

Brandbrief: Aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Datum: 6 november '24

Geachte Minister,

Met diepe zorgen en pijn in ons hart richten wij ons tot u. Wij, een groep bezorgde rijksambtenaren, voelen ons verplicht deze brief te schrijven, gedreven door de realiteit waarmee wij dagelijks worden geconfronteerd: institutioneel racisme, discriminatie en etnisch profileren binnen de Rijksoverheid. Het is geen keuze om te spreken, maar een noodzaak, want deze kwesties raken niet alleen ons, maar ook de kern van de overheid die pretendeert voor iedereen te zijn. Een overheid die niet alleen haar burgers rechtvaardig zou moeten behandelen, maar ook haar eigen medewerkers. Helaas merken wij dat die idealen niet worden waargemaakt.

De patronen van uitsluiting en discriminatie die wij dagelijks ervaren, doen pijn en roepen herinneringen op aan eerdere wantoestanden, zoals die in de toelagenaffaire. Het is pijnlijk om te constateren dat de lessen uit die tragedie onvoldoende zijn opgepakt, en dat dezelfde dynamieken nu de medewerkers van de Rijksoverheid treffen. Ditmaal zijn het niet de burgers die het doelwit zijn van wantrouwen en vooroordelen, maar de mensen die werken binnen het systeem. Medewerkers die met hart en ziel bijdragen aan de publieke zaak, worden keer op keer geconfronteerd met ongelijkheid, wantrouwen en vooringenomenheid. Het raakt ons diep, maar het raakt vooral het hart van de organisatie zelf.

Het rapport van het Focusgroeponderzoek naar Racisme binnen de Rijksoverheid aan de Eerste en Tweede Kamer is onlangs gepresenteerd. Hoewel wij blij zijn dat dit onderzoek heeft plaatsgevonden, willen wij u met klem laten weten dat de uitkomsten van dit rapport slechts het topje van de ijsberg is. De problemen die hierin worden aangestipt, zijn symptomen van veel diepere, structurele issues binnen onze organisatie. Het rapport kan onmogelijk de talloze verhalen en ervaringen omvatten die dagelijks onverteld blijven. Wij zien dat veel collega's zwijgen uit angst voor negatieve consequenties, een angst die hun stem smoort en het systeem beschermt. Zolang deze diepgewortelde problemen niet grondig worden aangepakt, vrezen wij dat de werkelijke omvang van discriminatie en racisme onzichtbaar blijft, en het aantal incidenten dat aan het licht komt slechts een fractie is van wat er daadwerkelijk gebeurt.

Een schrijnend voorbeeld is de manier waarop profilering en intimidatie binnen P-Direkt plaatsvinden. Medewerkers met een migratieachtergrond worden disproportioneel vaak gecontroleerd binnen dit systeem. Waar het voor velen een administratief hulpmiddel is, wordt het voor ons een instrument van controle. Declaraties en reisbewegingen worden systematisch extra gecontroleerd, kleine fouten worden opgeblazen en geïnterpreteerd als potentieel frauduleus gedrag. Het effect hiervan is niet te onderschatten: het creëert een verstikkende werksfeer waarin wij voortdurend op onze hoede moeten zijn. Zelfs onze agenda's worden doorgeplozen op zoek naar mogelijke fouten. Dit leidt niet alleen tot stress, maar versterkt ook het idee dat wij, enkel vanwege onze achtergrond, minder te vertrouwen zijn dan onze collega's. Dit is onacceptabel en ondermijnt de essentie van een rechtvaardige en gelijke werkomgeving.

Wat ons misschien nog wel meer verontrust, is de cultuur van wantrouwen en systematische uitsluiting die als een sluier hangt over alles wat we doen. Het is niet zozeer de directe incidenten die de meeste schade aanrichten, maar het voortdurende gevoel van niet welkom zijn, van altijd op je hoede moeten zijn. Als er iets misgaat, worden wij vaak als eerste aangewezen. Onze fouten worden uitvergroot, onze integriteit continu in twijfel getrokken. Een collega werd zelfs bekritiseerd over de aanschaf van simpele werkgerelateerde benodigdheden, met de denigrerende opmerking: "Kom op zeg, zo ga je niet om met het geld van de baas." Dit soort opmerkingen zijn niet alleen kwetsend, ze versterken het gevoel dat wij hier niet mogen falen zonder dat het onze hele waarde als professional ter discussie stelt.

Nog schrijnender is het feit dat wij vaak het doelwit zijn van integriteitsonderzoeken en valse beschuldigingen. Sommige collega's zijn zonder enige aankondiging onderworpen aan onderzoeken, enkel omdat zij bepaalde keuzes maakten die hen in de ogen van anderen verdacht maakten. Een medewerker werd onderwerp van een Integriteitsonderzoek, enkel vanwege haar achtergrond en een beslissing die ze had genomen in lijn met haar functie. Hoewel het onderzoek geen bewijs van wangedrag opleverde, was de reputatieschade enorm. Dit soort onderzoeken creëren een omgeving van wantrouwen die verder reikt dan de individuele gevallen en zorgt ervoor dat iedereen met een migratieachtergrond zich constant bekeken en beoordeeld voelt.

Wanneer wij proberen onze stem te laten horen over deze misstanden, stuiten wij op een muur van verzet, in de vorm van wat wij nu het boemerangbeleid noemen. In plaats van serieus genomen te worden, worden melders vaak zelf doelwit van beschuldigingen en persoonlijke aanvallen. Een collega meldde grensoverschrijdend gedrag bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Wat volgde was geen oplossing, maar represailles. Hij werd uit zijn functie ontheven en moest via een juridische strijd zijn gelijk halen. Ondanks een vonnis in zijn voordeel, bleef de overheid in verzet en dreigde zelfs in hoger beroep te gaan. Wat zegt dit over de bereidheid van de overheid om haar fouten te erkennen? Het signaal dat aan ons werd gegeven, was duidelijk: meld misstanden, en je riskeert dat de overheid zich tegen je keert. Het is een bittere herhaling van de dynamiek die we zagen in de toeslagenaffaire, maar nu speelt het zich af binnen onze eigen rijen.

Het meest zorgwekkende is misschien wel de manier waarop diversiteit langzaam wordt afgebroken onder het mom van reorganisaties en taakstellingsopdrachten. Medewerkers van kleur lijken systematisch het doelwit te worden van bezuinigingen en herstructureringen. Afdelingen worden steeds 'witter', waarbij minderheden onevenredig vaak betrokken raken in disfunctioneringstrajecten of gedwongen worden tot detachering. Dit heeft een diepgaand effect op de diversiteit binnen de Rijksoverheid en creëert een omgeving waarin inclusiviteit steeds verder op de achtergrond raakt. Dit is een sluipend proces dat de belofte van een inclusieve overheid steeds verder doet vervagen.

Bovendien constateren wij dat er bij de werving en selectie van personeel sprake is van discriminatie, waarbij medewerkers met een migratieachtergrond vaak in lagere schalen worden ingeschaald, ongeacht hun kwalificaties en ervaring. Dit gebeurt ondanks de nadruk op diversiteit en inclusie binnen het beleid. Ook circuleren er zwarte lijsten binnen de organisatie, waar medewerkers op komen te staan die extra in de gaten worden gehouden. Dit creëert een cultuur van angst en stigmatisering, waarin bepaalde collega's steeds onder

een vergrootglas worden gehouden, terwijl anderen vrijuit gaan. Het is schokkend om te beseffen dat dergelijke praktijken nog steeds bestaan binnen een organisatie die hoort te strijden voor inclusiviteit en gelijkheid.

Daarnaast zien wij dat er bij ziekte en verzuim sprake is van een ernstig probleem in de vorm van gebrek aan onafhankelijkheid van bedrijfsartsen en de rol van de leidinggevende als casemanager. Medewerkers met ervaringen van racisme en discriminatie voelen zich vaak niet veilig bij de aangewezen bedrijfsarts, die in hun ogen niet onafhankelijk handelt. Diverse medewerkers hebben aangegeven dat hun leidinggevende hen dwingt om uitsluitend door de vaste bedrijfsarts gezien te worden, waardoor alternatieven, zoals een second opinion of een waarnemende arts, buiten bereik blijven. Dit wekt de indruk dat de bedrijfsarts eerder de belangen van de werkgever dient dan die van de werknemer. Bovendien vervult de leidinggevende, vaak degene die betrokken is bij het ongewenst gedrag of de discriminatie, tegelijkertijd de rol van casemanager tijdens ziekte. Dit creëert een situatie van voortdurende afhankelijkheid en controle, zelfs in een fase waarin medewerkers zich kwetsbaar en onbeschermd voelen. Gezondheidsproblemen die voortkomen uit een onveilig werkklimaat worden afgedaan als arbeidsconflicten, waardoor de structurele oorzaken onzichtbaar blijven en de medewerkers in hun strijd alleen staan.

Binnen de Rijksoverheid is er momenteel een zeer hoog ziekteverzuim. Maar de aard en oorzaak worden vaak verbloemd met termen als arbeidsconflict of tekort aan bedrijfsartsen. Er wordt niet gesproken over discriminatie, racisme of een sociaal onveilig werkklimaat, wat ervoor zorgt dat veel zaken in de doofpot belanden en medewerkers gedwongen worden te vertrekken via een vaststellingsovereenkomst. Dit gebrek aan transparantie en erkenning houdt de vicieuze cirkel van discriminatie en uitsluiting in stand.

Geachte Minister, wij kunnen niet langer zwijgen. De pijn, het onrecht en de schade die wij dagelijks ervaren, eisen hun tol. Wij schrijven u niet alleen om onze frustraties te uiten, maar om u te vragen in te grijpen. De Rijksoverheid moet een voorbeeld zijn van gelijkheid en rechtvaardigheid. Het is tijd om de blinde vlekken te erkennen en de structurele problemen aan te pakken. Wij hopen dat deze brief niet alleen uw aandacht trekt, maar ook uw hart raakt. Het is tijd voor verandering, en die kan niet langer wachten.

Met respectvolle groet,
[Collectief van Bezorgde Rijksambtenaren]