directions that my thesis takes across the different chapters. For the storytelling interview method, I combined the methods that communication scholar Suzanne Tesselar has developed, around narrative evaluations, with feminist theory on standpoints and lived experiences (e.g., Haraway; Harding; Sangster; Nadar). During the interviews, my way of questioning encouraged the interviewees to tell stories about their workplace experiences, instead of more factual descriptions. This new way of interviewing centralises lively stories instead of dry data. This means that I got to know more about *how* my interviewees experienced certain problems and situations instead of the facts of *what* happened. Due to the use of stories in my analysis, it is easier for the reader to relate to the interviewees and to get a better understanding of the affective impact of the problems that my interviewees face. In this way, the storytelling research method does justice to my interviewees and their diverse and intricate experiences. The methodology chapter of this thesis contains an in-depth description of how this method works. Here I will shortly discuss the choices I made regarding the theoretical frame of this thesis.

For the analysis, I make use of an intersectional and interdisciplinary theoretical approach because I work with many stories of experiences by different people, and one single theory or discipline cannot be all-encompassing for the interpretation of these experiences. In order to have an understanding of complex situations, we need to take into account the dynamic linkages across difference (Patel, xiv). An intersectional and interdisciplinary theoretical approach is a way to bring to light these linkages. The methodology chapter, Chapter I, contains an in-depth discussion on the necessity and implementation of this approach. However, a main (inter)discipline is present in this thesis that I like to mention here, namely, Gender Studies. Gender Studies, as it was taught in my master's, encompasses feminist theory, queer theory and post-colonial theory. Many of the concepts that I used, in order to interpret and contextualise the experiences of my interviewees, have their origin in Gender Studies theory. Because so many different theories and concepts meet in the thesis, I will only shortly mention them here. The explanation and contextualisation of the concepts will be given in the different chapters in relation to the data that brought me to these concepts. In the first empirical chapter, Chapter II, the notions of institutionalisation of

activism, neutrality, deradicalization of activism and space invaders are central. The second chapter centres around national images, homo-nationalism, post-feminism and white innocence. The last chapter relates to, vulnerability, precarity, community forming and safe space. By using the theory around these concepts, I interpret and contextualise the experiences of my interviewees in order to offer a new perspective on the topic of insider social justice activism.

Academic & Social Relevance

When activists are discussed in Dutch media, we tend to look abroad. Our media attention goes towards activists in, for example, South America or the Middle East. And indeed activists, especially female activists, are a vulnerable group worldwide. They are often silenced and can become victims of state and gang violence. A striking example that got a lot of media attention was the case of Mariella Franco, a Brazilian politician, feminist, and human rights activist, who was murdered because she spoke out against police- and state brutality and murder (van de Water,). In the Netherlands, we often speak in outrage about these cases. But we fail to look critically at ourselves. A predominant assumption exists that the Netherlands is a frontrunner in the field of human rights and especially women's and gay rights (Wekker, 2016). This ties in closely with the Dutch self-image of being a tolerant country (Wekker, 2016). While (state ordered) murder of Dutch activists is not likely to happen in the Netherlands, violent reactions towards Dutch social justice activists are common. Look for example at the threats Sylvana Simons, a Black activist female politician, gets online, including pictures of a lynching with Simons' head photoshopped onto the picture (Abjij). Or the threats and police violence that anti Zwarte Piet activists, like Sunny Bergman, Jerry Afriyie and Quincy Gario face when they speak out or participate in peaceful protest (Mesdagh). These examples point towards the reality that the Dutch understanding of themselves as tolerant is incorrect. In order to nuance and intervene in the Dutch self-perception, it is important to investigate the position and experiences of activists in the Netherlands. To what extent do Dutch activists in the Netherlands actually feel safe? What kind of silencing do they experience? And how do they negotiate these challenges and obstacles? With this research I want to analyse the role of Dutch activists, instead of looking outward towards other countries. Research on activism in the Netherlands is often focused on movements in the 60's and 70's. However, in the last few

years there seems to be a revival in left-wing activism. Women's marches and climate marches are organised, and they see a steady increase of participants. Media attention for, for example, the climate action group Extinction Rebellion is increasing. The activist political party BIJ1 is growing in support, and the action group Kick Out Zwarte Piet is succeeding in gradually doing away with black face around a Dutch traditional holiday. The research in this thesis answers to this contemporary increase of activism in the Netherlands. It is important to look at these new waves of activism as they inform us about the political climate that we live in, wherein this activism is necessary. Insights in these movements can also help these movements with achieving their goals, by exposing the obstacles and strengths of the movements. This thesis is an investigation into the experiences of Dutch activists.

Many different ways to partake in activism exist, but in order to narrow down this research I pay attention to the experiences of a specific kind of activist, namely the insider activist. Insider activism is a form of activism that only recently attracted attention of academic researchers (Pettinicchio, 507). As a relatively research topic, many questions around insider activism have not yet been researched like: What drives insider activists to their form of activism? What kind of support do insider activists need in order to succeed? How do Dutch insider activists experience their role in bringing about change? How can insider activists successfully work together with each other across different social justice topics? In this research, I attend to these unanswered questions by placing the figure of the insider activist, a concept from sociology, within the (interdisciplinary) theoretical frame of Gender Studies. Insider activists try to change oppressive systems (such as institutional racism, sexism, homophobia, ableism, islamophobia, fatphobia etc.) from within an institution that is often considered to be part of that system. In order to do this, the activist goals need to be institutionalised or become part of the institution. Within the field of Gender Studies, institutionalisation of feminism and gay activism has been researched (e.g., Ahmed; Sharma; Bahksi & Browne; Gross; Conway-Jones; Roth). To this day, there exists a small theoretical body of work on the topic of insider activism in the field of Gender Studies, for example Sarah Ahmed writes about institutionalisation of diversity in academia in the UK and Australia, and Nirmal Puwar did research on non-normative bodies (space invaders) in governmental spaces in the UK. But the phenomena of insider activism from the Dutch perspective, has not yet been researched, while the Dutch socio-political context puts insider activists in a particular position as is discussed in depth in the third chapter of this thesis. In order to prevent

overlooking a big group of insider activists in the Netherlands that have a positive impact on social justice, this gap in the Gender Studies field needs to be addressed. This thesis addresses this gap by offering new and detailed insights into the struggles of insider activists in the Netherlands by discussing the specific Dutch context that they work in and explaining the effects of this context on insider activism. Another important contribution that I make to the field of Gender Studies is the research method I developed in this thesis. I took a method from the field of communication studies and put it together with feminist research methods in order to develop a narrative focused method that does justice to the intricate and diverse identities and stories of my interviewees. With this method I attended to the questions of experiences of insider activists, stated above, that up until now have remained unanswered. The narrative focused research method gives a better understanding of the complicated and hard work that my interviewees put into achieving social justice within the institution. Thereby this thesis broadens the definition of activism in the academic field of Gender Studies. Not only is this a way of doing justice to an otherwise overlooked group of activists, but the broadening of this definition enables a deeper understanding of social change and its underlying mechanism. I hope that this thesis lights the way for more research from a Gender Studies perspective into the topic of insider activism, in order to deepen our understanding even more.

Lastly, the results of this research will be relevant for municipalities and other institutions that hire people with an activist drive, such as universities. In my conclusion I offer advice for the municipality of Rotterdam on how they can be more accommodating towards social justice activists and their ideals. For this advice, I build on the insights that my research provides on how activist employees experience their workspace and their position. Hopefully, this can contribute to a better understanding between employers and activist employees.

Case Study: The Municipality of Rotterdam

In order to answer my research question ‘How do civil servants negotiate social justice activism at work?’ I drew on the experiences of civil servants from the municipality of Rotterdam as a case study. In my conversations I focus on their experiences of working as a civil servant for the municipality while also having activist ideals. How do they experience their own role? Is this a positive or negative experience? Are there generational differences in these

experiences? Does the workplace of the municipality offer them the possibility to bring about change in regard to social justice? And why do they choose to fight for social justice within a municipality function, that is sometimes seen as part of the system that they want to change?

The municipality of Rotterdam formed an interesting case study because it is a big and hierarchical institution with a lot of power in making decisions over an economically important city in the Netherlands (Kuipers). This means that working at the municipality of Rotterdam offers the potential to make a real impact on Dutch society. Several more reasons made the municipality of Rotterdam an interesting case study to look at: Rotterdam is a very diverse city. As a result, a lot of different voices want and need to be heard, this often takes the form of social justice activism. In a city with a lot of activism, where the municipality organisation is the biggest employer of the city, it is likely that a lot of activist ideals are to be found in that organisation. The municipality of Rotterdam is also, to some extent, open towards these activists. They have programs, like traineeships and young professional programs, in which they hire young people who have innovative ideas. I spoke to a lot of young people who are part of these programs. What I mean by 'to some extent' is that while these young innovative people are indeed hired, it still causes a lot of friction when they really try to change things. Throughout this thesis, I further discuss this friction. Another interesting aspect of the case study is that the municipalities are closely connected to politics. Civil servants have to work together with the coalition of local political parties that are elected at that moment. Hence, decisions by the municipality are influenced by politics. Social justice topics are often politically sensitive topics; therefore, the political aspect of the municipality often causes extra hurdles for my interviewees to overcome.

The civil servants that I interviewed, all have a social justice activist drive. Not every interviewee identified with the word activist. Because 'activism' is a loaded word within the municipal setting, my interviewees preferred words like 'progressive'. Therefore, I chose not to call them activists but people with a social justice activist drive. Next to this, in this thesis I often refer to inclusion and diversity instead of social justice, feminism, anti-discrimination or anti-racism. This is because that was the jargon used in the municipal space. My interviewees preferred talking about inclusion and diversity because those are terms that are accepted within the municipality organisation, these are also the terms that they work with when they have a project that is connected to social justice.

In order to provide an overview of the people I interviewed I added a table. In the table you can find the interviewees' cultural background, gender, sexual orientation and their activist focus as described by themselves. In an e-mail after the interviews, I asked my interviewees to provide this information in order to be sure that I would not push any wrong identity markers upon my interviewees. For the same reasons, I let them choose their own pseudonyms. In this table you can also find whether the interviewees belong to an older or younger generation of civil servants. For anonymity, I chose to make this distinction instead of putting in the ages of my interviewees. All the interviewees of the younger generation are under thirty-three years old and all the interviewees of the older generation are above forty years old. In order to guarantee the anonymity of my interviewees as much as possible, also changed some identity markers, locations and functions in the stories and quotes throughout the thesis.

Table: Summary of Participants

Pseudonym	Cultural background	Gender	Sexual orientation	Generation	Activist focus	Month interview
Annie	Dutch	Woman	Hetero	Older	Racial justice for everyone	June
Coco R.	Western with dark skin	Woman	Hetero	Older	Practice what you preach	July
Coco C.	Western	Woman	Hetero	Older	Equity and equal treatment through intersectional policy	August
Ezra	European	Genderqueer	Androsexual	Younger	LGBTQIA+ focus	June
Jay	Mixed	Man	Fluid	Younger	No particular focus, rather a feeling for justice and equality	June
John	African-Black	Man	Hetero	Younger	Racial Justice & the Black Experience	June
Kim	White, western	Woman	Hetero	Younger	Intersectional feminism	July
Leen	Dutch	Man	Homosexual	Older	Focus on micro-revolution within my own circle of influence	July
Maria	African	Woman	Hetero	Younger	Equality for everyone	June
Michelle	Dutch-Caribbean	Woman	Hetero	Older	Bias in the workspace	August
Ophelia	Woman of colour	Woman	Straight	Younger	Intersectional feminism (including class equality)	June
Sil	Born and raised in the Netherlands and white	No preference for a pronoun	-	Younger	Studied Gender Studies and does not want to label their activist focus	June
Volcanus	Man of colour	Man	Homosexual	Younger	Fighting for intersectional equity	June

Outline of Thesis Structure

The first chapter of this thesis addresses the choices I made regarding my research method and the theoretical approach. I describe how I put the method of narrative evaluation from communication scholarship together with feminist theory on stories and lived experiences. I refer to this combination as a storytelling research method, in which stories from lived experiences form the central element of the research. In this chapter I also provide insights into the interview process and I reflect on my own position and influence as a researcher. I present an overview of the research questions I used, and I discuss how I analyse my data by justifying and giving a description of the interdisciplinary, intersectional theoretical framework that I use.

Chapter 2 'Working for and Against the Institution', deals with the process of institutionalisation of activist goals. Several risks of institutionalisation of activism will be discussed, such as deradicalization, tokenism and co-option. Part of this chapter is dedicated to the struggle experienced by my interviewees of having to be neutral in a civil service job while also having social justice activist ideals. In this chapter I describe how neutrality is a contested concept and how my interviewees negotiate this term. I discuss the term insider or institutional activist as a name for the ambiguous position that my interviewees are in. In the last part of this chapter, I investigate the question 'What does it mean when your body and your ideas are perceived as not belonging in a certain space?'. I analyse this experience by using the notion of a space invader.

In Chapter 3 'Why Are You Still Complaining?', I contextualise several (negative) experiences of my interviewees by describing the Dutch socio-political landscape and its history, in which my interviewees have to work. The chapter provides an overview of how the Dutch history of (de)pillarisation, sexual revolution and secularisation led to a perception of the Netherlands as progressive and tolerant. I discuss how this led to the idea that social justice activism is no longer necessary (post-feminism) and to the idea that Islam causes a threat to this progressivity and tolerance (homo-nationalism). I also describe a specific Dutch white innocence, in which the Dutch claim to be colour blind, ignore racism, and micro-aggressions are part and parcel of the everyday life of people who differ from the white, heteronormative, male norm.

In the last chapter 'We Are Able to Find Each Other', I analyse the importance of support, friendship, solidarity and like-minded people for insider activists. I describe how this group is subject to a certain vulnerability and precarity that makes them dependent on others. But I argue that this dependency does not have to be something negative. There is potential for greater social impact in the formation of communities and the facilitation of safe space. I illustrate this argument with the contemporary example of the Black Lives Matter demonstration in Rotterdam and how this influenced the mutual contact that my interviewees had with like-minded people.

This thesis gives insights into the experiences of civil servants with a social justice activist drive. These experiences are put into dialogue with intersectional and interdisciplinary theory in order to interpret and contextualise the experiences. By doing this, I give insight into how these experiences are not individual encounters, but I show that they are part of a structural story around activism in institutional spaces in the Netherlands. I hope that other activists who work at institutions can recognise themselves in these stories and draw inspiration from the insider activism of others. Furthermore, this thesis produces knowledge about the strengths and weaknesses of insider activism. I hope that as a result of this awareness, stronger alliances can be built, and greater impact can be made.

Chapter 1 Storytelling Methodology

In this first chapter, I discuss different methodological choices I made in this thesis. First, I describe the method I used in my interviews and in the clustering of my data. Stories were central in this part of the process. This first part of the chapter describes how I connected a narrative evaluation method to feminist theory around lived experiences and grounded theory in order to come to the storytelling method that I used in gathering my data. In the second part of this chapter, I discuss the interview process. In this second part, I describe what I encountered as a researcher when I conducted interviews and I describe my own position within this research and in what way this position influenced my research. In the third part, I lay out my interview questions and I take into account how the choices for certain questions, has influenced the course of my research. In the final part of this chapter, I discuss how I went about my analysis; I explain the intersectional and interdisciplinary approach I used.

Part I Storytelling as a Methodology

During the interview process, I employed a storytelling approach to gather my data. In this approach, the researcher is focused on stories, specifically those stories that people tell in their daily lives. These everyday stories are the stories through which people give meaning to their experiences (Tesselaar, 16). Communication scholar Suzanne Tesselaar has argued that stories can play a big role in change processes of organisations and institutions. Tesselaar has developed manuals on how to undertake a narrative evaluation or narrative intervention. In the method for these evaluations and interventions, one makes use of stories as a key factor in the change process. Stories can be more telling of what is really going on in organisations than the figures, facts and policy plans. Narrative evaluations and interventions bring together the story of the system and the stories of lived experiences (Tesselaar, 35). The story of the system is the story of how it is supposed to be in a certain organisation: the policies, rules and goals of for example the municipality. Stories about lived experiences, however, are the stories about how things happen and how they are experienced by their teller. These stories are unique and are told from peoples' own perspectives (Tesselaar, 36). These two types of stories are often far apart because the experiences on the ground can differ from the official

description or image of an organisation. For the method of my thesis, I combine the narrative method of interviewing as described by Tesselaar with feminist theory on the importance of stories and lived experiences. My goal, in opposition to Tesselaar, is not to do a narrative evaluation or a narrative intervention. That is why I refer to my interview method, which combines feminist theory with Tesselaars' interview method, as a storytelling interview method. In this thesis, I gathered the stories of lived experiences of my activist interviewees who work at the municipality of Rotterdam by using this method. The storytelling interview method does justice to my interviewees and the stories of experiences that they share, because this method takes the teller of stories and the stories themselves, seriously.

Storytelling has always been an important part of feminist research. In (non-feminist) academia, striving for objective research was the goal and often still remains so. Research was seen as objective when the production of knowledge was as far away as possible from the researcher's influence and opinion. Feminists contested this notion of objective research (e.g., Haraway; Harding). They argued that objective knowledge is nearly impossible to reach because knowledge is always produced by a person in a certain position, and this position has influence on what you can observe. Moreover, this position, from which knowledge is produced, is never neutral. Feminist academics objected to the fact that objective research was always done by white men who were assumed to have no positionality from where they produced knowledge (Haraway, 581). In this way, the white man's position became the centre of objective research. This centrality meant that women's experiences were often neglected in academia (Sangster, 5). Feminists brought stories of lived experiences into academia. Feminist historian Joan Sangster explains that in the academic discipline of history, feminists embraced oral history sources, such as interviews, as a means of integrating women into historical scholarship (Sangster, 5). Feminist historians employed oral history to create "a revised history for women, emerging from the actual lived experiences of women" (Sangster, 11). Countering the white male centrality in knowledge production was and is one of the main objectives of feminism: "The recognition of women as knowing subjects, and their neglected voices and experiences as resources of knowledge, can be considered as feminism's beating pulse" (Bracke & Puig de la Bellacasa, 43).

Feminist philosopher Sandra Harding pointed out that many feminist writers from different academic disciplines were locating knowledge in women's standpoint or women's experiences, while male researchers never accounted for their position (Harding, 439). The

explicating of one's position is part of standpoint theory. Feminist standpoint theory offers a way to put marginalised positions instead of white male positions at the centre of knowledge production. Standpoint theory is based on the epistemological idea that knowledge is always produced from a certain standpoint or position, and that the perspective one has from this position is always influenced by one's social and political experiences. Some feminist theorists and Marxist theorists connected the idea that people in marginalised positions can produce better knowledge than people in privileged positions, with standpoint theory (Harding, 443). I am interested in the aspect of feminist standpoint theory that focuses on lived experiences without this value ranking of knowledge.

It is often argued that by including the researcher's position, the research becomes biased and less objective. In objection to this argument, feminist sociologist Donna Haraway argues that writing from a standpoint can make the researcher more accountable for the knowledge produced. Haraway uses the notion of situated knowledges to explain this process. This notion means that every bit of knowledge is produced from a certain vision; this vision is, in opposition to claims of objectivity, always embodied (Haraway, 585). When one recognises that knowledge is produced from this embodied position one becomes more accountable for the influence that the researcher has on the research process and its outcomes. Embodiment or having a body is always particular (Haraway, 585). By recognising the embodied element of research production, one also recognises that knowledge is partial, it is just the part knowable from one's position (Haraway, 585). According to the notion of situated knowledge, accountability for knowledge produced, can come from the grounding of the knowledge. A way to ground knowledge is to work from lived experiences of the researcher and the research subject. This does not mean that experiences become the authoritative evidence that ground what is known. Rather, it means that experiences are the things that researchers seek to explain (Scott, 779). Put differently: Researchers produce grounded knowledge by trying to explain experiences. Through the explanation of experiences, we can expose the inner workings and logics of repressive mechanisms (Scott, 779). This is also how I regarded the data I collected from my interviews for this thesis. I did not seek to uncover a certain truth and use the experiences of my interviewees as proof of this truth, but I sought for the mechanisms underlying these experiences. In order to get to these underlying mechanisms, interviews have to be carefully contextualised, and as a researcher I have to pay attention to who is speaking, what their agenda is and what kind of events they describe (Sangster, 7). The

question of whether the stories that my interviewees told me are objectively true is not necessarily important, what matters more is how my interviewees have experienced these stories. I contextualised and interpreted the stories told by my interviews in this thesis. I looked for the historical and socio-political processes and mechanisms that produced these experiences. These stories are told from a certain perspective. The way that I gathered these stories and my own position have influenced how the stories were told and what aspects were highlighted in this thesis. Being accountable for the position from which I gathered these stories and taking into account the standpoint from where these stories were told, offers a way out of the near impossible demands of objectivity. The epistemological arguments behind standpoint theory and situated knowledge, contends that storytelling methods are a legitimate way of gathering data. Or as Gender and Religion scholar Sarojini Nadar puts it:

Feminists boldly declare that story is a legitimate and scientific part of research, the telling of stories, the listening to stories, the construction of stories in a narrative in order to represent research findings all of these processes are counted as legitimate components of the research process and an essential part of feminist epistemology (Nadar, 20).

Stories put a human face to knowledge, it explains the “why” and “how” of phenomena rather than the “what” which is the sole concern of much objective research (Nadar, 23). While I mention Sangster, Harding and Haraway, as feminist academics who are often referenced in regard to feminist epistemology, I want to point out that a focus on stories has its roots in Black and Native feminisms. The experiences of Black and Native women have been most overlooked in academia (Nadar, 20). Storytelling, for Black and Native women, was an important way of transferring knowledge because they had been denied access to academic knowledge retention. This way of transferring knowledge through stories is something that Black and Native feminists brought with them when they entered academia. Many white feminists build their epistemologies around stories and lived experiences around those methods that Black and Native feminists brought to academia.

Tesselaar wrote a descriptive book on how to catch the stories of lived experiences as a researcher by using interviews. The catching or capturing of stories has a quite negative connotation in feminist and anti-racist academic history. Academia used to be *about* women and people of colour instead of *by* them. Stories were often taken from marginalised groups and used by privileged individuals in academia. The field of anthropology has been especially

criticised for writing *about* others, thereby often inferiorising these others. I did not try to catch the stories of my interviewees to make them mine, rather I highlighted certain stories by clustering them. They are not my stories, but the stories that I noticed when they were being told by my interviewees. My goal with these stories is quite the opposite of catching them, I try to contextualise them, therefore the stories have to remain grounded in their context and connected to their tellers. That is why, even though Tesselaar uses the word “vangen”, which is Dutch for “to catch”, I chose not to use such a loaded word for the process of highlighting stories in the transcript and clustering them. Despite the use of this contested word, the way in which Tesselaar makes use of narrative methods in interviewing and in analysing data proved to be useful for gathering the data for this thesis. The method that Tesselaar describes exists out of three phases: the interview process, the creation of a story web out of the transcript and the feedback sessions with the organisation. Because this thesis is an academic research rather than a narrative intervention for an organisation, I will only focus on the first two phases of the method. The interview method attached to the narrative intervention exists out of asking open questions, letting the answers of the interviewee be leading for the course of the interview, developing the skill of listening and paying attention to when the interviewee signals to an example of a situation, in order to be able to ask follow-up questions about this example (Tesselaar, 16). According to Tesselaar, conducting the interview in this way will likely lead to the sharing of information in a story-like manner. After the interview, the next phase starts. In this phase the researcher searches in the transcripts for words or sentences that signal a story. Markers that indicate that a piece of text contains a story are: “for example”, “on that day”, “in that meeting” or when an interviewee discusses feelings like: “I felt happy”, “it hurts when...”, these feelings are often connected to stories (ibid.). After having identified the stories from the transcripts the researcher makes a story web out of them. This story web takes the form of a bundle that clusters all the stories. This bundle is introduced with an overview of the main themes in each story and an analysis of some main patterns that are present in several stories (ibid.). In the last phase, Tesselaar would use the story web and its patterns to show an organisation how the stories of lived experiences differ from the story of the system and thereby bring about change in the organisations. Differing from Tesselaar’s method, I used the story web and its patterns as a starting point for my analysis. In my analysis I put the stories from the story web and some of my fieldnotes taken during the interviews, into conversation with theory from several

disciplines, in order to contextualise and interpret the experiences in the stories. Before I go into how I conduct this analysis and which theory I use, I first address the specifics of the interview process and explain the choices I made regarding what kind of questions I asked and what patterns I analysed.

Part II Interview Process

I did thirteen interviews over Zoom, Skype, MS Teams and Facetime. The coronavirus pandemic restricted me from doing the interviews in real life, which would have created the best environment in which conversation and stories could flow freely. Real-life onsite contact makes it easier to get to know each other and it would have been easier to gain the trust of my interviewees. But the face-to-face contact that video calling enables, came close to this real-life setting. Visible cues like gestures, shrugs, smiles, winks and frowns can be picked up in both onsite interviews and online synchronous video interviews (Sullivan, 56). There is no big difference in the authenticity of the presentation of the self of the interviewee, whether the interview is done onsite or in a videocall (Sullivan, 56). There can never be a sure way to judge if a person is being truthful about the information they are sharing (ibid.). Expectations, strategic omissions and interest emphasis on both sides of the interview will always shape the interview. In this way interviews are always situated and performed in certain manners. However, videocall interviews only offer the vision of the face of the interviewee, which can make it harder to pick up on non-verbal clues of the rest of the body. But as explained earlier in this chapter, the so-called truthfulness of what the interviewee told me is not necessarily important to my research because this research is focused on how the interviewee has experienced something and not on how it happened precisely. Video-calling programs permitted me to continue with the interviews despite not being able to meet my interviewees face-to-face. Furthermore, using the option of videocalls enables synchronous interviewing that is comparable to the onsite equivalent because it allows the visible part of impression management to be evaluated (Janghorban et al., 4152). Despite the distance and the screen between me and the interviewees I often felt close to my interviewees and I felt like we were in a safe and warm environment in which my interviewees were really open in sharing their experiences with me. Sometimes using the option of video-calling made it easier to arrange meetings with my participants than if I would have wanted to meet them offline. Civil servants

all have really busy schedules, so for them, squeezing in an online interview of an hour from their own homes might have felt less time consuming than meeting offline. While the online interviewing is sometimes perceived as less personal, I did not notice that much of a difference in comparison with offline interviews, moreover, online interviewing gave me access to busy civil servants who might have had a full schedule otherwise.

With most of my interviewees there was a sense of familiarity. However, in the beginning of the interview process I began to see a pattern of difference between the interviews I did with white participants and the interviews with participants of colour. Where the white interviewees showed a direct openness to me and seemed eager to share their stories, there was a certain reservedness towards me in the interviews with people of colour. This was an important invitation to reflect on my influence as a researcher. Within Feminist and Gender Studies we are always asked to position ourselves in our research. For me, interacting with interviewees of colour as a white researcher was one of the first times that it became very evident why this self-positioning is necessary. With interviews it is always important to see the researcher as part of the data (Couture et al., 89). The researcher makes important choices that can influence both the data and the analysis of the research. Because an interview is an interaction between two people “we need to continually analyse the interview as an interactive process, examine the context of the interview, especially inherent power imbalances, and always evaluate our own ethical obligations as feminists to the [people] we interview” (Sangster, 13). Sociologists Amanda Couture et al. offer a way in which a researcher can be reflexive on their own position by considering their insider or outsider status in regard to their interviewee. Couture et al. explain that an insider is “someone who shares similar characteristics, roles, and/or experiences with those being studied” (89). When this is the case, a bond between the researcher and the interviewee can quickly be established and the participant may be willing to share a lot, thereby creating more data (Couture et al., 89). However, this familiarity can also lead to the fact that the researcher assumes to understand things and might not ask follow-up questions (Couture et al., 90). Being considered as an outsider by the interviewee might give the researcher more data because there will not be this assumption that the information is already known (ibid.). However, being an outsider might also lead to a lack of understanding or empathy by the researcher (ibid.). What I found out in my own research is that being considered as an outsider by my interviewees also led to a lack of trust, therefore interviewees were less willing to share information with me. An

important point that Couture et al. make is that this insider/outsider status is both intersectional and fluid (ibid). The insider vs. outsider opposition can create too much of a binary in which the interactive processes between the two are neglected (Couture et al, 91). Because the researcher's position influences the data we gather, we have to reflect on this position and its fluidity. This was also evident in my research; as a young, white, queer, female intern and academic researcher, in some interviews I bonded with my interviewees over age and position in the workspace, in other interviews over being a woman and with others over our similar sexual orientation. But in the same interviews where I bonded with my interviewees over those aspects, the interviewees could respond to me as an outsider on the bases of race or class when we were talking about a different topic. So, this insider/outsider position of me as a researcher is fluid throughout the interview. For me, one of the most striking findings in regard to the interview process, was that sometimes I had to be very explicit about my positive and insider position in activism, in order to get my interviewees to open up to me. I want to illustrate this finding with a story from my own fieldnotes about one of the interviews I did in June:

My interview with Ophelia was one of the first interviews I did. I had two other interviews before her, these two were both with white young queer people. With them I immediately felt as if we could be friends. But with Ophelia I didn't have the same feeling. I felt like she was closing herself off from me, and not telling me much. It felt like we didn't have a connection. So, when I had my first feedback meeting with my internship supervisor from the municipality, I told her that with some people I felt very comfortable and with others I felt like I couldn't ask them much because they didn't trust me. I also told her I noticed that it seemed to be almost as if I, myself, was less comfortable with the people of colour I had interviewed, because these interviews all went less smoothly. And she asked me how the interview with Ophelia went. And I said: well, that was one of the interviews that didn't go so smoothly, I felt like she was distancing herself from me. My supervisor was really surprised. She told me: "oh, I thought that that would be your most insightful interview, and I had expected you two to get along very well, because you have similar ideals in regard to activism". So, I reflected on that. I realised that I did not show my own position towards activism to my interviewees, because I felt that I had to have a certain neutrality towards activism, or at least not show whether I was for or against it, in order for my interviewees to speak freely. But then I realised that this had prevented Ophelia from speaking freely, because she did not trust me.

A few days later I got a phone call from Ophelia. She had spoken to my supervisor, who had asked her: "hey, how did the interview with Veerle go and did you feel that you could speak freely?" And Ophelia, at the phone, told me she had indeed closed herself off from me. She hadn't trust me and did not feel safe, because she did not know my

position and because I am a white researcher. It was a tense topic for her, and she didn't know whether, if I was for example against activism, the information she shared with me could be used against her. So, I told her my position in activism and that I am part of a political party that is quite activist, and that I go to demonstrations and stuff like that. And then we started bonding over that and making jokes, in this informal phone call, about the municipality and their reaction to activism. And then she started to tell me a lot more than she had in the earlier interview, that was supposed to be on these topics. Which made me realise how much I influence the data as a researcher. From then on, with some people that I felt might not trust me immediately, I started to be a bit bolder in stating my opinion or using certain words, such as white privilege, or the word racism, they would not mention that out of themselves and if I had mentioned it, they felt a bit safer, and a bit surer that I would understand what they were talking about and they were more open about their experiences. So, I was glad that I had this experience with Ophelia, and with her willingness to speak to me again, in order to reflect more on my position as a researcher (Fieldnote, August 2020)

This story illustrates how I became aware of how my own position, as a white woman, had influenced the course of my interviews. In order to be accountable for our research, feminists have to “acknowledge our own influence on the shape of the interview” (Sangster, 10). The fieldnote points out the need to be aware of how our own culture, class position and political worldview shapes the data we collect (Sangster, 11). By not positioning myself regarding my research topic, my interviewees assumed my position based solely on my appearance, and this assumption influenced how much they were willing to tell me. By becoming more explicit about my position, the willingness to share stories became greater. Furthermore, the position of the researcher influences how the collected data is analysed. A small example of how I might have influenced the analysis is the matter of translation. My interviews were held in Dutch, which means that the stories I identified and clustered in the story web were also Dutch. However, in this thesis I translated the stories and quotes from my interviewees to English. Where possible I chose to do a verbatim translation. Which means that in some ways the voices of the original teller of the stories are still recognisable. The quotes I added to the thesis are sometimes not full and perfect sentences, because that is not how people speak. People hesitate and search for the right words before they are able to express themselves correctly, which is visible in the stories in this thesis. Still, some levels of meaning and nuances to certain Dutch words got lost in translation. If the researcher would present the data as if it were unmediated, this would mean they would ignore the process in which the interviewer and the interviewee have created the data together (Sangster, 6). Moreover, the researcher's interpretation of what an interviewee tells them, has precedence in the writing of the research

in the end (Sangster, 12). The analysis is an interpretation of the stories that my interviewees told, an interpretation in which my academic education in Gender Studies influenced the theories I chose to put into dialogue with my data and the topics I deemed important to discuss further. This does not mean I want to resort to a mere relativism in my interpretation of the stories told by my interviewees. Certain patterns and power structures become visible in the stories. By putting the stories together and interpreting them through feminist and critical theory, these underlying mechanisms and power structures were disclosed. But, in order to be accountable for my own influence on this thesis, I have to recognise my position as a white, female intern of the municipality and account for my choices regarding interviewees, questions and analysis. One of the first choices that influenced the course of the topics that will be discussed in this thesis is the questions I asked in my interviews. In the next section, I will discuss these questions.

Part III Interview Questions



In order to give some insight into what the interviewees and I talked about in the hour-long interviews, I will share some of my standardised interview questions here.

I always started the interview with some introductory questions to get to know the person I was speaking to. Often these questions would already give me many leads towards a certain matter or specific situation to get further into:

- How would you introduce/describe/identify yourself? What are your interests and passions?
- What does your position at the municipality entail? What are your daily tasks?
- What do you like about your job?
- What kind of role does activism play in your life? How do you relate yourself to activism? What does activism mean for you?

Follow-up questions around activism would for example be:

- To what extent do you bring your activism to the work floor?
- To what extent do you feel safe at work to express yourself?
- To what extent do you adjust your activism to fit within the workspace?

A follow-up question about working for a political organisation would be:

- To what extent does the fact that as a civil servant you work for political parties form an obstacle or a helping hand in achieving your activist goals?

Follow-up questions around colleagues and feeling safe to express oneself in the workplace would be:

- To what extent do you feel your colleagues support and accept your activist goals?
- How does the collaboration with colleagues go?

Follow-up questions about generational differences would be:

- To what extent do you feel accepted by younger/older generations of (activists) colleagues?
- Do your colleagues fulfil an exemplary role for you, in what way? Or do you feel like colleagues see you as an example, in what way?

A follow-up question about activist vs. civil servant dilemma and Dutch tolerance would be:

- The Netherlands is often viewed as tolerant and progressive, therefore, activism is sometimes seen as unnecessary, is that an attitude that you encounter in your job, in what way?

When my interviewees referenced a certain specific experience or moment in time, I always asked follow-up questions about this specific experience in order to get my interviewees to tell me what happened. Often, they responded in the form of a story. In order to stimulate the sharing of stories I asked them to describe one positive and one negative experience around social justice activism in the workspace.

The presumed significant themes that a researcher bases interview questions on shapes the interview process (Sangster, 16). Based on previous literature research I conducted on institutionalisation of feminism and diversity and on prior knowledge on the Netherlands and the municipality of Rotterdam, I chose the above listed questions around the topics of local politics, safe space, generational difference and tolerance. Another important choice I

made that influenced the course that my thesis took was regarding what patterns I analysed, which I will discuss in the next section of this chapter.

Part IV Interdisciplinary and Intersectional Analysis

As described, I identified stories in the transcripts of the interviews and put all the stories from the different interviews in a small bundle that Suzanne Tesselaar refers to as a story web. In the story web, I sought for patterns of the same topic that were present in multiple stories in the web. I formed these patterns by putting the titles of the stories in a table (see appendix page 16). For each title I chose two themes that defined the story. The way to choose these themes was to make sure that the title combined with the two themes would remind me and the reader directly of the content of the story. Even though the story web includes over eighty stories, this table functions as a direct reminder of the content of the different stories. Some of the themes repeatedly come back in the table such as neutrality, ignorance and resistance. I identified what patterns were visible in these themes and described these patterns by connecting them to the stories. The following patterns stood out to me:

1. Civil service vs activism. These notions are almost viewed as opposites. Many of the civil servants with social justice activist ideals struggle with the extent to which they can express their ideals.
2. To some extent striving towards progress within the municipality is seen as legitimate, but if you become too explicit in your activism you might encounter a lot of resistance.
3. Many of the interviewees express that their colleagues, who show resistance, do not have bad intentions, but that they are simply ignorant in the area of social justice topics. Many of my interviewees show a lot of understanding and patience in the process of colleagues in becoming aware.
4. Creativity is stimulated when the civil servants with activist ideals encounter resistance.
5. An apparent opposition is present between Dutch tolerance and progressivity on the one side and discrimination and micro-aggressions on the other hand.

In the story web (see appendix, page 5) I explain which stories illustrate these patterns. But in my thesis, I put these patterns, some of the stories and my field notes into dialogue with theories from different disciplines, but primarily Gender Studies theory and feminist theory. The patterns led the direction of the interdisciplinary and intersectional analyses that I conducted. In the different chapters, I put the patterns and stories into dialogue with concepts such as institutionalisation, national identity and community. The conceptualisations and definitions of the theories and concepts that I work with can be found in the different chapters. I chose to not explain the theory as something separate from my data but to incorporate the theory and its explanations in my analysis. In this way, my data is leading the theoretical direction that my thesis takes. I do not want the stories to function as evidence or an illustration of theories. But I want the stories to be that what is interpreted and disentangled with the help of theory, in order to not only (re-)expose the repressive mechanisms that my interviewees encounter but to also get to the root of these mechanism and the historical and institutional processes behind them that create the negative encounters of my interviewees (Scott, 780). I looked at the experiences of social justice activists who are working at the municipality of Rotterdam, an institution that is often associated with the oppressive system that these activists are trying to change. What do they experience when they try to change the institution from within? How do they experience their activism in an institutional space? The complexity of these questions and the multiplicity of experiences around them drove me to the interdisciplinary and intersectional approach, that according to anthropologist Gloria Wekker, facilitate one another (2009, 67).

Interdisciplinary research “involves the integration of separate knowledge domains, resulting in a new synthetic field” (Wekker, 2009, 61). Gender Studies is inherently an interdisciplinary discipline as it started from a myriad of disciplines coming together to research the same topic: gender. Wekker explains that interdisciplinary studies such as Gender Studies arose due to different reasons, one of which is “that some phenomena of late modern societies are simply too complex to be researched with the help of a single discipline” (Wekker, 2009, 61). The theories that I address in this thesis come from a range of disciplines. Many of the theories I use are connected to this field of Gender Studies, Critical Race Studies or the field of Feminist Studies, but I also make some detours into sociology and Literary Studies and other disciplines that will be named throughout this thesis. I chose this interdisciplinary approach in order to analyse my data in the most overarching way possible.

Wekker warns that despite the fact that Gender Studies started as an interdisciplinary discipline, it still risks that gender as the core concept of the interdiscipline has a disciplinary effect, because it might neglect other axes of signification (2009, 67). But Wekker also sees a way out of the disciplinary effects:

If, however, the discipline is taken to be focused on the power pervaded intersections of gender, ethnicity, class, etc. gender systematically becomes operative in other grammars of difference, while at the same time the boundaries of the discipline are removed and favourable conditions are created for further developing inter- and antidisciplinary work (Wekker, 2009, 67).

In this quote it becomes clear how interdisciplinarity and intersectionality can go hand in hand and facilitate one another. Intersectionality as a framework allows the examination of how a particular topic affects individuals and groups, without simplifying the topic and its effects in the process of examining it (Patel, xiv). Intersectionality originally refers to the experiences of Black women. Their experiences of oppression and marginalisation could not be explained by looking solely at a single identity factor:

Sojourner Truth asked, “Ain’t I a woman?” and challenged the reformers at a women’s convention to consider how gender and race intersect in American society. More than a century later, law professor Kimberlé Crenshaw coined the term suggested by Truth—intersectionality. Crenshaw used this framework to explain that various biological, social, and cultural identities interact dynamically and must be critically examined to fully understand the basis of discrimination or oppression (Patel, xiv).

Nowadays researchers often use intersectionality as a way to go beyond a single view of identity or marginalisation, showing its intertwined connections (Patel, xiv). These intertwined connections lead my analysis. For example, when I discuss the idea of neutrality (in a civil service job) I also have to talk about gender and ethnicity, because these were aspects on which the interviewees’ neutrality was measured when expressing themselves. During my research, I stayed attentive to these intersecting aspects. While it sometimes causes this thesis to have a very broad focus, I chose not to narrow the focus to one form of activism around identity such as queer activism, feminism, anti-racism or anti-Islamophobia because for many of my interviewees it is not possible to choose one or the other. This also led me to theory from different disciplines in order to be able to analyse many different themes that came up in the patterns.

Combining the storytelling method with an interdisciplinary and intersectional theoretical approach felt like the right way to go about the research for this thesis. Civil servants are often stuck in the jargon of the organisation and a storytelling interview method evokes a manner of talking outside of this jargon. The intersectional and interdisciplinary theoretical approach are a good way of analysing stories that are not mine without pulling the stories out of context and without snatching the stories from their tellers. This approach leaves space for the stories to lead the direction of the analysis. I wanted stories to be leading because I wanted this thesis to be part of the continuity of feminist research that has fought for the recognition of stories as a legitimate part of academia. Furthermore, Black and Native feminist research methods have shown not only that narrative research methods are legitimate but also that stories have a certain “power to invite us all to call deep on our courage to transform” (Nadar, 26). I hope that the stories that follow after this section and my analysis of them have some power to strengthen a sense of solidarity and invoke change.



Chapter 2 Working for and Against the Institution

I know we should carry out a certain neutrality, because we work for everyone in the city. But at the same time many different things impact me in different ways. I am not only a civil servant. Yes, things touch me as a civil servant. But things also touch me as a Rotterdammer. Things touch me as a person with a migrant background. Things touch me as a Black man. So yes, we are civil servants that should be neutral, but we are also individuals. I find it difficult to draw straight lines there

–John

What does it mean to have activist ideals and to campaign for social justice while working for a municipality? Many of my interviewees struggle in finding a balance between their role as a civil servant and their ideals for social justice. In their civil service role, they have to be loyal to the councillors of several political parties and to the mayor, moreover civil servants have to be politically neutral in their work because they work for *all* citizens of Rotterdam. However, my interviewees express that they are also people with lived experiences and with their own ideals. Because they strive for social justice they are sometimes perceived as politically biased. For my interviewees, working for *all* citizens entails standing up for marginalised groups. Therefore, my interviewees perceived striving towards social not as politically biased but as part of their job description. Balancing social justice commitments and neutrality sometimes leaves my interviewees with the feeling that they are civil servants who work both *for* and *against* the institution of the municipality. In this chapter I discuss different aspects of what fighting for social justice within a governmental organisation entails for my interviewees.

In the first part of this chapter, I go into the contested notion of neutrality. Civil servants ought to be politically neutral. This makes it hard for social justice activists to carry out their activism while working within the municipality. However, sometimes they feel that they are dependent on the institution of the municipality in order to make a positive impact on society. My interviewees were all able to work on social justice topics while having a job at the municipality of Rotterdam. This made me wonder, in what way has their job impacted their activism? I discuss this question in the first part of this chapter by reflecting on the notion of institutionalisation of activism and its resulting risk of deradicalisation.

In the second part of this chapter, I discuss other risks of institutionalisation of activism by zooming in on the example of the gay activist movement that went through a process of first rejecting the state but later become part of it as a result of legislative changes. I discuss how this led to co-optation by the state resulting in deradicalisation of the gay activist movement. I also discuss the risk of tokenism when people of colour and queer people enter an organisation. Many grassroots activists are wary of institutionalisation of activism because of these risks.

The third part of this chapter discusses the insider/outsider binary that underlies the mistrust of the insider activist by both grassroots activists and (state) institutions. The mistrust of insider activists is mainly based on a binary idea of the state and its institutions on one side, and activists on the other side. In this binary, activists are not part of the state and its institutions. I argue that we should be wary of this binary way of thinking because it denies the existence of Black and/or queer bodies who fight for social justice within the institution of the municipality. This part describes how the experiences of my interviewees refute this binary.

The final part of this chapter centres around the notion of the space invader. While working within the institution, civil servants have to conform to the unwritten rules of conduct within the municipality. These rules of conduct have been historically formed around the presence of solely white, male employees of the municipalities. While women, queers and people of colour are now welcome to work at the municipality, they are often still interpreted as *space invaders* (Puwar, 33). This means that their bodies are not automatically perceived as belonging in a space or fitting for a certain function. As a result, these groups have to work harder in order to prove that they belong in that space or function. The stories by my interviewees in this part illustrate how this can lead to constant super-surveillance and self-policing of those bodies.

Part I Neutral Civil Servants

A new generation of young people have entered the municipality of Rotterdam. This generation is used to seeing more diversity around them. According to one of my interviewees, Jay, this younger generation of civil servants is more interested in social justice topics. He connects this interest to the fact that this group is more culturally diverse. About

this new group of civil servants Jay states: “A lot of us, with migrant backgrounds, have had higher education, or at least an education, and we are more than capable to express ourselves. And I think the older generation sometimes feels awkward when they see us claim our place” (Jay). Another interviewee, John, also explains that nowadays young people all know someone or have friends who are openly gay or who have a diverse cultural background. Even the city manager of the Rotterdam council discusses in a blog on the municipal website that he notices that he, an older white man, had a very homogenous group of friends while his son and his friends, who are in their twenties, form a diverse group (Rozen). With trainee and young professional programs many young people are welcomed to work at the municipality of Rotterdam and sometimes their job description stimulates them to shake things up and offer fresh new perspectives on how things can be done at the municipality. This has resulted in an increase of activist ideas around social justice at the municipality. In a way, this can be perceived as an openness of the institution to these kinds of ideas. Yet, several feminist scholars have cautioned that institutionalisation of feminist and other activist agendas can also be a sign of the loss of its critical edge (e.g., Ahmed; Sharma; Roth). While institutions are important for facilitating structures for activism and can be helpful for the long-term endurance of a movement, many (feminist) activists have been sceptical of institutionalisation of activism.

Feminist-, critical race- and queer theorist Sara Ahmed, has done extensive research on the institutionalisation of diversity. In her book ‘On Being Included’ Ahmed focuses on diversity workers within academic and governmental institutions. Ahmed describes the feeling of working both for and against an institution by using the metaphor of a brick wall. She explains that for diversity work to succeed within the institution, people need to fight their way in. For this fight, they need a lot of persistence in facing the resistance of the institution: “The more you persist, the more the signs of this resistance. The more resistance, the more persistence required” (Ahmed, 26). Ahmed explains that a lot of the diversity workers that she interviewed for her research describe their job as “a banging-your-head-on-the-brick-wall job” (ibid.). While diversity workers are supposedly hired to make a difference in the organisation, this change is almost impossible to reach because there seems to be a brick wall preventing it:

The feeling of doing diversity work is the feeling of coming up against something that does not move, something solid and tangible. The institution becomes that which you come up against [...] The wall gives physical form to what a number of practitioners describe as “institutional inertia,” the lack of an institutional will to change (Ahmed, 26).

According to Ahmed, the appointment of a diversity worker is often the only real difference that is made in the institution. Because of this job appointment, it can be claimed that diversity has become part of the institution: it has become institutionalised. And when diversity is institutionalised, it retreats to the background. Put differently it has become part of “how we do things here” (Ahmed, 1). When something becomes part of the automatic, it recedes from consciousness (ibid.). Often this means that after the appointment of someone who is responsible for diversity, the rest of the institution will stop thinking about it. Besides, when an activist person is appointed and becomes part of the institution this can result in a deradicalisation of activist’s goals. When someone becomes part of the institution, they tend to become less critical of the institution, because they start to feel accepted. Herein lies the risk that they might fail to see that other marginalised people do not profit from this institutionalisation. Next to this, activists warn for the tendency of institutions to limit activists in their goals.

One limiting tendency by the municipality that many of my interviewees struggle with is the idea that a civil servant should be politically neutral because they work for everyone in the city. Civil servants have to take an oath when they start working at the municipality in which they declare their neutrality. The quote by my interviewee John at the beginning of this chapter illustrates the difficulty for civil servants to demarcate what kinds of expressions of opinions are appropriate within the confines of neutrality. This can be especially poignant for those that are themselves part of the marginalised groups (such as LGBT people, women, people of colour, or Muslims). For marginalised people, the fight for social justice is not only an opinion. Social justice impacts the lived experiences of marginalised people. Still, the fight for social justice is often equated with a political left-wing opinion. Therefore, my interviewees often struggle with being perceived as neutral, when they fight for their own acceptance and social justice.

Neutrality has been an issue of discussion within feminist academia for many years. Feminist philosopher Sandra Harding has explained how European academia has failed to see their own androcentric, Euro-centric and racist assumptions in academic knowledge that was

labelled as neutral (Harding, 574). Both Harding and feminist sociologist Donna Haraway have pointed out that neutrality is a myth rather than a truth. A detached, all-seeing eye that can make judgements independent from its position in society does not exist (Haraway, 581). One is always in a way biased by their own position, that is why neutrality is difficult, if not impossible to reach. According to Haraway, one can account for biases and thereby make slightly more neutral claims, but in the end the bias is still there (Haraway, 578). Harding explains that for centuries the white hetero male position has been the norm. This norm was taken as the neutral position from which one can make objective claims (Harding, 576). Bodies that deviate from this norm are often automatically seen as biased. Thus, the neutral and apolitical role that the civil servants have to display is incredible difficult to fulfil. This role asks even more from civil servants that do not fit the white, cis, hetero, male norm, because they also have to battle the automatic assumption of being biased. My interviewees all had their own ways of negotiating this dilemma of diplomatic neutrality on the one hand and social justice commitments on the other hand. One of my interviewees noticed that they¹ had to be subtle in their goals in order to bring about change:

At a public institution such as the municipality, progress is seen as good. It is seen as the correct thing to work on. You can advocate for change as long as you are subtle and vague enough. But when you make any hard claims, they tell you that you are too idealistic (Sil).

Sil describes how striving towards progressive goals is seen as alright, it is even encouraged in the job description of young employees, but only to a certain extent. Sil explains that working towards social justice goals should be done in a subtle and not explicit manner. Otherwise, one might face a lot of resistance at the municipality. This resistance comes, for example, in the form of remarks by co-workers such as “why are you so angry?” (Sil) or “I think you yourself are the problem” (Ophelia). Some of my interviewees face resistance not only from colleagues but also from their superiors. For example, it was made clear, implicitly, that promotion was not an option for one of my interviewees who fights for social justice. Sometimes there was even an implicit threat of being fired after explicitly putting effort into diversifying the institution. As a result, many young civil servants immediately after starting their job at the municipality, learn to police their tone and to tiptoe around topics in order to bring about

¹ Sil indicated that they do not have a preference for a certain pronoun. To not push a gender upon Sil I use the pronouns they/them/their(s) when referring to Sil.

change. They adjust to the municipality jargon in order not to be too explicit, too harsh or too aggressive:

I change my tone. I need to respond to the context of the workspace. You know. A few weeks ago I stood at the Erasmus bridge shouting for Black Lives Matter. But that is a form of activism I would never show at the municipality. I adjust my tone to make it understandable for the people here. Just the fact that we speak about diversity and inclusion is an example of that. While actually we are speaking about anti-discrimination, anti-racism, anti-homophobia, anti-transphobia, anti-misogyny. But those are harsh words. They are not “sexy”. Diversity and inclusion are easier to talk about. That’s the jargon. And I adjust to that, while sometimes it tires me (Volcanus).

The words inclusion and diversity are used in order to cover up words that have a more negative connotation such as racism. This cover-up jargon is used by almost all of my interviewees. Words are an important part of how my interviewees negotiated their position within the municipality with their activism. For example, the word activism, for my interviewees often does not have a positive connotation. This is clearly illustrated by the following statement by John, one of my interviewees: “I am not the type to stand in the street shouting. Or to protest in the street. I’m sorry. Shouting is just not for me. I don’t like to complain. In my opinion, discussion and debates are much more valuable” (John). John’s words are illustrative for the way in which activism is often perceived at the municipality of Rotterdam: as complaining and shouting. During the interviews almost all of my interviewees made analogies between activism and shouting in the street or kicking against things. The common association with the word activism is indeed an image of activist movements that flood the streets in order to protest in support of a common goal or against it. Sociologists have also described social activist movements in this way (Pettinicchio, 499). In sociology, activist movements are often perceived as being outside of regular political processes (ibid.). Activist movements work towards a solution for societal problems outside of governmental institutions (ibid.). This way of conceptualising activism tends to reify a binary way of thinking about the state and its institutions on one side and activists on the other side.

Part II Risks of Institutionalisation



The binary between state institutions and activism is not self-evident and should be nuanced. Many activist movements at some point work together with or within state institutions to

reach their goals. Take for example gay activist movements in the 1960s. At that time, the state was seen by gay-activists as the enemy, responsible for the oppression of LGBTQI+ people (Gross, 2). The relationship between gay activists and the state has changed over time (ibid.). Gay activists began to systematically address the state: “viewing it as a key tool and as an ally in the transformation of gender and sexual relationships through rights and politics, increasingly collaborating with it, and at times becoming part of it” (ibid.). But this institutionalisation did not come about without any objections. Within the gay movement, questions arose of whether becoming part of the state and her institutions was actually empowering and to what extent it would really increase equality and freedom (Gross, 5). Part of this wariness can be ascribed to one-issue activism: the law reforms for lesbians and gay men had a narrow focus on sexual orientations, meaning that other vectors of identity such as race, class, gender, ability were left unaddressed (Spade, 160). The only ones who profited from the law reforms were white lesbians and gay men, who were formally included in the dominant system of meaning (ibid.). The privileges that came with the reforms were restored only “to those gender-conforming, white, wealthy gay[s] and lesbian[s]” (ibid.). Recognition through legislation will always include some and exclude others. Gender theorist Judith Butler has pointed out that when we try to make identity positions intelligible for the mainstream to accept them, these new identity positions will always have some exclusionary aspect. When creating a new or affirming an existing identity position there is always something or someone that is excluded (Butler, 74). This means that when homosexuality is included in legislation, and thereby is more widely accepted by the mainstream there is always something else that is excluded by definition. Radical queers (especially of colour) have made a fair point in stating the fact that white gay people with normative relations and good incomes were the only ones that gained from the consolidation of gay rights. As soon as those gays and lesbians were included in the domination system, most of them gave up the fight for better lives for those who had more intervening vectors of marginality than only their sexual orientation. Queers of colour, people from lower classes, trans people and women of colour were left in the cold (Bakshi & Browne, 254). This has made many activists wary of institutionalisation. Furthermore, the state could now claim that they were not discriminating on the basis of sexual orientation, because it had become part of their institution. While in fact, for many marginalised groups not much had changed.

The institutionalisation of only some aspects of an activist movement in order to not address the bigger picture of a problem is called co-optation. Co-optation is described as “a process whereby authorities manage outsider threats by superficially institutionalizing challengers” (Pettinicchio, 501). Co-optation is the process where activists are being disarmed by making them part of the bureaucratic justice in order to maintain the status quo (ibid.). Co-optation is a way for organisations to make sure that the activists will no longer challenge the institutions that have partially embraced them. Some of my interviewees express a fear that their fight for social justice was only accepted for these reasons:

These [inclusion and anti-discrimination] are all hot topics in the setting of the municipality. Sometimes I have my doubts. People throw words around. Like, we have to do something about misogyny, sexism in the workplace or inclusion. But they say this only because a councilman said something, or because it was in the news. It never comes out of... Well, I feel like we do things after the event. And of course, we are people, we learn from mistakes, that is why we do things afterwards. But what I notice often, is that things get done more quickly when they are a hot topic. When something is a hot topic there is room for dialogue. Up to that point, no one does anything with it. I think that is a shame (John).

In this quote John expresses his wariness of co-optation. He fears that activist goals are solely used because they are popular. People in institutions say things in order to get on the good side of activist movements so that they will no longer be under scrutiny from these movements. An intrinsic motivation to really change something is lacking. Another risk of institutionalisation connected to this lack of intrinsic motivation is the risk of tokenism. When someone from a marginalised group is hired by an organisation, for example a Black woman, solely in order to be able to claim diversity and to be able to use this employee as an example, this is called tokenism. It is a way to claim diversity without really addressing exclusion and discrimination in an organisation (Conway-Jones, 128). Often, this means that the institution appoints one person that has to be the expert on the topics of diversity, inclusion and discrimination. Often, this is someone of colour. From the moment they hire this expert, the institution can say they are addressing diversity. As describe above, a result of this appointment is that the responsibility around these topics lies solely with this one person and not with the institution at large. The fear of becoming that one person who is being called upon when the topic of diversity comes up is present at the municipality of Rotterdam:

I have some kind of, not necessarily fear, but at least doubts about what topics I want to bring up. Because soon they will look at you as the person who is the expert on that topic. We really have a oh-you-have-to-be-with-them-about-that-culture. So, if you speak out about inclusion, you become the person on inclusion. And I am more than just one topic (John)

As a person of colour and/or activist, one is perceived as the expert on topics and actions around diversity and inclusion. This allows others to turn to you when they face problems regarding these topics, as a result they can refrain from their responsibility (Conway-Jones, 129). The fact that these topics are not a shared responsibility of the entire institutions makes it difficult to bring about change. The many risks around the process of institutionalisation of activism, makes activists wary of this process. This wariness often results in the conclusion that it is impossible to do activism from within the institutions. But following this logic would erase the existence of activists within the municipality organisation, like my interviewees.

Part III The Inside/Outside Binary

The risks of co-optation, tokenism and deradicalisation make activist movements wary of institutionalisation of activists and their goals. However, this fear is mainly based on a state/extra-state binary. In this binary way of thinking, activists are people who act outside of the state, and civil servants are seen as entities that are detached from lived experiences. Many feminist theorists have pointed out the risks of binary thinking. One important risk I mentioned earlier, is pointed out by Butler: we will always exclude something or someone if we keep thinking in binaries. The danger in binary oppositions lies in the fact that binaries are often not seen as neutral differences. Differences are often perceived as oppositions and the oppositions are ascribed hierarchical positions, where one is better than the other (e.g., white-Black, male-female, able-bodied-disabled, young-old etc.) (Cixous, 80). Furthermore, binary discourse can be easily picked up for antagonistic purposes (Ferreira da Silva, 63). With the use of binaries one can create a delineation of a communal Self and a threatening Other. As bell hooks says: "Holding onto binary thinking actually keeps dominator culture in place, for one aspect of that culture is the projection outward onto an enemy, an "other" whenever things go wrong" (29). Thus, holding on to a strict binary with activism standing outside of state institutions, leaves no room for the nuances of how state institutions are enacted in the everyday lives of many people (Bakshi & Browne, 255). The binary also denies the existence

of intersectional activists that fight for social justice causes within institutions. Furthermore, the binary risks causing antagonism not only between extra-state activists and the state, but also between activists who work within the state and activists outside of it. It might create a hierarchy where a certain way of doing activism is considered better, while both ways might be necessary in order to bring about change. Working together might be more beneficial than an antagonistic relationship.

Some activists challenge the binary of activism on the one side and the state and her institutions on the other side. Those activists work together with the state or within its structures and institutions in order to make a positive impact on society. Within sociological literature these individuals are called insider or institutional activists (Pettinicchio; Bahski & Browne). Institutional activists are individuals who affect change from within organisations and institutions (Pettinicchio, 499). They have access to institutional resources and decision-making processes and their activism often takes the shape of changing organisational norms or policy reforms (Pettinicchio, 502). Changes in legislation have in some sense been successful in enshrining civil rights. Groups that formerly opposed the state have now become experts in policy discourses (Bakshi & Browne, 254). There seems to be at least some need for activist movements to become partly institutionalised in order to guarantee the endurance of the movement (Pettinicchio, 502). Insider activists do exist and get things done. However, because of accusations of co-optation and being “too adjusted” this group often stays under-researched. That is why, while still acknowledging the criticisms on deradicalization and single-issue activism, I will look critically at the potentials of institutionalisation by looking beyond state/extra-state binaries of activism.

What happens when people who are able to look beyond a single issue, with a more intersectional approach, start working within the institutions? In my conversations with employees of the municipality of Rotterdam I went deeper into the experiences of insider activists. The negative view on insider activism is something that came up in all of my interviews. My interviewees express that activism is perceived, either by themselves or by others, as shouting and kicking against things. For some it is impossible to imagine being an activist and at the same time a good civil servant. My interviewees express that this negative view on insider activism comes from two sides: from the grassroots activists and from non-activist colleagues at the government:

Example 1: My boss did not think I was loyal towards the policies of the municipality and the organisation. He thought I went too far in my activism. That did get me into trouble. I don't remember how it ended; it was a long time ago. It did not have consequences in the sense that I got fired or that they threatened with firing me. But I do think I was not eligible for a promotion. But I always wanted to stay true to myself and my principles. I thought that that was more important than a promotion and my career. But that is something you need to consider. That sometimes you are working against your own interest. I made that decision consciously (Coco C.)

Example 2: For some people, in the Black Lives Matter movement, I don't count. First, because I work an overly white space. What am I doing here? Second, I never demonstrated. They question whether I have an activist strength whether I have this: [puts up a power fist]. But I do think I do it within the space of my work (Michelle)

Both examples illustrate pitfalls of the state/extra-state binary that social justice activists are stuck in. Example 1 shows that within the municipality of Rotterdam activism is thought of as not belonging in that space. Coco C. was active in the labour union for civil servants. In this labour union she was committed to equal pay for women and men in the organisation and to better childcare options. While these things impacted her own lived experiences and she did this work mostly outside of office hours, her activism was perceived as inappropriate for a civil servant. This hindered Coco C. from being promoted to functions with a higher pay scale. The second example shows the antagonism between grassroots activists and insider activists. Michelle feels rejected by grassroots activists by whom, according to her, she is perceived as not making a real difference. The antagonistic relationship between institutional activists and grassroots activists prevents them from working together to reach their goals.

Activism is perceived as something that does not belong in the municipal space, as is illustrated by the examples above. Therefore, many of the interviewees feel that they should not express their opinions too loudly or too radically if they want to be able to make a change. This is why many of the insider activists struggle with the extent to which they can express their ideals in the workplace and to the outside. Sometimes my interviewees felt like they should leave their activist actions and ideals fully behind in order to become a good civil servant:

It was so painful at the beginning of my job. Activism was such a big part of my identity, which I left behind. I thought these kinds of activities conflicted with being a civil servant. I was not that much of a rebel. But you keep asking yourself is it allowed to be this activistic, is it allowed to contribute to this action? (Ophelia).

Ophelia used to be active in several activist movements before she started working at the municipality of Rotterdam. When she started working at the municipality, she felt like she had to leave activism behind, and she found it extremely difficult to talk about racism and discrimination in the workspace. After having been at the municipality for over a year, Ophelia started to find ways in which she could express herself. She found the right people to talk to about social justice topics, and she found ways to continue to express her activist ideals and bring about change. Many of my interviewees face this same struggle of finding out how much they are allowed to express.

Part IV Space Invaders



The rules of how outspoken one can be, often depends on how much one sticks out in an environment. The municipality of Rotterdam is a predominantly white organisation and in the higher functions it is also a predominantly masculine space. Women and people of colour have, for many years now, been able to enter the space of the municipality organisation. But the fact that it started as an organisation with mainly white male employees, means that the core structure is still built around these bodies. The “new” bodies of women and people of colour still have to find their way in this white and male space. Post-colonial Feminist and sociologist Nirmal Puwar writes about this negotiation by people of colour and women in predominantly white, male spaces. She labels people who occupy functions that originally have not been reserved for them as “space invaders”. Puwar focuses on civil service and political spaces in the UK. On this space she comments that: “the removal of formal barriers in the last two or three hundred years has meant that legally any(body), male or female, white or ‘black’, can occupy positions of leadership and authority in the body politic” (Puwar, 33). According to Puwar this removal has not stopped processes of in- and exclusion, in which the white, male body is still the norm for civil service and political jobs (ibid.). She explains that in these spaces unwritten rules of conduct exist that are based on a white male culture, created by the people for whom civil servant functions were originally reserved (ibid.). Puwar explicates that bodies not only move through space but that spaces are actually constituted by these bodies and at the same time spaces constitute bodies (32). That is why the entrance of “new” non-normative bodies can cause a disruption of the norm (Puwar, 32). Especially in jobs where the employee has to be a representative for a country or city, women and people

of colour are not seen fit. Women and people of colour are perceived solely as representatives of the group that they “belong to”, while white men are seen as neutral and therefore fit to be a representative for an entire country or city (Puwar, 11). While Puwar talks about the UK context, this mechanism of in- and exclusion based on an unwritten norm is also applicable to the municipality of Rotterdam.

One of my interviewees, Coco R. told me about an experience she had when she just started in a supervisory position at the municipality of Rotterdam. The story of this experience makes it strikingly visible how the space of the municipality does not automatically include everyone: Coco R. was invited to a supervisor meeting. When the supervisors were all waiting to enter the room of the meeting one of her older white male colleagues ordered his coffee from her. Coco R. mentions that she laughed about this, because she can see how this person was stuck in the wrong script. A script where she, as a Black woman, can only be the coffee lady and not a colleague supervisor. This interaction is not an incidental one, but something that people of colour encounter often. Puwar explains that these kinds of interactions are a result of the narrow and stereotypical images that exist of the Black female body. The Black female body is automatically saturated with meaning, she is automatically given a role:

[S]omewhere, in the hidden labour of public domestic work, outside of the ‘seat of power’, the arrival of a black female body triggers a racialised ‘shameful livery put together by centuries of incomprehension’. She is automatically classified, primitivized, domesticated and decivilized, categories that are all too familiar in processes of racialisation, be they theoretical acts or everyday interactions (Puwar, 40).

In this example, the process by which Coco R. is seen as a space invader is very explicit. Often this process is not this explicit. Often the exclusion process is shaped as a surprised look when a non-normative body enters the room, the building or the meeting. Puwar tries to pinpoint this gaze by going back to Franz Fanon’s story of an experience he had while walking in a French town in the 1950’s: Fanon was one of the few, if not only, Black men in that town. During his walk, a child hollers to its mother “Look a Negro!”. This look that encases a sense of surprise for seeing the unknown combined with a bit of fear, still exists when a non-normative body occupies spaces that are originally not reserved for them (Puwar, 40). While women, queers and people of colour are welcome and find employment at the municipality of Rotterdam, non-normative bodies still get certain *looks* for not conforming to gender and

race norms. One of my interviewees, Sil, explains that people at the municipality did not take them seriously because they looked young and gender non-conform:

It wasn't until I repeated my argument many times, that I saw people react. That has to do with my position as a young employee. Also, I look... well, I won't come to work in a suit. That is not my thing. Sometimes I look like a twelve-year-old boy. That is not the kind of charisma that supervisors listen to. So, a certain hierarchy of power is present (Sil).

This experience of Sil shows that one has to look a certain way in order to be taken seriously, otherwise it takes more effort and time because one first has to prove their worth. Puwar explains that space invaders are subject to this burden of doubt. Next to this, they are under constant super surveillance, where one mistake or failure in the job proves that you are not fit for it. This failure is not only personal but also proves that the group that you "belong to" is not fit for it (Puwar, 62). This means that space invaders also have to endure the burden of representation (Puwar, 11). Ethnically marked bodies are often automatically reduced to representatives of specific interests (ibid.). My interviewee Michelle said that when she started working at the municipality people used to ask her what she was going to do about the lack of diversity in her department, while no one used to ask that same question to her white predecessor. This constant super surveillance also leads to a self-policing in what one can and cannot say. My interviewees police themselves as well:

When I talk about stuff like racism, they will say "oh, here we have one of those again". That happens when I talk about racism, inclusion and diversity. While if a white person starts a conversation about it, it is perceived like: "Oh, how cool that you bring up these kinds of topics". There is a certain privilege in that. When I make certain statements, it is immediately perceived as activist, in the negative sense. While when a white person says the same, they are perceived as brave and beautiful that they are addressing this. So, I notice a difference. And that is a shame. And I keep that in mind when I speak up about things. I feel like I cannot put too much emotion in it when I address these topics, because I will be put away as the angry Black man. I often need to be more tactful in these conversations (John)

Because John is a man of colour, certain attributes are ascribed to him quicker than to white people. Attributes such as anger. That is why John sometimes will not express himself or do it in a more tactful way. The body of the space invader, in this case John, is in itself seen as politically sensitive. When John talks about his experiences he is automatically seen as an activist, even if he just shares his experience without trying to make a statement. Many of my interviewees share this experience of being a space invader. They get surprised looks when

entering the room. And they are subjected to constant super (self-) surveillance. Yet, they are willing to have conversations with colleagues who do not understand their struggles or who do not agree with them. These conversations often have good results. Colleagues slowly start to see the importance of inclusion or the importance of certain specific projects around diversity. But a lot of my interviewees concluded that those conversations also cost them a lot of time and especially energy.

This burden of doubt and representation, the super surveillance, the endless resistance and need to explain themselves, means that many of my interviewees put a lot of pressure on themselves to succeed and prove that stereotypes are wrong. Jay is one of them:

I have seen examples that have shown me that with hard work and studying you can get there. Maybe I have to work and study twice as hard and have to face a lot of whining and prejudices. But it is possible, I have seen people who are able to get promotions within the municipality. You can see the possibilities. Maybe you have to put in extra effort, use more fuel, but the possibilities are present. My reaction to resistance is to put extra fuel in my motor to go harder, knowing very well, that at some point that is gonna kill me, that exhaustion will catch up with me at some point. But that is something for the future (Jay).

Having to prove oneself constantly, because one deviates from the norm is already a tiring position. On top of that, my interviewees put time and effort into further opening up the municipality space for other non-normative bodies. This makes them even more susceptible to resistance and might lead to activist burnouts. The last chapter of this thesis will go deeper into the matter of well-being and activism. Activism forms a risk to mental health and the risk of losing one's job is attached to it. In spite of that, my interviewees were often unable to do away with their activism. The bodies and experiences that my interviewees have, means that they cannot look away from injustice and they cannot but fight it when they see it. The space that they create with their activism is often also what makes their own working lives liveable.

Conclusion Chapter 2

My interviewees have found themselves to be in the position of what sociology describes as the insider activist. In this chapter, I reflected on the position of the insider activist within the municipality of Rotterdam. A big part of being a social justice activist who works for the municipality of Rotterdam is having to negotiate how to be politically neutral while at the

same time being a person, who, in the case of my interviewees, is part of a marginalised group and is impacted by different forms of injustices. The civil servants negotiate their own ideals of standing up for marginalised groups (to which they themselves belong), ideals that are perceived to be politically biased, with a job that prescribes neutrality. Or as John puts it in the beginning quote of this chapter: “Yes, we are civil servants that should be neutral, but we are also individuals”. But in feminism, neutrality is a disputed notion. Feminist theory has refuted the possibility of being able to be completely detached from your position in society in order to be neutral. The position of insider activism has many pitfalls like the risks of neutrality, co-optation, tokenism and deradicalisation of activist goals. Furthermore, change within institutions comes about so slow that trying to make a difference feels like banging your head against a brick wall. When looking at these critiques on insider activism one might become sceptical as to whether insider activism can have a real impact. But my interviewees themselves are proof of that we have to look further than this scepticism. Insider activists, like my interviewees, counter the binary way of thinking about the state and her institutions on one side and activism on the other side. Insider activists *do* exist, and they get things done. Even, if it is not an easy position to be in because they are mistrusted by both the institution that they work for and by grassroots activist.

In the last part of this chapter, I interpreted some of the negative experiences that my interviewees had at their job, such as being underestimated because of their skin colour or not being taken seriously because of their gender expression. I interpreted those experiences using the notion of the space invader as described by Nirmal Puwar. Because the municipality is a space that was originally designed for white men, the space is still not accommodating to women, people of colour and queers. Those bodies are still perceived as invading a space. The space does not belong automatically to them, they have to prove themselves first. The notion of the space invader in many ways resonates with the experiences of my interviewees that I wrote down. However, the specific context in which my interviewees find themselves differs from the UK context about which Puwar writes. The explicit acceptance of progressiveness only to a certain extent is typical for the Dutch context. The Netherlands, and Rotterdam specifically, have a distinct political history of activism, tolerance, immigration and racism that puts social justice activists within the municipality in an extra intricate position. In the next chapter, I will go into some examples given by my interviewees of the local context and interpret them by going deeper into the Dutch socio-political and historical context.



Chapter 3 Why Are You Still Complaining?

Post-feminism, Homo-nationalism & White Innocence in the Netherlands

Some people say to me: “we live in a beautiful and free country, everyone here is doing well, right? I mean, look, you [as a man] can marry your husband and you [as a gay couple] can adopt a child. Everything is well organised in the Netherlands”. And that is true. I mean, I am really happy that I live in the Netherlands. But we also shouldn’t glorify the Netherlands.

- Leen

Over the years, my interviewees have faced different forms of resistance to their social justice activism within the organisation of the municipality. Resistance to feminist or gay activism often emerges as “why are you complaining? We are already there”. Anti-racist and pro-Muslim-activism is often met with a homo-nationalist attitude, where hostility towards Muslims is justified by the argument of protecting “our” women and gays against Muslims. Sometimes, this resistance manifests itself in personal remarks in everyday encounters. These remarks are often uttered out of ignorance instead of bad intentions, yet they can still be hurtful. These encounters with a discriminating undertone can be labelled as microaggressions. The different forms of resistance that my interviewees face, are often connected to the socio-political climate of the Netherlands. In this chapter, I will discuss several socio-political trends and changes in the Dutch political landscape in order to dissect the mechanisms behind the different forms of resistance that my interviewees have encountered.

In the first part of this chapter, I discuss the omnipresent sentiment that social justice activism in the Netherlands is unnecessary because we are already “there”. My interviewees encounter this sentiment when, for example, they want to start an LGBT-network or install gender-neutral toilets within the municipality organisation. The Netherlands is often described as a tolerant beacon of freedom for gays and women. Several feminist and sociological scholars have analysed the socio-political history of the Netherlands (e.g., Mepschen et al.; Bracke; Wekker). They focused on processes of in- and exclusion. According

to them the Dutch image of tolerance has its roots in the Dutch history of (de)pillarisation, the sexual revolution and the rapid secularisation in the 1960s (ibid.). In this first part, I draw a connection between the tolerant self-image and a post-feminist attitude towards activism.

Civil servants sometimes face resistance from the locally elected political parties that they work with as well. This is especially difficult when the councillors of the municipality do not have the same social justice ideas as the executive civil servants. In the second part of this chapter, I describe how my interviewees deal with political changes in the municipal council and board. Specifically, how civil servants that work in the area of integration adjusted their work when Leefbaar became the biggest party in Rotterdam. This topic of integration brings me to the politics of homo-nationalism in the Netherlands. I will discuss this concept of homo-nationalism by drawing on the political rhetoric of Leefbaar and their co-founder Pim Fortuyn, to show how sexual freedom in the Netherlands is used as a justification to be intolerant towards Muslims.

In the final part of this chapter, I unpack some of the microaggressions towards my interviewees by colleagues. I dive into the notion of white innocence as a result of the Dutch history of tolerance and progressiveness. The discourse of tolerance has led to a narrative that the Netherlands is an innocent nation. I discuss how this innocence leads to interactions in the everyday space that delineate norms of who belongs in this space and who does not. These often (unintended) hostile interactions, are called microaggressions.

The experiences of my interviewees are contextualised in the Dutch socio-political landscape and its history in order to analyse the specific situation in which my interviewees have to negotiate their activism. By putting the socio-political implications of tolerance, post-feminism, homo-nationalism and white innocence together, several of the obstacles that activist civil servants have to overcome when they fight for social justice are contextualised. The chapter shows that the experiences of resistance and obstacles are not individual instances but rather expressions of the Dutch socio-political climate.

Part I We Are Already There



During the conversations, many of my interviewees expressed that within the organisation of the municipality homosexuality and free gender expression are generally accepted. Furthermore, they notice that civil servants are given space within their working hours to

commit to diversity and inclusion. The other side of the coin is that in the same working environment, civil servants with social justice goals encounter harsh prejudices, stereotyping and offensive jokes. My interviewees are often contradicted when they address prejudices and jokes and when they try to bring about social change. The argument of this contradiction often is that what is already achieved should be enough:

It was Coming Out day, a few years ago. And I wondered: Do we have an LGBT-network at the municipality? So, I started googling whether I could find it. But it did not exist. I thought that that was really strange. I was surprised because we have a lot of LGBT-policy and we support actions and initiatives externally, but internally we do nothing? That is strange, right? So, I contacted other people who were interested in starting a LGBT-network, and that is how it started. We encountered a lot of resistance at that time, and I must say, we still do. The network was perceived as something unnecessary. They said: We are already tolerant. So, it is not necessary. But clearly, the need was there; we gathered a group of people who wanted this network to exist. Well then, who are you to say that it is not necessary? (Ezra).

Regarding feminism, the tendency to say that “we are already there” and “that we already achieved it” is called post-feminism (McRobbie, 254). The resistance that Ezra describes is connected to post-feminism. While Ezra’s story is not about feminism but about LGBT-*emancipation*, the reaction of resistance is similar to a post-feminist reaction: we do not need an LGBT-network, because LGBT *emancipation* is something we already achieved and we are already tolerant towards LGBT people, so we do not want to spend money on this network. Within post-feminist thinking, it is recognised that feminism was a good thing, but emphasis is put on that it is no longer needed and even that feminist ideas have been pushed too far (McRobbie, 254). Post-feminist argumentation tries to invalidate the need to be activist, following logic along the lines of: “why are activists still complaining? We are already there!”. When Ezra and co-workers, put forth initiatives in the organisation to bring LGBTQ+ acceptance further, they encountered this post-feminist attitude. Sil describes a similar experience when they want to implement gender-neutral toilets in municipal buildings. They are asked whether there are even people who need it.

This post-feminist attitude is rather typical for the Netherlands in general than for the municipality of Rotterdam only. How much civil servants can achieve in regard to social justice goals is, in many ways, dependent on the locally elected political board and councillors, who are in turn influenced by national politics. Thus, the national political climate influences the work of my interviewees. Post-feminism is ubiquitous in the Dutch socio-political landscape.

In the Netherlands, it is generally accepted that “we” are already where we are supposed to be when it comes to social justice topics like women’s and gay emancipation. Therefore, we are no longer in need of activism in this realm. Any kind of activism in this area is thus perceived as pushing it too far. This post-feminist attitude stems from the general narrative that the Dutch socio-political climate is progressive, liberal and tolerant (Wekker, 2016, 116). I discussed these notions of liberal progress and tolerance with my interviewees in order to see what influence the political climate has on their social justice activism within the municipality. Many of my interviewees consider the Netherlands to be a lot better in regard to human rights and racism than “for example the US or Angola” (Jay). However, they underscored that the Netherlands is not an ideal place to live either. The opening quote of this chapter, by my interviewee Leen, nicely illustrates the negotiation of feeling grateful for living in the Netherlands while recognising its shortcomings. After this quote, Leen goes on to explain how the protection of gay rights in the law does not guarantee that homosexuality is fully accepted in Dutch society. Leen illustrates this with his own experience of not being able to be anonymous as a part of a gay couple:

Besides, there is the juridical aspect which is well organised in the Netherlands. But there is also the societal aspect. I realised this again when I went to a hotel with my husband. It is one of the nicest hotels. We have been going there for years. And we feel very free there, that is not what this is about. But when we are having dinner in evening and I look around, I notice that we are the only same-sex couple. And secondly, when I look around, I see couples, some very much in love, others look like they have been together for many years, but they are all so open and free in touching each other and stuff like that. And that is when I think to myself... Well, we could do that as well, but it would draw all the attention to us. There is no way of being anonymous. And I wonder if that will ever happen (Leen).

While the juridical aspects of gay rights are anchored in the Dutch law, this experience by Leen illustrates that being openly gay is still something remarkable. The lack of anonymity reveals how homosexuality is not fully included in Dutch society. Regardless, when Leen or my other interviewees address this lack of inclusion or take initiative in order to bring about more LGBTQ+ acceptance, they would get reactions similar to Leen’s description in the opening quote of this chapter: “But, we live in a beautiful and free country, everyone here is doing well, right?”. Gay marriage is often used as proof to underscore this statement, similar to how marriage is mentioned in the quote by Leen. In some ways, the narrative of the Netherlands as a progressive and tolerant country is true. Homosexuality is accepted to some extent and

it is quite normal for women to have their own income and to decide for themselves what happens with their body. However, income levels between men and women in the Netherlands diverge widely and sexual violence against all women is widespread (Wekker, 2016, 113) and Leen's example shows that gay acceptance can still increase. Despite these facts and experiences, the Netherlands congratulates itself on its presumed leading role when it comes to women's and gay rights (Wekker, 2016, 113). But where does this image of the Netherlands as a beacon of freedom and tolerance for gays and women come from? In order to contextualise the encounters of my interviewees, I will shortly explicate some of the Dutch socio-political history that led to this image. According to feminist, sociological and anthropological scholars like Gloria Wekker, Paul Mepschen et al. and Sarah Bracke, the Dutch self-image sprouted from the Dutch history of secularisation, emancipation and sexual liberation. During the 1960s, the Netherlands depillarised and the country went through a rapid secularisation, during which a sexual and feminist revolution took place (Wekker, 2016, 57). During the depillarisation, "the Netherlands transformed from one of the most religious societies in the world to one of its most secular" (Mepschen et al., 966). Pillarisation was the socio-political structure in the Netherlands in the late 19th century, until the end of the 1960s (Wekker, 2016, 57). The system of pillarisation separated certain religious and political groups in society, in order to manage conflict between them (ibid.). This meant that a Catholic person would go to a Catholic school, listen to Catholic radio, read a Catholic newspaper and furthermore, socialise along Catholic lines (ibid.). Sociologist Sarah Bracke explains that the tolerant image of the Netherlands partly stems from the organisation of the Netherlands along pillars, because it arranged people with different religions and worldviews to live peacefully in the same country. As long as one stayed within their own bubble, they could *tolerate* each other and there would be no big clashes (Bracke, 31). This pillarisation structure thereby contributed to the idea that the Netherlands is a tolerant country. The idea of tolerance was further inscribed in the Dutch identity after the successes of the sexual revolution. During the 1960s, the gay liberation movement fought alongside feminist movements for sexual freedom (Mepschen et al., 965). In 2001 the Netherlands was the first country to legalise same-sex marriage, thanks to the long fight that the gay liberation movement put up. As discussed earlier in this part, gay marriage is often brought up as proof for progressiveness in the Netherlands. In their presumed secularism and sexual freedom, the Dutch claim moral and ethical high ground. The Dutch perceive themselves as being able to light the way for other

countries (Wekker, 2016, 2). Because the Dutch feel like they have achieved so much in this area they also feel like they made it. When my interviewees are told that their activism is unnecessary, this argument is based on this post-feminist attitude. For example, the sentiment that the municipality organisation does not need an internal LGBT+-network indicates post-feminism. Or when people tell my interviewees to be grateful that they live in the Netherlands, while their own experiences indicates that homosexuality is not fully accepted:

Sometimes people ask me whether I walk hand in hand with my husband. And I answer them with: “no”. This can have different reasons. Maybe we don’t feel the need. But, also, it is directly perceived as a statement when we walk hand in hand. And it is not like people always have bad intentions. It can also be that they think like, oh what a good thing that they walk hand in hand. But I don’t always feel like being a statement. Sometimes I just want to be anonymous the way others can be anonymous in this (Leen).

The fact that walking hand in hand as a gay couple feels like a statement and that anonymity is impossible, indicates that the LGBT+ activism that my interviewees stand for is still necessary. However, the general post-feminist sentiment makes it hard for activists to execute their activism.

Part II Diversity on Hold: Leefbaar Council

Civil servants face resistance from the locally elected political parties that they work with as well. Especially with the shift to the right in the political climate of the Netherlands, the political aspect of the job can be a difficult factor for my interviewees. Because civil servants work for an organisation that is closely affiliated with politics, elections and its following political changes have a large impact on the work of my interviewees. Having to adjust is especially difficult for my interviewees when they work with councillors that do not share the same political ideals as themselves. Many of my interviewees started working for the municipality of Rotterdam to have an impact on society: Rotterdam is a culturally diverse and economically influential city, therefore a good place from where to make a difference. Only soon enough, many of my interviewees found out the political leaning of the elected parties influences how much real social impact can be made.

The national political shift towards the right was tangible in Rotterdam. The left-wing council that had been in charge for many years was replaced with a council with all Leefbaar councillors. It became a right-wing council. Annie tells about her experience of this change:

And then Leefbaar came, and diversity was put on hold. I was able to do some things, but on a completely different level than before. That did spark creativity. It was a challenge to look at what I could still achieve, in spite of the circumstances. Lots of it had to do with the words I used. You keep doing things, but you would describe it differently, by using words that are less threatening or that do not stick out. At some point you get to know very well what words you can and absolutely cannot use in the political climate. So, you develop creativity in that area. For example, priority for marginalised groups in the case of equal suitability was a no go. That was a very sensitive subject. So, we thought if we cannot put it explicitly in vacancies anymore, we can still tap into certain networks and make sure they apply in order to get a more diverse group of applicants. You know, they cannot argue against that (Annie).

Until 2014, Rotterdam had a left-wing board with many councillors from the left-wing party PvdA. When Annie started working at the municipality, she used to work with councillors from the PvdA. In the period from 2002 till 2006 and from 2014 till 2018, most councillors were from Leefbaar Rotterdam. At the moment, the board consists of Leefbaar members, but the councillors are a politically mixed group that wanted to keep Leefbaar out of the council. Annie and Coco C. explain that things changed in their job when most of the PvdA councillors were replaced by Leefbaar councillors: “For a long time, the political colour of Rotterdam was Red [socialist, left-wing, PvdA], but at one point there was a sudden change, around the time of Fortuyn, when Leefbaar Rotterdam rose to power. That was really a shock for me. I really wondered if I could keep working here” (Coco C.). Leefbaar Rotterdam is a right-wing party that is known for its explicit anti-immigrant stances. So, especially people who worked on topics of integration, inclusion and diversity had to make big adjustments in order to work with the Leefbaar councillors. Some of my interviewees told me that they doubted whether they would be able to work together with Leefbaar councillors on these topics, because their own opinion was vastly different from the opinion of the councillors. Coco C. was one of the people that had her doubts:

[W]ith that change, many people got fired who worked directly for the council, I even thought that maybe I would get fired because I had been a loyal employee of the left-wing board. But luckily, it did not come to that. But I had my doubts whether I still wanted to work here (Coco C.).

Despite the obstacle of finding common ground, Coco C. kept working for the municipality of Rotterdam, because she thought she was in a better position to make a difference from the inside than from the outside. Working together with Leefbaar Rotterdam made work more interesting for my interviewees, but they also faced more resistance.

The election of Leefbaar in Rotterdam in 2002 was in line with the changes in the political landscape of the Netherlands in general. The supposedly, typically Dutch attitude of tolerance partly vanished after 9/11 when politicians entered the political arena that were using explicit anti-immigrant and anti-Islam rhetoric. One of them was Pim Fortuyn. In her political memoirs, former party leader of the left-wing party GroenLinks, Femke Halsema describes in a matter-of-fact way how uncommon Fortuyn's voice was in the political landscape and how astonishing this was for other people in the House of Representatives:

In 2001, Pim Fortuyn has entered the national political landscape. He talks in hyperboles [...] While his ideas on democracy are mild, his tone is revolutionary and his power ambitions unknown to the Netherlands. He wants and must become prime minister. The Netherlands must change unrecognisably and Moroccans and Muslims, who ruin everything, have to get lost (Halsema, 89)

Fortuyn's political career started when he co-founded the political party Leefbaar Rotterdam. Later he created his own national party Lijst Pim Fortuyn and with this party he entered the national House of Representatives. After Fortuyn was murdered in 2002, Leefbaar became the biggest party in Rotterdam. Civil servants who had been working with left-wing councillors for years suddenly had to deal with right-wing councillors. The biggest change that my interviewees mention, was the change in policy around integration. Coco C. explains that it became more difficult to work with certain target (minority) groups, because they distrusted the right-wing municipality and its right-wing policies. Coco C.'s goals of equality all of the sudden clashed with having to be loyal to the local board that had another political colour than her own. But she tried to find her ways around it:

It was difficult, for example the word integration can bring out angry reactions. Like: Why integration? I am a Rotterdammer, right, I was born here, what are you babbling about integration? So, integration policy would lead to resistance and also anger with people. And I could understand that, and I tried to shift it by saying: View the policy as, us wanting to give support in getting good jobs and good education and if you need any help, we have a policy we can use to empower you or lead you to it or advise you. I tried to focus on that aspect (Coco C.).

The PvdA board used to have a program named “multi-coloured city”. This program was focused on utilising and appreciating the qualities that people with diverse cultural backgrounds bring to the city of Rotterdam and on stimulating institutions in the city to diversify their staff register. The attitude of Leefbaar towards integration tends more towards assimilation than to appreciation of different cultures in the city. The assimilatory attitude was in line with the national political course that was being mapped out by politicians such as Pim Fortuyn and his successor in the area of right-wing populism, politician Geert Wilders who founded the Party for Freedom (PVV). The political line of these right-wing politicians centred around the idea that foreigners should assimilate, or they should “get lost”.

Earlier integration policy centred around tolerating different cultures: “integration, while holding on to one’s own identity” (Wekker, 2016, 55). This was connected to the pillarisation structure that was at that time still part of the Dutch society. Guest laborers that came to the Netherlands in the early 1960s were stimulated with policies to participate in the Dutch economy but remain in their own “pillar”. This partly followed from the idea that, if the guest laborers kept in touch with their own culture, it would be easier for them to return to their “own” countries when they were not needed in the Netherlands anymore. After 9/11, the attitude of the West towards, specifically Muslim, immigrants changed rapidly. Fortuyn’s and Wilders’ hostile rhetoric against immigrants was normalised over the years. Assimilation eventually became part of integration policy. The Dutch minister of social affairs and employment stated in 2013 that “migrants should not only know the key values of Dutch society, but should also internalize them” (Wekker, 2016, 55). While the Dutch government still talks about integration, this focus on internalising Dutch values implies that they are actually talking about assimilation. The need to assimilate to Dutch cultural values and leaving their own cultural values behind has become a normalised way of talking about the integration of migrants on both a national and municipal level. Coco C. explains that it was difficult for her to explain this new attitude to the people in the city that she worked with, especially because she herself did not necessarily agree with this new political course around integration:

The new right-wing policy was that everyone had to adjust. It was a sort of one-way stream, everyone who came here had to adjust to “our”, let’s say white culture. And I had to explain this to people, but I also wanted to show them that this is not the way that I think about this. Which was difficult because I had to be loyal as a civil servant (Coco C.).

This adjustment to “our” culture, is part of a homo-nationalistic rhetoric. This is an anti-Muslim rhetoric that Fortuyn was one of the first to openly utter in the Dutch political arena, which made him very popular. Fortuyn did not shy away from using an outright hostile rhetoric to get his message across. Or as Halsema describes about the entrance of Fortuyn in the House of Representatives:

Fortuyn is not analytic or factual but downright accusatory. He plainly states that zero asylum seekers should be allowed in and he repeatedly calls Islam a backwards culture and Muslims a fifth column who want to take over the home. [...] He unmistakably recognises and gives expression to the frustration of a part of the population (Halsema, 89).

Homo-nationalism means that the idea that the Dutch are fully emancipated when it comes to women and gays is set against Muslims who supposedly threaten these values (Bracke, 245). It solidifies an us (the emancipated, sexually liberated and progressive Dutch people) vs. them (the sexist and homophobic Muslims/immigrants) binary (Bracke, 33). To draw this binary, the Dutch sexual revolution and secularisation are used as playing cards. Many Dutch people feel that they already put up a long hard fight for women’s and gay emancipation and to get rid of Christian religion (Wekker, 2016, 108). The fear of losing these gained rights is projected upon Muslim immigrants. Pim Fortuyn has put this nostalgic sentiment into words by stating, in reference to Islam, that he refused “to start all over again with the emancipation of women and gays” (Mepschen et al., 968). Nostalgia is used by white gay men in a longing for a time when “we were safe, could kiss and hold hands in public, before Muslims came and rained on our parade” (Wekker, 2016, 108). Harassment by Moroccan boys is stressed and the fact that many gay people have never felt comfortable walking hand-in-hand, as Leen’s story informs us, is left out of the picture. Women’s and gay rights are heralded as if they have always been the key value in Dutch society, in order to label Muslims as backwards and keep them out of the country (Mepschen et al., 965). Acceptance of homosexuality, equality and emancipation for women became the litmus test for modernity (Wekker, 2016, 55). One’s attitude to homosexuality is even literally included as a question in the Dutch citizenship test (Bracke, 246). The inclusion of this question implies that every white Dutch person fully accepts homosexuality, it is claimed as an inherent part of Dutch culture. Homosexuality becomes something one, as an outsider, must accept in order to become part of the Netherlands, whereas within the Netherlands, full acceptance of homosexuality is not

present. The Dutch image of tolerance works in had homo-nationalism, which leads to an intolerance towards religion, specifically Islam (Bracke, 33). While the attitude towards immigrants and people of colour is hostile, the image of tolerance and of being free of racism persists (Wekker, 2016, 33). Homo-nationalist rhetoric makes it possible to be intolerant to immigrants and Muslims while still coming off as tolerant and progressive, because you claim to protect gay rights.

Moreover, the predominant image of the Netherlands as tolerant, progressive and fully emancipated prevents us from seeing the backlashes that are happening in the political arena. Backlashes occur that take the shape of intolerance towards (Muslim) immigrants. Lately, these backlashes unfold against feminism and gay emancipation as well. Especially the Christian party SGP has been loudly expressing itself against abortion in, for example, anti-abortion marches (Muis et al., 430) and in 2019 they have made the news in regard to signing the Nashville statement, which states that good Christians should reject homosexuality and transgender identity and that marriage is not made for homosexuals (Verloo, 20). The minister of education, who is a member of another Christian party, CU, recently made the news because he stated that reformed schools are allowed to reject homosexuality, after it came out that those schools let the parents sign a declaration that they reject homosexuality (Harmsen). Another party that has recently been in the news a lot for their illiberal statements is Forum for Democracy (FvD). FvD-members are well-known in the media for their racist, misogynist and homophobic utterances (Verloo, 20). Despite these backlashes, that illustrate the new course that Dutch politics is taking, the idea still prevails that we do not need social justice activism, because we have achieved freedom for women and gays. The politics of homo-nationalism and the hostility towards Muslims have paved the way for these other backlashes as populist rhetoric and hostile utterance became normalised in Dutch politics over the years.

Part III White Innocence & Microaggressions

Post-feminist and homo-nationalist discourses are ingrained in the attitudes of many Dutch people towards activism. In the day to day working lives of my interviewees these discourses can lead to microaggressions, like in the following example:

We were talking about energy transition in a specific area of Rotterdam and how we could best approach that. And then my colleague said: “Well, those people, in that area, they do not know how energy transition works anyway, they know nothing about this project. So, I don’t think we should put time in it” (Maria).

A jokey remark like this can contain a very hostile and racist message. Maria tells me about this meeting in which her colleague made this remark. She was the only young person and the only person of colour in the room. When the jokey remark was made, everyone nodded and laughed, but Maria felt awkward. Her colleague was talking about an area in Rotterdam where a lot of people with diverse cultural backgrounds and low incomes live and Maria knew that this was what the colleague was referring to. In the statement of the colleague a certain sense of superiority of this Dutch white man can be detected. This superiority is claimed by knowing more about energy transition and being further on the scale of development than the people (of colour) in that specific neighbourhood. This is one of the many examples of everyday encounters of my interviewees with a discriminatory undertone. These everyday encounters are called microaggressions. Urban geographer Melike Peterson explains that microaggressions regarding race are “a deeply structuring force in the everyday lives of people of colour in Western societies” (Peterson, 1394). These everyday encounters highlight how racist discourse is inscribed in the institutional structures and everyday space (Peterson, 1394).

In the previous parts of this chapter, I established that the Dutch think of themselves as a small and ethical nation. This is tied to a history of secularisation and sexual (gay and women’s) revolution. But, within this history, race and racism are never mentioned. Gloria Wekker describes that the sentiment of the Netherlands being tolerant and progressive ignores all the knowledge and feelings that are based on four hundred years of Dutch imperial rule over the colonies (Wekker, 2016, 3). Feelings of guilt towards the history of imperial rule and colonial violence and superiority complexes that came out of this history remain unacknowledged (Wekker, 2016, 3). In the Dutch general narrative, they proclaim themselves colour-blind country free of racism (Wekker, 2016, 2). But in contradiction to this, Dutch secularism, which -according to the historical narrative- should have led to tolerance, has been leading to an extreme rejection of religion, specifically Islam (Bracke, 33). In Dutch media and politics, attitudes towards immigrants and people of colour are hostile, but the image of a tolerant country free of racism persists (Wekker, 2016, 80). This results in the failure to

acknowledge racism and other forms of discrimination. The tolerant self-image of the Dutch leads to an idea of innocence: “We are a small nation, innocent; we are inherently anti-racist; we do not have bad intentions” (Wekker, 2016, 80). This sentence sums up the white Dutch sense of self (ibid.). White innocence, because it is not acknowledged, pops up in many everyday encounters. This can take the shape of, amongst others, discriminatory remarks, awkward interactions, and staring looks. Microaggressions are often dismissed as a joke or a wrong interpretation - “I did not mean it like that,” – and when they are addressed it is brushed off as making a fuss about nothing. This dismissal is common in the Netherlands. Exactly because of the image of the Netherlands being innocent, microaggressions tend to be dismissed, “because there were no bad intentions behind it”. This means that while discrimination and racism are denied as a result of white innocence, it is actually quite stubbornly present in everyday life in the Netherlands (Wekker, 2016, 1). Microaggressions are the everyday encounters that can position people as “other” and “out of place” (Peterson, 1394). In multicultural encounters a demarcation is made of who belongs and who does not belong in a certain place. This delineation is kept in place by microaggressions that leave people of colour with the feeling of being a space invader (Puwar, 40). When in the multicultural encounter a person of colour is subjected to racism, this plays a crucial role in their feeling of belonging, home and comfort (Peterson, 1395).

The demarcation of belonging does not only take place along the lines of racism but also of sexism, homophobia and ableism. One of my interviewees, Coco R. tells me that people would ask her during job interviews: “oh, you are the mother of three kids? How can you work fulltime? Where are your kids then?” (Coco R.). But that question was never asked to male colleagues at job interviews. While not directly hostile or outright discriminatory, this question has a lot of implications and can force women into an awkward position. When women must repeatedly endure these small remarks or questions about motherhood, they might start to doubt their choices or feel ashamed. Microaggressions around parenthood are never directed towards men because of gendered stereotypes. When somebody is called out on the remark they made, they will probably wave it away with a simple “I did not mean anything with it”. This is a, sometimes unconscious, denial of complicity that keeps stereotypes intact. Many times, microaggressions are left unaddressed out of fear for an angry or defensive reaction. Because people do not have bad intentions, addressing this lack of knowledge is often answered with immediate defensiveness. The fear of coming off as the bad guy often evokes

this angry and defensive reaction. Microaggressions in the forms of questions, looks, laughs and jokes are often made due to a lack of knowledge and awareness. My interviewees told me that they feel like their colleagues do not have the intention to be hurtful, but they simply do not know what they are saying:

I was quite new at the organisation, and I wanted to organise a bootcamp for my team. Because I just find it fun to do that. So, I proposed it in my team. A colleague of mine reacted with: "Oh, you are really the most masculine person here". And that shocked me a little. I thought: Huh, I am just proposing to organise bootcamp. It is not like... huh? And it had a lot to do with images of masculinity and strength and those kinds of things. And I know I can come off as masculine sometimes. But it still made me feel a certain way. I thought: this team seemed such a tolerant team. But when something like that happens... And this colleague is probably not aware of what that remark did to me. But when the organisation tells us that they don't need an internal LGBT+ network because we are already tolerant, that is not at all compatible with stuff like this happening (Merel²).

The reaction of Merel's co-worker in this interaction is based on an assumption of how Merel is supposed to behave as a woman. As a result of stereotypes around queerness, Merel, as a queer woman, is often interpreted as masculine. For Merel, bootcamps are just something she likes, but in the encounter with her colleague her love for bootcamps is made into a notion of difference, a deviation of a silent gender norm. Merel's sexuality and her preferences for sport are equalled with gender expression. While for Merel, these things have nothing to do with her gender expression. It is in these kinds of small encounters that "notions of "difference", identity and belonging [are] constantly (re)made negotiated and legitimised" (Peterson, 1397). In these encounters the lines of difference and belonging is drawn. Encounters like the one that Merel describes shape dominant notions of identity, belonging and place (Peterson, 1397). Merel feels like she works in a generally tolerant team. She also told me that she feels free to come to work in gender non-conforming clothes and that she gets positive reactions. But when she tried to set-up an LGBT-network within the municipality together with other colleagues, she encountered resistance. As described earlier in this chapter: the network was thought to be unnecessary because at the municipality organisation they are already tolerant. The example of Merel shows that this might not be true because gendered stereotypes are still in place. While she does not think her colleague meant the

² In order to guarantee anonymity, I changed the pseudonym of the interviewee here. That is why the name Merel cannot be found in the table on page 16. Merel is a younger generation civil servant. She falls under the LGBT+ label.

remark in a hurtful way, it still hurts. When one's belonging in a certain place, or the validity of one's identity, is constantly questioned in small everyday interaction it gets tiring and frustrating. Therefore, safe spaces are needed for activists, in which they do not encounter resistance and microaggressions. This way they can charge their energy to continue their fight for social justice.

Conclusion Chapter 3

"We live in a beautiful and free country." This sentence at the beginning of this chapter sums up the self-image of the Netherlands. The homo-nationalism, post-feminism and white innocence that are attached to this self-image all lead to obstacles and resistance to social justice activism that my interviewees have to face on an everyday basis. In this chapter, I got to the core of these different obstacles by putting them in the context of the Dutch socio-political landscape and its history. In this analysis, I showed how these types of resistance go deeper than individual instances but rather can be seen as results of the Dutch socio-political climate. I argued that the persistent image of Dutch tolerance is a result of the Dutch history of (de)pillarisation, secularisation and the sexual revolution. This history led to a general post-feminist sentiment of "we have reached our emancipation goals in the Netherlands". With the use of several examples, I illustrated how my interviewees encounter this sentiment when they bring up discrimination or when they show initiative to make changes.

Another obstacle from the socio-political sphere is the shift of municipal and national politics to the right-wing spectrum and its consequential influence on migrant and integration policy. My interviewee, Annie, told me that she achieved more in the area of inclusion and diversity when she worked for a PvdA council than when she worked for the Leefbaar council. The municipality board and council, that are democratically elected, have a lot of influence on how much my interviewees can achieve in regard to diversity and inclusion. The new policies of Leefbaar Rotterdam around integration were in line with changes in national discourses around integration. Since the entrance of Pim Fortuyn in the Dutch political landscape in 2001, right-wing politicians have made themselves popular with homo-nationalist discourses. They use gay and women's rights in order to disapprove of Muslim immigrants. A hostile attitude towards Muslim immigrants has been normalised over the years. However, the self-image of the Netherlands as a tolerant and innocent nation persists. This image completely ignores the

long Dutch history of imperial rule and colonial violence. Race and racism are left out of the picture. The idea of innocence in the Netherlands often leads to microaggressions. Discrimination pops up in everyday interactions and is justified by a simple “I did not mean it that way”. I analysed some of the negative encounters of my interviewees in order to show how microaggressions are part of their daily working lives.

By mapping the socio-political landscape of the Netherlands, in this chapter, I dissected the Dutch self-image of tolerance and progressiveness I contextualised the experiences of my interviewees by putting them into dialogue with the concepts of post-feminism, homonationalism and white innocence. I argued that the negative experiences my interviewees describe concerning social justice activism are not individual, stand-alone occasions but they are part of the Dutch socio-political landscape. The hostility towards immigrants and negative experiences of my interviewees, point towards a growing discrepancy between the self-image of the Netherlands and its existing socio-political climate. The Netherlands is viewed as a tolerant and progressive country. In order to uphold this image, racist and anti-immigrant discourses that are omnipresent in the Netherlands have to be ignored. Moreover, backlashes on women’s and gay rights out of the white Christian corner of politics in the last few years counter this Dutch self-image. To avoid the discrepancy between the self-image and the reality from growing further, we need to understand the political climate and recognise its paradoxes. Furthermore, we need to acknowledge that the experiences of social justice activists and marginalised groups are real. The microaggressions that my interviewees face, are structural and by not taking them seriously they pile up. This can make their working lives unliveable. Therefore, we need to look at facilitating spaces that are free from microaggressions. In my next chapter, I will go deeper into the notion of safe spaces and communities as places where my interviewees do not encounter the obstacles and resistance that I described in this chapter. Places that (can) make their (working)lives more liveable.



Chapter 4 We Are Able to Find Each Other

Many lone outsiders are invested in or working on this topic. But I begin to notice more and more, especially this last year, that we are able to find each other more easily and together we get things done. I notice that things are shifting and that is beautiful to see. Because people are finding able to find each other, working groups are initiated. More and more people want to enter into dialogue around the topic of inclusion. Yes, we are many outsiders. But many outsiders together form sort of a group that is stronger than the outsider alone

-Jay

The importance of support, friendship, solidarity and like-minded people are themes that were present in different forms in many of the conversations with my interviewees. In this chapter, I discuss the potential positive effects of community formation for institutional social justice activism. My interviewee, Jay, formulates this potential in a short and catchy way in the opening quote of this chapter as: a group of outsiders is stronger than the outsider alone.

The first part of this chapter is dedicated to the stories of my interviewees that illustrate what happens when no like-minded people are around with whom they can exchange their emotions and experiences. I discuss the notion of emotion-work that social justice activists have to perform in non-activist spaces. I consider how this emotion-work can lead to activist burnouts. In the state of this burnout, one loses all hope of making changes, waters down one's ideals or stops their activist actions because it is too exhausting for their bodies and mind. I argue that this phenomenon is tied to the precarity and vulnerability of marginalised groups.

More importantly, the biggest part of this chapter is dedicated to examining the potential of avoiding this burnout by building strength to face the resistance and many obstacles that I discussed in this thesis. I analyse the positive effects of community formation and the importance of safe spaces for being able to find the strength to persist. The main focus in the second part of this chapter is the Black Lives Matter protest in June 2020 in the city of Rotterdam and the reaction of the municipality to this event. Many of my interviewees saw these demonstrations as a momentum for change. As a result of internal controversy at the municipality organisation around these demonstrations, new anti-discrimination networks

were formed, and people were able to find each other. I describe how these activist encounters have an energising effect on social justice activists. The third part of this chapter focuses on community formation. I discuss the importance of support and solidarities. For this, I take the trans communities of colour in the seventies in the US as an example of how important community can be for the survival of precarious groups.

In the final part of this chapter, I analyse the desire of my interviewees to have a safe space where they can talk about diversity and inclusion without having to defend themselves or overexplain themselves. In this part, I explain the origins of the notion of safe space and with the use of several examples of my interviewees show how safe spaces can positively affect social justice activists. I argue that when it comes to community formation and safe spaces my interviewees still have a lot to gain. Lastly, I advise my interviewees to find a form of community formation that fits the jargon of the municipality.

Part I Sometimes it Tires Me



“Sometimes it tires me...” with these words my interviewee, Volcanus poignantly illustrates the affective impact on a person when they observe injustice but are not in the position to directly address it. In order to address injustices, my interviewees have to tiptoe, twist and turn, face resistance again and again and hold back their opinion all the time. These efforts are not without impact on the mental and physical health of the person who sees, experiences and fights against injustice. In feminist sociology, these activist efforts in non-feminist spaces by social justice activists are labelled emotion-work (Hercus, 43). Emotion-work is the act of shaping as well as suppressing feelings. In the context of my interviewees this is often done by oneself upon the self (ibid.). A common form of emotion-work is self-restraint (ibid.). This self-restraint is something that my interviewees practise. For example, Volcanus tells me that he does not show irritation or frustration:

We are constantly forced to have that conversation. And I wonder: why do I always have to have that conversation with white people, who don't want me to have the same rights as them, who don't want Black Pete to be gone. Why do I have to be the one who puts my experiences aside? Why do I have to be the one who puts in the emotional labour of conversing with my oppressor? I mean, off course we have to have conversations, because with conversations we make progress, we learn things and people get new insights, but the steps we take are always such small steps. For once,

can that be a bigger step? I was forced to have these conversations all my life, as a man of colour and a homosexual man, I always had to legitimise myself. So, I am just used to it, I am good at knowing the context that I am in and the people who are there. So, I'm very strategic. And I never show how irritated I am because I know one thing for sure: When I show my frustration, we immediately take steps back. Because in that moment I become the person who... you know... (Volcanus).

In the first half of this quote, Volcanus explains that he experiences frustration because progress goes exasperatingly slow, and he is put in the vulnerable position of having to defend himself against people who question his right to exist. However, in the second half of this quote it becomes clear that Volcanus restrains himself from showing this frustration, because it would be perceived as inappropriate. Self-restraint involves being selective in talking about social justice ideas in certain situations, refraining from expressing opinions, keeping one's own emotions in check in order not to evoke an emotional or aggressive response of the other and in order to avoid conflict (Hercus, 43). It is by means of emotions and interactions that people create and sustain themselves, thus, when emotions are suppressed, the self they reflect is silenced, leading to emotional exhaustion, stress, guilt and self-estrangement (Hercus, 47). Not only do social justice activists practice self-restraint by managing the possible responses of others, but their own emotional responses towards injustices are often perceived as deviant. Emotions are governed by societal rules that guide what feelings are appropriate in a given situation (Hercus, 37). Because of these rules the possibility arises of deviating from those normative rules around emotional responses (ibid). These rules are gendered and racialised, especially when it comes to anger. Women are, for example, required, more than men, to suppress their anger (ibid.). When women express anger, this emotion is seen as deviant, and it gets dismissed as hysteria. "[A]nger is typically defined as negative and deviant" (ibid.). My interviewee, John describes how anger and racism are also connected: "I feel like I cannot put too much emotion into what I am saying, when I am speaking up about these specific topics. Because they will easily disregard me as an angry Black man" (John). With this sentence, John explains that when he expresses discontent about something, his emotions are seen as deviant because he is a Black man, this forces John to regulate his emotions. When Black people express disagreement or emotions it is often immediately misread as anger or aggression. When showing emotional deviance, friends, colleagues and people around the person, often remind them to get their feelings in line (Hercus, 53). My interviewees also get these reprimands from colleagues in the form of

remarks like: “why are you so angry?” (Sil). Social justice activists often choose to restrain their own emotions in order to manage the emotions of the person they talk to, in order not to upset anyone or face an aggressive reaction to their opinions (Hercus, 53). The emotion-work in combination with repeatedly facing resistance when trying to change things, has an affective impact on the social justice activists. Many of my interviewees describe that this emotion-work and the resistance, lead to exhaustion:

At some point, I just began to feel it physically. I began to be ill a lot. I just felt really bad. After working three months full time in inclusion and diversity I just gave up. Now I have energy again, because I am not invested in it full time anymore. In my regular work I focus on other stuff, that is why I have energy again to focus on specific diversity and inclusion projects. But I had lost that drive completely. At some point I just sat there like some kind of zombie. I became very sarcastic and cynical. When I came home, I felt like arghh all humans are stupid. So, I have to admit I was not able to keep up that energy (Sil).

Sil was working on a diversity and inclusion project. Their job description was to think about ideas on how to get inclusion and diversity higher on the agenda within the municipality organisation. However, as Sil describes every time that they put forward their ideas, they were dismissed as unrealistic in terms of resources and money. This made Sil feel fed up with trying. Sil did not know what they could achieve within the job anymore and their energy to do anything at all disappeared. In research on activist burnouts, integrative studies scholars Cher Chen and Paul Gorski concluded that social justice activists are especially susceptible to burnouts. This is a result of the pressure that social justice activists put on themselves to make an impact on the world around them (Chen & Gorski, 368). It is also a form of activism that requires a lot of emotional labour or emotion-work. The amount of emotional labour for social justice activists in comparison with other forms of activism is higher because “activism related to social justice and human rights concerns requires activists to develop a deep understanding of overwhelming social conditions related to suffering and oppression—conditions that society as a whole often is ‘unable or unwilling to face’” (Chen & Gorski, 368). My interviewees often mention a feeling of exhaustion when they describe situations in which they feel alone in their activist ideals. In the previous chapter, I described different moments in which my interviewees face microaggressions. One of these moments, is an experience of Maria about which she shared the following: “I was in a meeting with only white people. I was the only person of colour, and the only young person” (Maria). During this meeting her older white

male colleague, in a superior function made a joke about people of colour in a certain neighbourhood. When talking about this experience Maria said she did not feel like she was in the position to remark on this joke and call the colleague out on the racist implications behind this joke. Maria decided against countering her colleague. The fact that Maria was “alone” in this situation played an important role for her in this decision. She was the only person of colour in the meeting. She could not have known whether her white colleagues would understand, be open to and approve of the critique she wanted to give on this jokey remark. Being alone, either in the fight against inequality or by having a body that sticks out, might prevent people from speaking up when they notice injustice. Moreover, in this example Maria also finds herself in a situation of dependence on these very colleagues. As a junior employee at the municipality, she is dependent on senior colleagues. Senior colleagues, like the man who made the joke, can decide over Maria’s future in the organisation; they can introduce her to other senior colleagues in higher functions, they can put her on certain projects and decide what position she gets in those projects, and sometimes they are even the ones who decide whether she gets promoted or not. Thus, pointing out racist implications of a remark made by a colleague in a superior position could potentially have repercussions on Maria’s professional life.

The dependency that Maria has on her senior colleagues results in a certain vulnerability. Gender theorist Judith Butler claims that all humans are vulnerable because we live in relation to each other, and this relationality always comes with the risk of loss of the relation and with the risk of violence (Johnston, 929). Butler calls this the precariousness of life (Puar, 169). It is important to note that while all lives are exposed to a certain vulnerability, this vulnerability is spread unequally across different places and bodies, “depending on class, race, gender, sexuality, nationality, age and ability, as well as other social distinctions” (Johnston, 929). The level of precariousness relates to the unequal distribution of the conditions required for continued life (Puar, 169) or the conditions of what makes a life liveable. Some lives are valued higher than others, some deaths are more grievable than others and some bodies suffer more than others (Johnston, 930). The risk of violence and suffering attached to dependency can be quite literal when we look at the injustices done to Black people in the US. The Black Lives Matter movement has been pointing out for years how Black lives are systematically undervalued and how Black deaths are considered less grievable. This is proven by the fact that police brutality and police killings of Black people in the US often

go unpunished. But the sense of precarity can also surface in smaller ways: Some groups in our society are denied equal opportunities and are vulnerable by being “deprived of a future, of education, of stable and fulfilling work” (Puar, 169). In society at large or in a workspace certain norms (heteronormativity, whiteness and gendered norms) dictate “what and who will be legible and what and who will not” (Johnston, 930). The bodies that stick out in a certain space or society are often the ones that are considered illegible. These are the bodies that are vulnerable and risk facing discrimination. For example, think about the earlier mentioned example of the female Black supervisor who was misread by her older male white colleague as a coffee lady. The reading of being an outsider in the space puts one in the position of vulnerability. Minority groups are vulnerable because they stick out. Maria gives an example of how she sticks out in the municipality organisation:

When I walk into the canteen how many people of colour can I count? Sometimes that is only four out of the eighty people. Or when I go to lectures, I notice it as well. Or when I for example, try to bring in ideas in order to represent certain voices. In those moments I feel like an outsider of the municipality system (Maria).

The overexposure of the minority body, when simply walking into the canteen, a meeting or the lecture hall, makes this body more vulnerable. In the case of the municipality of Rotterdam, the person that “sticks out” becomes more vulnerable to micro-aggressions. Many of my interviewees brought up the feeling of being an outsider and facing resistance because of that outsider position. Despite this resistance a lot of my interviewees really wanted to keep working for the municipality because they regard the organisation as a space in which they can work for the public cause and a place that has a lot of resources and power to influence society. Besides, the position of being an outsider is also something that brings like-minded people together. In a way precarity is “a rubric that brings together women, queers, transgender peoples, the poor and the stateless’ (Johnston, 930). In a white, heteronormative, male space, as for example the municipality, all these groups face similar mechanisms of exclusion. The shared experiences of exclusion can bring together different groups of marginalised people. The formation of community bonds among different minority groups is important in activism. Even though the exact goals of activists might be different, they are fighting against the same dominant mechanisms of exclusion. Together they will be stronger in fighting these exclusionary mechanisms than when they would all fight separately for their own goal. Lately, many of my interviewees have begun to recognise the importance of

communities between different minority groups at the municipality. Due to the controversy at the municipality around the Black Lives Matter demonstration that took place in Rotterdam in the summer of 2020, new networks have been built around the themes of diversity and inclusion. People with a social justice activist drive were able to find each other. In the next part of this chapter, I describe the controversy and how it resulted in the formation of new networks that are relevant to the goals of my interviewees.

Part II Black Lives Matter at the Erasmus-bridge

The Black Lives Matter movement was one of the first topics my interviewees mentioned when I asked them about their associations with the word activism. They measured their own level of activism in terms of being present or absent at the Black Lives Matter demonstration at the Erasmus-bridge in the summer of 2020 in Rotterdam. They also perceived the international attention at that time for the Black Lives Matter movement as a momentum to get anti-discrimination higher on the agenda within the municipality. While some action was undertaken in this momentum, I think one of the most important things that followed from this controversy was that like-minded people found each other on the same topics within the organisation.

On May 25th, 2020 George Floyd was killed by a police officer in the United States. While it is not uncommon that encounters between the American police and Black American men lead to the death of a Black man, this particular killing was filmed by a bystander and widely spread on social media. This image raised much outrage amongst the population of the United States. While the corona pandemic required people to refrain from coming together in big groups and having to stay at one-and-a-half-meters distance from each other, people flooded the streets in protest of police violence against Black people and the killing of Black people. These Black Lives Matter protests did not stop at the border of the United States. As the image of George Floyd's killing travelled worldwide, support for the Black Lives Matter movement also travelled around the world. Solidarity demonstrations for Black Lives Matter US were held in several European countries, among which the Netherlands. In multiple cities in the Netherlands peaceful protests were held. These demonstrations were held in solidarity with Black Lives Matter US and at the same time to draw attention to anti-Black racism in the Netherlands. On June 1st of 2020, the first Black Lives Matter demonstration in the

Netherlands was held in Amsterdam. The demonstration attracted an overwhelming amount of people. Despite the fact that the one-and-a-half-meter rule could not be maintained in this demonstration the municipality of Amsterdam decided not to cancel it (le Clercq et al.). This decision led to a lot of critique for Femke Halsema, the mayor of Amsterdam, for letting her politics get in the way of safety and health issues (ibid.). A few days later on June 3rd, a Black Lives Matter demonstration was planned in Rotterdam. The Erasmus-bridge was the assigned location for the demonstration. This location was again too small to fit the vast amount of people that wanted to show their support for the cause. Ahmed Aboutaleb, the mayor of Rotterdam, decided to cut short this demonstration because the location appeared too small to maintain the corona measure of the one-and-a-half-meter rule. Probably, Aboutaleb wanted to avoid receiving the same criticism that Halsema got. This protest was followed by many more protests around the country.

Amidst a pandemic that has the world in its grip, this rise of the Black Lives Matter movement worldwide, felt like a tipping point for many of my interviewees. They perceived it as a moment that could really make a positive impact with regards to social justice. A few weeks later, I conducted my first interviews. Some of my interviewees had been present at the demonstration at the Erasmus-bridge, others had decided not to go for health reasons, and others did not feel like protesting was their way to bring about change. However, for all of my interviewees these demonstrations felt like a moment they had to seize, in order to bring about change at the municipality of Rotterdam. That is also why many of my interviewees expressed disappointment with the fact that internally, on their internal website for example, no one at the municipality or Rotterdam spoke about Black Lives Matter. My interviewee, Ezra, gives a description of this silence:

People are out in the streets, fighting for the Black Lives Matter Movement, and those people also work at our organisation. On the day of the protests in Rotterdam it was very quiet on our Intranet. Normally, all sorts of things are posted there. And on that day as well. But there was nothing on Black Lives Matter. Many people were talking about the kids who got their high school degree without exams because of Corona and those kinds of things, but nothing about Black Lives Matter. There was maybe one post, which had some negative reactions, but that post faded soon. It is a bit like on Facebook, when no one reacts it disappears from your timeline (Ezra).

My interviewees expressed that they were surprised and disappointed with this silence. Because of their investment in this topic, they had expected that the large number of people

who showed their discontent at the demonstration in Rotterdam would shake things up at the municipality. In order to make their surprise and disappointment known, some of my interviewees wrote a letter to the mayor's Chief of Staff, Vincent Roozen. In the letter they stated:

that reacting to [the demonstration] would not only be the right thing to do, but also a nice chance to show what we stand for in Rotterdam. Also, you cannot stay silent when something this big is happening in your city. And in the city, we do a lot, but not internally, but those are topics that some of the civil servants also have to deal with on a daily basis (John).

Roozen wrote a blog back. The letter and the reaction by the Roozen were put on the internal website of the municipality. Many people reacted to this. There was an overwhelming number of positive reactions to the letter. People stated that they wanted to do something and started to reach out to the writers of the letter, looking for ways to contribute to the momentum. A few months later, in November I spoke to one of my interviewees, Ophelia again. I wanted to know if the letter and the Black Lives Matter demonstrations had in fact changed things within the municipality.

Ophelia told me about the things that were set to motion: conversations took place with anti-discrimination and (Black) emancipation organisations in the city in order to get to know the needs of these organisations. Conversations with office managers were undertaken in order to keep the discussion alive and bring some awareness to them. And some dialogue tables were organised for all employees of the municipality to attend voluntarily. While these conversations are important, I think something more important happened during this momentum. Namely, that like-minded people found each other within the organisation sharing a passion for social justice topics and having similar experiences. One of my interviewees, Kim describes that in response to the Black Lives Matter Movement, networks were formed in the organisation. It was one of the first times she witnessed that despite the fact that like-minded people are spread out across the entire organisation, they were able to find each other. The realisation of sharing this interest in inclusivity and diversity and their will to bring about change in regard to social justice was described by my interviewees with a huge sense of relieve:

People are able to find each other cross-cluster. And for me as a policy advisor on these topics that is really nice. Because inclusion and diversity should be a topic in every

team. Not just the team diversity and inclusion but also in sports or education it should be a topic. But sometimes I notice that some people show some resistance. People don't put it high on their priority list and that is difficult for me. Sometimes I succeed in getting it higher on people's priority list but sometimes there are setbacks that make me think: does no one see the importance of this?? That is why it is nice to meet people cross-cluster who do see the importance. Yes, that makes me really happy! (Kim).

The networks that emerged in this controversy around the Black Lives Matter movement led me back to the notion of activism. An important part of activism has always been the formation of communities. People in precarious positions always had the tendency to come together, to find support with each other and to protect one another. Together they have more strength when it comes to fighting oppression. In contrast to the emotional exhaustion and burnout symptoms described earlier in this chapter, finding like-minded people and forming a community, can lead to an emotional boost. Being connected to others gives a feeling of recognition, in contrast to the negative affective impact of the earlier described emotion-work (Hercus, 48). Finding a supportive environment can provide people with the opportunity to safely express their opinion (Hercus, 49). Community interactions with like-minded people can have a large positive impact on the social justice activists that would otherwise be susceptible to burnouts: "An individual's store of emotional energy is increased through the dramatic, positive, short-term emotions -enthusiasm and joy- that are generated through the successful enactment of interaction rituals" (Hercus, 49). The community can function as a place where social justice activists can safely express their emotions that are normally perceived as deviant. It provides a sense of relief from the emotional restraint that they have to perform in non-activist settings (ibid.). Social justice activist views can be confirmed, clarified and strengthened in the contact with like-minded people in safe settings (ibid.). In the next part of this chapter, I describe how for many of my interviewees support by like-minded people gives them the strength to persist in their social justice activism despite facing much resistance.

Part III Stronger Together



How I persist? Well, what is also important is that I got a lot of fellow thinkers. Many people are invested in inclusion. Nowadays, I often attend calls where we talk about what we can do internally and what we can do externally and so forth. So, I am not

alone, and that is of course nice. When you are completely alone in this, I think it would be a lot harder (Leen).

This quote is the reaction of Leen when I asked him how he is able to continue with his activism around LGBT+ acceptance within the organisation despite the resistance he faces. Leen points out the importance of not being alone. For many of my interviewees, being in contact with like-minded people in the organisation that support their social justice activism, is where they find strength to go on with their activism. The feeling of being supported makes a lot of difference for institutional activists in being able to bring about change. One of my interviewees, Michelle, faced a lot of resistance from higher-up in the organisation when she tried to push for diversity in the organisation. As a woman of colour, she was accused of favouring “her own people”. The fact that her boss stood up for her, was for Michelle one of the reasons she was able to still succeed in her mission of bringing more diversity into the organisation:

Luckily my boss supported me. He said: bullshit, you just need to continue what you are doing! He noticed that in that moment, he had to stand next to me, otherwise I would not have made it in regard to this topic. So, he purposefully stood next to me and said: inclusion is not only her topic, but also mine. So, if she says she wants to change something, it is also a change that I want. His support was nice. If I would not have seen any support base in the organisation for my ideas I would have stopped (Michelle).

These stories by Leen and Michelle show a certain dependency on the solidarity of colleagues. Earlier in this chapter, I discussed how dependency leads to vulnerability, but dependency can also have a positive side when it is mutual. Dependency generates entanglement (McArthur & Zavitsanos, 249). There is a need for being together when you are in a precarious position. This condition necessitates solidarities (ibid.). Solidarities are often formed around shared experiences (ibid.). The dependency creates a “we”: a togetherness in marginalisation. When people realise that they are bound together in the position of being marginalised they have a certain force. This force often manifests itself in the form of activism:

When people take the streets together, they form something of a body politic, and even if that body politic does not speak in a single voice—even when it does not speak at all or make any claims—it still forms, asserting its presence as a plural and obdurate bodily life (Butler in Puar, 168).

Being in a precarious position or being dependent on others does not equal being a victim or having your agency taken away. Precarity is always linked with agency (Butler in Puar, 168). A powerful example of the assemblage of people in precarious positions that formed an activist force is those of Black trans homeless sex-workers in the US in the seventies. Their turn towards friendship and community is something that sticks out in stories about this time. For example, look at the popular Netflix series: *Pose*. This series is centred around the trans and gay communities of colour in the US in the seventies. In the series, mother roles and taking care of each other are shown as one of the most important aspects for survival of the people in these communities. This mutual care taking is something that comes back in academic texts about this time: “It would be difficult to overstate the importance of the relation of intimacy, support, and caretaking that 1970s trans communities cultivated with each other” (Lewis, 62). While many of these trans communities were dedicated to this mutual cultivation, they also prioritised relationships with other radicals in women’s, gay and anti-racist movements (Lewis, 62). This mutual support quite literally took the form of caring for, educating and protecting each other (Dunham, 91). For the basic needs for survival, these communities did not turn to organisations or institutions but friendships, familial and sexual relationships were more important for survival (Dunham, 93). Poetically put: “We rely, we rally, we gather, to just hang on and to just hang out” (McArthur & Zavitsanos, 248).

I turn to these communities at that time, not because my interviewees have strong similarities to those communities, but rather because those communities have shown the importance of friendship, solidarity, togetherness and community for people in precarious position in order to survive and to persist. Community formation is an important aspect of activism. I like to argue that this is an aspect of activism where my interviewees have a lot to gain. The community can function as a protective layer against the affective impact of resistance and self-restraint. It can function as a protection against deradicalisation and against activist burnouts that prevent civil servants with an activist drive from being able to advocate, rally, organise and carry out their activism in the future. In the last part of this chapter, I will focus on the importance of safe spaces as a way to form communities and as a practical advice for the insider activists who work at the municipality of Rotterdam.

Part IV Safe Space

When you feel like an outsider, you do not have a safe space where you can talk about these kinds of subjects. And not to badmouth the organisation, because I see internal movement and we are working towards a more... diverse organisation, to be more of a reflection of society. But we still have a long way to go... (Jay).

In a mainly white cis male heteronormative working environment there can be a lack of safe spaces for minorities that deviate from these norms. This means a lack of places where marginalised groups can come together with like-minded people with whom they can freely express their emotions and share their experiences. "The concept of 'safe space' derives from the 1970s women's and LGBT movement and was originally used to name physical meeting places where like-minded people could meet and share their experiences in a safe environment" (Flensner & von der Lippe, 276). A safe space free is from violations, threats and hatred towards marginalised groups. Safe spaces for activist groups can take the form of a space without men, or a space without white people. It is a space where marginalised groups can discuss their emotions and experiences with people who have similar emotions and experiences. A safe space does not have to be free from different opinions. Differences can be discussed in a safe space without hostility, having defend oneself or feeling attacked. In Sara Ahmed's earlier mentioned work on institutionalisation of diversity, she describes her own experience of entering a safe space. Ahmed is a woman of colour who normally works in mostly, if not all-white spaces. It is not until Ahmed enters the "all-brown space" that she notices how much effort it has cost her to always feel singular in mostly white spaces (Ahmed, 36). She feels energised by getting out of the spaces of whiteness. She feels energised by being understood instead of causing confusion or discomfort by entering a room. As a result of this energised feeling, she realises the weight of the tiredness caused by constantly being in spaces where she is perceived as different and unintelligible (Ahmed, 36). Safe spaces form a break from the tiring process of having to makes oneself intelligible in the eyes of the majority from which one differs.

One of my interviewees Jay, tells me about the experiences of encountering a like-minded person with similar experiences as himself in the workspace. Jay was working on a project for the municipality on his own. A colleague that happened to have a similar cultural background as Jay was also put on this project. Jay said he was happy that he did not have to

do the project alone anymore, because now they could consult each other about the project and together they were able to reflect more critically on their own work. Because Jay had mentioned the cultural background of this colleague, I asked him if this feeling of relieve would have been different if the other person that was put on the project would have been white. Jay answered me as follows:

Yes, I think so... maybe... yes... I would have had to say stuff in a more nuanced way. Now, I can just say, hey, did you see this, this is of course not the way to go. But otherwise, I would have to bring it more nuanced, I would have to give more context [...] It is not that I don't dare to express myself around other colleagues. But you know, many of them are white, highly educated, girls, that aren't from Rotterdam but from the small villages around Rotterdam. And I am not saying that I come from a disadvantaged neighbourhood, but I just have a little bit more of a connection with people from those neighbourhoods (Jay).

In this quote Jay describes the feeling of having to be more nuanced to his white, upper-class colleagues than to the colleague that has a similar cultural background. In the last sentence, Jay refers to Rotterdam Zuid. Zuid is a neighbourhood that has a diverse group of inhabitants with many different cultural backgrounds. Zuid is often described as a disadvantaged neighbourhood. Jay clarifies that when he talks about the racism in this neighbourhood, his colleague with the similar cultural background understands immediately what he is talking about, but with white colleagues Jay often needs to give a more extensive and nuanced explanation of what he sees happening. Of course, being able to notice and understand racism is not something that is defined by the colour of one's skin. But the shared experience of racism that people of colour often have, makes it easier to assume that the other person of colour knows what is meant when racism is mentioned. This makes Jay feel safer to discuss this topic with a colleague of colour than with a white colleague.

The example of Jay shows that having only one colleague with whom Jay can freely discuss topics like discrimination and with whom he shares similar experiences, makes a difference. As discussed earlier being able to release the self-restraint in discussions on social justice topics can prevent social justice activists from burning out. Another interviewee, Ezra, describes a similar experience when the team that he works in became more diverse:

My team used to be quite homogenous. It consisted mostly out of women, white, middle aged, middle class women. A very homogenous group. And in recent years, two people with different bicultural backgrounds and a younger gay person joined the

team. And it just changes a lot in the team. It gets easier to break patterns and make change. I would actually wish for every team to diversify (Ezra).

With this slightly more diverse team, they were able to break certain patterns of whiteness and they were able to change things. If one person or three people can make this difference, the formation of a whole community within the municipality has a lot of potential for making an even greater impact. Safe spaces for these communities to come together, have the potential to function as a solid fundament for facing the challenges of resistance described in this thesis.

Safe spaces have been criticised for causing more separation between people than there already is. Furthermore, when people remain in this safe bubble for too long, they might become unprepared for the harshness outside of this bubble (Chin, 402). Feminists, however, have argued that a safe space does not necessarily have to cause greater separation between groups. bell hooks for example argues that while the safety in safe spaces often entails protection that does not exist in the world, it can be a space where people come into their own voice, which they can use in the unprotected spaces (Chin, 402). It actually prepares them, by getting stronger, to face the world outside of the bubble. Furthermore, the idea that a safe space is completely free from emotional pain and societal control might be too much of a utopic idea (Quinan, 362). Because being safe does not mean the same for everyone: "We cannot hope to construct environments in which there are no moments of discomfort, fear, contention, or stress" (ibid.). However, we can strive towards safer spaces than the otherwise violent world, that serve as a security blanket for people who have to face this violence (Quinan, 367).

The critique that safe spaces cause separation between groups can also be countered when those safe spaces are not the only spaces that social justice activists move around in. Even if my interviewees would create a safe space or form a community around social justice, solely with people who experience discrimination, they still have to work outside of this safe space together with other colleagues. For them the community safe space would never be the only place from where they bring about change. There can be different organising approaches at the same time, both inside and outside of the safe space. The safe space can actually facilitate more interaction between different groups, as activists can recharge their energy in the safe space, with which they can keep facing the outside world. The safe space also allows them to build stronger alliances and solidarities. Black feminist Alice Walker nicely summarises

the potential of safe spaces by explaining that she is dedicated to the wellbeing of all peoples, male and female: “Not separatist, except periodically, for health” (Chin, 402). While Walker wants to engage with all people, she feels the need to occasionally be in a space with only other feminists of colour in order to be briefly relieved from racism and sexism (ibid.). In order to recharge for her mental and physical health.

Community formation and mutual solidarity at the municipality of Rotterdam would not look the same as community formation of trans communities of colour in the seventies in the US that I discussed earlier in this chapter. My interviewees are not nearly as much outcasts of society as those communities were nor are they as much dependent upon each other for survival. Instead of outcasts of society, they are in the middle of society’s institutions. My interviewees are however dependent on each other in how much change they can bring about within the institution. Furthermore, they are dependent on each other for not letting their activist flame burn out. In order to make community formation work in the context of the municipality it should have to be adjusted to the jargon and customs of the municipality. For example, my interviewee Jay expresses his desire for a community in the form of a network of people that have the same goal, namely diversity: “I think we need student associations and thinktanks and those kinds of things. You see that the extreme right is doing it, like Erkenbrand, but then not like that, rather more focused on the diversity matter. Lobbying, instead of demonstrating. Networking, from the positions that we are in” (Jay). Jay recognises the importance of networking and he points out that many people do not attend networking meetings because those meetings are often exclusionary towards people with diverse backgrounds. For example, alcohol is always served at these meetings, which often makes Muslims uncomfortable to go there. This makes them miss out on important networking opportunities. Jay’s wishes to build a network for and by people with culturally diverse backgrounds in order to not miss out on those chances.

Conclusion Chapter 4



This chapter starts with a quote from one of my interviewees, Jay. Jay has noticed a shift in the municipality. He observes that more people want to discuss the topics inclusion and diversity and new working groups have been set up. Jay recognises that in these working groups people get more done than as lone outsiders: they are stronger together.

In this chapter I discussed how the vulnerability of being an outsider, either in one's opinions or in one's identity, forces one to perform emotion-work that can lead to activist burnouts. I put together several examples to show the potentials of community formation. Community building and the creation of safe spaces free from majority group individuals are important aspects for activism. First, because it can help people see that the resistance they face is structural instead of seeing it as their own problem. Second, communities can help people build stronger alliances and solidarities that have a greater impact than a sole individual. Third, communities can support and protect each other. This mutual support can prevent a feeling of despondency or the burning out of the activist flame when encountering endless resistance in the fight for social justice.

The elements of community and safe spaces in activism have been growing at the municipality since the Black Lives Matter demonstrations in the summer of 2020. New networks have been built that crossed the entire organisation. As a result, my interviewees felt less alone in their social justice drive. When this networking is expanded further into a solid form, I think civil servants with a social activist drive have a lot of potential for making a positive social impact in the municipality.



In this thesis, I investigated how civil servants negotiate social justice activism in the workspace. I drew on the experiences of civil servants from the municipality of Rotterdam as a case study for answering this question. I interviewed thirteen civil servants who are all committed in some way to social justice. I discussed how they experience their own role within the municipality and whether their workplace is open to the changes they want to make. My interviewees and I talked about the obstacles they encounter in bringing about change and about the things that keep them going. We also discussed why they choose the municipality as the place to fight for social justice. Governmental organisations, like the municipality, are often perceived as part of the oppressive system that social justice activism tries to dismantle. This means that civil servants with a social justice activist drive find themselves in an ambiguous position. My interviewees choose to work for the municipality because it is an organisation in which they can work for a public cause and make a direct impact on society, but the municipality is also a lethargic organisation, where change comes about slowly, after a lot of paperwork. The experiences of my interviewees shed light on the ways in which they negotiate between their role as civil servant and as social justice activist. By interpreting and contextualising these experiences with an intersectional and interdisciplinary theoretical approach and a main focus on Gender Studies theory, this thesis exposes the structural processes behind the resistance and obstacles that my interviewees face.

During the research process I developed a storytelling research method. For this method I combine the methods of narrative evaluation, as described by communication scholar Suzanne Tesselaar, with feminist theory around lived experiences and marginalised standpoints (e.g., Haraway; Harding; Sangster; Nadar). This narrative focused research method has proven to be the right method for finding out more about the lived experiences of my interviewees. By designing the interviews in such a way that the interviewee feels invited to tell stories, the researcher gets to know more about people's experiences of a particular event instead of the facts about *what* happened. Furthermore, the storytelling research method opened the way for the intersectional and interdisciplinary theoretical approach that I used in this research. Instead of committing to a few theories from a single

discipline only, the stories led me to a multitude of concepts from different academic disciplines. In this way, I avoided reducing the many experiences of thirteen different individuals to one theoretical frame that would never suffice to explain the complexity of the encounters my interviewees have. Different factors have an influence on these experiences. For example, the image that both the municipality and activists have and the binary thinking that is at the base of these images, the norms of certain workplaces and society at large and the socio-political background of the workspace are all influential factors. This multitude of factors influences how the interviewees experience their own role in the workspace and how great of a social justice impact they can have. As a result of these many different factors, the interdisciplinary and intersectional approach was vital to do justice to this intricate web of concepts and aspects. In every chapter, I highlight a different aspect that came forth from the experiences of my interviewees.

In the first empirical chapter, Chapter 2 'Working for and Against the Institution', I discussed several risks that come with the institutionalisation of activism, such as deradicalisation of activist goals, co-option and tokenism. These risks lead to a wariness towards activists that work in government institutions from the side of the institution and from the side of grassroots activists. However, I argued that this wariness emanates from a binary way of thinking about activism on one side, and the government and its institution on the other side. Insider activists, like my interviewees, demonstrate that this binary can be challenged. However, challenging this binary does not come without hurdles. In the story of my interviewees, it becomes clear that the insider activists are mistrusted by other people within the municipality who question their loyalty and neutrality but also by grassroots activist. This antagonism prevents them from working together. The mistrust from two sides, puts the insider activist in a difficult and secluded position. I argued that this secluded position is reinforced by the feeling of being a space invader in the organisation. This notion of a space invader I derived from Nirmal Puwar's research on civil servants and politicians in the UK. Puwar described that the political sphere is originally built around a white, male norm. In turn, this space still mostly accommodates white men (33). Everyone that deviates from this norm, is still perceived as a space invader, not automatically belonging to that space, but having to prove themselves first (*ibid.*). I illustrated that my interviewees have similar experiences at the municipality of Rotterdam. Especially the interviewees of colour face a burden of doubt and feel like outsiders. In many situations at the organisation, they are the only person of colour

in the room. I argued that the burden of doubt leads to a super surveillance of their achievements both by others and by themselves. While the position of insider activist is a tiring one, my interviewees were often unable to escape it, because the space that my interviewees create with their activism is often also the space that they need in order to make the workspace workable for themselves. My research adds an extra layer to the research done by Puwar, because of my particular focus on civil servants in the Netherlands instead of in the UK. The Dutch socio-political landscape that my interviewees work in, is a result of a specific Dutch history of activism, tolerance, immigration and racism. This specific socio-political landscape influences the negotiation of activism in the workspace of Dutch civil servants in a myriad of ways that I detailed in the second chapter of this thesis.

In the second empirical chapter, Chapter 3 'Why Are You Still Complaining? Post-feminism, Homo-nationalism and White Innocence in the Netherlands', I discussed the Dutch socio-political landscape and its history. I argued that the socio-political Dutch history of (de)pillarisation, secularisation and the sexual revolution have led to a false idea of the Netherlands being a frontrunner when it comes to tolerance and progressivity. Especially women's rights and gay rights are heralded as core values in Dutch society (Wekker, 2016, 113). This stubborn image of the Netherlands as a tolerant and progressive country has resulted in the idea that we no longer need social justice activism because we are already there (post-feminism), the idea that Muslims form a threat to these values and therefore should be kept out of the Netherlands (homo-nationalism), and the idea that there has never been -and still is- no racism in the Netherlands (white innocence). I argued that this toxic mix of post-feminism, homo-nationalism and white innocence are at the base of many of the negative encounters that my interviewees face. By connecting the negative encounters of my interviewees to the descriptions of the Dutch socio-political landscape and its history, I illustrated how these overarching socio-political concepts work out in everyday encounters of people who work in an organisation like the municipality. Furthermore, by contextualising and interpreting the negative encounters that my interviewees have in their everyday working live, I placed them in a bigger socio-political framework. As a result, it can be concluded that these are not incidental encounters that happen to an individual, but that instead they are part of a structural mechanism. By exposing the structural nature of these negative encounters, I laid bare the overarching power structures that hinder progress in regard to social justice.

The last chapter of my thesis, Chapter 4 'We Are Able to Find Each Other', I dedicated to how my interviewees find ways to resist these oppressive structures and obstacles. While resistance and seclusion are tiring and have a negative affective impact on the civil servants with a social justice activist drive, my interviewees also shared hopeful stories with me. The stories about what energised them and why they kept going were often connected to support, solidarity and community. I used the trans communities of colour in the US in the seventies as an example of the importance of community building. These communities relied on the mutual support and solidarity towards each other in order to survive (Dunham, 93). While for my interviewees it is not so much a question of survival, but one of perseverance and safety in the workspace, I argued that community formation is very important for them as well. With the use of several stories, especially stories around the Black Lives Matter demonstration in Rotterdam, I illustrated how much support, solidarity and being able to talk to like-minded people means for my interviewees. Those examples of lived experiences, reveal the potential of community formation for people who want to fight for social justice within institutions. Furthermore, I argued that accommodating safe spaces for people who deviate from the white cis male and heterosexual norm at the municipality, and therefore are perceived as space invaders, can be a way to prevent them from getting an activist burnout. Providing safe spaces means giving marginalised people a way to recharge from the emotion-work that they perform in their daily working lives. Taking safe space and community formation together can potentially have a large positive impact on insider social justice activism.

All the chapters produce detailed and unique knowledge about different aspects of the experiences of the insider activists who work at the municipality of Rotterdam. By relating these insights to existing theory from the interdisciplinary field of Gender Studies, this thesis fills gaps in the academic knowledge in this field around the phenomena of activism. Academic debates around activism are often focused on grassroots activists who take the streets during protests. With this thesis I draw attention to a different and largely anonymous group of activists, namely, the insider activists who bring about social justice change from a position within a (state) institution. Some knowledge exists on insider activism in the field of Gender Studies, for example Nirmal Puwar's work on space invaders and Sarah Ahmed's work on diversity officials, but this is just a small body of work. This means that a lot of questions around the phenomena of insider activism have remained unanswered. It is crucial that this research gap is filled in order to prevent overlooking an important group of activists. Insider

activism is sometimes delegitimised by other activists because of the risks attached to institutionalisation, but my interviewees have shown that insider activists have an important positive impact on social justice. It is important to recognise and understand the difficulties that this group faces in order to value their contribution to social change. With this thesis, I answered some of the questions around insider activism that have remained unanswered before. For example, what are the experiences of Dutch insider activists? What kind of support do insider activists need to succeed? And what are the potentials of insider activists working together across different topics? The knowledge that this thesis produces about the experiences of insider activists, broadens the definition of activism that is used in both sociology and the field of Gender Studies. This broadening of the definition deepens our understanding of social change and the mechanisms behind it. For example, the knowledge produced in the final chapter of this thesis deepens the understanding of the connection between insider activism and community formation and safe spaces. Safe space is a concept that is often used in academic debates around education, and it is a concept that is often used in grassroots activist circles. In academic research, the connection between activism and safe space is often not yet present. Especially around insider activism no attention is paid to the possibility of collaboration because the idea prevails that the insider activist stands alone within the institution. By building on the insights of insider activists, this thesis emphasises the importance of investigating the potentials of community formation and safe spaces. Another research gap that this thesis fills is the lack of attention for the experiences of Dutch insider activists (Puwar's work focuses on the UK, and Ahmed's work focuses on the UK and Australia), and how the Dutch socio-political context shapes these experiences. In this thesis I ground the experiences of my interviewees in the Dutch socio-political context in order to get a deeper understanding of how this context has a direct influence on the experiences of insider activists.

It was the narrative research method that enabled me to analyse the experiences of my interviewees in such detailed manners. For the storytelling research method, I combine methods from the field of communication studies with feminist research methods. The storytelling research method is narrative focused. When we read stories, we are able to empathise more deeply with the experiences than when we read a summary of dry data. Moreover, stories give us insights not only in *what* happened but also in *how* it was experienced. Thereby the stories of my interviewees offer unique and detailed insights into

their intricate and diverse experiences of bringing about social change. Unfortunately, this detailed focus on the insider activist prevented me from looking into other forms of activism and the interaction between different forms of activism. I will discuss this limitation in the next paragraph, where I give advice about further research that can be done on the topic of insider activism. Next to this, the narrow research focus prevented me from making general claims about the experiences of insider activists outside of the municipality of Rotterdam or the Netherlands. However, by putting the experiences of my interviewees into dialogue with intersectional and interdisciplinary theory from a Feminist- and Gender Studies perspective, I was able to make important theoretical claims regarding insider activism. I used an interdisciplinary and intersectional theoretical approach, where the stories of the interviewees led the directions of theoretical analysis. As a result, many different concepts and theories are discussed in this thesis. On the one hand, this can be perceived as a limitation of the research because I could have gone more in depth into one direction if I had chosen to focus on one concept (for example only discuss homo-nationalism in the third chapter and not discuss post-feminism and white innocence). On the other hand, I argue that without this wide theoretical framework, I would not have done justice to the diverse and complex experiences of my interviewees. This means that some findings in this thesis lead to new questions that can be answered in the future with more specific and in-depth research on for example community formation, anti-racist insider activism, or intergenerational activism.

Further research can be done on how exactly the community alliances, as discussed in the last chapter of this thesis, should be build. An example of an alliance that can be further investigated is the intergenerational alliance. The civil servants that I spoke to for this research were of different ages and active during different generations of activism in the Netherlands. While I tried to discuss the intergenerational interaction around activism in the workspace, my interviewees did not have so much to share about this particular topic because these exchanges of information and solidarity across ages were often underdeveloped or absent. Still, I think that intergenerational alliances have a great potential for positive impact. Older colleagues can share the knowledge from older activist movements in order not to repeat mistakes and to prevent new generations of activists to reinvent everything anew. Next to this, older colleagues often hold a higher position in the organisation. This sometimes means that they have more power to bring about change. An exchange with the younger generation of activists can give them new perspectives on activism and a better grasp on the needs of the

younger generation. The older generation can implement these new perspectives and needs from the senior position within the municipality, where the younger generation does not yet have the power to implement. Another form of alliance that can be further investigated, are alliances between insider activists and grassroots activists. While my interviewees sometimes consult grassroots activists about their needs and wishes for the city of Rotterdam, they have no structural alliance. The last alliance that needs more investigation is a municipal network along the lines of cultural backgrounds. The group of people of colour who work at the municipality are most often perceived as space invaders and therefore put in precarious positions. Follow-up research on this particular group and the potentials for network building for this group will be insightful. A safe space for people of colour could have the most significant impact on social justice activism at the municipality of Rotterdam. A network for LGBT+ people at the municipality of Rotterdam already exists, even though as of yet they receive no funding. Next to that, there is a disability network at the municipality but for people of colour no such network exists. This was quite a sensitive topic around my interviewees. Racism was a word that they almost never discussed and some of my interviewees stated that it is difficult to form a group consisting of people of colour because they all have a different cultural background and therefore different experiences with racism. I still believe it is still possible to form a community of people of colour within the municipality, because it is also possible to form a network around the heterogeneous group of LGBT+ people, whose experiences also differ greatly. If I would have chosen to focus on one individual aspect of social justice, for example racism, instead of focusing on several different aspects of social justice such as feminism, fatphobia, disability, racism and homophobia, I would have been able to investigate the potential for a safe space for people of colour at the municipality more deeply. As I pointed out in the paragraph above, this is a limitation of the broad theoretical framework that I employed within this thesis. But my interviewees had identities that crossed over these categories and their activism also often crossed these lines. This means their daily lives my interviewees are often not able to choose between the fight against racism, homophobia or misogyny. They encounter all these forms of oppression and want to fight them all. Therefore, I chose not to narrow down my focus.

Overall, the experience of civil servants who work at the municipality and fight for social justice within and outside of the organisation, is often a negative one. The lethargic manner in which change happens at the municipality often leads to an attitude of

despondency in my interviewees. The emotion-work that they have to put in, causes deradicalisation of activist goals or leads to an activist burnout. Furthermore, the socio-political context of the Netherlands in which my interviewees want to bring about change is a difficult one. The idea that the Netherlands is a frontrunner when it comes to emancipation of gays and women and the idea that racism is non-existent in the Netherlands are ubiquitous. These beliefs make the Dutch reluctant to further consider progress that can be made in regard to social justice. However, the experiences of my interviewees, around the Black Lives Matter demonstration in Rotterdam showed them another side of activism. Instead of resistance and obstacles, they found support, solidarities and like-minded people. This showed them that they can achieve more positive social justice impact if they are together. That is why I would advise institutions that are positive towards social justice topics such as feminism, anti-racism, anti-islamophobia and LGBTQI+ emancipation to offer a space for people who fight for social justice and to put the money where their mouth is. Progress can be made when institutions give people the time and space within their working hours to invest in community formation within the organisation and when the organisation funds the initiatives by insider social justice activists. Fully funded solidified networks that enable safe space gatherings are essential for insider activists. If the civil servants at the municipality of Rotterdam with an activist drive are given the space, time and money to establish these networks, they have a great potential for making a significant positive impact on social justice in the city of Rotterdam. If my interviewees have shown me one thing it is that being a civil servant does not mean giving up your social justice ideals: insider activists do exist, and they get things done.



Bibliography

Abjij, Youssef. 'Dit zijn de verdachten in de zaak-Sylvana Simons.' Via *nos.nl*, 12-04-2017.

Ahmed, Sara. *On being included: Racism and diversity in institutional life*. North Carolina, Duke University Press, 2012.

Allen, Mike. "Activism and Social Justice." In *The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods*, 2017.

Bakshi, Leela and Browne, Kath. "Insider activists: The fraught possibilities of LGBT activism from within." *Geoforum* 49 (2013): 253-262.

Bracke, Sarah. "Subjects of debate: Secular and sexual exceptionalism, and Muslim women in the Netherlands." *Feminist review* 98.1 (2011): 28-46.

Bracke, Sarah, and Puig De La Bellacasa, Maria. "The arena of knowledge: Antigone and feminist standpoint theory." In *Doing gender in media, art and culture*. Edited by Buikema, Rosemarie and, van der Tuin, Iris. Abingdon, Routledge, 2009: 39-53.

Butler, Judith. "Phantasmatic Identification and the Assumption of Sex." In *Bodies that matter: On the discursive limits of sex*. New York, Routledge, 2010: 58-80.

Chen, Cher Weixia, and Gorski, Paul C.. "Burnout in social justice and human rights activists: Symptoms, causes and implications." *Journal of Human Rights Practice* 7.3 (2015): 366-390.

Chin, Matthew. "Feelings, safe space, and LGBTQ of color community arts organizing." *Journal Of Community Practice* 25.3-4 (2017): 391-407.

Cixous, Hélène "The Empire of the Selfsame." In *The Newly Born Woman*, translated by Betsy Wing. Minneapolis: University of Minnesota Press, (2008) [1975]: 78–81.

le Clercq, Arnout; de Jager, Nick; Misérus, Mark, and van Lieshout, Marcel. "Waarom werd Femke Halsema 'overdonderd' door duizenden demonstranten op de Dam?" Via *Volkskrant.nl/nieuws-achtergrond*, June 2nd, 2020.

Conway-Jones, Danielle. "Being all things to all people." In Mizelle, Nathalie D.. *From oppression to grace: Women of color and their dilemmas in the academy*. Virginia, Stylus Publishing, LLC., 2006: 121-130.

Couture, Amanda L.; Arshia U. Zaidi, and Eleanor Maticka-Tyndale. "Reflexive accounts: An intersectional approach to exploring the fluidity of insider/outsider status and the researchers's impact on culturally sensitive post-positivist qualitative research." *Qualitative Sociology Review* 8.1 (2012): 86-105.

Dunham, Grace. "Out of obscurity: trans resistance 1969-2016." In Gossett, Reina, Stanley, Eric A., and Burton, Johanna. *Trap Door: Trans cultural production and the politics of visibility*. Massachusetts, The MIT Press, 2017: 91-120.

Ferreira da Silva, Denise. "Difference without Separability." *Catalogue of the 32a São Paulo Art Biennial*, 2016, 57–65.

Flensner, Karin K., and Von der Lippe, Marie. "Being safe from what and safe for whom? A critical discussion of the conceptual metaphor of 'safe space'." *Intercultural Education* 30.3 (2019): 275-288.

Gross, Aeyal. "Gay governance: A queer critique." In Halley, Janet, Kotiswaran, Prabha, Rebouché, Rachel and Shamir, Hila. *Governance feminism: An introduction* 2018.

Halsema, Femke. *Pluche: politieke memoires*. Amsterdam: Ambo|Anthos, 2016.

Haraway, Donna. "Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective." *Feminist studies* 14.3 (1988): 575-599.

Harding, Sandra. "After the neutrality ideal: Science, politics, and "strong objectivity"." *Social research* (1992): 567-587.

Harding, Sandra. "Rethinking standpoint epistemology: What is "strong objectivity?"." *The Centennial Review* 36.3 (1992): 437-470.

Harmesen, Judith. "Slob: Homoseksualiteit afkeuren mag, zolang scholen zorgen voor een veilig leerklimaat." Via trouw.nl/politiek, November 10th, 2020.

Hercus, Cheryl. "Identity, emotion, and feminist collective action." *Gender & Society* 13.1 (1999): 34-55.

hooks, bell "Moving Past Blame: Embracing Diversity." In *Writing Beyond Race: Living Theory and Practice*. London, Routledge, 2017: 26-39.

Janghorban, Roksan; Roudsari, Robab and Taghipour, Ali. "Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research." *International journal of qualitative studies on health and well-being* 9.1 (2014): 24152-24155.

Johnston, Lynda. "Gender and sexuality III: Precarious places." *Progress in human geography* 42.6 (2018): 928-936.

Kuipers, Bart "Het Rotterdam Effect: De Impact van Mainport Rotterdam op de Nederlandse Economie." Rotterdam, Erasmus UPT, 2018.

Lewis, Abram J.. "Trans history in a moment of danger: Organizing within and beyond "visibility" in the 1970s." In Gosset, Reina, Stanley, Eric A., and Burton, Johanna. *Trap Door: Trans cultural production and the politics of visibility*. Massachusetts, The MIT Press, 2017: 57-90.

Lunenburg, Fred C. "Managing change: The role of the change agent." *International journal of management, business, and administration* 13.1 (2010): 1-6.

McArthur, Park, and Zavitsanos, Constantina. "The Guild of the Brave Poor Things." In Gossett, Reina, Stanley, Eric A., and Burton, Johanna. *Trap Door: Trans cultural production and the politics of visibility*. Massachusetts, The MIT Press, 2017: 235-254.

McRobbie, Angela. "Post-feminism and popular culture." *Feminist media studies* 4.3 (2004): 255-264.

Mesdagh, Eline. 'Over Zwarte Piet, erkenning en historisch onrecht in 'postkoloniaal' Nederland.' *Brood & Rozen* 23.4 (2018): 4-25.

Mepschen, Paul; Duyvendak, Jan Willem and Tonkens, Evelien H.. "Sexual politics, orientalism and multicultural citizenship in the Netherlands." *Sociology* 44.5 (2010): 962-979.

Muis, Quita; Sieben, Inge; Reeskens, Tim, and Halman, Loek. "Seksueel-ethische permissiviteit: trends in Nederland 1981-2017." *Mens en maatschappij* 94.4 (2019): 429-458.

Nadar, Sarojini. "'Stories are data with Soul"—lessons from black feminist epistemology." *Agenda* 28.1 (2014): 18-28.

Patel, Eboo. *Intersectionality in action: A guide for faculty and campus leaders for creating inclusive classrooms and institutions*. Virginia, Stylus Publishing, LLC, 2016.

Peterson, Melike. "Micro aggressions and connections in the context of national multiculturalism: everyday geographies of racialisation and resistance in contemporary Scotland." *Antipode* 52.5 (2020): 1393-1412.

Pettinicchio, David. "Institutional activism: reconsidering the insider/outsider dichotomy." *Sociology Compass* 6.6 (2012): 499-510.

Puar, Jasbir. "Precarity Talk: A Virtual Roundtable with Lauren Berlant, Judith Butler, Bojana Cvejić, Isabell Lorey, Jasbir Puar, and Ana Vujanović." *TDR/The Drama Review* 56.4 (2012): 163-177.

Puwar, Nirmal. *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Oxford, Berg, 2004.

Quinan, Christine. "Safe space." *Critical Concepts in Queer Studies and Education*. Palgrave Macmillan, New York, 2016. 361-368.

Rich, Adrienne. "Notes towards a politics of location." *Feminist postcolonial theory: A reader* (2003): 29-42.

Roozen, Vincent. 'Heb je de pijn gezien?' Municipal website: rio.rotterdam.nl, 2020.

Roth, Benita. "Thinking about challenges to feminist activism in extra-feminist settings." *Social Movement Studies* 3.2 (2004): 147-166.

Sangster, Joan. "Telling our stories: feminist debates and the use of oral history." *Women's History Review* 3.1 (1994): 5-28.

Scott, Joan W. "The evidence of experience." *Critical inquiry* 17.4 (1991): 773-797.

Sharma, Kumud. "Institutionalising feminist agenda(s)." *Economic and Political Weekly* (2003): 4564-4566.

Sullivan, Jessica R. "Skype: An appropriate method of data collection for qualitative interviews?" *The Hilltop Review* 6.1 (2012): 54-60.

Spade, Dean. "Administrating Gender." *Normal Life: Administrative Violence, Critical Trans Politics, and the Limits of Law* (2013): 137-169.

Tesselaar, Suzanne. *Narratief Evalueren: De Gids*. Utrecht, Eburon, 2017.

Verloo, Mieke. "Gender knowledge, and opposition to the feminist project: Extreme-right populist parties in the Netherlands." *Politics and Governance* 6.3 (2018): 20-30.

van de Water, Marjolein. 'Braziliaanse politicus Marielle Franco op straat vermoord: een politieke afrekening?' *De Volkskrant* (March 15, 2018): via

<https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond>.

Wekker, Gloria. "The arena of disciplines: Gloria Anzaldúa and interdisciplinarity." In *Doing gender in media, art and culture*. Edited by Buikema, Rosemarie and, van der Tuin, Iris. Abingdon, Routledge, 2009: 66-81.

Wekker, Gloria. *White innocence: Paradoxes of colonialism and race*. North Carolina, Duke University Press, 2016.



Appendices

Story Web



IN GESPREK OVER ACTIVISME



Artwork door @yourewelcomeclub op Instagram

VERHALENWEB GEMEENTE ROTTERDAM

82 Verhalen over en door ambtenaren met activistische idealen die werken bij Gemeente Rotterdam

Afstudeeronderzoek door Veerle van Lieshout
Student RMA Gender Studies Universiteit Utrecht
Stagiair BCO HR-MD bij gemeente Rotterdam



Gemeente Rotterdam

Juni – September 2020

Welkom



Beste lezer,

Welkom in dit verhalenweb. Deze zomer ben ik bezig geweest met het vangen van verhalen rondom het thema activisme bij Gemeente Rotterdam. Ik ben hiervoor in gesprek gegaan met verschillende ambtenaren die werkzaam zijn of waren bij Gemeente Rotterdam en die zichzelf identificeren als activist of activistische idealen hebben. Dit waren allemaal ambtenaren in verschillende posities van trainees tot programmamanagers, tot teamleiders, tot afdelingsdirecteuren van verschillende afdelingen over de hele gemeente verspreid. Ik ben met deze mensen allemaal ongeveer een uur in gesprek gegaan via videobellen. Tijdens deze gesprekken hebben we het gehad over hoe het is om activistische idealen te hebben en te werken bij Gemeente Rotterdam. Waar lopen zij tegenaan? Wat hebben ze voor elkaar gekregen? Hoe combineren zij ambtenarij met activisme? In ieder gesprek zijn er allerlei verhalen verteld. Deze verhalen zijn gebundeld in dit verhalenweb. Dit verhalenweb biedt een unieke inkijk in de ervaringen van ambtenaren met activistische idealen bij Gemeente Rotterdam.

Het verhalenweb begint met een inleiding waarin het onderzoek beschreven wordt. Hierna worden er een aantal patronen uitgelicht die uit de verschillende verhalen naar voren kwamen. Deze patronen worden toegelicht met een aantal voorbeeldverhalen die later in het web ook terugkomen. Dit wordt gevolgd door een overzicht van alle verhalen. In dit overzicht staan per verhaal twee thema's aangegeven waar het in het verhaal over gaat. Daarna wordt het verhalenweb ingeleid met elf verhalen rondom de Black Lives Matter beweging en de brief die twee jonge ambtenaren schreven aan de gemeentesecretaris naar aanleiding hiervan. Daarna volgt de rest van de verhalen op alfabetische volgorde.

Om anonimiteit te waarborgen zijn alle namen in het verhalenweb pseudoniemen en ook andere aspecten die te herleiden zijn zoals afdelingsnamen, gender en functies zijn aangepast in het web.

Voordat u verder leest, wil ik graag een paar belangrijke regels met u afspreken:

1. Neem de verhalen serieus, ze zijn authentiek en opgeschreven zoals ze verteld zijn.
2. Laat de verhalen altijd heel, als ze schriftelijk worden doorgegeven.
3. Alle verhalen zijn geanonimiseerd. Dus raadt niet naar de verteller van het verhaal. Het gaat namelijk om de boodschap, de betekenis die de verteller eraan geeft, en de relevante informatie die we eruit kunnen halen.

Veel leesplezier!

Hartelijke groet,

Veerle van Lieshout

Inleiding: Het onderzoek

Dit verhalenweb is onderdeel van mijn afstudeerscriptie voor de onderzoeksmaster Gender Studies aan de Universiteit Utrecht. In het onderzoek voor mijn afstudeerscriptie ga ik opzoek naar het antwoord op de vraag: Wat ervaren *social justice* activisten als zij onderdrukkende systemen proberen te veranderen vanuit een positie binnen een overheidsinstantie? Een *social justice* activist is iemand wiens activisme (directe actie ondernemen om steun te betuigen aan of om je juist af te zetten tegen een controversieel onderwerp (Allen, 2017)) zich richt op sociale rechtvaardigheid. Sociale rechtvaardigheid houdt in dat vrijheid en mensenrechten worden gerespecteerd en er gestreefd wordt naar gelijke behandeling en gelijkwaardige verdeling van kansen en middelen ongeacht klasse, gender, etniciteit, seksuele voorkeur of andere identiteitskenmerken (Allen, 2017).

Bij het woord activisme zijn we geneigd om meteen te denken aan activistische bewegingen die als groep de straat op gaan om te protesteren tegen of voor een gemeenschappelijk doel. Dit activisme buiten en tegen het overheidsinstututen is ook hoe sociologen sociale en activistische bewegingen vaak omschrijven (Pettinicchio, 2012, 499). Activisten worden omschreven als mensen die oplossingen zoeken voor maatschappelijke problemen buiten de reguliere politieke processen om (ibid.). Deze hantering van het begrip activisme versterkt de tegenstelling met aan de ene kant de overheid en haar instanties en aan de andere kant activisten die daar geen onderdeel daarvan zijn. Dit is een te binair beeld van activisme, er zijn namelijk genoeg activistische bewegingen die samen proberen te werken met de overheid en haar instanties. Ook bestaan er individuen die juist via en binnen deze institutionele wegen maatschappelijke verandering teweeg proberen te brengen. De *insider of institutional* activist, zoals deze in de literatuur binnen de sociale wetenschappen genoemd wordt (Pettinicchio, 2012; Bahski & Brown, 2013), is iemand met toegang tot middelen en enige macht die vanuit die positie werkt aan maatschappelijke verandering (Pettinicchio, 2012, 499). Zij werken aan doelen die overlappen met de doelen van activistische *grassroots* bewegingen (ibid.). Zij bewerkstelligen dus verandering vanuit hun positie binnen de overheid en haar instanties.

Deze groep die binnen de overheid verandering teweeg probeert te brengen blijft vaak onderbelicht en wordt over het hoofd gezien in de literatuur over activisme. Zij worden vaak gezien als te aangepast of zelfs gecoöpteerd door de organisatie waarbinnen zij werken. Toch krijgen zij veel voor elkaar zoals het veranderen van de normen binnen de organisatie en beleidshervorming. Binnen mijn onderzoek ga ik dieper in op de rol van mensen met activistische idealen die binnen de overheid werken en maatschappelijke verandering teweeg willen brengen. Hierbij richt ik me op hun eigen ervaring van deze rol binnen hun organisatie. Is dit een negatieve of een positieve ervaring? Zijn hier generationele verschillen in te ontdekken? Biedt hun werkplek de mogelijkheid om de veranderingen teweeg te brengen waar zij naar streven? Waarom kiezen zij ervoor om dit te doen binnen hun werkplek die soms ervaren wordt als onderdeel van de systemen die zij willen veranderen?

Om hier meer over te weten te komen ben ik in gesprek gegaan met ambtenaren met activistische idealen die werken bij Gemeente Rotterdam. De verhalen die zij vertelden over hun ervaringen dienen als data voor mijn onderzoek. Gemeente Rotterdam is een interessante case study voor dit onderzoek omdat het de grootste werkgever is van een zeer cultureel diverse en grote stad die op economische gebied een belangrijke rol heeft in Nederland. Daarnaast is het een hiërarchische organisatie met redelijk veel macht in de besluitvoering van de stad. Ook werken via het traineeprogramma en het Young Professional programma veel jonge ambitieuze mensen bij Gemeente Rotterdam. Vooral binnen het Young Professional programma zijn dit vaak ambtenaren met een sterke mening en activistische idealen. Als laatste is de gemeente een interessante organisatie omdat zij nauw verbonden is met de politiek. Ambtenaren moeten samenwerken met de politieke partijen die democratisch gekozen zijn in de stad, tegelijk moeten zij politieke neutraliteit uitstralen. Omdat de raad en het college van Rotterdam door de jaren heen veel verschillende politieke kleuren heeft gekend is het soms een uitdaging voor ambtenaren om hieraan aan te passen. Tot 2014 had Rotterdam een college met veel linkse (PvdA) wethouders, alleen in de periode van 2002 tot 2006 en van 2014 tot 2018 waren de meeste wethouders in het college van de rechtse partij Leefbaar Rotterdam. Het huidige college is, ondanks dat Leefbaar Rotterdam opnieuw het grootste aantal zetels in de raad had, een gemengd college van rechts, links en midden partijen zonder Leefbaar Rotterdam. Dit houdt in dat er op dit moment redelijk veel wethouders zijn die verbonden zijn aan linkse partijen waardoor er vaker linkse moties en raadvragen liggen.

Dit alles bij elkaar zorgde ervoor dat gemeente Rotterdam een interessante plek was om over het onderwerp *social justice* activisme te spreken. Ik ben met veertien ambtenaren, van verschillende leeftijden, genders, functies en op verschillende afdelingen in gesprek gegaan. De gesprekken duurden ongeveer een uur en vanwege Corona vonden ze via videobellen plaats. Voor de gesprekken had ik een minimaal aantal open vragen voorbereid (Zoals: Wat vind je leuk aan je werk?; Wat betekent activisme voor jou?; Heb je een positief en negatief ervaringsverhaal rondom activisme op het werk?) De antwoorden van de geïnterviewden waren leidend voor de richting van het gesprek en de vervolgvragen. Daarnaast heb ik de geïnterviewden vaak gevraagd om hun antwoorden voor mij te illustreren met voorbeelden. Deze manier van interviewen hoort bij de storytelling methode. Dit is een methode waarbij de onderzoeker verhalen gaat vangen. De onderzoeker richt zich op die verhalen die iedereen eigenlijk dagelijks vertelt. De verhalen waarmee wij betekenis geven aan onze ervaringen (Tesselaar, 2017, 16). Suzanne Tesselaar legt uit dat storytelling gebruikt kan worden als een instrument om verandering teweeg te brengen. Zij ziet verhalen als de motor van veranderprocessen. Volgens Tesselaar gaat de storytelling methode om het samenbrengen van het verhaal van de systeemwereld en de verhalen uit de leefwereld (2017, 35). De verhalen van de systeemwereld zijn de wensen van de organisatie en het beleid (bijvoorbeeld diversiteitsbeleid of beleid rondom inclusie op de werkvloer). De verhalen van de leefwereld zijn de verhalen over ervaringen van mensen op de werkvloer. Verhalen over echte ervaringen van mensen zijn uniek en worden doorverteld vanuit de eigen beleving (2017, 36). Verhalen uit de systeemwereld en verhalen over ervaringen liggen vaak ver uit elkaar. Wanneer je mensen vraagt naar diversiteit, inclusie of discriminatie vertellen zij vaak eerst het verhaal van de systeemwereld van een organisatie: wat voor beleid de organisatie heeft, wat hun streefdoelen zijn etc. Tesselaar heeft een handboek opgesteld waarin ze een interview methode beschrijft waarmee je juist die ervaringsverhalen, de anekdotes en de voorbeelden,

kan vangen in plaats van verhaal uit de systeemwereld. Door het stellen van open vragen, de antwoorden van de geïnterviewde leidend te laten zijn, altijd goed te luisteren en door te vragen op voorbeelden kom je tot deze verhalen. De methode die ik heb toegepast is gebaseerd op de methode die Tesselaar omschrijft in haar handboek. Hier is uiteindelijk het onderstaande verhalenweb gekomen. Deze verhalen heb ik geanalyseerd en in onderstaande patronen beschreven.

Rond de tijd dat deze gesprekken werden gevoerd vond er wereldwijd een golf van Black Lives Matter protesten plaats in reactie op de dood van George Floyd door politiegeweld. Ook in Nederland waren er verschillende demonstraties uit solidariteit met de Amerikaanse Black Lives Matter beweging en tegen politiegeweld. In Rotterdam was er ook een grote demonstratie waar ondanks de coronamaatregelen veel mensen op afkwamen. Zoveel dat de locatie die voor de demonstratie was toegewezen, de Erasmusbrug, te klein was om ruimte te bieden voor alle demonstranten die op anderhalve meter afstand moesten blijven vanwege Corona. Burgemeester Aboutaleb heeft toen besloten de demonstratie vervroegd te beëindigen. De Black Lives Matter beweging en het protest in Rotterdam speelden een grote rol in de gesprekken. Dit was een van de eerste dingen waar men aan dacht bij het woord activisme. De geïnterviewden maten vaak hun eigen activisme af aan aanwezigheid bij dit protest en in hoeverre zij zich binnen de gemeente hard maakten voor aandacht voor de BLM-beweging. Daarnaast zien vele van de geïnterviewden deze situatie als een momentum waarin zowel zichzelf als de gemeente een standpunt in kunnen gaan nemen tegen racisme en hier concreet verandering in teweeg kunnen brengen. Omdat dit onderwerp zodanig op de voorgrond stond bij vele van de gesprekken heb ik ervoor gekozen om het verhalenweb te beginnen met elf verhalen die enkel gaan over de Black Lives Matter beweging, de stilte binnen het concern rondom de BLM-demonstratie in Rotterdam en de brief die twee jonge ambtenaar naar aanleiding van de stilte hebben gestuurd. Daarna volgen de andere eenenzeventig verhalen die naar voren kwamen in de gesprekken rondom activisme en Gemeente Rotterdam, op alfabetische volgorde.

Bibliografie

Allen, Mike. *The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods*. 4 vols. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc, 2017. *SAGE Research Methods*. Web. 7 Sep. 2020

Browne, Kath, and Leela Bakshi. "Insider activists: The fraught possibilities of LGBT activism from within." *Geoforum* 49 (2013): 253-262.

Pettinicchio, David. "Institutional activism: reconsidering the insider/outsider dichotomy." *Sociology Compass* 6.6 (2012): 499-510.

Tesselaar, Suzanne. *Narratief Evalueren: De Gids*, 2017.

Patronen

1. Ambtenarij vs. Activisme: deze woorden worden bijna als tegenstellingen gezien en veel van de ambtenaren met activistische idealen worstelen met in hoeverre zij dit kunnen uiten.
2. Tot op zekere hoogte is naar vooruitgang streven oké, maar als je te expliciet bent in je activisme kan je veel weerstand tegen komen binnen de gemeente.
3. Veel van de geïnterviewden hebben het idee dat collega's het niet slecht bedoelen maar onwetend zijn op (progressieve) thema's, de ambtenaren met activistische idealen tonen veel geduld wanneer het aankomt op het bewustwordingsproces van collega's.
4. Creativiteit wordt aangewakkerd wanneer de activisten weerstand ondervinden.
5. Ogenshijnlijke tegenstelling van Nederlandse tolerantie en progressiviteit aan de ene kant en discriminatie en micro-agressies aan de andere kant

1. Ambtenarij vs. Activisme: deze woorden worden bijna als tegenstellingen gezien en veel van de ambtenaren met activistische idealen worstelen met in hoeverre zij dit kunnen uiten.

Er heerst binnen Gemeente Rotterdam een negatieve associatie met het woord activisme. Vele van de geïnterviewden noemen dat activisme slechts gezien wordt als schreeuwen en tegen dingen aan trappen. Hierdoor noemen zij zichzelf liever geen activist. Zij gaven de voorkeur aan spreken over activistische of progressieve idealen. Ook wanneer het aankwam op deze idealen worstelden veel van de geïnterviewden met in hoeverre zij deze idealen op de werkvloer en naar buiten toe kunnen uiten. Ambtenaren moeten politiek neutraal zijn en de onderwerpen waar deze ambtenaren zich voor in willen zetten (gendergelijkheid en genderdiversiteit, racisme en discriminatie tegengaan en lhbt+ acceptatie bevorderen) worden vaak als te politiek gevoelig gezien (of soms zelfs op intranet benoemt als links hobbyisme) waardoor de geïnterviewden het idee hebben dat ze hier heel voorzichtig mee om moeten gaan. Soms gaven zij aan het gevoel te hebben dat zij hun activistische idealen volledig aan de kant moeten zetten om een goede ambtenaar te zijn.

Verhalen die dit patroon illustreren zijn:

Corona versus Protest

Een medewerker vertelt:

Bij de BLM-protesten zijn er veel ambtenaren die zoiets hebben van we hebben met zijn alle

afgesproken dat we het OV niet belasten, dus dan gaan we ook niet naar zo'n protest. Terwijl het wel een onderwerp is wat ze bijvoorbeeld erg raakt en waar ze voor willen staan. Maar tegelijkertijd heb je ook ambtenaren die ondanks al die regels er toch voor kiezen om te gaan. Omdat ze dat een heel belangrijke zaak vinden. Dus ja, ik vind het moeilijk. Het is een soort van... Ja... Het wordt je niet opgelegd van jij mag dit niet. Maar je voelt wel een bepaalde druk. Het is niet heel expliciet beschreven. Dat is meer een gevoel. Want ik heb ook heel veel geluiden gehoord van mensen die zeggen: ik weet niet of ik naar een protest mag, bijvoorbeeld.

Hoe ik erin sta... Ik vind, stel de burgemeester heeft een vergunning gegeven voor een bepaald protest dat betekent dat het legitiem is. Dat betekent dat iedereen daar mag staan. Dus ik als ambtenaar ook, zo zie ik het. Maar ja, dat is best wel zwart-wit. Ik kan me ook heel goed voorstellen dat een ander denkt: ja, hij heeft wel een vergunning gegeven voor de mensen die willen protesteren, maar wij vallen daar als ambtenaar buiten. Wij zitten in ons neutrale torentje, dat geldt niet voor ons. Maar dat is niet expliciet op die manier beschreven. Waar die druk die mensen ervaren vandaan komt? Dat vind ik moeilijk om te benoemen waar dat precies aan ligt. Zelf ga wel naar zo'n protest. Ik zal er staan. Maar stel bijvoorbeeld de NOS duwt een microfoon in mijn gezicht van hey, vertel waarom sta je hier? Dat is dan weer een stap die ik niet neem. Omdat ik dan vind dat ik een bepaalde grens over ga.

Juni 2020

Rel

Een medewerker vertelt:

Ik was bij een event afgelopen woensdag. En daar escaleerde ineens een gesprek, dat was allemaal erg onhandig. Ik stond er ook niet helemaal bij... Maar dat gesprek ging dan van fiches met kleurtjes die je in potjes moet doen ineens over Black Lives Matter en All Lives Matter en toen werd het een zootje. Maar een van die personen die daar onderdeel van was is een soort kennis van mij. Daar werk ik wel mee samen, niet binnen de gemeente. En op zo'n moment voel ik wel van oké, ik heb een mening en ik weet waar ik sta en eigenlijk wil ik ingrijpen, maar ik kan geen onderdeel worden van die rel, snap je? Dus het voelt heel gek. Natuurlijk heb ik een mening en ben ik heel duidelijk in wat ik vind. Maar ik heb ook niet helemaal meegekregen waardoor die situatie is geëscaleerd. Dus het is moeilijk om in te schatten wat het juiste voor mij is om te doen. Dat is sowieso al lastig, maar in zo'n geval speelt het mee dat... Ja, en van alle kanten wordt er gefilmd en dan wordt de context nooit goed mee gebracht. Op zo'n moment vind ik het heel moeilijk. Dan moet ik echt even een stapje terugnemen voor mezelf om te bedenken van hoe kan ik dit nou het beste aanpakken en wat daar wel in meespeelt is dat ik ambtenaar ben.

Juni 2020

Pijnlijk

Een trainee vertelt:

Aan het begin van mijn traineeship wilde ik helemaal niet bezig zijn met het onderwerp [diversiteit en inclusie] en als ik er bezig mee zou zijn dan alleen maar vanaf een afstand, omdat het gewoon vermoeiend is. Toen heb ik voor mijn laatste opdracht toch gekozen om het wel te doen. Omdat ik dacht van nu is wel mijn kans om een nieuw geluid te laten horen en ik denk dat dat nu belangrijk is. Inmiddels heb ik geleerd hoe ik mijn energie beter in kan zetten dus daar maak ik wel gebruik van.

Maar oef het was pijnlijk om dat aan het begin van mijn traineeship aan de kant te zetten. Dat was een groot deel van mijn identiteit. Waar ik geen tijd meer in stak. Omdat ik dacht dat dat soort nevenactiviteiten haaks staan op ambtenaarschap. Niet dat ik heel rebels was ofzo. Absoluut niet. Maar toch vraag je je af van ja is het wel goed en mag dit wel? Dus toen dacht ik, ik kan hier beter geen tijd meer aan besteden. Dat deed heel veel pijn. Ik ben iemand die echt een mening heeft over dingen, en dat moest ik ook in me houden. Helemaal aan het begin dacht ik van, oké niet gelijk zeggen wat je vindt. Hou het voor je. En nu denk ik van fuck it, wat heb ik te verliezen. Want ja, uiteindelijk doe ik het niet voor mezelf. Ik wil de organisatie en de stad helpen.

Juni 2020

Andere verhalen die patroon 1 illustreren zijn onder andere: **Ik begon te huilen; Inclusie als side-gig; Kritiek op Aboutaleb; Politieke vragen; Rolconflict; Tegen eigen belang in; Zou je dat nou wel doen?**

2. Tot op zekere hoogte is naar vooruitgang streven oké, maar als je te expliciet bent in je activisme kan je veel weerstand tegen komen binnen de gemeente.

Over het algemeen is iedereen het er wel over eens bij Gemeente Rotterdam dat gelijkheid en inclusie goede zaken zijn. Een van de geïnterviewden omschreef het als “Bij een publieke organisatie zoals de gemeente, wordt vooruitgang gezien als goed, dat is het correcte om je mee bezig te houden, zolang het maar vaag en subtiel genoeg is. Dan kan je pleiten voor verandering. Maar als je echt harde claims maakt krijg je snel terug dat je te idealistisch bent”. Dus wanneer je echt ergens voor gaat staan of je direct uitspreekt krijg je weerstand. Deze weerstand

uit zich in de vorm van opmerkingen als: wat ben je boos? En volgens mij ben je zelf het probleem. Maar ook vanuit hogerop zijn sommige van de geïnterviewden er tegenaan gelopen dat ze geen promotie konden maken of dat er indirect bedreigd wordt met ontslag wanneer zij zich te expliciet hadden ingezet voor inclusie.

Verhalen die dit patroon illustreren zijn:

Alleen maar donkere mensen

Een leidinggevende vertelt:

In het traineeprogramma was jarenlang te weinig diversiteit en het lukte maar niet om daar meer diversiteit in aan te brengen. Toen kwam er een nieuwe HR-directeur, een donkere dame. Dat was ook echt haar onderwerp. Zij heeft mensen daar zodanig aan het denken gezet dat ze echt hele andere dingen zijn gaan doen om maar diversiteit in het traineeprogramma te krijgen. Ze hebben de hele werving en selectie volledig omgegooid. De cognitietest is afgeschaft. Er kwam een hoeveelheid aan selectie instrumenten zodat kandidaten konden kiezen welk selectie instrument ze wilden. Welke een beetje past bij hun achtergrond. Het profiel veranderde van wat er werd gezocht, waarbij er meer werd gekeken naar de persoon. Dat heeft echt succes gehad. De diversiteit in die groep is nu echt heel groot.

Maar als je zoiets aangaat, dan haal je wel krachten naar boven waarvan je niet wist dat die er waren. Je merkt dat mensen erg geneigd zijn om vast te houden aan dingen die ze hadden. Daar is veel hard werk in gaan zetten. Er zijn veel gesprekken over gevoerd. Je zag als je zoiets doet dan roept het het een en ander op. Het toenmalig OR is er toen ook op gesprongen, die kwamen met het verhaal van ja zij [HR-directeur] wil alleen maar donkere mensen naar binnen trekken. Daar zijn toen vervelende gesprekken over gevoerd. Maar uiteindelijk is het ze wel gelukt om het verhaal erachter te vertellen wat het doel was. Want het was helemaal uit zijn verband getrokken. De OR had er één ding uit gehaald, maar het ging over iets heel anders. Maar die vele gesprekken hebben wel veel energie gekost van de mensen die dit wilden opzetten.

Juni 2020

Tegen eigen belang in

Een medewerker vertelt:

Toen ik bij de gemeente kwam ben ik bij de vakbond gegaan. Voor het onderdeel van de

gemeente was ik woordvoerder. Daar kwam ik op voor de belangen van ambtenaren. Daar zat onder dat ik vond dat er nog steeds geen gelijke betaling was voor mannen en vrouwen. Daar kwam ik dan binnen die vakbond voor op. En bijvoorbeeld de mogelijkheid van kinderopvang, ik was toen zelf jonge moeder en ik merkte hoe lastig dat was en dat er nog zo weinig voorzieningen waren ook binnen de gemeente om dat goed te kunnen doen, die combinatie van moeder zijn en werken. Vanuit het emancipatiebeleid van de gemeente werd erop aangestuurd dat je naast het hebben van een kind fulltime werkte. Dus dat je als moeder gewoon moest blijven werken. Maar er waren geen goeie voorzieningen. Dus dat klopte niet. Daar kwam ik voor op en ging ik actie tegen voeren. Dat heb ik denk ik wel acht jaar gedaan.

Sommige mensen reageerden daar heel positief op van wat goed dat jij dat doet, ik ga je steunen. Maar er waren ook mensen, soms directe collega's die zeiden van ik vind het zonde van je tijd. Dat gaat toch allemaal af van de tijd die je nodig hebt van je werk? Voor een deel is dat waar, maar voor een groot deel deed ik dat ook in mijn vrije tijd. Daar merk je dan wel aan dat mensen daar niet positief tegenaan kijken.

En mijn werkgever bijvoorbeeld, daar heb ik ook wel een keer een conflict mee gehad over mijn activisme. Dat ging over loyaliteit. Dat mijn werkgever vond dat ik niet loyaal was naar het gemeentebestuur en naar de organisatie toe. Dat ik te ver doorschoot in mijn activisme. Daar heb ik toen wel een probleem mee gehad ja. Ik kan me niet zo goed herinneren hoe dat is afgelopen, is al zo lang geleden. Maar het heeft geen consequenties gehad in de zin van dat ik ontslagen ben of dat bedreigd werd met ontslag, dat niet. Maar ik geloof wel dat ik daardoor minder in aanmerking kwam voor promotie. Maar ik heb altijd zoiets gehad van ik wil mezelf zijn, ik wil mijn principes kunnen handhaven. Dat vind ik belangrijker dan promotie of mijn carrière. Dat soort afwegingen moet je wel maken. Dan gaat het soms in tegen je eigen belang. Die keuze heb ik wel bewust gemaakt.

Augustus 2020

Duurzaamheidsvisie

Een leidinggevende vertelt:

Ik had een soort visie geschreven. Een duurzaamheidsvisie voor hoe we dat binnen de gemeente verder konden brengen. Die visie hadden we ook afgestemd met interne gemeente stakeholders. Maar dat heeft mijn toenmalige directeur toch niet aangedurfd om dat verder te brengen. Dat was rond 2011, toen was die slag naar duurzaamheid nog niet gemaakt. Ik had het allemaal voorgekookt. Maar hij durfde niet. Hij wilde het nog niet inbrengen in dat overleg waarin hij zat. In het directieuren overleg omdat hij bang was dat hij daardoor bakzeil moest halen of dat hij daardoor zijn eigen glazen ingooide. In de visie stonden doelen voor de stad en dan ook met consequenties in gedrag en processen. Want een visie moet je ook wel

enigszins concretiseren. Dat was niet een ellenlang verhaal. Twee pagina's ofzo. Maar wel met duidelijke ankerpunten erin. Haken waar je dan beleid aan zou kunnen ophangen. En een directeur die ook wat meer dat activistische karakter had gehad, die had daar waarschijnlijk wat meer ondersteuning aan willen geven. Maar hij wilde dat niet. Toen is het in de la verdwenen. Dat is een van die dingen waarvan ik dan later zeg: ja weetje, je kunt je doodvechten en maar dat heeft dan ook geen zin.

Juli 2020

Andere verhalen die patroon 2 illustreren zijn onder andere: **Dan doen we het zelf wel; Eigenlijk ben jij het probleem; Hard ertegenin; Inclusieve Stadswerker; Politieke vragen; Te activistisch; Wat ben je boos?**

3. Veel van de geïnterviewden hebben het idee dat collega's het niet slecht bedoelen maar onwetend zijn op (Social justice) thema's. De ambtenaren met activistische idealen tonen veel geduld wanneer het aankomt op het bewustwordingsproces van collega's.

Veel van de weerstand die de ambtenaren met activistische idealen tegenkomen wanneer zij verandering teweeg proberen te brengen of opmerkingen wijten zij niet aan het feit dat hun collega's hen expres dwars proberen te zitten of het slecht bedoelen. Vaker schrijven zij dit toe aan het feit dat hun collega's onwetend zijn over onderwerpen zoals bijvoorbeeld slavernijverleden, genderdiversiteit, de Black Lives Matter beweging, racisme en onbewuste vooroordelen. Hierdoor lijken zij veel geduld te tonen in het bewustwordingsproces van collega's. In plaats van boos worden wanneer zij een discriminerende opmerking naar zich toe krijgen of wanneer hun wil tot verandering keer op keer niet begrepen wordt blijven zij nieuwe manieren zoeken om dingen aan collega's uit te leggen. Ze letten zij hierbij op hun toon en blijven het gesprek aangaan. Soms gaat dit ten koste van hun eigen energie.

Verhalen die dit patroon illustreren zijn:

Ogen doen openen

Een medewerker vertelt:

Er was ook een mailtje van een collega waarin stond: "Ik heb me nooit zo beziggehouden met deze dingen, de brief heeft me mijn ogen doen openen op bepaalde manieren en ik zou graag met jou in gesprek willen gaan om te kijken wat ik hierin kan doen en wat mijn aandeel hierin

is.” Dat vond ik heel mooi, het openstaan voor het gesprek en ook het toegeven van ik weet het ook niet allemaal. Ik heb gister nog een opmerking gemaakt op Instagram waar ik op aangesproken werd. Dus, het is een leerproces, we weten het niet allemaal. Er zijn zoveel verschillende dingen in de wereld en zoveel nieuwe dingen die je niet weet. Soms weet je ook niet hoe je iemand erop aanspreekt erop.

Dus het is een stukje eerlijkheid van ik weet het niet, dus ik vraag het gewoon en als het niet zo is laat het mij dan weten. Het openstaan voor het voeren van gesprekken en het durven vragen, dat vond ik heel mooi. Dat zij zoiets had van weetje, ik denk dat ik er laat mee ben dat ik dit nu pas allemaal inzie, maar ik vind het heel tof waar je mee bezig bent en kan jij me meer vertellen over jouw ervaring. Kan jij mij vertellen wat iemand in mijn positie kan doen om het misschien wat beter te maken? Dat vind ik al een overwinning om eerlijk te zijn. Zeg maar, dat besef dat er verschillen zijn en dat de wereld niet door iedereen op dezelfde manier ervaren wordt. Dat vond ik heel mooi.

Juni 2020

Poolse mannen

Een medewerker vertelt:

We hadden laatst een rapport wat naar de wethouder ging, daarin werd gesproken over Poolse mannen die weer aan het drinken waren op een bankje en overlast veroorzaakten. Dus ik heb die collega commentaar gegeven van volgens mij doet het er helemaal niet toe wat dat deze persoon Pools is, maar dat hij overlast pleegt. Dat zijn van die kleine dingetjes waar de meeste collega's niet bij stil staan. Ik vind dat ik ze daarvan op de hoogte moet brengen. Elkaar op deze manier erop aanspreken kom je veel verder mee dan alleen maar dat polariserende schreeuwen en elkaar verwijten maken. Die collega gaf aan daar helemaal niet bij stil te hebben gestaan. Hij maakte nog een grapje, heeft het vervolgens aangepast en dat was het...

Juni 2020

Koffiejuffrouw

Een leidinggevende vertelt:

Ik werkte net vier weken als leidinggevende en ik was uitgenodigd voor een bijeenkomst. We moesten allemaal ons kopje koffie of thee op de gang halen en daarna ging je de zaal in. En we stonden allemaal een beetje rond de tafel en een collega die besteld bij mij zijn koffie. Op dat moment weet ik in een keer weer in welke film ik ben. Ik ben de enige gekleurde vrouw in de samenstelling. Er waren dertig mensen en bij mij wordt de koffie besteld. Ik vraag vervolgens aan hem, hoe wil je je koffie? Hij zegt ik wil een cappuccino en ik vraag hem wil je er suiker in? Ik bedien hem ook en ik geef hem zijn koffie. Van binnen ben ik aan het lachen. Ik ben van binnen niet aan het huilen omdat ik denk jeetje, wat hangt hij nog in de verkeerde

film. Hij zit nog in het verkeerde script.

Wat ik zie is dat ik met dertig collega's in een overleg zit. Allemaal collega's die bezig zijn met sociaal maatschappelijk vraagstukken zoals daklozen en ouderen opvang. Wat ik mooi vind, ze zijn wel bezig met die vraagstukken maar de enige plek die die zwarte vrouw in de zaal kan hebben is de plek van koffiejuffrouw, niet van leidinggevende. Dus word ik ermee geconfronteerd? Ja... ik merk regelmatig dat men mij per definitie een andere plek geeft in hun script. En waarom ze dat doen? Dat zegt iets over het feit dat zij blijkbaar een aantal hoofdstukken hebben gemist.

Juli 2020

Andere verhalen die patroon 3 illustreren zijn onder andere: **Conchita Worst; Doorgroeimogelijkheden; Heel zorgvuldig; Het verschil; Zeggen dat je inclusief bent; Zwart werken in een Chinees restaurant.**

4. Creativiteit wordt aangewakkerd wanneer de activisten weerstand ondervinden.

Wanneer ambtenaren met activistische idealen verandering teweeg proberen te brengen lopen zij er soms tegenaan dat de afdeling die in eerste instantie over de verandering gaat niet mee wil werken. Dit maakt dat deze ambtenaren dan op creatieve wijze opzoek gaan naar manieren waarop ze toch deze veranderingen door kunnen voeren, bijvoorbeeld door het eerst zelf te gaan doen zonder budget. Wat ook veel naar voren kwam in de gesprekken is dat het werken onder een rechts college, wat voor veel ambtenaren het geval was in de jaren dat Leefbaar Rotterdam de grootste partij in de raad was, creativiteit aanwakkert om manieren te vinden om toch nog vooruitgang voor elkaar te krijgen op het gebied van inclusie en diversiteit. Een terugkomend voorbeeld hiervan is hoe je dingen verwoord. Naar buiten toe verwoorde de ambtenaren dingen anders dan naar de raad toe of in het beleid. Naast spelen met taal weten ze ook goed de paden naar verandering anders te doorlopen. Soms is hier enige eigenwijsheid voor nodig.

Verhalen die dit patroon illustreren zijn:

Dan doen we het wel zelf

Een medewerker vertelt:

We hebben binnen de eigen organisatie een Pride opgezet. Omdat ik merkte dat er binnen ons eigen concern te weinig aandacht was voor dit soort bewegingen. Ik ben dat aan gaan kaarten bij onze medezeggenschapsraad. Die zeiden toen van wij krijgen daar nooit vragen over van het personeel, dus volgens ons is er geen belang om dat te gaan doen. Toen vroeg ik: stellen jullie dan wel eens die vragen aan het personeel? Want je gaat er dan maar vanuit dat mensen zo sterk zijn dat ze dat zelf aankaarten. Nou, nee dat deden ze dus niet. Ik vond dat een erg onbevredigend gesprek met die medezeggenschapsraad. Ik vond ze weinig activistisch en toen dacht ik nou dan doen we het wel zelf. En toen ben ik samen met een collega iets op papier gaan zetten en hebben we dat bij HR neergelegd. Dat was Our Pride. Toen merkte je dat er juist wel behoefte aan is. Want het groeide best snel en er kwamen veel positieve reacties van mensen die graag mee wilden doen.

Van die medezeggenschapsraad heb ik eigenlijk nooit meer wat gehoord. Maar je zag wel als je ergens beweging in krijgt dan gaat iets anders ook bewegen. Dus opgegeven moment werden er vanuit HR allerlei bijeenkomsten werden georganiseerd over diversiteit en inclusie. En vertrouwenspersonen werden getraind. Ik denk dat activisme altijd aan de bron staat daarvan. Activisten moeten een begin maken om het systeem in beweging te krijgen. Dat denk ik.

Augustus 2020

Diversiteit op een waakvlam

Een leidinggevende vertelt:

Ik ben echt al vanaf dag één bezig geweest met diversiteit en inclusie. Maar in hoeverre je daarmee bezig kan zijn [binnen de gemeente] hangt heel erg af ook van het politieke klimaat binnen een stad. Toen ik begon, vrij snel daarna kwam er een vrij links college. Toen hadden we ook een collegeprogramma: Veelkleurige Stad. Nou, in die jaren heb ik ook heel veel daaraan bij kunnen dragen.

Maar ja, daarna kwam Leefbaar en toen stond het ineens op een waakvlam. Toen heb ik wel iets kunnen doen maar op een heel ander niveau. Dat boorde wel weer creativiteit aan. Dat betekende een nog grotere uitdaging om gezien die omstandigheden te kijken wat je nog kunt doen. Het had ook heel erg met woorden te maken. Dus dan doe je wel dingen, maar je geeft het gewoon andere woorden die minder bedreigend of opvallend zijn. Opgegeven moment weet je heel goed in de politiek welke woorden je absoluut niet moet gebruiken en welke wel,

dus dat is dan waar je creativiteit in ontwikkelt.

Wat toen bijvoorbeeld echt absoluut niet meer kon was dat bepaalde groepen bij gelijke geschiktheid voorrang zouden krijgen. Dat lag heel gevoelig. Wat we toen ook vooral gedaan hebben was van: weetje, dan kunnen we het niet zo expliciet in een tekst zetten als je iemand zoekt, maar wat je wel kan doen is bronnen vinden en activeren om te gaan reageren, zodat je aanbod ook meer divers wordt. Weet je, daar kunnen ze verder niks tegen in brengen.

Juni 2020

Andere verhalen die patroon 4 illustreren zijn onder andere: **Dat je homo's oké moet vinden; In meerdere vijvertjes vissen; Inclusieve stadswerker; Loyaal medewerker van links; Regenboog plakfolie; Verrechtsing; Woorden doen heel veel.**

5. Ogenschijnlijke tegenstelling van Nederlandse tolerantie en progressiviteit aan de ene kant en discriminatie en micro-agressies aan de andere kant

Nederland wordt vaak omschreven als progressief en tolerant land, zowel door haar eigen inwoners als het imago dat Nederland heeft van buitenaf. Hieruit volgt vaak de conclusie dat social justice activisme niet meer nodig zou zijn. Op de werkvloer bij Gemeente Rotterdam en in hun dagelijks leven bemerken de geïnterviewden aan de ene kant inderdaad dat Nederland op sommige vlakken inderdaad al veel verder is dan bijvoorbeeld Amerika. Bij Gemeente Rotterdam ervaren zij een algemene acceptatie van homoseksualiteit en genderexpressie en zij zien dat er ruimte wordt gegeven om je in te zetten voor diversiteit en inclusie. Aan de andere kant lopen dezelfde geïnterviewden aan tegen harde vooroordelen in de vorm van wat zij zelf benoemen als micro-agressies³. Deze micro-agressies en in andere patronen benoemde weerstand duiden erop dat het allemaal nog niet zo open is in Nederland en ook niet bij gemeente Rotterdam als dat het in eerste instantie lijkt.

Verhalen die dit patroon illustreren zijn:

Bootcamp

Een medewerker vertelt:

Toen ik er nog niet zo lang werkte wilde ik voor onze afdeling een bootcamp organiseren. Dat

³ Microagressie bestaat uit kleine, subtiele vormen van discriminatie die gemakkelijk worden weggewuifd als je ze ter sprake probeert te brengen. Dat kan op basis van gender zijn, van ras, van klasse, van lichaamsbouw, noem maar op. Wat ze met elkaar gemeen hebben is dat ze klein lijken - zijdelingse opmerkingen, interrupties en aannames - maar samen ondertussen een constante aanslag op je zelfbeeld vormen. Lees meer hierover op: <https://www.tijdschriftlover.nl/politiek-en-maatschappij/wat-is-microagressie-en-waarom-doet-het-pijn>

is al bijzonder, dat doet dan eigenlijk niemand. Maar ik vind het gewoon heel leuk. Dus ik had dat voorgesteld. En toen kreeg ik een reactie van een collega en die zei van: Oh, jij bent echt wel de meest mannelijke hier. En dat was wel even een shock. Ik dacht: huh ik stel alleen voor een bootcamp te doen. Het is niet alsof... huh? En dat heeft te maken met beelden van sport en mannelijkheid en dat soort dingen. En ik weet dat ik redelijk mannelijk kan overkomen. Dus dat deed wel iets met me. Dat ik dacht van: huh, eigenlijk leek het een heel tolerant team enzo. Maar dat is dan iets wat gebeurde. En daarvan zal die persoon zich niet bewust zijn geweest, van wat dat teweegbrengt. Maar als er dan gezegd wordt van een roze netwerk is niet nodig want we zijn al zo tolerant, terwijl er wel dit soort dingen gebeuren, dat rijmt natuurlijk dan niet met elkaar.

Juni 2020

Waar zijn jouw kinderen?

Een leidinggevende vertelt:

Ik heb jaren meegemaakt dat er aan mij werd gevraagd van oh, ben je moeder van drie kinderen? Hoe kan het dan dat je fulltime werkt? En waar zijn jouw kinderen dan? Die vraag werd nooit gesteld aan de mannen om mij heen als zij solliciteerden. Dus ik heb geleerd dat Nederland een progressief land lijkt maar eigenlijk een heel conservatief land is.

Juli 2020

Andere verhalen die patroon 5 illustreren zijn onder andere: **Dan doen we het zelf wel; Gemiste kans; Ik zeur ook niet; Dikkige witte man; Elf keer aangehouden; Gewoon een leuk dik iemand met een leuk leven; Grote oorbellen, plateau hak & nagellak; Inclusieve Stadswerker; Jij kan toch trouwen met je man?; Juichen als FvD wint; Lijk in de kofferbak; Vergroening; We zijn al tolerant; Zwarte activiste.**

Themaoverzicht



Titel	Blz	Thema 1	Thema 2
Stil	18	BLM-brief	Actie
Jongeren	18	BLM-brief	Generatieel
Vermoeid	19	BLM-brief	Pijn
Ik meen elk woord	19	BLM-brief	Ambtenaar zijn
Teleurgesteld	20	BLM-brief	Pijn
Verbazend positief	20	BLM-brief	Schijn
Ik ben ook gediscrimineerd	21	BLM-brief	Weerstand
Ik zeur ook niet	21	BLM-brief	Weerstand
Dikkige witte man	22	BLM-brief	Weerstand
Ogen doen open	22	BLM-brief	Bewustwording
Een stap achteruit	23	BLM-brief	Verandering
Alleen maar donkere mensen	25	Diversiteit	Weerstand
Autobiografie van Malcolm X	26	Jeugdherinnering	Kritische houding
Borrel	27	Samenwerken	Vernieuwing
Buiten hun beleefwereld	28	Pride	Onwetendheid/bewustwording
Conchita Worst	29	Transgender	Onwetendheid
Corona versus Protest	30	BLM-protesten	Ambtenaar zijn
Dan doen we het wel zelf	31	Pride	Weerstand
Dat doen we al heel lang zo	32	Weerstand	Vernieuwing
Dat je homo's oké moet vinden	33	Vrijheid binnen beleid	Leefbaar Rotterdam
Diversiteit op een waakvlam	34	Verwoording	Leefbaar Rotterdam
Doorgroeimogelijkheid	35	Hiërarchie	Inclusie
Doosjes bonbons	36	Inclusie	Werving & selectie
Duurzaamheidsvisie	37	Duurzaamheid	Vernieuwing
Een man erbij	38	Diversiteit	Werving & selectie
Efteling	39	Jeugdherinnering	Racisme
Eigenlijk ben jij het probleem	40	Racisme	Victim blaming
Elf keer aangehouden	41	Racisme	Bewustwording
Geboorte van mijn kinderen	42	Duurzaamheid	Inspiratie
Geketend aan de deur van een bank	43	Acties	Generatieel
Gemiste kans	44	BLM-protesten	Vernieuwing
Gewoon een leuk dik iemand met een leuk leven	45	Diversiteit en inclusie	Fat activism
Grote oorbellen, plateau hak & nagellak	46	Genderidentiteit	Inclusie
Hard ertegenin	47	Weerstand	Steun
Heel zorgvuldig	48	Diversiteit en inclusie	Communicatie
Het verschil	49	Onwetendheid	Discriminatie
Ik begon te huilen	50	Racisme	Pijn
Ik kan nooit ervaren wat jij ervaart als vrouw	51	Onwetendheid	Victim blaming
In meerdere vijvertjes vissen	52	Diversiteit	Werving & selectie
Inclusie als side-gig	53	Moedeloosheid	Weerstand
Inclusieve Stadswerker	54	Diversiteit en inclusie	Weerstand
Inspiratie dag	55	Bureaucratie	Vernieuwing
Jij kan toch trouwen met je man	56	Nederlandse tolerantie	Onwetendheid
Juichen als FvD wint	57	Racisme	Pijn
Kafkaësk	58	Bureaucratie	Geld
Kansen	59	Discriminatie	Systeem vs. Individu
Koffiejuffrouw	60	Racisme	Hiërarchie
Kritiek op Aboutaleb	61	BLM protesten	Ambtenaar zijn

Lijk in de kofferbak	62	Racisme	Nederlandse tolerantie
Loyaal medewerker van links	63	Steun	Leefbaar Rotterdam
Marokkanen	64	Racisme	Boosheid
Niet lullen maar poetsen	65	Generatieveel	Community vorming
Omdat ik, ik ben	66	Acceptatie	Werving & selectie
Pijnlijk	67	Activisme	Pijn
Politieke vragen	68	Neutraliteit	Ambtenaar zijn
Poolse mannen	69	Discriminatie	Onwetendheid
Potentieel geradicaliseerd	70	Racisme	Onwetendheid
Regenboog plakfolie	71	Pride	Geld
Rel	72	BLM	Ambtenaar zijn
Rolconflict	73	Neutraliteit	Ambtenaar zijn
Rotterdam is Thuis	74	Jeugdherinnering	Inspiratie
Schuldgevoel	75	Slavernijverleden	Bewustwording
Slechtste brief	76	Inclusie	Werving en selectie
Te activistisch	77	Activisme	Professionaliteit
Tegen eigen belang in	78	Activisme	Hiërarchie
Teleurstellend veel weerstand	79	BLM-protesten	Weerstand
The Human Library	80	Actie	Diversiteit
Bootcamp	81	Stereotypering	Nederlandse tolerantie
Vergroening	82	Discriminatie	Vooroordelen
Verrechtsing	83	Politiek klimaat	Leefbaar Rotterdam
Vitaliteitscheck	84	Fat-activism	Bewustwording
Waar zijn jouw kinderen?	85	Discriminatie	Nederlandse tolerantie
Wat ben je boos?	86	Vooroordelen	Boosheid
We zijn al tolerant	87	Pride	Nederlandse tolerantie
Windeieren	88	Activisme	Inspiratie
Woorden doen heel veel	89	Verwoording	Leefbaar Rotterdam
Ze poepen er al jaren op	90	Bureaucratie	Vernieuwing
Zeggen dat je inclusief bent	91	Generatieveel	Bewustwording
Zijn ze er wel?	92	Racisme	Pijn
Zou je dat nou wel doen?	93	Inclusie	Werving & selectie
Zwart werken in een Chinees Restaurant	94	Discriminatie	Vooroordelen
Zwarte activiste	95	Activisme	Vooroordelen

Black Lives Matter: een brief



De aanleiding



Stil

Een medewerker vertelt:

Kijk, mensen die buiten op straat vechten voor de Black Lives Matter Movement, die werken ook bij ons. En op de dag van de protesten in Rotterdam was het ontzettend stil op ons intranet. Normaal is er altijd van alles op het intranet. Die dag ook. Maar niks over Black Lives Matter. Wel over dat iedereen geslaagd was zonder examens en dat soort dingen, maar niets over Black Lives Matter. Er was misschien een post met wat negatieve reactie, en dat was weer een beetje we gewaterd. Dat is een beetje hetzelfde als facebook, dus dat verdwijnt dan opgegeven moment van je timeline.

En toen hebben twee jonge collega's het op zich genomen om een brief te schrijven naar de gemeentesecretaris. Met kort gezegd de vraag: Waarom horen we niks? Waarom wordt hier niks over gezegd? Nou, die brief is besproken met de gemeentesecretaris en de concerndirectie en de gemeentesecretaris heeft een blog geschreven als reactie daarop. En die brief samen met de blog is maandag online gekomen. Supercool, want dat is echt een stap in de goede richting. Dat werd eerder nooit benoemd of besproken. Dus ik ben heel blij dat ze dan gedaan hebben. In de reacties onder de brief, zie je voornamelijk jonge medewerkers die daar heel positief op reageren. Allemaal van oh, wat goed en we staan achter en met jullie en van dat soort dingen.

Juni 2020

--

Jongeren

Een leidinggevende vertelt:

Er waren een trainee en een young professional en die hadden een hele mooie open brief gestuurd naar de gemeentesecretaris over die hele BLM-kwestie. Dus die komen echt in actie, die slingeren dat aan. Die willen echt wat. Ik merk ook wel dat het jongeren soms meer

bezighoudt dan andere groepen. Ik vond dat heel goed, zo'n open brief, waarin ze zo openhartig hun verhaal zetten en hoe het is. Dan zie je dat het een snaar raakt bij degenen bij wie dat terecht komt. En soms heb je ook andere reacties maar in ieder geval komt dan wat in de onderstroom leeft naar boven en dan kan je het erover hebben met elkaar. En je hoeft het niet eens te zijn, maar je kunt het er wel over hebben.

Juni 2020

--

Vermoeid

Een medewerker vertelt:

Onlangs hebben twee collega's een brief naar de gemeentesecretaris geschreven. Een daarvan is een goeie vriend van mij. Het woord wat altijd bij mij terugkomt en wat het beste uit beeld hoe ik me voel bij situaties als deze is vermoeid. Moe.

Juni 2020

--

Ik meen elk woord

Een medewerker vertelt:

Ik heb een aantal weken terug met een collega een brief geschreven naar de gemeentesecretaris. Dat is zeg maar de hoogste ambtelijke orgaan binnen de gemeente. De brief ging over de protesteren in onze stad. Ik merkte dat heel veel collega's daarover in gesprek wilde gaan maar vanuit het concern werd er niks over gezegd. Dat vond ik jammer. Ik vond het een mooie kans om inclusief leiderschap te laten zien. Om die reden heb ik samen met een collega een brief geschreven naar de gemeentesecretaris met reageren hierop is niet alleen het juiste om te doen, maar ook een mooie kans om te laten zien waar wij in Rotterdam voor staan. Ik vind niet dat je geen geluid kan geven als er zoiets groots in jouw stad gebeurt. En het gebeurt in de stad, niet per se intern, maar het zijn wel onderwerpen waar een groot deel van jouw ambtenaren ook dagelijks mee te maken hebben. Dus daarom vind ik het mooi om mij daar intern ook over uit te spreken.

Als ik helemaal eerlijk ben moet ik zeggen dat dat natuurlijk eng was. Natuurlijk, het is iets waar in 100% achter sta en ik meen elk woord in de brief. En je houdt het ook zo beleefd mogelijk. Het is geen aanval. Het is geen verwijt. Het is meer een uitnodiging en vanuit die invalshoek is het ook geschreven. Maar natuurlijk houd je bepaalde gedachtes, het is een overweging die je maakt, want het kan toch gevolgen hebben. Het is toch wel naar de

gemeentesecretaris en het is ook iets dat binnen het hele concern gedeeld wordt. En iedereen denkt er anders over en natuurlijk krijg je niet iedereen mee. Dat was ook niet mijn doel. Mijn doel was om dingen bespreekbaar te maken. Ik verwacht niet dat iedereen mijn mening deelt. Dat zou een hele saaie wereld zijn vind ik. Maar ik vind het wel belangrijk om in gesprek te gaan met elkaar, dingen gewoon te benoemen en ervaringen te delen

Juni 2020

--

Teleurgesteld

Een medewerker vertelt:

Naar aanleiding van de BLM-protesten, waarvan een natuurlijk in Rotterdam heeft plaatsgevonden, was er helemaal geen geluid vanuit de gemeente. En er waren mensen echt verdrietig en teleurgesteld in de organisatie van waarom wordt er zoveel aandacht gegeven aan Corona en niet aan racisme. Toen kwam iemand met een idee, en ik dacht ja, klaar ik ga gewoon een brief schrijven. Toen heb ik in de avond samen met een collega echt twee en een half uur aan die brief gezeten. Die is de volgende ochtend eruit gegaan. Daar is toen heel snel op gereageerd. Gister is die online gegaan op RIO. Er zijn heel veel positieve reactie. Echt heel veel. Nu al iets van tweehonderdzeventig likes en zeventig reacties. En overall beginnen er dingen te rollen. Mensen noemen het moedig en dapper, want tot nu toe heeft niemand zoiets gedurfd, zeker niet naar de gemeentesecretaris. En mijn naam staat er ook onder. Dus nu krijg ik allemaal berichten van wat moedig en wil je een keer koffie gaan doen. Maar ik zie het niet als moedig, voor mij is het gewoon wat je hoort te doen.

Juni 2020

De reacties

Verbazend positief

Een medewerker vertelt:

Ik moet zeggen dat het mij echt verbaasd hoe positief de reacties zijn. Maar dat ligt misschien aan mij, ik kan best wel pessimistisch zijn. Dan heb ik ook gedachtes dat mensen alleen maar positief reageren omdat inclusie en diversiteit zulke hot topics zijn. Dat ze hun steentje wel bijgedragen hebben als ze iets positiefs reageren. Terwijl ik vind het complexer dan alleen even zeggen goed gedaan jongens. Aan de andere kant toch wel mooi al die opmerkingen te zien.

Ik had ook wat meer negatieve reacties verwacht. Maar ik kan me goed voorstellen, op de manier waarop het nu gedaan is, als je aan het begin zoveel positieve reacties ziet ga je ook geen negatieve reactie plaatsen, want dan ben je misschien bang dat iedereen over je heen valt. Want één negatieve reactie tussen allemaal positieve valt natuurlijk heel erg op. Maar ik vind wel dat het een gesprek met verschillende perspectieven moet zijn. Die andere kant moet ook worden meegenomen. Ik wil ervan leren.

Dat dit in ambtelijke setting heel erg hot topics zijn, dan twijfel ik wel eens. Mensen gooien dan hier en daar met woorden. Zo van, we moeten iets met vrouwonvriendelijkheid, seksisme op de werkvloer, inclusie. Puur omdat het in het nieuws verschenen is of omdat een wethouder een opmerking heeft gemaakt. Het komt nooit vanuit... of naja, ik heb het gevoel dat we veel dingen achteraf doen. Dat is niet erg. We zijn mensen, dat doen we, we leren van fouten. Maar ik merk wel dat het vaak, wanneer dingen een hot topic zijn dat er meer vaart achter zit. Dan is er ineens meer dialoog, pas als er hot topics zijn, terwijl daarvoor... Het lijkt alsof iedereen vrij weinig doet totdat het een hot topic wordt. Dat vind ik soms jammer.

Juni 2020

--

Ik ben ook gediscrimineerd

Een medewerker vertelt:

Er zijn vooral positieve reacties en ook wat van die mensen die dan zeggen: ja maar toen ik zeventien was ben ik ook gediscrimineerd want ik wilde op een vacature solliciteren en daar stond onder Bij voorbaat een allochtoon en ja dat is discriminatie. Of ik heb ook een slecht leven gehad. Dat soort reacties krijg je ook wel. En dat zijn dan gewoon mensen met blond haar en zo he.

Juni 2020

--

Ik zeur ook niet

Een medewerker vertelt:

Die brief kwam op Rio, de gemeentelijke website, en daar kwamen heel veel, voornamelijk positieve reacties op. Maar ook mensen die zeiden van het gaat toch om All Lives Matter? Iedereen moet blijven leven. In reactie daarop wordt dan heel netjes uitgelegd door iemand waar BLM echt om gaat. Maar die persoon wil het dan nog steeds niet begrijpen. En ik hoorde ook dat iemand een reactie in een persoonlijke mail had geschreven. Met als reactie iets van: ik heb ook een zwaar leven gehad als witte man, en ik zeur ook niet dus waarom doen jullie dat dan wel? Op die manier werd het een beetje geuit. Dus je merkt wel dat het sentiment er

ligt. Maar zo'n reactie zou iemand dan niet durven posten op RIO. Het wordt gewoon individueel een beetje gedaan.

Juni 2020

--

Dikkige witte man

Een medewerker vertelt:

Ik hoorde over een reactie op de mail van een witte man van middelbare leeftijd, die ook echt zijn mail begint met ik ben een witte dikkige man. En iets van ik wil toch even een opmerking plaatsen want ik ben bang dat anders het tegengeluid miskent blijft. En ik ben helemaal voor dat iedereen ongeacht etniciteit en blablabla gelijk behandeld moet worden binnen de gemeente maar ik vind het toch belangrijk om te benoemen dat ik vroeger ook voor Dikke werd uitgescholden en blabla weetje, zo'n heel verhaal. Dus ergens voelt hij toch de behoefte om zo'n geluid te uiten. En geeft daarmee mixed signals. Van ja, ik ben het eens met de boodschap, maar de aandacht zou ook naar mij kunnen gaan. Maar wel opvallend dat dat dan inderdaad van een witte man, sterker nog witte man van middelbare leeftijd komt. Wel interessant dat dit soort geluiden vooral uit die hoek komen. Daarvan verwacht je ook de meeste kritiek op zo'n brief. En dan ligt blijkbaar de gevoeligheid ook deels in die hoek.

Juni 2020

--

Ogen doen openen

Een medewerker vertelt:

Er was ook een mailtje van een collega waarin stond: "Ik heb me nooit zo beziggehouden met deze dingen, de brief heeft me mijn ogen doen openen op bepaalde manieren en ik zou graag met jou in gesprek willen gaan om te kijken wat ik hierin kan doen en wat mijn aandeel hierin is." Dat vond ik heel mooi, het openstaan voor het gesprek en ook het toegeven van ik weet het ook niet allemaal. Ik heb gister nog een opmerking gemaakt op Instagram waar ik op aangesproken werd. Dus, het is een leerproces, we weten het niet allemaal. Er zijn zoveel verschillende dingen in de wereld en zoveel nieuwe dingen die je niet weet. Soms weet je ook niet hoe je iemand erop aanspreekt erop.

Dus het is een stukje eerlijkheid van ik weet het niet, dus ik vraag het gewoon en als het niet zo is laat het mij dan weten. Het openstaan voor het voeren van gesprekken en het durven vragen, dat vond ik heel mooi. Dat zij zoiets had van weetje, ik denk dat ik er laat mee ben dat ik dit nu pas allemaal inziet, maar ik vind het heel tof waar je mee bezig bent en kan jij me meer vertellen over jouw ervaring. Kan jij mij vertellen wat iemand in mijn positie kan doen om het

misschien wat beter te maken? Dat vind ik al een overwinning om eerlijk te zijn. Zeg maar, dat besef dat er verschillen zijn en dat de wereld niet door iedereen op dezelfde manier ervaren wordt. Dat vond ik heel mooi.

Juni 2020

Een stap achteruit

Een leidinggevende vertelt:

De gemeentesecretaris heeft alleen gereageerd op de pijn van de demonstranten. Ik vind dat een gemiste kans. Maar hij heeft toch die keuze gemaakt. Dat kan verschillende redenen hebben. Dat kan een politieke reden hebben, want hij zit echt in de politieke arena.

Ik heb binnen mijn eigen afdeling aangegeven dat ik het enerzijds een gemiste kans vind, maar anderzijds ook snap dat iedereen zijn eigen reis moet afleggen om tot nieuwe inzichten te komen. En de keuze die onze directie nu maakt met dialoogtafels voelt voor mij aan als een stap achteruit en toch is het een prima initiatief, als daarna twee stappen vooruit gemaakt gaan worden. Er is een verandering gaande in de maatschappij en die is al jaren gaande en komt nu uitvergroet op ons af en als organisatie zoeken we naar manieren om hierbij aan te sluiten. Ik hoop wel dat we bezig zijn met een traject dat sneller dan voorheen veranderingen teweeg gaat brengen.

Juli 2020

Verhalen op alfabetische volgorde



Denk aan de regels

- Ga serieus om met de verhalen.
- Beschouw de verhalen als waarheid.
- Waardeer de anonimiteit van de vertellers: niet raden wie de verteller is of op welke afdeling deze werkt.

Alleen maar donkere mensen

Een leidinggevende vertelt:

In het traineeprogramma was jarenlang te weinig diversiteit en het lukte maar niet om daar meer diversiteit in aan te brengen. Toen kwam er een nieuwe HR-directeur, een donkere dame. Dat was ook echt haar onderwerp. Zij heeft mensen daar zodanig aan het denken gezet dat ze echt hele andere dingen zijn gaan doen om maar diversiteit in het traineeprogramma te krijgen. Ze hebben de hele werving en selectie volledig omgegooid. De cognitietest is afgeschaft. Er kwam een hoeveelheid aan selectie instrumenten zodat kandidaten konden kiezen welk selectie instrument ze wilden. Welke een beetje past bij hun achtergrond. Het profiel veranderde van wat er werd gezocht, waarbij er meer werd gekeken naar de persoon. Dat heeft echt succes gehad. De diversiteit in die groep is nu echt heel groot.

Maar als je zoiets aangaat, dan haal je wel krachten naar boven waarvan je niet wist dat die er waren. Je merkt dat mensen erg geneigd zijn om vast te houden aan dingen die ze hadden. Daar is veel hard werk in gaan zetten. Er zijn veel gesprekken over gevoerd. Je zag als je zoiets doet dan roept het het een en ander op. Het toenmalig OR is er toen ook op gesprongen, die kwamen met het verhaal van ja zij [HR-directeur] wil alleen maar donkere mensen naar binnen trekken. Daar zijn toen vervelende gesprekken over gevoerd. Maar uiteindelijk is het ze wel gelukt om het verhaal erachter te vertellen wat het doel was. Want het was helemaal uit zijn verband getrokken. De OR had er één ding uit gehaald, maar het ging over iets heel anders. Maar die vele gesprekken hebben wel veel energie gekost van de mensen die dit wilden opzetten.

Juni 2020

Autobiografie van Malcolm X

Een medewerker vertelt:

Ik zat in havo vier of vijf denk ik. We moesten een boekverslag presenteren voor Engels. Alle boeken die op de lijst stonden vond ik allemaal niks. Die wilde ik allemaal niet lezen. Dus ik heb een voorstel gedaan: mag ik mijn boekverslag niet doen over de autobiografie van Malcolm X. Ik was denk ik zestien. Nou, dat vonden ze natuurlijk allemaal helemaal prima. Want dat initiatief namen de meeste leerlingen daar nooit. En dat was voor mij de eerste stap eigenlijk richting, ik vind activisme een te hard woord. Maar mijn kritische houding naar de samenleving begon eigenlijk daar grotendeels. Ook omdat ik werd gedwongen om constant de stereotyperingen die ik over mij heen kreeg te weerleggen. Dat is er eigenlijk altijd in gebleven.

Juni 2020

Borrel

Een medewerker vertelt:

Wat mij opviel is dat als het in onze organisatie om samenwerking gaat, dan gaan we met elkaar praten over hoe je samenwerkt. Dat wilde ik niet. Ik dacht laten we samen gaan doen. En er zit bijna altijd een borrel bij elke gemeentebijeenkomst. Dus toen ik dat ging organiseren heb ik iedereen van de afdeling in WhatsApp groepen gestopt. Ze kregen allemaal een zakje met een sub-opdracht. En uiteindelijk was het van oké, jullie zijn nu ingedeeld in groepen, elke groep heeft zijn eigen opdracht en aan het einde van de bijeenkomst staat hier de borrel. Jullie gaan de borrel organiseren, ter plekke. Dus ze kwamen in een lege ruimte en zijn dat toen gaan doen. Met iets van honderdvijftig mensen hebben we dat toen gedaan. Dat werkt dan en dat lukt. Je ziet mensen bij elkaar komen, met elkaar praten, dingen uitwisselen en elkaar leren kennen daardoor. Dat vind ik een hele mooie manier. En mooi dat ik dat mag, dat ik het vertrouwen kreeg van ja gaan we doen, voor een idee dat toen nog nieuw was voor de afdeling waar ik werkte.

Juni 2020

Buiten hun beleefwereld

Een medewerker vertelt:

Vorig jaar in het kader van Pride, kwam ik samen met een collega op het idee om aandacht te trekken voor lhbtqi+ in de vorm van een tentoonstelling. We hebben voor twee locaties met zijn tweeën werk bij elkaar gezocht en er zijn ook dingen voor gemaakt. En natuurlijk kan het altijd groter, beter en mooier, maar het was al heel wat dat dit twee weken heeft gestaan. Met een opening erbij met een drag-act en met de Transcorner 010. De opkomst was niet megagroot maar er zijn toch veertig mensen komen kijken naar die opening. Toen hoorde ik weer geluiden van mensen van: oh, ik ben er toch anders naar gaan kijken of wat mooi om dat te horen van de Transcorner. Ook omdat veel mensen dit niet kennen vanuit hun eigen bubbel. Het is nieuw voor hen dat iemand dan transgender is of dat iemand aan travestie doet. Dat is dan zo ver buiten hun beleefwereld. Dat vond ik heel mooi om te zien van echt twee of drie personen, dat zij na afloop naar me toekomen van: oh ik ben er echt anders naar gaan kijken. Dat vind ik dan al een winst.

Juni 2020

Conchita Worst

Een medewerker vertelt:

Er is een groep Inclusie op ons intranet. Daarin wordt elke week zo'n geinige poll gepost, weet je wel van: wat vinden we van... Laatst was er weer zo'n poll van: de laatste tijd gaat het veel over transgenders. Nou, dan heb je mij al. Dan denk ik oh my god, hier gaan we het krijgen... Toen ging het over Conchita Worst op het Eurovisie. De poll werd een soort van ingeleid met Conchita Worst. Nou, die is niet per se het gezicht van de transgendergemeenschap. Die is volgens mij een drag performer. En toen kwam de vraag. En dat was iets van moeten we onderscheid maken op basis van gender en geslacht of iets dergelijks. Nou, dat is sowieso niet echt een vraag maar goed. En dan was een van die antwoorden iets van ja, want biologisch geslacht is ook belangrijk. Maar echt een hele rare vraag, van waarom stel je überhaupt deze vraag? Wat is de toon daarachter? Toen begonnen mensen natuurlijk meteen te reageren. En toen ging het in dit geval ook over het toilet, een soort discussie over is het spannend als er een transvrouw naar het vrouwentoilet gaat? En mensen reageren dan van "ja, ik vind dat je eerst geregistreerd moet zijn als een geslacht voordat je daadwerkelijk naar het vrouwentoilet gaat". Ik vind dat echt een beetje een achterhaald debat. En een hele nare soort van "mag jij naar ons toilet". Doet me echt denken aan de pesters op school. En toen was er een transman die daarop reageerde van "hey weet je wat je eigenlijk suggereert? Want er zijn mensen die echt drie jaar wachten op een consult, moeten we die mensen dan behandelen alsof ze nog in hun biologische geslacht zitten of hoe werkt dat dan voor jou?". Nou, toen werd iemand meteen boos. Die had zoiets van nu word ik aangevallen en ik bedoel het niet slecht. Er kwam zo'n hele rare discussie op gang waar ik me wel concreet in heb gemengd. Want toen zij iets zei van "mensen die zich niet prettig voelen bij transgenders worden ook gediscrimineerd als we daar niet naar luisteren". Toen dacht ik, dit klopt gewoon niet. Dan ben ik een beetje de betweter die dan uitlegt wat discriminatie inhoudt. Dat je niet gediscrimineerd kan worden op basis van een mening maar wel om een bepaald kenmerk. Dus zeggen ik wil niet dat je op mijn kinderen past want je bent transgender en dat vind ik eng is discriminatie. Maar zeggen ik ben het niet met je eens want ik vind dat je mening niet klopt is geen discriminatie dat is gewoon onenigheid. Dat leg ik dan zo uit. Uiteindelijk viel het gesprek me best wel mee hoor. Maar dat soort discussies vinden continu plaats. Dat laat natuurlijk niet per se zien hoe de gemeente daarover denkt, want net als op facebook zijn het bepaalde types die reageren op posts en vaak krijg je dan alleen de extremen. Maar ik denk altijd wel, mensen zien dit dus ik vind het belangrijk om het tegengeluid wel te laten horen.

Juni 2020

Corona versus Protest

Een medewerker vertelt:

Bij de BLM-protesten zijn er veel ambtenaren die zoiets hebben van we hebben met zijn alle afgesproken dat we het OV niet belasten, dus dan gaan we ook niet naar zo'n protest. Terwijl het wel een onderwerp is wat ze bijvoorbeeld erg raakt en waar ze voor willen staan. Maar tegelijkertijd heb je ook ambtenaren die ondanks al die regels er toch voor kiezen om te gaan. Omdat ze dat een heel belangrijke zaak vinden. Dus ja, ik vind het moeilijk. Het is een soort van... Ja... Het wordt je niet opgelegd van jij mag dit niet. Maar je voelt wel een bepaalde druk. Het is niet heel expliciet beschreven. Dat is meer een gevoel. Want ik heb ook heel veel geluiden gehoord van mensen die zeggen: ik weet niet of ik naar een protest mag, bijvoorbeeld. Zelf ga wel naar zo'n protest. Ik zal er staan. Maar stel bijvoorbeeld de NOS duwt een microfoon in mijn gezicht van hey, vertel waarom sta je hier? Dat is dan weer een stap die ik niet neem. Omdat ik dan vind dat ik een bepaalde grens over ga.

Juni 2020

Dan doen we het wel zelf

Een medewerker vertelt:

We hebben binnen de eigen organisatie een Pride opgezet. Omdat ik merkte dat er binnen ons eigen concern te weinig aandacht was voor dit soort bewegingen. Ik ben dat aan gaan kaarten bij onze medezeggenschapsraad. Die zeiden toen van wij krijgen daar nooit vragen over van het personeel, dus volgens ons is er geen belang om dat te gaan doen. Toen vroeg ik: stellen jullie dan wel eens die vragen aan het personeel? Want je gaat er dan maar vanuit dat mensen zo sterk zijn dat ze dat zelf aankaarten. Nou, nee dat deden ze dus niet. Ik vond dat een erg onbevredigend gesprek met die medezeggenschapsraad. Ik vond ze weinig activistisch en toen dacht ik nou dan doen we het wel zelf. En toen ben ik samen met een collega iets op papier gaan zetten en hebben we dat bij HR neergelegd. Dat was Our Pride. Toen merkte je dat er juist wel behoefte aan is. Want het groeide best snel en er kwamen veel positieve reacties van mensen die graag mee wilden doen. Van die medezeggenschapsraad heb ik eigenlijk nooit meer wat gehoord.

Augustus 2020

Dat doen we al heel lang zo

Een medewerker vertelt:

Aan het begin was het heel lastig, er werd van ons verwacht dat wij met vijftien personen de hele gemeente gingen veranderen. Naja, dat kan natuurlijk nooit niet. Maar nu, na een paar jaar, hebben we een body aan jonge mensen die met elkaar, met andere denkbeelden en andere manieren echt iets kunnen betekenen. Dat was in het begin nog wel lastig. Ook hoe vaak ik heb gehoord van oh ja, maar dat doen we al heel lang zo. Dat is zo. En dat werkt zo. En dan dacht ik maar waarom? Dus dat heb ik het begin wel meegemaakt.

Nu ik er een paar jaar werk en me heb bewezen door dingen uit te voeren en neer te zetten merk ik dat als ik nu zeg: Maar het kan ook zo. Dan luisteren mensen er in ieder geval naar. Er wordt naar gekeken en over nagedacht. Als er dan niks mee wordt gedaan is het in ieder geval wel serieus genomen.

Juni 2020

Dat je homo's oké moet vinden

Een medewerker vertelt:

Toen ik net in het team kwam, werkte ik onder een Leefbaar wethouder, vanuit Leefbaar Rotterdam. Ik dacht dat ik dat best wel lastig zou vinden. Maar ik heb wel gemerkt dat dat... Hoewel dat hangt ook heel erg van de wethouder hoor... Want sommige wethouders zijn heel erg op detailniveau betrokken bij het beleid. Maar je hebt ook zo wethouders die meer alleen op hoofdlijnen betrokken zijn. Ik heb tot nu toe alleen maar wethouders meegemaakt die vooral op hoofdlijnen betrokken zijn en dan is er eigenlijk best wel veel ruimte om als beleidsadviseur je eigen ding te doen.

Bijvoorbeeld toen ik net kwam werken in dit team, toen moest ik dialogen organiseren. Rond het thema integratie. Maar die dialogen waren heel normerend bedoeld. Echt zo van: we gaan wel even vertellen hoe de normen en waarden in Nederland zijn en dat je homo's oké moet vinden. Naja, een beetje op die toon was het. Ik was zelf van mening dat dat helemaal niet zo werkt. En ik merkte al vrij snel dat als je dan met organisaties samenwerkt en hen dialogen laat organiseren voor hun achterban dat daar best wel veel ruimtes was voor mijn eigen invulling om dat echt samen met organisaties vorm te geven en dat er echt geen wethouder is die bij elk dialoog gaat meekijken hoe je dat aan het doen bent. Dus je hebt eigenlijk best wel veel vrijheid heb ik gemerkt.

Juli 2020

Diversiteit op een waakvlam

Een leidinggevende vertelt:

Ik ben echt al vanaf dag één bezig geweest met diversiteit en inclusie. Maar in hoeverre je daarmee bezig kan zijn [binnen de gemeente] hangt heel erg af ook van het politieke klimaat binnen een stad. Toen ik begon, vrij snel daarna kwam er een vrij links college. Toen hadden we ook een collegeprogramma: Veelkleurige Stad. Nou, in die jaren heb ik ook heel veel daaraan bij kunnen dragen.

Maar ja, daarna kwam Leefbaar en toen stond het ineens op een waakvlam. Toen heb ik wel iets kunnen doen maar op een heel ander niveau. Dat boorde wel weer creativiteit aan. Dat betekende een nog grotere uitdaging om gezien die omstandigheden te kijken wat je nog kunt doen. Het had ook heel erg met woorden te maken. Dus dan doe je wel dingen, maar je geeft het gewoon andere woorden die minder bedreigend of opvallend zijn. Opgegeven moment weet je heel goed in de politiek welke woorden je absoluut niet moet gebruiken en welke wel, dus dat is dan waar je creativiteit in ontwikkelt.

Wat toen bijvoorbeeld echt absoluut niet meer kon was dat bepaalde groepen bij gelijke geschiktheid voorrang zouden krijgen. Dat lag heel gevoelig. Wat we toen ook vooral gedaan hebben was van: weetje, dan kunnen we het niet zo expliciet in een tekst zetten als je iemand zoekt, maar wat je wel kan doen is bronnen vinden en activeren om te gaan reageren, zodat je aanbod ook meer divers wordt. Weet je, daar kunnen ze verder niks tegen in brengen.

Juni 2020

Doorgroeimogelijkheden

Een leidinggevende vertelt:

Dat ik mij zo inzet voor inclusie heeft er wel voor gezorgd dat ik die stap hoger niet kon maken binnen Gemeente Rotterdam. Dat is nooit zo letterlijk tegen mij gezegd hoor. Maar ik ben ooit naar de gemeentesecretaris gegaan met de vraag mocht mijn baas ooit weggaan, wat moet ik doen om daarvoor in aanmerking te komen. Toen zei hij; ik zie je eigenlijk eerst nog een zijstap maken naar een andere leidinggevende functie. Dus niet een stap omhoog maar naar iets anders, horizontaal. Toen zei ik: dat is goed om te weten. Ik vroeg ook van goh, wat maakt dat je dat zegt? Toen zei hij: naja, je hebt natuurlijk af en toe wel eens in de clinch gelegen met mensen. Hij noemde daarin inclusie niet als voorbeeld maar iets met een computersysteem. Maar toen dacht ik wel oké, dan is dit niet mijn pad.

Augustus 2020

Doosjes bonbons

Een leidinggevende vertelt:

Ik heb mensen aangenomen en daarmee een kans gegeven iets anders te doen in hun leven. En ergens te komen. Een heleboel van hen hebben mij gevraagd wat kan ik terugdoen voor jou. Hoe kan ik je bedanken? De doosjes bonbons heb ik allemaal weggegeten hoor. En ik heb tegen allemaal gezegd: Als jij ooit op een positie komt waarop je mensen kunt aannemen, doe dan wat ik bij jou gedaan heb. Dan maken we stappen, als iedereen zijn steentje bijdraagt, als iedereen iets doet. En als je dat hebt gedaan, stuur me dan even een appje. Ik zeg, dan ben ik helemaal blij, gelukkig, dat zou ik echt tof vinden.

Augustus 2020

Duurzaamheidsvisie

Een leidinggevende vertelt:

Ik had een soort visie geschreven. Een duurzaamheidsvisie voor hoe we dat binnen de gemeente verder konden brengen. Die visie hadden we ook afgestemd met interne gemeente stakeholders. Maar dat heeft mijn toenmalige directeur toch niet aangedurfd om dat verder te brengen. Dat was rond 2011, toen was die slag naar duurzaamheid nog niet gemaakt. Ik had het allemaal voorgekookt. Maar hij durfde niet. Hij wilde het nog niet inbrengen in dat overleg waarin hij zat. In het directeuren overleg omdat hij bang was dat hij daardoor bakzeil moest halen of dat hij daardoor zijn eigen glazen ingooide. In de visie stonden doelen voor de stad en dan ook met consequenties in gedrag en processen. Want een visie moet je ook wel enigszins concretiseren. Dat was niet een ellenlang verhaal. Twee pagina's ofzo. Maar wel met duidelijke ankerpunten erin. Haken waar je dan beleid aan zou kunnen ophangen. En een directeur die ook wat meer dat activistische karakter had gehad, die had daar waarschijnlijk wat meer ondersteuning aan willen geven. Maar hij wilde dat niet. Toen is het in de la verdwenen. Dat is een van die dingen waarvan ik dan later zeg: ja weetje, je kunt je doodvechten en maar dat heeft dan ook geen zin.

Juli 2020

Een man erbij

Een leidinggevende vertelt:

Ik had pas bijvoorbeeld een gesprek, want we hebben nu weer een vacature lopen in ons team. En nu wil ik graag een man hebben. We hebben een team van vijftwintig en daar zitten maar vier mannen. Dus ik wil me nu echt hard maken om weer een man erbij te hebben om daar een beetje evenwicht in te hebben. En ik ken iemand, die interesse had in die vacature en dat is een vrouw, toch gezegd van sorry, maar ik zoek... Ja, ik zie een man dan toch als een belangrijke aanvulling. Dat is dan wel een moeilijk gesprek. Diegene begrijpt het dan wel, maar er zit natuurlijk ook een persoonlijke teleurstelling dan bij.

Juni 2020

Efteling

Een leidinggevende vertelt:

Ik weet nog dat ik als kind met de personeelsvereniging van het werk van mijn vader naar de Efteling ging. En dat er een ander donker kind was en die was geadopteerd. Wij waren iets te laat terug in de bus, dat kwam omdat ik een horloge had wat niet goed werkte. Maar wij werden toen niet kinderen genoemd maar er werd gezegd de twee zwartjokels zijn te laat.

Augustus 2020

Eigenlijk ben jij het probleem

Een medewerker vertelt:

Ik had een één op één gesprek met een collega, een mannelijke. Toen hadden we het over Zwarte Piet en toen zei hij iets van: nee, het is helemaal niet racistisch en er is helemaal geen racisme in Rotterdam. Rotterdam is geweldig en het bestaat niet. Toen kwam hij met voorbeelden zoals Marokkanen zitten in de criminaliteit dus ze verdienen het om gediscrimineerd te worden. Daar kwam het op neer. En ik probeerde hem uit te leggen van nee, zo werkt het niet. Maar hij luistert niet. Hij luistert niet he, het gaat het ene oor in en het andere uit. Ik raakte zo gefrustreerd. Opgegeven moment zei hij tegen mij: weet je wat het is? Eigenlijk ben jij gewoon het probleem. Want er is geen probleem maar jij problematiseert het. Dus ik ben het probleem omdat ik racisme aan de kaak stel. Omdat ik het bespreekbaar probeer te maken. Want het bestaat niet, ik heb het gecreëerd, volgens hem.

Juni 2020

Elf keer aangehouden

Een leidinggevende vertelt:

Mijn oudste zoon is zestien en rijdt in Rotterdam op een zwarte Vespascooter. En mijn zoon is in coronatijd, tijdens de lockdown, elf keer aangehouden met zijn scooter. Zonder dat hij iets deed. Hij reed niet door rood, hij reed niet op de stoep en de scooter rijdt niet te hard. Ik zat dan in vergaderingen en dan belde mijn zoon: ja mam, ik ben weer aangehouden. En één keer kan, twee keer kan, derde keer denk je al dat is best wel vaak. Vierde keer denk je, wacht even... en dan nog vijfde keer, zesde keer, zevende keer, achtste keer. Dus ik merkte ook aan mezelf als hij weer gebeld had dat ik in een overleg even eraf was. Dat ik dacht shit man, mijn zoon staat daar nu ergens op de Coolsingel of weet ik veel waar, weetje lastig. Met alle gedachtes in je hoofd van politiegeweld en dat soort dingen. Dus ik heb er destijds voor gekozen om het maar gewoon te delen in overleg. Ik zeg jongens; heel even time out, mijn zoon heeft net gebeld en hij is voor de zesde keer aangehouden, zevende keer aangehouden, achtste keer en ik vind het echt heftig. Dus ik heb dat gedeeld en mensen begrepen dat ook. En opgegeven moment ging ik dat heel bewust doen. Omdat ik dacht deze mensen, met wie ik werk leven niet in mijn wereld. Zij hebben geen kinderen die dit overkomt. Zij zien dit alleen maar op tv of lezen dit in de krant en dan doen ze de krant weer dicht en dat is het weg. Maar ik ben hun collega die ze vaak zien en ik heb daar wel mee te maken in mijn leven. Dat is mijn leefwereld, ik moet mijn zoon opvoeden om te kunnen dealen met zonder aanleiding aangehouden te worden door een politieagent. Dat zijn verhalen waarvan ik wil dat mensen het weten, zodat zij dingen anders kunnen doen in hun werk.

Vorige week kwam er iemand langs die wilde dat ik ergens kwam spreken op een bijeenkomst en die zei van een collega had het over jou, want je had zo'n verhaal over je zoon en dat hij zo vaak was aangehouden en dat vonden mensen heftig. Dus toen dacht ik hey, mensen hebben hierover gesproken.

Augustus 2020

Geboorte van mijn kinderen

Een leidinggevende vertelt:

Ik was vrij laat getrouwd en kinderen. In 2001 kreeg ik mijn eerste kind en in 2003 mijn tweede. Dat was voor mij wel een moment dat ik dacht ik ben nu al ruim vijftientig jaar werkzaam bij HR. Maar ik heb altijd wel een affiniteit gehad, laat ik het niet te veel benadrukken maar altijd wel een affiniteit gehad met duurzaamheid. Toen had ik het ook wel een beetje gehad met HR en alles wat ik daar toen gedaan had. Toen dacht ik sta nu op een soort kruispunt. Ik was tegen de vijftig en ik dacht ik wil nu echt actief met duurzaamheid aan de slag. Ik had het geluk dat ik op dat moment binnen de gemeente werkte en een behoorlijk netwerk intussen had opgebouwd. Dat heeft me wel geholpen om die om stap te maken.

Toen er een afdeling duurzaamheid eindelijk werd opgericht, werd mij gevraagd: wil je overstappen? Ik zei prima, heel graag, want daar ligt mijn ambitie. Dan kan ik gewoon fulltime daarmee bezig blijven tot mijn pensioen. Ik geef nu leiding aan een van de duurzaamheidsprogramma's. Puur vanuit mijn drive om vanuit de positie die ik nu heb toch een kiezelsteentje bij te dragen aan een betere wereld. Daarvoor werd bij mij de kiem gelegd met het Rapport van de Club van Rome, volgens mij zat ik nog op de middelbare school toen het eerste rapport van de Club van Rome in 1972 werd gepresenteerd, toen al dacht ik jeetje... Vervolgens werd ik door de geboorte van mijn kinderen veel bewuster en ben ik gaan kijken of ik in mijn werk meer activisme kon gaan inbouwen. Zo kwam ik bij deze afdeling.

Juli 2020

Geketend aan de deur van een bank

Een leidinggevende vertelt:

Dat ik activistisch dat hadden mijn collega's niet van mij verwacht. Dat vonden ze in eerste instantie grappig. Maar ja, dat was wel in de jaren 70 en 80. Toen was het wel echt activisme in de zin van op straat liggen of protesteren of whatever. Je ziet het nu een beetje terugkomen. Maar ja, ik heb zelfs een keer een dag geketend gelegen aan een deur van een bank in Leiden. Dus dat verrast mensen dan wel, dat ik dat gedaan heb. Het gedachtegoed dat erachter zit dat verrast niemand, maar wel dat ik in die zin activistisch ben geweest. Dat hadden ze niet verwacht.

Zou ik dat nu nog doen? Weetje, nu met die hele BLM-kwestie, ik kon toevallig niet door omstandigheden maar ik zou nu wel ook naar zo'n demonstratie gaan, dat zeker. Maar mijn activisme is veranderd natuurlijk doordat de maatschappij is veranderd. Want opgegeven moment was het gewoon heel erg... ja mensen waren er gewoon niet meer zo van. Dus daarom heeft het ook een andere vorm gekregen. En ja misschien heeft het ook wel met leeftijd te maken hoor, dat je dan ook andere dingen gaat doen.

Juni 2020

Gemiste kans

Een leidinggevende vertelt:

Na de Black Lives Matter demonstratie heb ik naar de gemeentesecretaris een mail gestuurd. Van joh, wat is het stil vanuit onze organisatie op dit thema. Vanuit een management moet je ook reageren, zeker als je leidinggeeft aan een multiculturele organisatie, binnen een multiculturele stad. En mijn oproep aan de gemeentesecretaris was toch ook van schrijf asjeblieft niet een heel stuk dat alleen maar gaat over “ik zie je pijn”. Want volgens mij zouden we al voorbij dat punt moeten zijn. Ik heb behoefte aan een gemeentesecretaris die de pijn ziet, maar sterker nog die vervolgens ook zegt we gaan heel concreet dingen veranderen. We gaan het anders doen. Maar uiteindelijk is onze organisatie nog niet echt verder gekomen dan we gaan met jullie in gesprek door oa. dialoogtafels te houden. Dus we zitten nog bij de stap die gaat over het bereiken van empathie. Dat vind ik een gemiste kans. Als je zegt ik heb alle pijn gezien, misschien zelfs gevoeld en vervolgens blijft alles nog tien jaar hetzelfde. Daar heeft men niks aan.

Juli 2020

Gewoon een leuk dik iemand met een leuk leven

Een medewerker vertelt:

Er waren collega's die zeiden ja, inderdaad als je het over inclusie hebt gaat het over alle mensen en we gebruiken inderdaad heel vaak alleen maar dunne mensen in foto's vanuit de gemeente. Misschien moeten we ook een keer dikke mensen gebruiken en dan niet alleen dikke mensen met een afgezaagd hoofd waarbij je alleen een dik lichaam ziet met een vies T-shirt die patat eet, maar gewoon een leuk dik iemand, die ook een leuk leven heeft, want dat kan best. Dus daar wordt eigenlijk best wel positief op gereageerd. Ik was daar best wel verbaasd over, ik weet eigenlijk niet waarom ik er verbaasd over was, maar toch was ik er verbaasd over.

Maar ik merk wel dat binnen de gemeente dingen heel veel tijd nodig hebben. Soms kunnen dingen opeens heel snel gaat er wel veel tijd overheen. De gemeente is ook zo groot en zo veel verschillende mensen communiceren vanuit de gemeente. Om dat dan allemaal op die lijn te krijgen... Ik geloof er niet in dat dat heel snel gaat gebeuren. Als je het hebt over mensen van kleur en zwarte mensen en witte mensen, in de communicatie vanuit de gemeente, dan is het dan heel vaak dat de zwarte persoon de hulp vragende is en de witte persoon de hulpverlener en als we dat nog niet eens goed hebben dan heb ik niet de illusie dat dit ook any time soon gaat gebeuren met foto's van dikke mensen.

Juli 2020

Grote oorbellen, plateau hak & nagellak

Een medewerker vertelt:

Ik draag best vaak, toen we nog naar kantoor gingen, maar nu ook, nagellak. Dat ben ik gaan doen deels omdat ik dat zelf graag wil en leuk vind, en deels om te kijken hoe de reacties in de omgeving zijn als ik zoiets doe. Hetzelfde geldt voor oorbellen, ik heb nu een klein ringetje maar ik draag binnen de gemeente best grote oorbellen. Dat vind ik zelf mooi en fijn, doe ik normaal ook, doe ik ook buiten op straat. Maar ik voelde in het begin [bij de gemeente], met mijn kleding dat ik me echt moest aanpassen. Ik had het idee dat ik per se een jasje, een dingetje en een datje moest. Dat ben ik nu helemaal kwijt. Ik ben gewoon lekker mezelf. Ik heb ook mijn jaren zeventig broek met mijn soort plateau hak eronder al vaker aangehad naar werk. Ik ben me daar steeds meer comfortabel bij gaan voelen. Ik vind het zelf leuk om te realiseren dat mijn vorm van mij uiten qua kleding, misschien ook wel een vorm van activisme is. Kijk woorden zeggen ook niet altijd alles, een gebaar kan genoeg zeggen.

Ik krijg ook best veel positieve reacties. Ik heb het idee dat de mensen die er niet positief over denken zich dan misschien niet durven te uiten. Ik heb op dat dragen van grote oorbellen en ook van mijn nagellak nog geen negatieve reacties gehad. Wel een paar positieve reacties. Mensen komen op me af van: oh, wat een mooie kleur! Gewoon dat soort dingen. Niet iets van: oh, wat bijzonder dat je als man... Maar gewoon echt: leuke kleur! Of oh, wat zie je er leuk uit! Dat deed me wel goed om te merken van dat kan ook.

Juni 2020

Hard tegenin

Een leidinggevende vertelt:

De OR heeft mij toen der tijd echt op het matje geroepen. Ik kreeg een appje waarin werd gezegd: de OR heeft een klacht over je werkwijze en het is in je eigen belang om daar snel over in gesprek te gaan met de OR. En in die tijd heerste er een zogenaamde angstcultuur binnen Gemeente Rotterdam, dat stond in krantenartikelen en de OR was dat het hardste aan het roepen: er is een angstcultuur! Toen dacht ik jullie zijn echt grappig bezig door mij zo op het matje te roepen en ook nog te dreigen met als... dan... Maar ik werd dus op het matje geroepen en ik moest bij hen uit komen leggen waarom ik de eisen naar beneden aan het bijstellen was en waarom ik alleen maar donkere mensen aannam. Terwijl dat feitelijk keer onjuist was. Maar dat zijn wel de vragen die mij gesteld zijn. Ze verweten mij dat ik geen draagvlak had gezocht bij de OR.

Over draagvlak heb ik gezegd: Jaap, mag ik jou een verhaal vertellen? Hij zegt: hoezo? Ja, mag... Oké, dus ik zei: joh, ik ken een man en een vrouw en die kwamen elkaar tegen en dachten wij willen we een gezin stichten samen. Nou, dat lukte in de zin van de vrouw raakte zwanger. De vrouw was wit, de vader zwart. En die moeder zei tegen de vader het zou toch fijn zijn als ons kind, als die volwassen is niet meer te maken krijgt met discriminatie en racisme in de wereld. Want het was de jaren zeventig en daarin ging niet alles helemaal lekker. Dus het zou toch wel heel fijn als we ons kind dat niet aan hoeven te doen. Ik zeg: Jaap, die baby is nu veertig en zit nu tegenover jou. En jij gaat mij nu verwijten dat ik niet voor voldoende draagvlak heb gezorgd binnen de OR om een meer inclusieve organisatie te worden? Mijn vraag aan jullie is: wat hebben jullie de afgelopen jaren gedaan? Nou stilte... Ik zeg, punt twee, je zegt dat ik alleen maar donkere mensen aanneem, maar heb jij die vraag ook wel eens aan mijn voorganger gesteld? Die was inmiddels met pensioen, een gerespecteerd leidinggevende, zichzelf vanuit de postkamer opgewerkt, had veertig jaar bij Gemeente Rotterdam gewerkt. Ik zeg; die man heeft in zijn leven alleen maar witte mensen aangenomen. Heb jij die vraag wel eens aan hem gesteld waarom hij alleen maar witte mensen heeft aangenomen in zijn carrière? Nou, bleef het ook best wel stil. En het laatste punt selectiecriteria aanpassen ben ik volgens mij niet eens op in gegaan. Iedereen moet zijn hbo- en zijn mbo-diploma hebben, daar doe ik geen concessies. Dus ik weet niet waar je het over hebt. Dus daar ga ik vrij hard tegenin.

Ik denk dat veel mensen in Rotterdam het moeilijk vinden dat ik het persoonlijk maak. In dat gesprek begreep een van de twee mij wel. Maar die andere persoon vond mij te agressief. Gelukkig had ik achteraf wel steun van mijn eigen baas. Die zei: joh, je had helemaal niet met ze in gesprek moeten gaan. Bullshit, je bent gewoon goed bezig en ga zo door! Die had opgegeven moment wel door van we moeten even om je heen gaan staan anders red je het niet op dit onderwerp. Die is toen heel bewust naast me gaan staan en heeft gezegd: inclusie is niet alleen haar onderwerp maar ook van mij, dus als zij iets wil dan is het ook iets wat ik wil. Dat was fijn, want als ik geen enkele voedingsbodem had gevonden voor mijn gedachtegoed dan was ik ook gestopt.

Augustus 2020

Heel zorgvuldig

Een medewerker vertelt:

Ik gaf laatst een presentatie over inclusieve communicatie. Voor de gelegenheid had ik teksten van die afdeling daarin meegenomen. Met voorbeelden zoals: gebruik niet het woord integratie samen met radicalisering en handhaving. Waarom zet je dat zo dicht bij elkaar? En bijvoorbeeld nieuwkomers, het woord nieuwkomers gaat altijd over mensen die vanuit, in dit geval Syrië naar Nederland zijn gekomen. Maar het gaat nooit over Groningers die naar Rotterdam komen, dus wees je daar bewust van. En nog meer voorbeelden.

Maar dan reageerde een collega van: ja, ik raak hier geïrriteerd van. Ik ben het er niet mee eens want we hebben dit allemaal heel zorgvuldig gedaan. Dus een weerstand roept het op. Ik zeg dan van tuurlijk ik ben ervan overtuigd dat je dat heel zorgvuldig hebt gedaan en dat je hart op de juiste plaats zit. Alleen het gaat even niet om jouw emoties, het gaat om hoe de ander dit leest, en hoe dit overkomt bij de ander. Dus dan voelen mensen zich heel snel aangevallen als je aangeeft van waarom heb je dit zo gedaan of hadden we dit niet op deze manier moeten doen. En dat kost veel tijd en energie ook.

Juli 2020

Het verschil

Een leidinggevende vertelt:

Ik gaf een speech en daarin vertelde ik over een voorbeeld wat mij was overkomen. Mijn zoon speelde namelijk lang bij een hockeyclub in Zuid. Zij wilden graag dat hij op de selectietraining ging. En toen mijn, inmiddels ex-, man stond te wachten op mijn zoon, mijn ex-man ziet er een beetje hetzelfde uit als ik, zelfde type. Toen kwam er iemand van de club naar hem toe en die zei; jullie zoon doet de selectietraining, weten jullie wel dat als hij toegelaten wordt dat de contributie van het topsportprogramma niet gefinancierd wordt door het jeugdsportfonds? Het jeugdsportfonds kan je aanspraak op maken als je in een uitkering zit. De vraag is waarom vond die persoon het nodig om tegen mijn ex-man te zeggen dat dat zo was? Want wie zegt dat wij in een uitkerings situatie zitten? Dat kan niet anders dan dat hij het baseerde op dat zij in Zuid wonen, in Zuid hockeyden en een kleur hebben.

Ik vertelde dat ons dat was overkomen. Na die speech kwam er een vrouw naar me toe en die zei dat ze het belachelijk vond dat ik een hele hockeyclub wegzette als racistisch. Dus ik zeg; dat heb ik helemaal niet gedaan, dat is wat jij hoort. Ook kwam er een directeur naar mij toe en die zei; ik geef ook trainingen bij een andere hockeyclub en wat jij zei dat is heel normaal hoor, want wij zeggen ook altijd tegen ouders weten jullie dat het topsportprogramma duurder is dan het reguliere programma? Dus ik zeg; ja maar Hans, dat is toch een heel ander verhaal? Ik vind het wel bijzonder dat je het verschil niet voelt. Het verschil is als volgt: iemand komt naar mij toe, zonder te weten wie ik ben, wat ik doe of waar ik vandaan kom en zegt tegen mij de contributie van het topsportprogramma valt niet binnen het Jeugdsportfonds. Jij zegt tegen een ouder: weet je dat het topsportprogramma duurder is dan het reguliere programma. Die laatste vraag is neutraal, is goeie informatie. Die eerste opmerking is een bevooroordeelde opmerking. Ik zeg tegen hem; zie je het verschil. Snap je wat dit met mij doet? Snap je wat dit met mijn kinderen doet als je altijd beschouwd wordt als de partij die hulp nodig heeft, die het niet zelf kan? Hij zegt ja... ja... Maar ik moest nog wel, na die hele presentatie, alsnog uitleg geven over hoe dat precies zat.

Augustus 2020

Ik begon te huilen

Een medewerker vertelt:

Ik kan me goed herinneren dat ik mijn eerste gesprek met mijn leidinggevende had. Hij stelde mij de vraag wat vind je echt niet leuk, of wat zou je echt niet leuk vinden hier. En ik begon daar net en had een soort van een deel van mijn activisme losgelaten. Ik dacht oké, ik ga nu voor een publieke organisatie werken, dus ik moet hier nu mijn weg in vinden. Maar in ieder geval hij vroeg dat. En ik zei: racisme en discriminatie, en ik begon te huilen. Ik ging huilen omdat het me pijn deed omdat ik wist hier kan ik die dingen eigenlijk niet meer doen. Maar ik ga wel gewoon kijken hoe het gaat. Maar hij begreep het niet. Hij begreep helemaal niet wat ik bedoelde. Hij wist ook niet zo goed hoe hij er mee om moest gaan. Toen zei hij van oh, nee ik denk niet dat je daar mee te maken zal krijgen want er lopen hier allemaal Nederlanders met verschillende achtergronden rond.

Maar daar gaat het helemaal niet om. Dat was voor mij ook het moment dat ik toen begon in te zien van oké, nu even niet meer activistisch, gewoon even niet meer. Later heb ik mensen ontmoet binnen de organisatie die eigenlijk super activistisch zijn maar zichzelf niet zo zouden noemen. Waarbij ik echt denk van wauw, jullie, zijn echt changemakers. Voor mij staat activisme gelijk aan changemakers. Het gaat niet eens om schreeuwen ofzo. Terwijl mensen altijd het idee hebben dat activisten schreeuwen of gewelddadig zijn. Nee, het gaat echt om verandering teweegbrengen en dat kan op een hele strategische wijze. Ik heb allemaal mensen leren kennen waarmee ik hele goeie gesprekken kon voeren, nog steeds kan voeren. En toen ben ik weer een beetje gaan kijken van: oké, hoe doen zij het, zou ik dat ook kunnen doen? Ik merk dat ik er steeds beter in begin te worden.

Juni 2020

Ik kan nooit ervaren wat jij ervaart als vrouw

Een medewerker vertelt:

Ik heb een collega, zij had bepaalde opmerkingen naar haar toe gekregen. Zij is een dame, en ze had bepaalde opmerkingen naar zich toe gekregen van een mannelijke collega op werk. En ze had het ervaren als niet fijn. Maar hij bedoelde het als een compliment. En wat dan negatief is, is dat hij niet het besef had dat het anders geïnterpreteerd kon worden en het wegcijferde als aanstellerij van haar kan. Van het is toch een compliment, moet ze toch blij zijn. Ik bedoel er helemaal niks mee. Maar zonder het besef dat iemand anders het verkeerd kan opvatten.

Ik vind als we dat kleine stukje besef krijgen dat iedereen anders denkt en dat dingen anders worden ervaren, dat je zo'n gesprek anders ingaat. Want dan kan je ook zeggen van: zo heb ik het niet bedoeld, dit is wat ik bedoelde. Sorry dat het zo is overgekomen. Maar wanneer mensen daar niet open voor staan, dat vind ik een negatieve ervaring. Weetje, ik kan nooit ervaren wat jij ervaart als vrouw, tijdens het uitgaan bijvoorbeeld. Ja, ik kan daar wat over zeggen maar het gevoel... nee, ik kan dat niet voelen voor jou. Ik kan me voorstellen dat het vervelend kan zijn, dat kan ik me heel goed voorstellen. Maar het gevoel en emoties zijn niet hetzelfde. Dus ja, het stukje besef dat jij gewoon in een andere wereld leeft als ik.

Juni 2020

In meerdere vijvertjes vissen

Een leidinggevende vertelt:

Bij de werving en selectie van onze afdeling merkten we dat we ieder jaar bij de nieuwe instroom van kandidaten, de jonge honden, allemaal dezelfde types hadden. Dat had een vrij homogene samenstelling. Ik ben toen naar mezelf gaan kijken van hoe kan het dat er een vrij diverse selectiecommissie is en dat we dan uiteindelijk toch weer altijd met die homogene samenstelling aan tafel zitten. Een van de conclusies was dat wij visten in een vijver die ook erg homogeen is. Dan is het niet raar dat je iedere keer dezelfde types eruit haalt. Onze vijver was een vijver van mensen met een opleidingsachtergrond in het ruimtelijk domein. En dat is een vrij homogene groep. Toen hebben we gezegd van oké, we blijven wel vasthouden aan hbo en universitair opgeleid. Maar we gaan wel kijken of we in meerdere vijvertjes kunnen vissen. Dus ook bestuurskunde, bedrijfskunde, psychologie, HR en noem maar op. Wat je zag was dat de geïnteresseerden meteen veel meer divers waren. Met als resultaat dat we de eerste keer dat we daarna weer met de nieuwe lichte jonge honden aan tafel zaten, we een veel meer diverse groep hadden. Dat was voor mij een eyeopener om te zien dat je niet meteen met onzin dingen hoeft te komen als positieve discriminatie en opleidingseisen naar beneden bijstellen. Nee, je hoeft je opleidingseisen niet naar beneden bij te stellen om te komen tot meer diversiteit, je moet je opleidingseisen gaan verbreden.

Juli 2020

Inclusie als side-gig

Een medewerker vertelt:

De reacties die ik kreeg op mijn ideeën hebben er voor mij wel toe geleid dat ik er helemaal klaar mee was. Opgegeven moment stagneerde ik gewoon. Want alle initiatieven die ik nam voor dingen, projecten of acties, die werden gestagneerd doordat er gewoon gezegd werd: het is onhaalbaar etc. Dus aan het einde van die opdracht had ik ook zoiets van wat kan ik hier nog doen? Mijn hele energie om iets te doen was echt verdwenen.

Ik ging me terugtrekken, dus ik was zo min mogelijk op die afdeling. Ik voelde me er echt vreselijk. Ik zag zo min mogelijk die mensen. Opgegeven moment was ik gewoon zo geïrriteerd van hoe weinig ik daar kon. Uiteindelijk heb ik wel een adviesplan uitgebracht maar met onwil omdat ik gewoon wist dit lezen ze en dan gaat het de la in. Nu weet ik dat ik me niet fulltime bezig moet houden met het onderwerp inclusie. Omdat het me te veel vermoeid om de hele tijd tegen de meute in te moeten gaan. Ik doe het nu meer als side gig. Bijvoorbeeld dat gender project. Dat doe ik er nu naast, dan kan ik het aan want dan ben ik er af en toe mee bezig. En dan ga ik er rustiger in. Dan ga ik er niet fulltime mee bezig zijn omdat ik dan gek word. Dat is wel een verandering in mijn mate van activisme.

Juni 2020

Inclusieve Stadswerker

Een medewerker vertelt:

Vorig jaar is er heel lang gelobbyd om voor ons personeelsblad, dat heet de Stadswerker, een inclusief nummer te maken. Allereerst moest de hoofdredactie ervan overtuigd worden. Opgegeven moment zeiden zij oké, dus laten we daar een redactievergadering van maken. Uit die redactievergadering kwamen veel verschillende reacties. Allereerst zo van maar waarom moet je dit uitlichten? Als je een specifiek nummer maakt dan maak je het bijzonder en dan is het niet meer gewoon, terwijl je juist wilt laten zien dat het gewoon is. Mijn argument daartegen is dat de balans dan niet aanwezig is. Als redactie moet je meer moeite doen om een inclusief nummer te maken. En hun argument is dan altijd ja maar, ze zijn er niet. Zo van, we hebben toch een berichtje geplaatst en niemand meldt zich om te praten over bi-culturele ervaringen of discriminatie ervaringen of over lhbti of noem allemaal maar op. Daarvan zeg ik dan: ja maar, daar zullen jullie dus meer moeite voor moeten doen.

Er was ook iemand die zei van ja, het interesseert mij niets of iemand homoseksueel is of weet ik veel, andere aspecten van identiteit. Waarvan ik dacht ja maar, dan interesseer je je dus ook niet in een persoon. Want dat is een onderdeel van zijn ervaren identiteit dus ja... Met die mensen moest het gesprek worden aangegaan, dat kostte tijd en energie om hen te overtuigen.

Dat duurde vrij lang voordat mensen overtuigd waren dat het belangrijk is om een keer te doen. Maar vorig jaar was er een inclusief nummer van de stadswerker. Het heette All Inclusive. Daar stonden heel veel verhalen in over bi-culturele collega's, over een trans collega en een grote foto van het roze netwerk. En allerlei onderwerpen die daarmee te maken hadden. We hebben zelfs Geen Stijl erbij gehaald. En Geen Stijl heeft een heel positief item eigenlijk daarover gemaakt. Vervolgens kreeg je natuurlijk van die Reaguurders en die hadden allemaal vreselijke opmerkingen. Maar dat weet je van tevoren. Op die uitgave van de Stadswerker kregen we intern ook heel veel reacties. Er zijn nog nooit zoveel reacties op een nummer van het personeelsblad geweest. Dat was wel heel fijn. Maar ik merk nu ook dat de nummers die daarna komen... Dat we daar toch weer een keertje aan moeten trekken om ze weer inclusiever te maken.

Juli 2020

Inspiratie dag

Een medewerker vertelt:

Elk jaar wordt er een inspiratie dag georganiseerd en ik werd afgelopen jaar gevraagd om mee te denken in het groepje om daar iets mee te doen. Alleen toen bleek er geen budget te zijn. Want normaal ging daar best wel veel geld tegenaan en dit keer was er geen budget. Dus na één keer met dat groepje bij elkaar komen, werd het ontbonden. Toen dacht ik wat is dat nou voor rare reden. Je kan dat toch gewoon in een park doen. Het gaat toch om het bij elkaar komen, dat die afdeling van vierhonderd mensen elkaar zien en ontmoeten en inspireren. Maar we maken dat vaak dan zo moeilijk.

Toen heb ik eerst geprobeerd om het in een park te organiseren. Met vergunningen bij de gemeente zelf, dat was echt onmogelijk. Dat hangt nog steeds volgens mij in het systeem. Dat vond ik ook heel grappig. Dat moest ik op persoonlijke titel doen, terwijl ik dacht nee, ik wil dat risico niet nemen, ik wil ook niet wettelijk aansprakelijk zijn, ik wil het namens de gemeente zelf bij de gemeente doen. Nou, dat was allemaal heel ingewikkeld. Toen uiteindelijk was het me dus gelukt via mijn eigen netwerk dat we gebruik konden maken van een dek dat een soort van onder het archief zit. Daar hebben ze zo'n lang soort overdekt stuk en dat mocht ik dan gratis gebruiken voor onze bijeenkomst. Dus uiteindelijk heeft die bijeenkomst heel weinig geld gekost en kwamen die werelden bij elkaar en konden we daar gewoon staan. Ik vind dat dan zo mooi dat dat gewoon tegen me wordt gezegd oh ja, ga maar doen.

Juni 2020

Jij kan toch trouwen met je man

Een medewerker vertelt:

Soms zeggen mensen van, ja maar we wonen toch in een heel mooi en vrij land, iedereen heeft het toch goed. Ik bedoel kijk nou eens, jij kan gewoon trouwen met je man en je kan een kind adopteren. Dat is toch allemaal goed geregeld. En dat is ook zo. Ik bedoel, ik ben dolblij dat ik in Nederland woon wat dat betreft, maar dat betekent niet dat je Nederland heilig moet verklaren. Er zijn nog heel veel aspecten die helemaal niet zo goed geregeld zijn. Bovendien heb je het juridische aspect en dat is allemaal goed geregeld in Nederland, en daar kunnen ook nog wel wat dingen in veranderen, maar aan de andere kant heb je het maatschappelijke aspect. Dat heeft ook te maken met hoe gaat het economisch bijvoorbeeld en als het economisch minder gaat dan heeft dat invloed op hoe tolerant het land is. Met name als je kijkt naar opmerkingen als: al die buitenlanders pikken onze banen in. Als er weinig werkloosheid is zal dat minder gezegd worden en nu met veel werkloosheid hoor je dat wel.

En ook het maatschappelijke aspect. Ik realiseerde me dat laatst weer. We waren een weekendje weg in een van de leukste hotels. Daar gaan we al heel lang heen, ontzettend leuk. En we voelen ons daar heel vrij, daar gaat het helemaal niet om. Maar dan zitten we in dat hotel te eten 's avonds en nou ja, allereerst zijn we dan het enige mannenstel of same sex stel. Ten tweede zat ik ook te kijken, ik zag wat verliefde koppeltjes zitten, of sommige niet verliefd maar gewoon al jaren bij elkaar en die zijn heel vrij met elkaar. Elkaar aanraken en dergelijke. Dan denk ik toch bij mezelf... Ja, ik kan dat ook doen natuurlijk. Maar ik richt wel gelijk alle aandacht op me. Ik kan dat niet anoniem doen. En ik vraag me af of dat ooit gaat komen. Ook vragen mensen mij wel eens van loop je hand in hand? Dan zeg ik nee. Dat kan verschillende redenen hebben. Misschien helemaal geen behoefte aan ofzo. Maar ook omdat het gelijk een statement is om hand in hand te lopen. Dan hoeven mensen er helemaal geen kwade bedoelingen mee te hebben. Ze kunnen het ook heel leuk vinden. Maar het is wel meteen van oh, wat goed dat zij dit doen zeg. En daar heb ik niet altijd zin in natuurlijk. Ik wil anoniem zijn net zoals heel veel mensen anoniem daarin kunnen zijn.

Juli 2020

Juichen als FvD wint

Een medewerker vertelt:

Tuurlijk maak je wel dingen mee. Dat er binnen mijn trainee jaar mensen juichen als FvD wint of dertien zetels heeft. Van dat soort dingen en dat is jammer. Dat zijn ook jongere mensen, snap je. Maar dat zijn wel jongere mensen die eigenlijk vinden dat ik of andere mensen van kleur hier niet mogen zijn.

Juni 2020

Kafkaësk

Een medewerker vertelt:

Ik ben al ruim een jaar bezig om een groot bedrag te achterhalen die ergens in onze organisatie aan het rondzwerven is maar niemand weet waar. Omdat ik daar mensen van moet werven. Ik wil een aantal mensen aannemen. Maar ik ben al een jaar bezig dat geld terug te vinden, en dat blijkt dan ergens verscholen te zijn of dat is dan verschoven. Dus daar is dan iets anders mee gedaan. Dan moet je heel Kafkaësk alle zes lagen van de organisatie door lopen om daar dan weer een akkoord voor te krijgen. En dan ben je anderhalf jaar verder om een paar mensen aan je team toe te voegen. Dat is voor mij wel een negatieve ervaring. Dat heeft niet zo zeer te maken met de aard van het project maar meer met het financiële gedeelte daarachter. In principe is het wel een onderwerp waar veel geld naar uit gaat. Waar veel aandacht voor is. Dus dat is het probleem niet. Alleen het is gewoon als het over geld gaat dan is iedereen ineens op zijn tenen getrapt en niemand wil uit zijn of haar potje iets wegdoen. Dus dan raak je iets persoonlijks. Maar wel positief om dat dan toch voor elkaar te krijgen.

Juni 2020

Kansen

Een leidinggevende vertelt:

Iemand vroeg een keer: heb je ooit te maken gehad met discriminatie? En toen zei ik: nee. Dan kijken ze je aan van: huh? Heb jij dat dan nog nooit meegemaakt? Ik zeg: Nee. Ik zeg: ik heb wel een keer meegemaakt dat een individu zegt zwarte dit of dat. Maar dat is een individu. Maar als je mij vraagt of ik een uitsluitingssysteem heb ervaren binnen mijn organisatie waar ik werk, dan zeg ik: nee. Ik als individu niet. En ik vind het belangrijk dat dat ook gezegd wordt. Ik kan wel heel hard gaan lopen schoppen. Maar ik heb echt kansen gekregen, en daar heeft mijn moeder heel hard haar best voor gedaan, daar heb ik zelf mijn best voor gedaan en het heeft ook een stukje te maken met gunnen.

Juni 2020

Koffiejuffrouw

Een leidinggevende vertelt:

Ik werkte net vier weken als leidinggevende, en ik was uitgenodigd voor een bijeenkomst. We moesten allemaal ons kopje koffie of thee op de gang halen en daarna ging je de zaal in. En we stonden allemaal een beetje rond de tafel en een collega die bestelt bij mij zijn koffie. Op dat moment weet ik in een keer weer in welke film ik ben. Ik ben de enige gekleurde vrouw in de samenstelling. Er waren dertig mensen en bij mij wordt de koffie besteld. Ik vraag vervolgens aan hem, hoe wil je je koffie? Hij zegt ik wil een cappuccino en ik vraag hem wil je er suiker in? Ik bedien hem ook en ik geef hem zijn koffie. Van binnen ben ik aan het lachen. Ik ben van binnen niet aan het huilen omdat ik denk jeetje, wat hangt hij nog in de verkeerde film. Hij zit nog in het verkeerde script.

Wat ik zie is dat ik met dertig collega's in een overleg zit. Allemaal collega's die bezig zijn met sociaal maatschappelijk vraagstukken zoals daklozen en ouderen opvang. Wat ik mooi vind, ze zijn wel bezig met die vraagstukken maar de enige plek die die zwarte vrouw in de zaal kan hebben is de plek van koffiejuffrouw, niet van leidinggevende. Dus word ik ermee geconfronteerd? Ja... ik merk regelmatig dat men mij per definitie een andere plek geeft in hun script. En waarom ze dat doen? Dat zegt iets over het feit dat zij blijkbaar een aantal hoofdstukken hebben gemist.

Juli 2020

Kritiek op Aboutaleb

Een medewerker vertelt:

Ik stond bij de Black Lives Matter demonstratie toen we werden opgeroepen om weg te lopen. Ik wil eigenlijk blijven zitten. Maar, aan de andere kant kan ik niet worden opgepakt of tegengehouden. Ik moet een verklaring omtrent gedrag hebben, snap je? Dus dat komt soms heel dichtbij van oh, ik wil zo graag eigenlijk... Ergens ben ik dan teleurgesteld van Daan, je had best wel langer kunnen blijven zitten. Dan komen dingen ineens een soort van tegenover elkaar te staan. Dat is soms wel lastig.

Maar goed, wat ik dan wel doe is ik bazuin wel overal rond in mijn netwerk binnen de gemeente, wat inmiddels ook best wel groot is, dat ik daar ben geweest en dat ik dat goed vond. Ik vertel ook, als ik het gevoel heb dat dat kan, dat ik wat kritiek heb op Aboutaleb, terwijl dat eigenlijk dan niet mag. Want natuurlijk, ik werk onder hem of onder het college. Dat is echt aftasten. Aan de ene kant is er dus een deel in mij wat graag activistisch wil zijn en ik zal me ook daarvoor proberen in te zetten. Maar aan de andere kant zeul ik ook met dat stukje van: ik ben ook een ambtenaar binnen dat systeem en ik wil graag de grenzen opduwen, maar ik wil het wel doen op een manier dat ik nog verschil kan maken. Als ik er overheen ga dan is het klaar, want dan is het van: ja, sorry maar je hebt deze uitspraken gedaan dan moet je daarop terugkomen en dat wil ik ook niet. Dus het is een soort zoeken naar die grens.

Juni 2020

Lijk in de kofferbak

Een leidinggevende vertelt:

Ik heb mij nooit als gekleurde vrouw ongemakkelijk gevoeld in Nederland. Ik heb nooit achteromgekeken of ik niet ingehaald werd door de politie. Ik ben misschien in mijn hele leven ben ik een keer aangehouden. Dat was omdat mijn kofferbak een beetje hing omdat daar tegels in zaten. Dus er was ook een reden om mij aan te houden. En dan durf ik nog het grapje te maken bij de politieagent van denk je dat er een lijk in zit? Nou, zo vrij voel ik mij dus.

Juli 2020

Loyaal medewerker van links

Een medewerker vertelt:

Door die omslag van links naar rechts zijn er ook heel veel mensen ontslagen, die direct voor het college en voor het bestuur werkten. Er zijn andere mensen aangenomen die Leefbaar Rotterdam zelf uitkoos. Ik dacht eerst nog van goh, misschien word ik ook nog wel ontslagen, want ik was een loyaal medewerker van links. Zover is het niet gekomen, maar toen heb ik wel zelf gedacht van wil ik dit nog wel? Daarover heb ik veel gesprekken gevoerd met collega's en vrienden. Die zeiden nou, weggaan verandert niks, dan kan je beter terwijl je er bent proberen nog invloed uit te oefenen. Zodat de verrechtsing in de praktijk niet al te zeer doorwerkt. Dat je probeert hoe dan ook slachtoffers van discriminatie en onderdrukking, mensen die niet geaccepteerd worden of uitgesloten worden te ondersteunen. Ook al is het nu een rechts beleid kan je er nog steeds wel voor ze zijn.

Augustus 2020

Marokkanen

Een medewerker vertelt:

Laatst had ik een gesprek met een kennis. Dat ging toen zo van: Marokkanen die kun je niet vertrouwen, die ga ik dus niet aannemen. Want ik heb hele slechte ervaringen met Marokkanen. Daar werd ik echt boos van. Je moet mensen niet wegzetten omdat ze tot een bepaalde groep behoren. Je moet mensen beoordelen op wie ze zijn en kijken naar hun eigen kwaliteiten. Je moet kijken naar de persoon en naar hun gedrag. Maar ze bleef maar volhouden dat ze al zo'n drie of vier keer een slechte ervaring hadden gehad met vier verschillende Marokkanen. Dus het bewijs was geleverd. En ja, soms kan ik daar gewoon niet tegen dan word ik echt boos, vooral als het mensen zijn die dicht bij me staan. Dan kan ik dat moeilijk accepteren. Toen merkte ik dat als je boos wordt dan werkt het helemaal niet meer. Dan kom je niet tot elkaar.

Augustus 2020

Niet lullen maar poetsen

Een medewerker vertelt:

Ik had een aantal weken geleden een column geschreven. Daarna werd ik benadert door een aantal trainees van de gemeente die jong zijn en lekker activistisch. Dus die wilden met mij een call hebben om te praten daarover. Ze wilden zich er graag voor inzetten en een traineeopdracht ergens voor dit onderwerp [racisme en discriminatie] krijgen. Maar, ik heb geen trainee plekken dus daar ga ik niet over. Maar ik ken wel veel mensen en ik weet wel waar ze met dit onderwerp bezig zijn. Dus als die trainees zich daarvoor willen inzetten, dan stel ik gelijk de vraag terug van: wil je je verhaal bijvoorbeeld kwijt of wil je eraan meewerken? En vind je het goed als ik je af en toe mail om te toetsen van hoe kijk jij er nou eigenlijk tegenaan? Dat vinden ze allemaal heel leuk.

Ik heb ze ook meteen erna weer gemaïld. Want ik wilde weten hoe zij ergens tegen aankeken. Ik heb namelijk een beetje een allergie voor Rotterdamse uitdrukkingen als de mouwen opstropen, sterker door strijd, niet lullen maar poetsen. Ja, daar hou ik niet zo van. En ik vroeg me af hoe kijkt een jonge generatie, die vaak een andere achtergrond heeft, uit heel Nederland komt, of ouders heeft die van buiten Nederland komen, daar nou tegen aan. Tegen dat soort termen. Dus dan heb ik gelijk gemaïld van hey, wat vinden jullie daarvan? Dan kan ik daar ook weer over schrijven. Dus de jongeren zoeken ons op, of wij zoeken elkaar op en dat is erg leuk.

Juni 2020

Omdat ik, ik ben

Een medewerker vertelt:

Ik heb best wel veel gesolliciteerd voordat ik hier kwam werken. Dan was het heel vaak het verhaal: je bent zo creatief, je moet iets voor jezelf beginnen. Ik ben heel vaak afgewezen op jij bent echt een heel leuk persoon maar we zien je niet passen of je bent te creatief. Het ligt er ook aan waar je solliciteert... Maar soms zat ik ook tegenover zo'n heel erg, voor mijn gevoel, dat is ook eigenlijk ook mijn eigen beeld, maar typisch blanke popiejopie heteroman. Dan is het ook best wel lastig om de verbinding te vinden. Die zien iemand tegenover zich die heel creatief is en dan weten ze gewoon denk ik niet wat ze daar mee aan moeten.

Ik heb een tijdje nog erover nagedacht heeft het er mee te maken... Ik weet niet of dat dan samenhangt met dat ik duidelijk homoseksueel ben of omdat ik redelijk feminiene trekken heb vinden mensen. Dat wordt vaak ook op mij geprojecteerd. Of dat allemaal meespeelt weet ik dan natuurlijk ook niet in zo'n situatie. Maar ik weet wel dat ik heel vaak terugkreeg van je bent te creatief of we weten dan niet wat we dan met je aan moeten. Maar ik ben heel blij dat ik bij de gemeente mocht ik beginnen. Daar ben ik gewoon gaan doen en door te gaan doen heb ik mensen verrast en daardoor word ik nu, voor mijn gevoel, heel erg geaccepteerd juist voor hoe ik ben. Mensen vragen me vaak omdat ik, ik ben.

Juni 2020

Pijnlijk

Een trainee vertelt:

Aan het begin van mijn traineeship wilde ik helemaal niet bezig zijn met het onderwerp [diversiteit en inclusie] en als ik er bezig mee zou zijn dan alleen maar vanaf een afstand, omdat het gewoon vermoeiend is. Toen heb ik voor mijn laatste opdracht toch gekozen om het wel te doen. Omdat ik dacht van nu is wel mijn kans om een nieuw geluid te laten horen en ik denk dat dat nu belangrijk is. Inmiddels heb ik geleerd hoe ik mijn energie beter in kan zetten dus daar maak ik wel gebruik van.

Maar oef het was pijnlijk om dat aan het begin van mijn traineeship aan de kant te zetten. Dat was een groot deel van mijn identiteit. Waar ik geen tijd meer in stak. Omdat ik dacht dat dat soort nevenactiviteiten haaks staan op ambtenaarschap. Niet dat ik heel rebels was ofzo. Absoluut niet. Maar toch vraag je je af van ja is het wel goed en mag dit wel? Dus toen dacht ik, ik kan hier beter geen tijd meer aan besteden. Dat deed heel veel pijn. Ik ben iemand die echt een mening heeft over dingen, en dat moest ik ook in me houden. Helemaal aan het begin dacht ik van, oké niet gelijk zeggen wat je vindt. Hou het voor je. En nu denk ik van fuck it, wat heb ik te verliezen. Want ja, uiteindelijk doe ik het niet voor mezelf. Ik wil de organisatie en de stad helpen.

Juni 2020

Politieke vragen

Een trainee vertelt:

We hadden een keer een reisje naar Brussel. Daar gingen we langs het Europese parlement. Ik ging in gesprek met een Europarlementariër. Ik vroeg hem de hele tijd hele politieke vragen. Dat was rond de tijd dat de boeren gingen protesteren. En landbouw was een van de portefeuilles van die Europarlementariër.

Toen zat er een meisje naast me. Een collega ambtenaar uit Amsterdam. En ze zegt: wauw. Dus ik vraag haar wat ze bedoelt. En zij zegt dat jij dat durft te vragen. Je bent toch ambtenaar? Eigenlijk mag je helemaal niet zulke politieke vragen stellen. En ik dacht toen echt van... Hij is letterlijk een politicus. Ik stel hem politieke vragen omdat dat is waar hij zich mee bezig houdt. Wat moet ik hem dan vragen? Wat hij van het weer vindt?

Juni 2020

Poolse mannen

Een medewerker vertelt:

We hadden laatst een rapport wat naar de wethouder ging, daarin werd gesproken over Poolse mannen die weer aan het drinken waren op een bankje en overlast veroorzaakten. Dus ik heb die collega commentaar gegeven van volgens mij doet het er helemaal niet toe wat dat deze persoon Pools is, maar dat hij overlast pleegt. Dat zijn van die kleine dingetjes waar de meeste collega's niet bij stil staan. Ik vind dat ik ze daarvan op de hoogte moet brengen. Elkaar op deze manier erop aanspreken kom je veel verder mee dan alleen maar dat polariserende schreeuwen en elkaar verwijten maken. Die collega gaf aan daar helemaal niet bij stil te hebben gestaan. Hij maakte nog een grapje, heeft het vervolgens aangepast en dat was het...

Juni 2020

Potentieel geradicaliseerd

Een medewerker vertelt:

Ik heb wel meegemaakt met een collega die zei over een andere collega, die eerst geen hoofddoek had en nu wel, dat dat betekende dat zij geradicaliseerd was of in ieder geval potentieel geradicaliseerd. Dus die collega zei: ik ga nu wat afstand nemen. Toen zei ik dat slaat natuurlijk nergens op want een hoofddoekje betekent niet dat ze radicaliseert. Daar ben ik toen wel over in gesprek gegaan. Maar ik merkte wel dat mensen veel vooroordelen hebben die gepaard gaan met angst en dat zit dan heel diep. Daar kom je niet zomaar doorheen. Dat zijn lastige gesprekken.

Augustus 2020

Regenboog plakfolie

Een medewerker vertelt:

Met Pride hebben ze vanuit het roze netwerk de trappen van de Rotterdam beplakt. Ze hebben zelf voor tachtig euro plakfolie in verschillende regenboog kleuren gekocht en dat zelf bij het Timmerhuis de trap naar boven toe beplakt. Nou, dat was een enorme eyecatcher, mensen werden er heel blij van. Ik heb het van heel veel organisaties gehoord van: oh, wat leuk en ik werd helemaal vrolijk van.

Maar tot nu toe doen ze alles op eigenlijk bijna nul budget. En ook niet in officiële uren. Je doet het gewoon omdat je het zelf kan en wil. Daar is dan wel weer ruimte voor. Want je bent zelf eigenaar van je eigen agenda. Ik mag zelf mijn eigen agenda bepalen. Zolang ik maar doe wat ik moet doen. Dus qua planning heb je daar nooit een problemen mee. Je kan je leidinggevende vertellen dat je je met het roze netwerk bezighoudt maar je hoeft niet te vertellen hoeveel uren dat kost. Dat is allemaal oké.

Een collega heeft wel wat budget vrijgemaakt voor het stickeren. En ze zijn in het netwerk wel creatief genoeg om manieren te bedenken om toch aandacht te krijgen en om dingen te doen. Alleen zou het natuurlijk wel erkenning zijn als ze gewoon officieel via de formele weg geld krijgen. Maar daar laten ze zich niet door weerhouden en stoppen. Alleen is het gevecht opgegeven moment ook een beetje klaar. Het is gewoon tijd dat ze budget krijgen. En als ze dat weer niet krijgen dan is ook tijd om daar wat van te vinden en dat ook aan te kaarten misschien zelfs naar buiten toe.

Juni 2020

Rel

Een medewerker vertelt:

Ik was bij een event afgelopen woensdag. En daar escaleerde ineens een gesprek, dat was allemaal erg onhandig. Ik stond er ook niet helemaal bij... Maar dat gesprek ging dan van fiches met kleurtjes die je in potjes moet doen ineens over Black Lives Matter en All Lives Matter en toen werd het een zootje. Maar een van die personen die daar onderdeel van was is een soort kennis van mij. Daar werk ik wel mee samen, niet binnen de gemeente. En op zo'n moment voel ik wel van oké, ik heb een mening en ik weet waar ik sta en eigenlijk wil ik ingrijpen, maar ik kan geen onderdeel worden van die rel, snap je? Dus het voelt heel gek. Natuurlijk heb ik een mening en ben ik heel duidelijk in wat ik vind. Maar ik heb ook niet helemaal meegekregen waardoor die situatie is geëscaleerd. Dus het is moeilijk om in te schatten wat het juiste voor mij is om te doen. Dat is sowieso al lastig, maar in zo'n geval speelt het mee dat... Ja, en van alle kanten wordt er gefilmd en dan wordt de context nooit goed mee gebracht. Op zo'n moment vind ik het heel moeilijk. Dan moet ik echt even een stapje terugnemen voor mezelf om te bedenken van hoe kan ik dit nou het beste aanpakken en wat daar wel in meespeelt is dat ik ambtenaar ben.

Juni 2020

Rolconflict

Een medewerker vertelt:

Ik laat me op social media niet over hele specifieke dingen uit. Bijvoorbeeld bij Rotterdam Pride, dat is heel actueel nu. De queer community binnen Rotterdam zou je kunnen omschrijven als wat meer links activistisch. Zij vinden eigenlijk dat Rotterdam Pride niet inclusief is. Ik heb daar een persoonlijke mening over, maar die uit ik niet naar buiten toe. Omdat gemeente Rotterdam daar subsidie voor verleent. Dus ik vind het dan niet passend dat ik me naar buiten toe zou uitlaten over wat ik daar inhoudelijk van vind. Dat is gewoon een rolconflict.

En, ja iedereen is tegenwoordig heel makkelijk online te vinden. Daarom vind ik dat ik me over hele specifieke Rotterdamse kwesties niet daar moet uiten. Bijvoorbeeld ook tijdens de intochten van Sinterklaas met zwarte pieten. Ik vind zwarte pieten racistisch en ik vind dat ze er eigenlijk al heel lang niet zouden moeten zijn. Wat in Rotterdam pas sinds vorig jaar is. Maar ook daar vind ik het niet passend om me erover uit te laten in het openbaar omdat mijn mening op dat punt afwijkt van de wethouder die dat in de portefeuille heeft.

Maar, tegenover mijn collega's en gewoon tegenover mijn vrienden en mijn familie zeg ik wel wat ik ervan vind. Dus ik maak een soort van onderscheid of ik me er publiekelijk over uitlaat of niet. Bijvoorbeeld, recentelijk met de hele Black Lives Matter Movement, daar laat ik me heel veel over uit. Dat vind ik ook passen, binnen mijn functie. Maar ik zou niet zeggen oh ik vind dat Aboutaleb nooit de Erasmusbrug als demonstratielocatie had moeten kiezen, want dat vind ik dan weer niet kunnen vanuit mijn rol als ambtenaar. Dus ik ben daar wel heel bewust mee bezig. Ik probeer daar wel continu een soort van afweging in te maken. Zodat het geen rolconflict heeft.

Juli 2020

Rotterdam is thuis

Een medewerker vertelt:

Ik woon eigenlijk net buiten Rotterdam. Maar als kind ging ik altijd in de metro met mijn moeder richting de markt op Blaak en met mijn vader ging ik elke woensdag bij Tropicana zwemmen. Dus het roept altijd wel een gevoel bij mij op als ik mensen Rotterdam hoor zeggen. Ja, voor mij persoonlijk is het meer dan alleen een stad. Ik heb er veel herinneringen. Er zijn mooie dingen gebeurd en ook slechte dingen gebeurd in Rotterdam. Maar het is een beetje een thuis. Ja. Dat is ook voornamelijk een van mijn redenen om voor de gemeente te gaan werken. Want mijn studie sluit niet per se aan bij hetgeen wat ik doe binnen de gemeente.

Juni 2020

Schuldgevoel

Een medewerker vertelt:

Ik luister heel veel podcasts die over dat thema gaan. Waarbij ik me ook wel de hele tijd verbaas. Ik voel me namelijk ook een beetje schuldig. Omdat ik dat nu pas doe, en misschien heb ik wel altijd een progressief beeld gehad, maar ik heb me er nooit in verdiept. En ik vind het echt bizar dat we die discussie nu, of nou ja discussie, dat we dat thema nu nog steeds op deze manier moeten behandelen. Ik doe het uiteraard wel want het is beter later dan nooit. Maar soms denk ik wel van: jeetje man, ben ik daar nou zo oud voor geworden om me nu pas te verdiepen in slavernij en alles wat daar mee te maken heeft.

Juli 2020

Slechtste brief

Een leidinggevende vertelt:

We hadden tien kandidaten uitgenodigd voor een functie. En degene die grammaticaal de slechtste brief had geschreven, was in het een op een gesprek de beste kandidaat. Maar dat was wel een kandidaat met een achtergrond... die vanuit een andere moedertaal in het Nederlands met ons het gesprek inging. En hij had de beste voorbereiding, hij had de beste motivatie, hij zat daar gewoon als de beste kandidaat aan tafel. Maar op het moment dat wij hadden vastgehouden aan het moet grammaticaal helemaal dichtgetimmerd zijn of we hadden overgeslagen om mensen fysiek te ontmoeten en te kijken wie is de persoon achter die brief, dan hadden we die kandidaat er nooit uitgehaald.

Juli 2020

Te activistisch

Een medewerker vertelt:

Activisme kan je werk ook wel in de weg zitten. Ik heb ooit gewerkt met een medewerker van een partij in de stad waar wij mee samenwerken. Die was heel activistisch. Daar had ik altijd best goede gesprekken mee. Maar je merkte altijd dat ze opgegeven moment heel emotioneel werd. Dan zit het er zo diep in, ook emotioneel, dat je bijna geen zakelijke afspraken kan maken. Daar liep je dan steeds tegenaan. En blijkbaar zat dat intern ook zo. Dat heb ik later gehoord toen zij weg was. Ik kreeg terug dat zij toch te activistisch was voor deze baan.

Augustus 2020

Tegen eigen belang in

Een medewerker vertelt:

Toen ik bij de gemeente kwam ben ik bij de vakbond gegaan. Voor het onderdeel van de gemeente was ik woordvoerder. Daar kwam ik op voor de belangen van ambtenaren. Daar zat onder dat ik vond dat er nog steeds geen gelijke betaling was voor mannen en vrouwen. Daar kwam ik dan binnen die vakbond voor op. En bijvoorbeeld de mogelijkheid van kinderopvang, ik was toen zelf jonge moeder en ik merkte hoe lastig dat was en dat er nog zo weinig voorzieningen waren ook binnen de gemeente om dat goed te kunnen doen, die combinatie van moeder zijn en werken. Vanuit het emancipatiebeleid van de gemeente werd erop aangestuurd dat je naast het hebben van een kind fulltime werkte. Dus dat je als moeder gewoon moest blijven werken. Maar er waren geen goeie voorzieningen. Dus dat klopte niet. Daar kwam ik voor op en ging ik actie tegen voeren. Dat heb ik denk ik wel acht jaar gedaan.

Sommige mensen reageerden daar heel positief op van wat goed dat jij dat doet, ik ga je steunen. Maar er waren ook mensen, soms directe collega's die zeiden van ik vind het zonde van je tijd. Dat gaat toch allemaal af van de tijd die je nodig hebt van je werk? Voor een deel is dat waar, maar voor een groot deel deed ik dat ook in mijn vrije tijd. Daar merk je dan wel aan dat mensen daar niet positief tegenaan kijken.

En mijn werkgever bijvoorbeeld, daar heb ik ook wel een keer een conflict mee gehad over mijn activisme. Dat ging over loyaliteit. Dat mijn werkgever vond dat ik niet loyaal was naar het gemeentebestuur en naar de organisatie toe. Dat ik te ver doorschoot in mijn activisme. Daar heb ik toen wel een probleem mee gehad ja. Ik kan me niet zo goed herinneren hoe dat is afgelopen, is al zo lang geleden. Maar het heeft geen consequenties gehad in de zin van dat ik ontslagen ben of dat gedreigd werd met ontslag, dat niet. Maar ik geloof wel dat ik daardoor minder in aanmerking kwam voor promotie. Maar ik heb altijd zoiets gehad van ik wil mezelf zijn, ik wil mijn principes kunnen handhaven. Dat vind ik belangrijker dan promotie of mijn carrière. Dat soort afwegingen moet je wel maken. Dan gaat het soms in tegen je eigen belang. Die keuze heb ik wel bewust gemaakt.

Augustus 2020

Teleurstellend veel weerstand

Een medewerker vertelt:

Met de demonstraties van Black Lives Matter wilde ik dat er aandacht werd besteed op de gemeentelijke website over dit thema. Waarbij ik al meteen had gezegd: we hoeven niet per se Black Lives Matter een podium geven. Want dat is misschien lastig. Daar kan ik me iets bij voorstellen. Maar het thema zelf, dat is ons werk, we hebben gewoon een beleidsprogramma daarop. Dus laat nou zien wat we doen. Maar daar werd best wel huiverig op gereageerd door collega's maar ook wel door mensen in leidinggevendeposities.

Ik wil niet te negatief zijn, want uiteindelijk heb ik wel een stuk in de krant gekregen wat daarover ging. Maar het kostte gewoon heel veel moeite. Er werd veel te veel gekeken naar dat het een politiek aspect heeft. Terwijl het politieke aspect is wel duidelijk, want we hebben gewoon een programma geschreven wat daarover gaat. We zeggen niets nieuws. Ik wil alleen dat we laten zien dat we in Rotterdam actief zijn en dat we misschien wel meer moeten doen, maar dat we wel al het een en ander doen in het tegengaan van racisme en discriminatie. Ik vond het wel moeilijk en teleurstellend dat daar zoveel weerstand op kwam.

Juli 2020

The Human Library

Een medewerker vertelt:

Ik heb vorig jaar The Human Library georganiseerd binnen de gemeente. Dat is een project. Dat houdt in: je leent een boek, en het boek is een mens, en dat mens heeft een verhaal. Dat kan zijn dat iemand doof is, in een rolstoel zit, een hoofddoek draagt, transman of transvrouw is, noem allemaal maar op. Allerlei onderwerpen en daar kan je je op inschrijven. Zo van oh, ik wil wel een keer met die praten.

Dat project heb ik binnen de organisatie georganiseerd met allemaal collega's die daaraan mee wilde doen. En die een verhaal wilden vertellen. Dat was ongelooflijk leuk en interessant. The Human Library is een bestaande organisatie, zij staan vaak in bibliotheken. Daar organiseren ze dit soort bijeenkomsten. Zij waren er nu ook bij betrokken. Anders had ik die naam ook niet mogen gebruiken. Ik vond het waanzinnig leuk en interessant. Ik kreeg allemaal heel erg positieve reacties terug. Een soort speeddate met collega's die een verhaal hebben was het. En allemaal om kennis te maken met elkaar en een breder verhaal te kennen. Dus dat is eigenlijk ook best wel activistisch.

Juli 2020

Bootcamp

Een medewerker vertelt:

Toen ik er nog niet zo lang werkte wilde ik voor onze afdeling een bootcamp organiseren. Dat is al bijzonder, dat doet dan eigenlijk niemand. Maar ik vind het gewoon heel leuk. Dus ik had dat voorgesteld. En toen kreeg ik een reactie van een collega en die zei van: Oh, jij bent echt wel de meest mannelijke hier. En dat was wel even een shock. Ik dacht: huh ik stel alleen voor een bootcamp te doen. Het is niet alsof... huh? En dat heeft te maken met beelden van sport en mannelijkheid en dat soort dingen. En ik weet dat ik redelijk mannelijk kan overkomen. Dus dat deed wel iets met me. Dat ik dacht van: huh, eigenlijk leek het een heel tolerant team enzo. Maar dat is dan iets wat gebeurde. En daarvan zal die persoon zich niet bewust zijn geweest, van wat dat teweegbrengt. Maar als er dan gezegd wordt van een roze netwerk is niet nodig want we zijn al zo tolerant, terwijl er wel dit soort dingen gebeuren, dat rijmt natuurlijk dan niet met elkaar.

Juni 2020

Vergroening

Een medewerker vertelt:

Ik een keertje bij een vergadering. Dat was met alleen maar witte mensen. Ik was de enige van kleur, de enige jonge persoon. Toen werd door een van de collega's aangegeven... Ze hadden het over vergroening en een specifieke wijk. Over hoe ze dat konden aanpakken. Toen zei hij: Ja, die mensen in Zuid die weten sowieso niet hoe vergroening tot stand komt en ze weten sowieso niks over het programma. Dus ik denk dat we daar sowieso geen energie in moeten steken.

In die wijk wonen super veel allochtonen dus hij bedoelde echt van: de lagere klasse. Hij noemde misschien net niet het woordje allochtonen maar uit het verhaal kon je wel opmaken dat hij de lagere klasse bedoelde. Dat werd toen weggelachen. Dus van: haha oh, wat grappig. Ik kon op dat moment niet lachen want... Ik heb er ook niks van gezegd omdat het pas mijn derde of vierde week was. Ik heb me daar wel echt gefrustreerd over gevoeld daarna, dat ik dacht van: het was juist goed geweest als ik dan de reactie had gegeven van: hey dat is niet de bedoeling en wat bedoel je nou precies? Omdat ik ze dan misschien op een andere denkwijze had kunnen brengen. Maar ik was daar gewoon nog niet sterk genoeg voor. Als het nu zou gebeuren zou ik wel mijn mening daarover geven. Maar je bent daar... je komt pas net kijken. Maar dat zorgt wel voor een bepaalde sfeer en setting. Toen ben ik wel gaan denken: oh, is dat hoe ze denken over bepaalde type mensen? Is dat hoe ze hier kijken?

Juni 2020

Verrechtsing

Een medewerker vertelt:

Het nieuwe rechtse beleid ging toen over aanpassen. Dat integratie eenrichtingsverkeer was. Mensen die binnen komen moeten zich aanpassen aan onze cultuur, onze witte cultuur. Dat moest ik uitleggen aan mensen en aan de andere kant wil je toch iets laten zien hoe je er zelf in staat. Dat vond ik wel echt lastig. Ben ik dan nog wel loyaal als ambtenaar? Daar heb ik veel met mensen over kunnen praten ook in team verband. Daardoor kom je er eigenlijk achter dat zolang je je houdt aan het beleid, wat we met elkaar hebben afgesproken, heb je best veel bewegingsvrijheid. Hoe je het beleid uitvoert, dat is aan jou zelf.

Dus ik dacht oké, dan ga ik het op mijn manier doen. Ik dacht als ik kan uitleggen van, dit is een stroming, een politieke omslag die te maken heeft met een wereldwijde beweging die gaande is, een verrechtsing die je ook in het buitenland ziet en die invloed heeft gehad op Nederland. Vanaf 9/11. Dat heeft wereldwijd invloed gehad op hoe mensen kijken naar moslims. Daar zijn partijen als Leefbaar Rotterdam en PVV uit voort gekomen en groot door geworden. Dat kon ik dan uitleggen aan mensen. Ik heb er misschien wel twee jaar mee geworsteld. Maar ik heb er mee leren omgaan en ook van geleerd.

Augustus 2020

Vitaliteitscheck

Een medewerker vertelt:

Er was een keer een programma en dat deden ze dan ook intern en dan kon je je BMI laten meten en je vet laten meten en weet ik veel. Zo'n vitaliteitscheckding. Want het beleid over gezondheid gaat heel erg over gezonde dunne lichamen met een gezond BMI. En naja, gezond zijn heeft helemaal niet per se met je gewicht te maken. Ik merk dat ik dat heel lastig vind, daar zeg ik niks over tegen mijn collega's. Ze hebben dus wel gevraagd van wil je daaraan meedoen. Toen zei ik van: nee ik wil daar niet aan mee doen, want ik ben het daar niet mee eens, ik voel me daar niet prettig bij. Toen keken me ze ook een beetje zo aan van: oh oké. Er werd verder niet op doorgevraagd dus toen heb ik het maar gewoon een beetje gelaten maar ja...

Ik denk dat er ook in de verschillende vormen van activisme, en in de verschillende thema's, gradaties zijn van hoe ver die maatschappelijk zijn. Dus als je bijvoorbeeld kijkt naar feminisme dan denk ik dat dat al een stukje verder is dan het antiracisme debat. En als je het dan hebt over dit onderwerp dan denk ik dat dat echt nog helemaal lang niet zo ver is. Ik merk dat ik het dan ook veel lastiger vind om me daarover uit te laten.

Juli 2020

Waar zijn jouw kinderen?

Een leidinggevende vertelt:

Ik heb jaren meegemaakt dat er aan mij werd gevraagd van oh, ben je moeder van drie kinderen? Hoe kan het dan dat je fulltime werkt? En waar zijn jouw kinderen dan? Die vraag werd nooit gesteld aan de mannen om mij heen als zij solliciteerden. Dus ik heb geleerd dat Nederland een progressief land lijkt maar eigenlijk een heel conservatief land is.

Juli 2020

Wat ben je boos?

Een medewerker vertelt:

Ik heb zelfs een keer gehoord wat ben je boos. Bij een publieke organisatie zoals de gemeente, wordt vooruitgang gezien als goed, dat is het correcte om je mee bezig te houden, zolang het maar vaag en subtiel genoeg is. Dan kan je pleiten voor verandering. Maar als je echt harde claims maakt krijg je snel terug dat je te idealistisch bent.

Ik had het bijvoorbeeld opgegeven moment over quota. Gewoon quota voor allerlei minderheidsgroepen. Waarom zijn we daar allemaal zo bang voor? Als we om ons heen kijken zien we toch dat de gemeente als werkgever best wel een witte club is? En we zien ook weinig vrouwen in de top, laat staan vrouwen van kleur. Ik raakte geïrriteerd. En nou goed, dat statement maakte ik. Toen kreeg ik terug van je bent wel heel erg idealistisch en wat ben je boos. En ik dacht van waarom zijn jullie zo bang voor dit soort statements. Het is niet dat ik oproep om alle witte mannen aan de top dood te schieten ofzo. Dus die reactie was wel heel intens.

Juni 2020

We zijn al tolerant

Een medewerker vertelt:

Het was toen volgens mij coming-out day op tien oktober uit mijn hoofd. Alweer een paar jaar geleden. Toen was er een post van coming-out day en iemand had daaronder best wel negatief gereageerd. Van waarom moet dit op werk behandeld worden. Maar ik zag die post en dacht is er eigenlijk een roze netwerk binnen de gemeente? Ik was er toen net. Dus ik ging dat lekker Googlen om te kijken of ik dat kon vinden. Maar dat was er nog niet. Dat vond ik heel vreemd. Omdat ik wel echt geloof in groepen, gemeenschappen en netwerken. Dus ik was echt een beetje verbaasd dat dat er niet was. Toen heb ik contact opgenomen met degene die die post had geplaatst. En met nog wat mensen en zo zijn we eigenlijk toen begonnen. Want het was heel raar dat je wel je beleid hebt en naar buiten toe allemaal dingen doet, en ook vindt dat er dingen moeten gebeuren en initiatieven ondersteund, maar intern niks doet. Heel vreemd.

Toen hebben we best een strijd gehad, en hebben we nog steeds. In het begin werd het gezien als niet nodig. Want we zijn al tolerant dus het is niet nodig. Terwijl de behoefte er duidelijk wel is. Het is een groep mensen die bij elkaar komt en dat wil doen. Wie ben jij dan om dan te zeggen dat het niet nodig is.

Juni 2020

Windeieren

Een medewerker vertelt:

Sarah was wel activistisch. Daar had ik veel bewondering voor, want zij heeft echt haar nek uitgestoken. Zij heeft heel veel weerstand moeten overwinnen binnen de organisatie om verandering in gang te brengen, om meer diversiteit in huis te halen. Het tegenargument was altijd van ja, maar het gaat toch om kwaliteit en niet om diversiteit. Zij zei dan ja, maar dat gaat samen, kwaliteit en diversiteit gaat gewoon samen. En waar je dan tegen aanloopt is dat er ruimte moet komen voor meer diversiteit in de organisatie. Met name ook binnen HR en werving en selectieteams. Dus het gaat echt om posities. Dan krijg je tegenstrijdige belangen. Daar moest zij echt tegen vechten.

Kijk, zij had de tijd mee natuurlijk. Doordat zij zich hard maakte voor diversiteit en inclusie, heeft ze wel promotie kunnen maken. Zij is juist opgevallen met haar activistische houding. In dit geval heeft haar dus juist geen windeieren gelegd. Dat kan ook weetje wel.

Augustus 2020

Woorden doen heel veel

Een medewerker vertelt:

Als je beleid opschrijft kan je termen gebruiken zoals mensen moeten zich aanpassen. Dat schrijf je dan op. Maar in de praktijk verandert er niet zoveel aan wat je doet. Want in de praktijk streven wij er altijd naar dat iedereen in Rotterdam mee kan doen. Meedoen betekent dat je een opleiding, baan of een stageplek hebt of vrijwilligerswerk doet. Dat je betrokken bent bij je wijk, dat je meedoet aan dialogen. Noem het allemaal maar op. Dat kan je aanpassen noemen maar je kan het ook meedoen noemen, snap je?

Dus naar de politiek toe schreef ik het op als aanpassen en naar de mensen vertaal je het als meedoen. Woorden doen heel veel. Woorden brengen bepaalde gevoelens met zich mee. Als je bijvoorbeeld het begrip integratie gebruikt... Mensen die hier al jaren wonen, en die nog steeds horen dat ze moeten integreren, die worden daar boos om. Hoezo integreren? Ik ben Rotterdammer? Ik ben hier zelfs geboren, wat zeur je nou over integreren... Dus het integratiebeleid dat leidde bij mensen tot weerstand en tot ook tot woede. Wat ik heel goed kon begrijpen. Dus dan zeiden we van ja, maar zie het als dat wij jullie willen ondersteunen bij het krijgen van een goeie baan of het krijgen van een goeie opleiding en als je daar hulp bij nodig hebt dan hebben wij een beleid waarbij we jullie kunnen empoweren of adviseren. Daar legden we dan de nadruk op.

Augustus 2020

Ze poepen er al jaren op

Een medewerker vertelt:

Er is een trainee die het onderwerp gender neutrale toiletten agendeert. Maar niemand weet eigenlijk waar je dan terecht moet. Dat kwam eerst bij HR-inclusie terecht. Maar daar moet je dan eigenlijk een heel daadkrachtig iemand hebben die precies weet aan welke touwtjes je moet trekken om de juiste mensen in beweging te krijgen.

Via HR-inclusie kwam het bij de afdeling concern huisvesting. Dat was de logische volgende stap. Want waar zijn de toiletten: binnen het gebouw, de fysieke constructie. En daar gaat concernhuisvesting over. De indeling van de gebouwen. Maar die directeur was echt zo'n vent. Weetje wel. Die vond het onzin. Die vond dat je daarvoor dan weer bij inclusie moest zijn.

Dus dan word je van het kastje naar de muur gestuurd. Je bent afhankelijk van de goedwilligheid van een aantal mensen. Niemand denkt ervan te zijn. Ook durft niemand zich in het gesprek te mengen. Want het is super spannend om ineens voor gender neutrale toiletten te pleiten. Dat vindt iedereen doodeng. Ze poepen er al jaren op thuis, maar alsnog is het super griezelig. Dan merk ik ook dat een directeur zich daar niet over wil uitspreken.

En nu is dat geloof ik doodgebloed. Ik heb er niks meer over gehoord. Ik werk hier nu twee jaar en ik weet eerlijk gezegd ook niet meer waar je het van zou moeten hebben. Je moet invloed hebben. Dus je bent afhankelijk van een bepaalde structuur om iets te agenderen, maar voor gender neutrale toiletten bestaat die structuur niet, dus dan kom je niet ver. Dat is eigenlijk heel raar.

Juni 2020

Zeggen dat je inclusief bent

Een medewerker vertelt:

Er was recentelijk eigenlijk rondom Black Lives Matter... Kijk we hebben een soort groepsapp van ons team en ik was eigenlijk al gelijk bovenop het nieuws en er heel veel mee bezig en een aantal collega's ja.... Beetje lastig om te zeggen, maar er zijn een aantal collega's die wat ouder zijn, die eigenlijk altijd hebben gedacht dat zeggen dat je inclusief bent en dat je van gelijkwaardigheid bent voldoende is. En het valt mij op dat dat vooral de wat oudere collega's zijn. Terwijl ik ervan overtuigd ben, dat we dat stadium wel een beetje gepasseerd zijn en dat je je wat actiever anti racistisch of anti discriminatie of wat dan ook moet uitspreken. En daar hebben we best wel veel gesprekken over gehad. En ik merkte daarin dat een aantal collega's zich best wel aangevallen voelden. Zo van: ik werk toch al jaren aan dit thema en ik bedoel het toch echt goed. Wat ik gedaan heb is hen uitgelegd wat wit privilege en witte fragiliteit betekent. En gezegd dat het eigenlijk niet over hun ging op dit moment.

Daarin heb ik vooral bij één collega wel echt gezien dat hij dacht van: wow. Zij voelde zich in eerste instantie een soort van schuldig over wit zijn en dan zo'n functie hebben. Dat vond ze eerst heel ingewikkeld. Toen heb ik eerst heel lang met alleen maar argumenten gegooid en toen merkte ik dat dat helemaal niet werkte. Toen heb ik gezegd van: ja, ik vind dat soms zelf ook wel lastig en dat maakte eigenlijk een soort van opening. Toen is die persoon zichzelf ook veel meer gaan verdiepen in de thema's. Nu is zij eigenlijk wel op een punt dat ik denk wow je hebt in een paar weken... je bent echt best wel veel gegroeid.

Juli 2020

Zijn ze er wel?

Een leidinggevende vertelt:

Een van de directeuren die ik sprak die zei tegen mij: ik snap dat het meer divers moet. Maar zijn ze er wel? Zijn er wel talentvolle mensen die kunnen instromen op die hogere functies?

Ja, dat doet pijn. Aan de ene kant was het heel eerlijk dat zo'n directeur dat zegt, want dat is echt hoe hij denkt. Maar wat ik negatief vond is om erachter te komen dat de top van onze organisatie daadwerkelijk zo denkt.

Juli 2020

Zou je dat nou wel doen?

Een medewerker vertelt:

Nou het grappige is, toen ik bij de gemeente ging werken, zat ik wel al in het bestuur van COC, en ik weet nog wel heel goed, dat vond ik nog wel erg grappig, toen ik solliciteerde bij de gemeente, had ik dat ook in mijn brief geschreven en een vriendin van mij die destijds bij de gemeente werkte, die zei van joh zou je dat nou wel doen. En dat vond ik heel erg opvallend dat ze dat zei. Want ik denk waarom zou ik dat niet doen, je zet toch heel vaak wat je interesses zijn of waar je je nog verder mee bezig houdt, dus waarom zou ik er niet inzetten dat ik in het bestuur van het COC zit. Waarbij zij blijkbaar toch het idee had van ja dat kan misschien tegen je werken.

Juli 2020

Zwart werken in een Chinees Restaurant

Een medewerker vertelt:

Ik heb binnen het team altijd gesprekken gehad over vooroordelen enzo. Dat gebeurde wel van: Oké, dit is een Chinese meneer die een aanvraag doet. Oh, die zal wel zwart werken in een Chinees restaurant ofzo. Dat is wel gebaseerd op dat dat dan een aantal keer gebeurd is, maar dat wil niet zeggen dat dat voor die persoon ook geldt. Dus ik heb daar altijd mijn best gedaan om daar het gesprek over aan te gaan en ook mensen te stimuleren om elk dossier als een persoon te zien en die ook zo te behandelen.

In gesprekken met sommige mensen ging dat heel goed, maar je hebt er altijd mensen bij zitten die ervan overtuigd zijn dat ze hun werk gewoon op de juiste manier doen, die niet echt open staan voor ideeën van anderen. Dus ook niet hiervoor en er zijn mensen die daar wel wat mee doen... Ja ik denk dat dat altijd zo geldt. Toen ik net bij de gemeente werkte was ik tweeëntwintig. Toen had men wel vaak zo iets van: ik doe dit werk al tien of twintig jaar. Wie ben jij om tegen mij te zeggen dat ik het op een andere manier zou moeten doen. Ja, ik kwam echt net van school zeg maar. Ik dacht gewoon van: oh, dat is ook gek dat je het zo doet, waarom doe je het niet zo? Daar werd niet altijd even positief op gereageerd.

Juli 2020

Zwarte activiste

Een medewerker vertelt:

Wat ik grappig vond is toen ik mijn onderzoek ging presenteren toen noemde een collega mij een zwarte activiste. Toen moest ik lachen. Ik dacht wacht even als ik hier had gestaan als een witte Nederlander, dan had ik het woordje zwart niet gehoord waarschijnlijk, maar ook niet activist. Dan had men het waarschijnlijk gewoon gezien als zij geeft een presentatie over haar onderzoek. Dus wat het activistisch maakt is het feit dat ik mij uitspreek over zaken die iets te doen hebben met de doelgroep waar ik ook zelf toe behoor.

Juli 2020