



Auteur: Wilke Martens | Illustratie: Ez Silva

Racisme in de ouderenzorg: het verhaal van Yuna

In 2019 werd landelijk veertig keer melding gemaakt van racisme in de zorg bij antidiscriminatiebureaus. In Rotterdam zijn slechts vijf incidenten geregistreerd. Racisme in de zorg lijkt nog sterker ondergerapporteerd dan racisme in andere sectoren. Bij veel zorginstellingen lijkt een zwijgcultuur te bestaan als het om misstanden gaat: het management wil de instelling niet in kwaad daglicht zetten en medewerkers zijn bang om hun baan te verliezen. De 33-jarige Yuna wil deze zwijgcultuur doorbreken. Haar leven is kapotgemaakt door dag in dag uit te moeten kampen met discriminerende ouderen en hun racistische familieleden, ondanks de goede zorg die zij probeerde te leveren. Haar leidinggevende adviseerde haar alles te negeren. Door haar verhaal te delen, hoopt Yuna andere zorgverleners die met racisme te maken krijgen aan te moedigen ook op te staan. IDEM-redacteur Wilke Martens tekende daarom haar verhaal op. Een waarschuwing voordat je verder leest: dit verhaal bevat expliciete beschrijvingen van het racisme waar Yuna mee te maken heeft gehad.



*N***r, n***r, n***r, n***r, n***r!*¹ Zodra Yuna de kamer van meneer De Vries binnenloopt, begint het geschreeuw. Snel loopt ze naar het keukentje om koffie te zetten en ontbijt klaar te maken voor de oude man. Vanuit de kleine woonkamer, waar meneer De Vries in zijn leunstoel voor de televisie zit, hoort ze het gevloek doorgaan. Yuna wacht in de hoek van de keuken tot de koffie is uitgeprutteld. Zachtjes zingt ze een liedje, om het gescheld niet te hoeven horen. Ze maakt twee bruine boterhammen met kaas, schenkt koffie in een mok en zet alles op een dienblad. Na een diepe zucht loopt ze met het eten de woonkamer in. Zo rustig mogelijk zet ze het op het bijzettafeltje naast meneer De Vries' stoel. Hij kijkt haar aan met vurige ogen. '*N***r, n***r!*', begint het geroep opnieuw, nu recht in haar gezicht. Snel loopt Yuna naar buiten. Zodra ze de deur achter zich sluit, hoort ze dat het stil wordt in de woonkamer.

Van de tien autochtone bewoners op de Nederlandse woongroep in het kleinschalige zorgcentrum in Rotterdam-Zuid, uiten zich er twee ronduit racistisch. Iedere dag weer. De 33-jarige zorgmedewerker Yuna laat het over zich heen komen. Iedere dag weer. Ze weet dat deze mensen er niet zoveel aan kunnen doen. Niet alleen zijn deze ouderen opgegroeid in een Nederland waar amper mensen van kleur woonden, ook zorgt hun dementie ervoor dat gedragsnormen vervagen. Ze weten niet meer zo goed wat aanvaardbaar is en wat niet. Deze ouderen zijn ziek en als zij racistische dingen zeggen, kunnen ze daar niet echt iets aan doen. Dat heeft ze geleerd tijdens haar opleiding tot verzorgende, vier jaar geleden.

Alles voor de kinderen

Hoe erg de dagelijkse discriminatie² haar ook raakt, Yuna probeert zo goed mogelijk haar werk te doen. Eigenlijk vindt ze het werk heel erg leuk. Ze is er nog goed in ook, al was werken in de ouderenzorg nooit haar meisjesdroom. De andere acht bewoners van de Nederlandse woongroep lopen met haar

weg. Bij hen is het altijd gezellig als ze aan het werk is. Ze drinken samen koffie en kletsen honderduit, zingen liedjes, spelen soms een spelletje. Er wordt zelfs wel eens gedanst. Toen mevrouw Janssen onverhoopt naar het ziekenhuis moest, liet Yuna haar kinderen bij de burens achter om aan haar ziekbed te zitten. Mevrouw Janssen voelde als familie voor haar, als een oma. Vreselijk miste ze familiebanden. Haar eigen familie woont in Zambia. En de familie van haar man? Nee, die moest niks van haar hebben. Sinds zij en haar man getrouwd zijn, horen ze bijna nooit meer wat van de familie. Alleen haar schoonouders nemen wel eens contact op, maar vooral voor de kinderen. Hun kleinkinderen, ja, daar waren haar schoonouders dol op. Maar op haar? Nee, haar zouden ze het liefst in een vliegtuig terug naar Afrika zetten. Als ze de kinderen - en hun paspoorten natuurlijk - maar hier liet.

Vaak denkt Yuna aan haar kinderen. Dat helpt haar om de werkdag door te komen. Het helpt om de beledigingen van de dementerende bewoners te incasseren. Voor hen kan ze dit doorstaan. Ze moet wel. Ze heeft haar salaris nodig om hen te voeden en te kleden, om hun schoolgeld te betalen. En hopelijk, als ze goed genoeg spaart, om in de nabije toekomst groter te gaan wonen. Samen met haar man, twee kinderen, en een derde kindje.

Hoe het begon

Zambia, zeven jaar eerder. Yuna werkt hard aan haar carrière als zangeres. Ze heeft al talloze optredens gedaan en ze is zelfs al twee keer door Nederland op tournee geweest met een muzikaal theatergezelschap. Maar haar ambitie is groter. Ze wil niet langer alleen maar opdraven in het buitenland als mensen een zoveelste vertolking van 'Pata Pata' willen horen. Ze wil haar eigen keuzes maken. Ze wil haar eigen nummers maken. Haar eigen stem laten horen.

Daarom is ze hier. Op een internationale muziekworkshop, waar zangers en muzikanten

¹ Waarom is het ongepast om het n-woord te gebruiken? Schrijver Ta-Nehisi Coates legt het in [dit artikel](#) uit.

² Meer lezen over alledaags racisme? Lees [dit artikel](#) over de herwaardering van het werk van Philomena Essed.



samenkomen. Hier ontmoet ze Johan. De Nederlandse muzikant valt als een blok voor haar. Ze worden verliefd en Yuna komt op een tijdelijk visum naar Nederland. Niet veel later raakt ze zwanger van hem. Voor Johan is er geen twijfel: hij houdt van haar, hij wil met haar een gezin stichten en vraagt haar ten huwelijk. Yuna zegt ja.

Als Yunas toeristenvisum afloopt, keert ze terug naar Zambia. Terwijl Johan alles regelt voor het huwelijk, begint Yuna aan lessen Nederlands. Ze keert terug op een tijdelijk visum om in Nederland te kunnen bevallen. Hun zoontje wordt geboren, ze trouwen en ze keren nog één keer terug naar Zambia om ook daar hun bruiloft te vieren. Wanneer Yuna slaagt voor haar inburgeringsexamen, komt ze opnieuw naar Rotterdam. Voorgoed, dit keer.

Yuna heeft er zin in. Ze geniet van haar man en zoon en probeert ondertussen ook in Nederland haar zangcarrière van de grond te krijgen. Tegelijkertijd realiseert ze zich dat zingen geen stabiel inkomen oplevert, terwijl ze graag financiële zekerheid wil om haar kinderen een goede toekomst te kunnen bieden. Daarom begint ze aan de opleiding tot verzorgende niveau 1. Het studeren gaat goed, dus leert ze nog twee jaar door voor verzorgende niveau 2. Yuna loopt stage op verschillende plekken, maar geen was er zo leuk als verzorgingshuis De Appel. Yuna werkt op een multiculturele groep, waar iedereen zich thuis voelt. Met veel plezier gaat ze iedere dag aan het werk in het grote verzorgingshuis. Als ze na afronding van haar studie te horen krijgt dat ze bij De Appel kan blijven werken, kan ze haar geluk niet op. Het gaat om een andere locatie, maar die is dichterbij haar huis. Geweldig, zo kan ze na werk sneller bij haar kinderen zijn. En de woongroepen zijn nog kleinschalig ook, kan dat niet alleen maar beter zijn dan dat massale verzorgingshuis?

Tot slaaf gemaakt

“Hey zwartje, ga eens koffie voor ons zetten!” De zoon van mevrouw Wildschut is de woonkamer nog niet binnen, of hij brult al naar Yuna. Achter hem aan komen zijn vrouw, zus, schoonzoon en twee grote honden binnen. Het

is acht uur 's ochtends. Zodra de deuren van het zorgcentrum opengaan, staat de familie voor de deur. Hoewel bezoek alleen is toegestaan in de kantine, beneden bij de receptie, lopen ze steevast door naar boven. Geen medewerker die er iets van zegt. Yuna is bezig ontbijt klaar te maken voor mevrouw Wildschut. Als ze het bord voor mevrouw neerzet, pakt haar zoon het af en gooit het eten in de prullenbak. Hij pakt een schaalje, spuit het vol met slagroom uit een spuitbus en geeft dat aan zijn moeder. “Maak eten dat zij wil eten”, blaft hij Yuna toe.

Ze ontbeert de energie om de familie weg te sturen. Yuna heeft al zo vaak geprobeerd deze mensen te wijzen op hun asociale gedrag, ze kan het niet langer opbrengen. Meerdere keren per week bezorgen ze haar kopzorgen, net als de familie van meneer De Vries. Niet alleen overtreden ze de huisregels van het zorgcentrum, ook schelden ze haar steeds uit met racistische benamingen. Zwarte piet, het n-woord, slaaf: ze krijgt het allemaal over zich heen. In het begin probeerde ze voor zichzelf op te komen. Vriendelijk, zoals ze tijdens haar studie had geleerd. “Meneer, zou u me alstublieft bij mijn eigen voornaam kunnen aanspreken?”, vroeg ze rustig als er weer eens ‘zwarte piet’ naar haar geroepen werd. “Dat doe ik toch”, kreeg ze dan terug.

Meerdere keren probeerde ze de familie te doordringen van de pijn die hun opmerkingen en gedrag veroorzaakten. Niet alleen bij haar, maar ook bij haar islamitische collega's van andere afdelingen. Ook zij kregen het zwaar te verduren als de familie door het pand liep. Niets hielp. Niemand hielp.

Aanvankelijk probeerde Yuna de verwensingen te negeren, zoals haar teamleider haar altijd adviseerde. Ze weet het nog goed, al op haar eerste werkdag kreeg ze het advies. Priya, de teamleider, gaf een rondleiding door het complex, waar op zes woongroepen mensen van vijf verschillende culturele afkomsten leven. Elke cultuur heeft een aparte woongroep: een Marokkaanse, een Turkse, een Hindoestaanse, een Afro-Caribische en twee Nederlandse groepen. Op iedere afdeling werkt personeel met dezelfde culturele





achtergrond als de bewoners. Althans, dat is de bedoeling. Yuna, hoewel van Zambiaanse komaf, werd op de Nederlandse groep aan het werk gezet. “Dit is Yuna, jullie nieuwe vaste verzorgende”, kondigde de teamleider opgewekt aan. De autochtone bewoners heetten haar welkom. Behalve mevrouw Wildschut, zij haalde haar neus op: “Wat komt zij doen op een Nederlandse groep?” De teamleider negeerde de opmerking. Yuna zocht er niet veel achter. De teamleider had de discriminerende opmerking vast niet gehoord. Zoiets zou ze anders nooit over haar kant laten gaan, ze was immers zelf van Hindoestaanse afkomst...

Maar de teamleider had de opmerking wel degelijk gehoord. Na de rondleiding nam ze Yuna apart: “Kijk, dit is nou Nederland. Als zwarte ben je gewoon niet gelijk. Ze kijken op je neer en zien je als hun zorgslaafje. Als je er wat van zegt, dan ben je agressief en gaan ze klagen bij de directie. Je kan het dus maar beter negeren allemaal. Probeer het van je af te laten glijden.” Yuna had geknikt, voordat de boodschap goed tot haar was doorgedrongen. Tijdens haar stage had ze zoveel positieve ervaringen opgedaan, dat ze alleen maar zin had om aan het werk te gaan. En de teamleider is zelf van kleur. Zij zegt nergens iets van, dus zo erg kan het toch nooit zijn? En de moslimmeisjes, die lopen toch ook allemaal met een lach op hun gezicht?

Stond erbij en keek ernaar

“Je moet iets doen, dit gedrag kan je echt niet langer accepteren.” De agent kijkt Yuna bezorgd aan. “Je organisatie doet niks. Je teamleider, je collega’s: iedereen staat maar stil en kijkt ernaar. Je moet echt iets doen nu.” Yuna staat nog te trillen op haar benen. De situatie liep deze zondag zo erg uit de hand, dat de familieleden van mevrouw Wildschut zelfs met de politie op de vuist waren gegaan. Enkele van hen zaten weer op de woongroep, waar ze niet mochten zitten. De teamleider van een andere groep, een Caribische vrouw, sprak hen hierop aan. De familie weigerde te gaan. Ze scholden de vrouw uit en gedroegen zich intimiderend. Er waren maar weinig collega’s aanwezig om te helpen, dus

schakelde Yuna de politie in toen het fysiek dreigde te worden. De wijkagent was inmiddels kind aan huis bij het zorgcentrum, het was de zoveelste melding over de familie. Maar vanwege onenigheid onder medewerkers (“Kon je de familie van een bewoner überhaupt wegsturen?”), deed de politie niks.

De volgende dag maakt Yuna een afspraak bij het politiebureau om aangifte te doen van discriminatie. Ze is op. Al zo vaak heeft ze de familieleden verzocht om een klein beetje rekening met haar te houden. Ze had als een hond in de hoek van de woonkamer zitten wachten tot de familie weg was. Zoveel racistische, denigrerende opmerkingen had ze geslikt. Het gescheld had ze steeds weer proberen te negeren. Allerlei vormen van intimidatie had ze te verduren gekregen. Keer op keer had ze bij Priya aan de bel getrokken over de onhoudbare situatie. Iedere keer had zij geantwoord dat ze het moest negeren, dat ze ermee moest leren omgaan, dit is Nederland, accepteer het maar gewoon. Maar ze kon niet meer. Hoe kan je dit accepteren? Hoe kan je dit normaal vinden? Al drie keer had Yuna met een ontslagbrief voor Priya's neus gestaan, maar steeds vroeg de teamleider haar alsjeblieft te blijven. Er was al een groot personeelstekort. En de andere acht bewoners dan, die kon ze toch niet zomaar in de steek laten?

Yuna blijft, maar besluit wel de aangifte door te zetten. Als haar teamleider haar niet kan helpen, dan maar het rechtssysteem. Dus vertrekt Yuna met haar man naar het politiebureau in Rotterdam om aangifte te doen van discriminatie, tegen mevrouw Wildschut en haar familie, tegen meneer De Vries en zijn familie, tegen Priya en tegen de organisatie. Ze zullen er werk van maken, belooft de agent.

Vertrouwenspersoon

“Wat er met jou gebeurt is schandalig.” Eindelijk lijkt iemand Yuna te begrijpen. Het is een opluchting om met de vertrouwenspersoon in gesprek te gaan. Na talloze keren te zijn afgewimpeld door haar teamleider Priya, lijkt het er eindelijk op dat Yuna hulp krijgt. Niet alleen kan ze terecht bij



de vertrouwenspersoon, ook heeft het management om haar te beschermen overgeplaatst naar de andere Nederlandse groep. Het voelt een beetje dubbel: zouden niet de discriminerende families overgeplaatst moeten worden in plaats van zij? En waarom wordt pas actie ondernomen als er een aangifte ligt?

Toch gaat Yuna vol hernieuwde energie weer naar De Appel. Ze kijkt uit naar het tweede gesprek met de vertrouwenspersoon. Maar zodra ze op werk aankomt, krijgt Yuna een brief in handen gedrukt. Het is een officiële waarschuwing van het management: als ze nog een keer de fout ingaat, wordt ze op staande voet ontslagen. Yuna begrijpt er niets van. Wat heeft ze verkeerd gedaan?

De twijfel slaat weer toe. Al maanden liep Yuna met het gevoel rond er alleen voor te staan. Niemand zou haar helpen. Yuna werd neerslachtig.³ Haar leven viel haar steeds zwaarder. Vaak kwam ze huilend thuis van werk. Ze dacht zelfs dat de dood een oplossing zou kunnen zijn. Ze kon maar beter verdwijnen, dan was alles tenminste voorbij. Maar ze kon niet verdwijnen zonder dat haar kinderen, als ze wat ouder waren, zouden begrijpen waarom ze hen had achtergelaten. Haar kinderen moesten weten wat ze had doorstaan. Zij moesten weten in welke wereld Yuna niet langer kon leven, de wereld van dagelijkse racistische haat, gescheld en getreiter. Daarom zette ze op een dag haar telefoon op het aanrecht. Met de camera aan.

De waarschuwing moet iets met de vertrouwenspersoon te maken hebben, concludeert Yuna. Dat kan niet anders. In het eerste gesprek had ze verteld dat ze video-opnamen had gemaakt. Terwijl Yuna ervan uitging dat ze alles in alle eerlijkheid kon vertellen, bleek Priya de volgende dag al op de hoogte te zijn van de opname. Ook dat Yuna aangifte had gedaan, was de teamleider ter ore gekomen. Priya legt uit dat de coach Waardigheid & Trots haar heeft ingelicht. Ze sommeert Yuna de beelden te verwijderen en

eist dat de aangifte ingetrokken wordt. Met mediation kunnen ze het onderling wel oplossen. Yuna is verbijsterd. Tegen haar was toch verteld dat ze een gesprek met een vertrouwenspersoon zou krijgen? Hoe kan alles nu op tafel liggen? En eigenlijk wil ze de aangifte helemaal niet intrekken; discriminatie is toch verboden in Nederland? Dan heeft ze toch een sterke zaak? Maar ook denkt ze aan haar kinderen. Ze wil haar baan niet verliezen, dus geeft Yuna toe. Ze voelt zich als een slaaf, zo mak als de slaven die ze in films heeft gezien. Zonder morren geeft ze haar telefoon aan haar teamleider. Priya belt de politie en trekt de aangifte in.

De lange mannen

“Ze zijn je aan het achtervolgen, de lange mannen. Pas goed op jezelf.” Priya lijkt niet de enige die op de hoogte is geraakt van de filmopnamen en de aangifte. De familieleden van mevrouw Wildschut achtervolgen Yuna als ze na een dienst naar huis gaat. De moslimmeisjes hebben het gezien. “Waarschuw je man”, vertellen ze Yuna. “Zeg hem dat hij je komt ophalen. Als je na een avonddienst alleen naar huis gaat, dan zullen de lange mannen je in elkaar slaan. Je zou niet de eerste zijn.” Dus komt Johan haar iedere avond ophalen. Samen met de kinderen, die nog te jong zijn om alleen thuis te blijven.

De overplaatsing naar de andere afdeling was een oplossing van niks. Niet alleen voelde het voor Yuna alsof het probleem bij haar werd gelegd, maar daarbovenop werd de intimidatie door de familieleden alleen maar erger. Als ze bij vader of moeder op bezoek waren geweest, liepen ze zo naar Yuna toe via de balkons die de twee afdelingen met elkaar verbinden. “Hey zwartje, wat denk je te bereiken met die aangifte? Je gaat alles verliezen, meisje. Tegen de tijd dat we met jou klaar zijn, gaan we naar de andere buitenlanders die ons land overnemen. Jullie gaan je ons herinneren voor de rest van je leven.”

³ Neerslachtigheid is een bekend gevolg van arbeidsdiscriminatie. Zie ook het artikel

[Arbeids\(markt\)discriminatie en Psychosociale arbeidsbelasting.](#)



Ze staken hun tong naar haar uit. Ze spuugden voor haar op de grond. Ze riepen haar na dat ze lelijk en vies was. Ze bedreigden haar. Yuna voelde zich klein. Ze kwamen steeds met velen tegelijk op bezoek. Haar collega's durfden er ook niets tegen te doen. De teamleider deed nog steeds niets aan de onhoudbare situatie. Het enige waar Priya mee bezig leek te zijn, was haar eigen baan veiligstellen. Nadat Yuna naar de politie was gestapt maakte Priya verslagjes van gesprekken die ze met Yuna gehad zou hebben. Meestal was Yuna het niet met de verslagen eens, ze gaven een te rooskleurig beeld. Zo zou Priya al van alles gedaan hebben om de situatie te verbeteren. Eens of niet, Yuna moest de verslagen wel ondertekenen, anders mocht ze niet aan het werk die dag. Dan zou ze minder salaris krijgen en de volgende maand te krap zitten.

Gebroken

Yuna heeft er genoeg van. Ze moet weg bij De Appel, anders wordt het haar dood. Na drie maanden op de nieuwe afdeling neemt ze alsnog ontslag. Deze keer echt. Op advies van de politie neemt ze contact op met antidiscriminatiebureau RADAR om haar te helpen. Na verschillende gesprekken tussen de klachtbehandelaar, Yuna en de organisatie komt er een interne zitting bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag van De Appel, anderhalf jaar nadat ze voor het eerst een melding van discriminatie maakte bij Priya. De commissie verklaart Yuna's klachten gegrond, maar de teamleider bleek er al niet meer te werken. De organisatie heeft fouten gemaakt, ze beloven beterschap. Ook de aangifte wordt heropend, maar al snel wordt deze door de officier van justitie 'op de plank gelegd' omdat meneer De Vries en mevrouw Wildschut inmiddels overleden zijn. Tegen de familieleden of de zorginstelling kan het openbaar ministerie nu niets meer beginnen, zo luidt de uitleg.

En Yuna? Voor haar veranderde dit niets. Zij zit nog steeds thuis, zonder baan. Nog steeds gebroken. Yuna voelt zich geen mens meer. In een paniekaanval had ze zelfs haar lange haar afgeknipt. Als ze haar dreads maar zou afknippen, dan zou ze alle problemen

wegknippen. Haar man had haar gevonden. Urenlang had ze op de vloer gelegen, met haar dreads in een waaier om haar heen. Depressief en getraumatiseerd. Niemand vroeg of ze haar baan terug wilde. Niemand sprak over financiële compensatie voor de geleden schade. Niemand vroeg hoe het nu met haar ging.

Lang zal het duren voordat Yuna opnieuw vertrouwen krijgt in de Nederlandse samenleving. Diep in haar hart weet ze dat niet iedereen 'zo' is, maar herstel heeft tijd nodig. Wat haar het meeste heeft geraakt is dat zoveel mensen bleven toekijken. Hoe iedereen bewegingloos bleef kijken terwijl zij vernederd werd. Ze begrijpt het wel, ergens. Iedereen is bang om zelf slachtoffer te worden. Of hun baan te verliezen. Maar zelf zou ze nooit kunnen zwijgen als ze getuige is van onrecht. Haar moeder heeft haar geleerd om voor zichzelf op te komen. En dat zal ze altijd blijven doen, waar ter wereld ze ook is.

Uit privacyoverwegingen zijn de namen van de ouderen, de zorginstelling en de teamleider gefingeerd.

Heb je na het lezen van dit verhaal hulp nodig?

Yuna heeft haar verhaal bewust gedeeld. Ze hoopt anderen die zich gediscrimineerd voelen de moed te geven om zich ook uit te spreken. Want als iedereen maar blijft toekijken, uit angst, of onbegrip, of welke reden dan ook, dan verandert er niets. Dan blijven mensen als de familie Wildschut en familie De Vries vrij baan houden. Dan blijven racistische opmerkingen 'normaal'. En een wereld waarin racisme normaal gevonden wordt, die wereld wil ze niet. Niet voor zichzelf, niet voor anderen en zeker niet voor alle kinderen.

Heb je na het lezen van dit verhaal behoefte om met iemand te praten? Wil je een melding maken van racisme of ondersteuning krijgen bij een aangifte of officiële klacht? Neem dan contact op met antidiscriminatiebureau RADAR. www.radar.nl