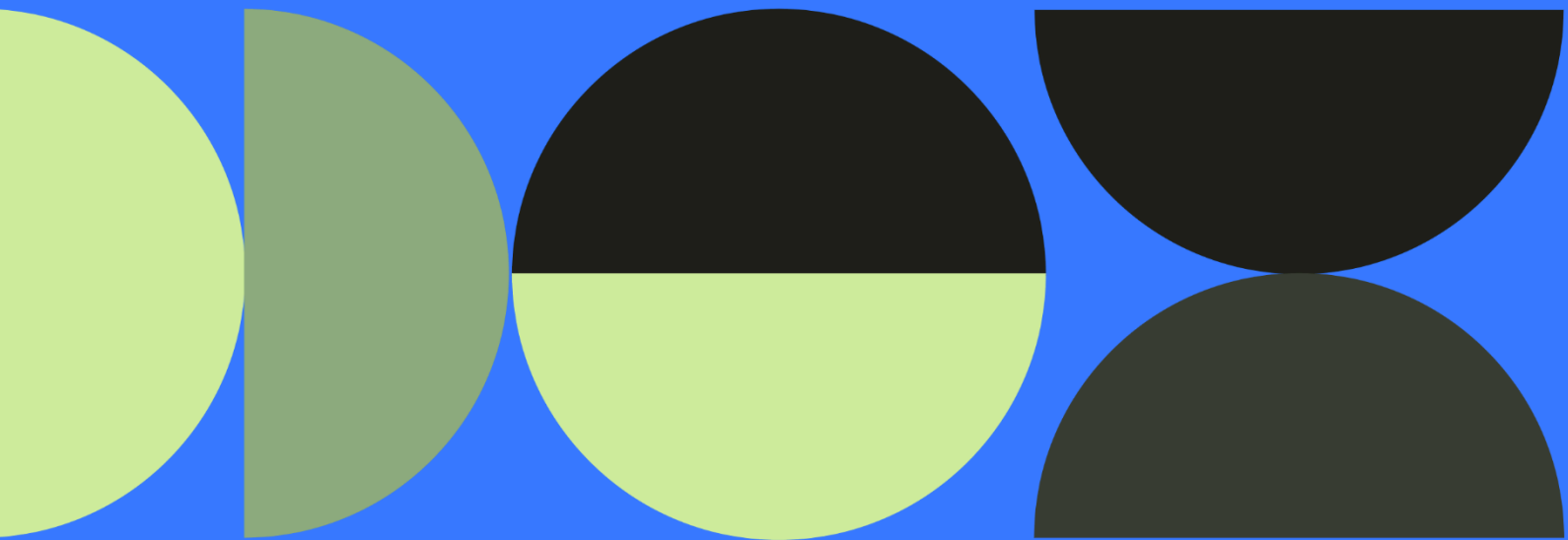


Te wit om Ketu Ketu te vieren?

Erkenning en ongemak

Martin van Engel & Brian Doornenbal

3 juni 2025



DoDiversity
Mixed-Methods Services

Inhoud

1. Van ongemak naar erkenning.....	3
2. Onderzoek naar betekenis en beleving.....	6
2.1 Mixed-methods vragenlijst.....	6
2.2 Keuzes en overwegingen.....	7
2.3 Gekleurd onderzoek.....	8
3. Respondenten over Ketu Koti.....	10
3.1 Ketu Koti is een gedeelde geschiedenis.....	11
3.2 Het verleden laat sporen in het heden.....	12
3.3 Zonder kennis geen erkenning.....	14
3.4 Onderwijs als sleutel voor verandering.....	15
3.5 Erkenning vraagt om gedeelde momenten.....	16
3.6 Niet iedereen voelt zich aangesproken.....	18
4. Respondenten over verlof tijdens Ketu Koti.....	22
4.1 Verlof als erkenning van gedeelde waarden.....	23
4.2 Graag optioneel en op maat.....	25
5. Aanbevelingen en uitnodiging.....	28
5.1 Benoem gedeelde waarden.....	28
5.2 Maak ruimte in plaats van regels.....	29
5.3 Zie ongemak als ingang voor erkenning.....	29
5.4 Maak impact zichtbaar via de ImpactVerkenner.....	30
6. Reflecties op dit onderzoek.....	31



1. Van ongemak naar erkenning

Te wit om Ketí Koti te vieren? Die uitspraak kwam van een van onze respondenten. Ze beschreef hoe ze zich jarenlang ongemakkelijk voelde bij het idee om aanwezig te zijn bij de herdenking van de afschaffing van de slavernij op 1 juli. Inmiddels is dat veranderd, onder andere door wat ze leerde via haar collega's. "Slavernij is tenslotte onderdeel van onze gezamenlijke geschiedenis." Deze ervaring raakt aan de kern van dit rapport:

Onderzoeksvraag: Wat laat Ketí Koti ons zien over hoe werkenden omgaan met gedeeld verleden, persoonlijke betekenis en erkenning binnen organisaties?

Met deze publicatie onderzoekt DoDiversity de betekenis van Ketí Koti voor werkenden in Nederland. Wat betekent deze dag voor mensen persoonlijk? En wat verwachten zij van hun organisatie? Het onderzoek is onderdeel van ***WeDoDiversity: The Culture***, een serie waarin we inzichten verzamelen van mensen met wortels in stedelijke, cultureel diverse en postkoloniale gemeenschappen. Ketí Koti vormt de eerste casus in deze reeks.

De basis voor dit rapport is een vragenlijst waarin we respondenten stellingen hebben voorgelegd over Ketí Koti, verlof, het onderwijssysteem en de verwerking van het slavernijverleden. Niet alleen vroegen we of zij het eens of oneens waren met deze uitspraken, we vroegen ook om toelichting in eigen woorden. Die toelichtingen vormen het hart van dit rapport. In **Hoofdstuk 2** lichten we toe hoe we deze aanpak hebben vormgegeven.

We zijn niet op zoek gegaan naar gemiddelden, maar naar betekenis. Welke woorden gebruikten respondenten om hun gevoelens, overtuigingen en verwachtingen rond Ketikoti te beschrijven? En wat vertellen die woorden ons over gedeeld verleden, gedeelde waarden en gedeelde werkvloeren?

De onderzoeksvraag ("Wat laat Ketikoti ons zien over hoe werkenden omgaan met gedeeld verleden, persoonlijke betekenis en erkenning binnen organisaties?") beantwoorden we aan de hand van drie invalshoeken:

1. In **Hoofdstuk 3** onderzoeken we hoe mensen betekenis geven aan Ketikoti en de gedeelde geschiedenis eromheen.
2. In **Hoofdstuk 4** analyseren we wat respondenten zeggen over verlof op 1 juli en de rol van werkgevers in formele erkenning.
3. In **Hoofdstuk 5** vertalen we deze inzichten naar aanbevelingen voor organisaties die ruimte willen maken voor inclusie.

In **Hoofdstuk 6** delen we persoonlijke reflecties van lezers en betrokkenen. Zij laten zien wat dit onderzoek bij hen losmaakte en waarom de inzichten verder gedeeld moeten worden.

De hoofdstukken laten samen zien dat het gesprek over Ketikoti niet draait om extra vrije dagen alleen, maar om zichtbaarheid, ruimte en gedeelde waarden op de werkvloer. De reacties laten zien dat het ongemak rondom Ketikoti vaak draait om erkenning. Te veel, te weinig, of niet passend. Er is ongemak om het gesprek aan te gaan en ook over het feit dat dat gesprek vaak uitblijft. Tegelijk zeggen respondenten dat juist zichtbaarheid, hoe klein ook, bestaande patronen kan doorbreken. Ketikoti gaat niet alleen over het verleden en ook niet alleen over een selecte groep. Het gaat over een gedeelde geschiedenis met impact op het nu. Voor veel werkenden is verlof op 1 juli dan

ook geen extra vrije dag, maar een manier om gedeelde waarden te erkennen. Die waarden hoeven niet opgelegd te worden, maar kunnen wel eerder gevonden worden als organisaties daar de ruimte voor bieden.

2. Onderzoek naar betekenis en beleving

Wat zegt Ketí Koti over hoe werkenden omgaan met gedeeld verleden, persoonlijke betekenis en erkenning binnen organisaties? Om daar zicht op te krijgen, voerden we een verkennend onderzoek uit. We wilden weten hoe mensen deze dag ervaren: als moment van herdenking, viering, ongemak of erkenning. We onderzochten wat de wens om op 1 juli verlof te krijgen vertelt over gedeelde waarden en de ruimte die mensen ervaren. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we het onderzoek hebben opgezet. We lichten toe waarom we kozen voor een open, kwalitatieve benadering en hoe we de antwoorden thematisch hebben geanalyseerd.

2.1 Mixed-methods vragenlijst

In dit onderzoek hebben we de traditionele vragenlijstmethodiek aangepast. In plaats van gesloten antwoordschalen lag de nadruk op het verzamelen van kwalitatieve data in de vorm van geschreven toelichtingen. De vragenlijst bestond uit stellingen waarop respondenten konden aangeven of ze het eens of oneens waren. Een neutrale optie was bewust weggelaten. Na elke stelling volgde een open vraag, waarin respondenten hun antwoord konden toelichten. Een voorbeeld hiervan is te zien in Afbeelding 1: links de stelling, rechts de vervolgvraag waarin ruimte wordt geboden voor eigen woorden. Deze toelichtingen vormden het hart van het onderzoek. Ze geven zicht op argumenten, ervaringen en overtuigingen die niet in cijfers te vangen zijn. De citaten in dit rapport zijn letterlijk overgenomen uit deze toelichtingen.

In sommige onderzoeken is het minder belangrijk of mensen ergens iets van vinden, en juist belangrijker wat ze vinden en waarom. Door geen neutrale optie aan te bieden (maar wel ruimte te geven voor toelichting), wordt het soms duidelijker wanneer mensen moeite hebben met een onderwerp. Twijfel, nuance of

weerstand komen dan niet terecht in het midden van een schaal, maar worden zichtbaar in de woorden die mensen zelf kiezen.



Afbeelding 1: Voorbeeld van een stelling (links) en vervolgvraag (rechts), afhankelijk van de reactie op de stelling.

Tussen 26 juni en 2 juli 2024 hebben 153 mensen deelgenomen aan het onderzoek. 143 van hen gaven toestemming om hun antwoorden te gebruiken. Alleen deze reacties zijn opgenomen in dit rapport.

2.2 Keuzes en overwegingen

In dit onderzoek wilden we niet generaliseren, maar verdiepen. Die keuze was deels principieel, deels praktisch. Met het bereik dat we hadden, was een representatief onderzoek niet haalbaar. In plaats daarvan zagen we een kans om juist het geluid te laten horen van mensen die Keti Koti bewust herdenken of vieren. De open toelichtingen in de vragenlijst hielpen ons om die stemmen zichtbaar te maken. Ze zijn dus niet

bedoeld als statistisch bewijs, maar als een bijdrage aan het gesprek over inclusie en erkenning.

In onze vragenlijst hebben we geen demografische gegevens verzameld, een onderdeel dat vaak als onmisbaar wordt gezien in statistisch onderzoek. Dit besluit was bewust omdat we sociaal wenselijke antwoorden wilden voorkomen door anonimiteit maximaal te beschermen. De focus lag bovendien op inhoudelijke betekenis, niet op het vergelijken van subgroepen. Deze keuze betekent dat we niet kunnen zeggen wie iets precies zegt, maar dus wel wat er gezegd wordt.

2.3 Gekleurd onderzoek

Bij de verwerking van de reacties hebben we geen statistische analyse uitgevoerd, maar een narratief opgebouwd aan de hand van thema's die uit de antwoorden zelf naar voren kwamen. Die thema's zijn niet vooraf vastgesteld, maar geïdentificeerd op basis van terugkerende woorden, overtuigingen en motieven (inductieve analyse). We erkennen dat onze eigen perspectieven, hoe subtiel ook, invloed hebben gehad op de herkenning en benoeming van deze thema's. Om de nuance in de reacties zichtbaar te maken, hebben we per thema meerdere quotes toegevoegd. Daarbij hebben we ook geprobeerd tegengestelde standpunten op te nemen, zodat duidelijk wordt waar de spanning zit.

De vragenlijst is verspreid binnen het netwerk van DoDiversity, zowel onder professionals als overige burgers. Bij DoDiversity streven wij naar een inclusieve wereld, niet alleen omdat we geloven dat dit rechtvaardig is, maar ook omdat inclusieve organisaties effectiever gebruik kunnen maken van de inbreng van al hun medewerkers. Deze visie is sterk vertegenwoordigd binnen onze sociale kringen, wat waarschijnlijk van invloed is geweest op de resultaten van het onderzoek.

Tijdens de distributie merkten we dat het onderwerp reacties opriep. Naast veel aanmoediging ontvingen we ook racistische opmerkingen en kritische vragen over onze motivatie. Over onze motivatie zijn we transparant: dit onderzoek is op eigen initiatief uitgevoerd, vanuit maatschappelijke betrokkenheid. Het doel was niet commercieel. Tegelijk zijn we ons ervan bewust dat er opdrachten uit kunnen voortkomen.

Disclaimer

Dit rapport is gebaseerd op een verkennend onderzoek met kwalitatieve toelichtingen van 143 respondenten. De inzichten zijn bedoeld als bijdrage aan het gesprek over erkenning, inclusie en gedeelde geschiedenis. We hebben dit rapport met zorg samengesteld, maar kunnen geen verantwoordelijkheid dragen voor besluiten die worden genomen op basis van de inhoud.

3. Respondenten over Ketu Kotu

Voor veel respondenten is Ketu Kotu meer dan een herdenkingsmoment. Het is een dag die raakt aan gedeeld verleden, bewustwording en de wens om gezien te worden. In dit hoofdstuk laten we zien hoe respondenten betekenis geven aan Ketu Kotu en hoe zij deze dag verbinden aan thema's zoals geschiedenis, onderwijs, verwerking en collectieve erkenning. We baseren ons op vier stellingen en bijbehorende open vervolgvragen. Respondenten konden aangeven of ze het (on)eens waren met de stellingen, gevolgd door een toelichting in eigen woorden. De vragen zijn selectief voorgelegd:

- Alle respondenten kregen de stelling *"Ketu Kotu vieren is onzin"* voorgelegd. Slechts 3% was het hiermee eens. Alleen deze kleine groep kreeg de vraag: **Waarom vind je Ketu Kotu vieren onzin?**
- De stelling *"Ketu Kotu is relevant voor alle Nederlanders, ongeacht hun afkomst"* werd eveneens aan alle respondenten voorgelegd. 95% was het hiermee eens. Respondenten die het ermee eens waren kregen de vraag: **Wat maakt Ketu Kotu zo relevant?** Wie het oneens was (5%) kreeg de vraag: **Voor wie is Ketu Kotu niet relevant?**
- Op de stelling *"Het onderwijssysteem moet meer aandacht besteden aan Ketu Kotu"* was 94% het eens. Alleen deze groep kreeg de vraag: **Waar moet dan op gefocust worden?**
- Op de stelling *"Ketu Kotu herdenken draagt bij aan het verwerken van ons koloniale verleden"* gaf 90% aan het ermee eens te zijn. Alleen respondenten die het oneens waren (10%) kregen de vraag: **Waarom draagt herdenken volgens jou niet bij aan verwerking?**

De toelichtingen laten zien dat veel respondenten Ketikoti beschouwen als een gedeeld historisch moment (3.1), dat nog altijd doorwerkt in het heden (3.2). Ze benadrukken het belang van kennis (3.3) en onderwijs (3.4) als voorwaarde voor erkenning en zien de dag als een kans voor gezamenlijke reflectie, ook op de werkvloer (3.5). Tegelijk klinkt er ook kritiek: niet iedereen voelt zich aangesproken door Ketikoti of ziet herdenking als een effectieve vorm van verwerking (3.6). Hoewel de reacties niet representatief zijn voor 'de werkende Nederlander', geven ze wel zicht op hoe een betrokken groep deelnemers, vaak mensen die Ketikoti bewust herdenken of vieren, deze dag beleeft.

3.1 Ketikoti is een gedeelde geschiedenis

Veel respondenten zien 1 juli als een dag die ons allemaal aangaat, ongeacht afkomst. Op de stelling "Ketikoti is relevant voor alle Nederlanders, ongeacht hun afkomst" (95% eens) gaven 114 respondenten een schriftelijke toelichting. Dat maakt dit niet alleen een breed gedragen stelling, maar ook een onderwerp dat leeft.

In die toelichtingen komt naar voren dat Ketikoti niet alleen van belang is voor mensen met wortels in het slavernijverleden, maar juist ook iets zegt over ons gedeelde verleden als samenleving. Herdenken wordt gezien als een collectieve verantwoordelijkheid, juist omdat de geschiedenis van slavernij nog steeds doorwerkt in het heden.

- *"Dit gaat over een gedeelde geschiedenis, en geschiedenis moet je leren, vieren, herinneren om te voorkomen dat je dezelfde fouten opnieuw maakt."*
- *"Het is niet alleen een belangrijke dag voor de zwarte gemeenschap, maar voor iedereen. Door samen stil te staan bij deze geschiedenis, erkennen we het onrecht uit het verleden en werken we aan het helen van die wonden."*

Sommige respondenten koppelen de relevantie van Ketikoti expliciet aan andere nationale herdenkingen, zoals 4 en 5 mei. Ze benadrukken dat slavernij onderdeel is van

de Nederlandse geschiedenis en dat herdenken helpt om structurele ongelijkheid te begrijpen en te doorbreken.

- *“Bewustzijn over ons verleden is net zo belangrijk als 4/5 mei. Dit NOOIT meer geldt voor iedereen: Joden, donkere mensen – we zijn allemaal mensen.”*
- *“Het slavernijverleden is een wezenlijk onderdeel van de Nederlandse geschiedenis. Als we dat blijven ontkennen of marginaliseren, blijven de gevolgen daarvan doorwerken.”*

Sommige respondenten leggen ook een verbinding met hun eigen erfgoed of ervaringen buiten het Nederlands koloniale verleden. Juist daardoor wordt Ketu Ketu ook voor hen een betekenisvolle dag.

- *“Ik heb zelf Zuid-Koreaanse roots. Mijn familie heeft slavernij gekend tijdens de Japanse bezetting. Voor mij is Ketu Ketu een universele herinnering: dit mag nooit meer gebeuren.”*

De respondenten zien Ketu Ketu als een dag van collectieve betekenis, waarin ruimte is voor gezamenlijke reflectie ongeacht afkomst. Die brede erkenning vormt de basis voor veel van de argumenten voor verlossing op deze dag, die in hoofdstuk X verder worden besproken.

3.2 Het verleden laat sporen in het heden

Veel respondenten geven aan dat de geschiedenis van slavernij niet voorbij is. Ze zien de gevolgen ervan terug in het heden in de vorm van: ongelijkheid, racisme, en verschillen in kansen en erkenning. Voor hen is Ketu Ketu niet alleen een dag van herdenken, maar ook een moment om stil te staan bij wat er vandaag nog speelt.

- *“Het gebeuren is onderdeel van het leven van alle Nederlanders. Om het heden te begrijpen moet je de geschiedenis kennen.”*
- *“1 juli markeert een geschiedenis die tot op de dag van vandaag effect heeft. Er wordt nog steeds geprofiteerd van de materiële rijkdom die is opgebouwd, terwijl de negatieve nawerking nog gedragen wordt.”*

Verschillende respondenten wijzen erop dat wie vandaag leeft, nog altijd meedraagt wat toen is ontstaan. Zowel in sociale structuren als in onderlinge relaties. Ze benoemen dat het Nederlandse koloniale verleden vaak maar deels verteld wordt en dat de gevolgen ervan worden onderschat of ontkend.

- *“De geschiedenis wordt maar half verteld. De slavernij heeft directe en indirecte gevolgen voor het leven op Suriname, Aruba, Curaçao, Bonaire, Saba, St. Maarten en St. Eustatius.”*
- *“Zolang we de impact van slavernij niet erkennen in het heden, blijft er ongelijkheid bestaan. Ketu Ketu helpt om dat zichtbaar te maken.”*
- *“De impact die de slavernij heeft gehad in Afrika, Suriname en de Nederlandse Antillen en hoe dat nog steeds doorwerkt in de huidige maatschappij (racisme, ongelijkheid, onbegrip, ontkenning).”*

De betekenis van Ketu Ketu ligt volgens deze respondenten niet alleen in herdenken, maar ook in bewustwording van de doorwerking van het verleden. Die bewustwording is volgens hen nodig om het gesprek op de werkvloer, in onderwijs en beleid over gelijkwaardigheid serieus te kunnen voeren.

3.3 Zonder kennis geen erkenning

Kennis van het slavernijverleden wordt gezien als basis voor bewustwording, respect en dialoog. Ketu Ketu wordt vaak genoemd als educatief moment. Respondenten zien kennis

over het slavernijverleden als voorwaarde voor erkenning, bewustwording en gedeeld begrip. Voor veel respondenten is Ketí Koti niet alleen een moment van herdenken, maar ook van leren. Het gaat daarbij niet alleen om het kennen van feiten, maar ook om het begrijpen van pijn, onrecht en de structurele gevolgen van het slavernijverleden.

- *“Historische kennis maakt het mogelijk om, voor pijnlijke situaties die in het verleden zich hebben voorgedaan, begrip voor elkaar te hebben.”*
- *“Weten wat het inhoudt, en beseffen wat voor impact het slavernijverleden heeft gehad en nog steeds heeft, maakt het stilstaan en aanhoren van verhalen zo relevant.”*

Sommige respondenten leggen expliciet de link met andere nationale herdenkingen. Ketí Koti wordt in dat licht gezien als een gemiste kans in het collectieve geheugen, waarbij erkenning te vaak uitblijft.

- *“Het bewustzijn over deze geschiedenis zou net zo vanzelfsprekend moeten zijn als over 4 en 5 mei.”*
- *“De ‘lelijke’ kant van de Gouden Eeuw moet verteld worden. Niet alleen heldenverhalen, maar ook de rol van Nederland in slavernij en kolonialisme.”*

In de toelichtingen wordt ook benoemd dat het onderwijs hierin een sleutelrol speelt. Respondenten geven aan dat ze zelf veel gemist hebben op school, en dat de afwezigheid van verhalen over slavernij bijdraagt aan onbegrip of ontkenning.

- *“Mijn zoon heeft niet geleerd over de keerzijde van de VOC en de WIC. Dat zegt genoeg.”*
- *“Ikzelf heb pas op latere leeftijd gehoord over de echte rol van Nederland in de slavernij. Dat had ik eerder willen weten.”*

Kennis wordt in veel reacties dus niet als doel op zich gepresenteerd, maar als voorwaarde voor erkenning. Het leren van deze geschiedenis is voor respondenten een noodzakelijke stap richting gelijkwaardigheid en ruimte voor gedeeld bewustzijn.

3.4 Onderwijs als sleutel voor verandering

De respondenten vinden dat het onderwijssysteem meer aandacht moet besteden aan Ketí Koti. 111 respondenten gaven een toelichting. Ze pleiten niet alleen voor *meer* aandacht, maar vooral voor *andere* aandacht: eerlijker, vollediger en met ruimte voor meerdere perspectieven.

- *“De geschiedenis wordt vaak verteld vanuit het oogpunt van de kolonisator. Dat moet veranderen.”*
- *“Het sugarcoaten van het slavernijverleden moet stoppen. Vertel het hele verhaal, ook de pijnlijke kanten.”*

Respondenten benoemen dat het onderwijs nog te weinig laat zien wat slavernij betekent. Ze willen meer zicht op de doorwerking van het verleden, op verhalen die ontbreken en op de kracht van mensen die tot slaaf gemaakt zijn en hun nazaten.

- *“De feiten en hoe die doorwerken in de tegenwoordige tijd.”*
- *“De geschiedenis van Suriname, van inheemsen tot tot slaaf gemaakten tot contractarbeiders, en wat slavernij kan doen met een bevolking.”*

Naast kritische noten worden ook voorbeelden genoemd: campagnes, films en lesmateriaal die slavernij zichtbaar en bespreekbaar maken.

- *“De campagne van Filling Pieces vind ik sterk: daarin vertellen verschillende generaties over wat Ketí Koti voor hen betekent.”*

- *"Ik vond De Oost over Nederlands-Indië een begrijpelijke film, omdat daarin ook de slechte kant van de Nederlandse soldaten werd belicht. Vanuit die film is ook een docu door 2 acteurs opgenomen die in het verleden duiken."*
- *"Check bitterzoeterfgoed.nl, dat is een goed voorbeeld van hoe het ook kan."*

Naast feitelijke kennis pleiten respondenten ook voor ruimte om de impact van het slavernijverleden op het heden te begrijpen, inclusief moderne vormen van ongelijkheid en racisme.

- *"Vertel niet alleen wat er is gebeurd, maar ook wat dat vandaag nog betekent."*
- *"Waren 'zeehelden' echte helden? De rol van Nederland wat betreft kolonialisme, verhalen van nazaten van de slavernij aandacht aan geven, aandacht voor curriculum en kunst/literatuur rondom het thema."*

Onderwijs wordt in deze reacties niet alleen gezien als plek waar kennis wordt overgedragen en als een bouwsteen voor bewustwording, gedeeld begrip en maatschappelijke verandering. Een respondent schrijft:

- *"Het zou mooi zal als Ketu Koti op elke school gevierd/herdacht wordt. Net zoals bijvoorbeeld vader en Moederdag en Koningsdag."*

3.5 Erkenning vraagt om gedeelde momenten

Voor veel respondenten is Ketu Koti meer dan een historische herdenking. Het is een dag die collectieve betekenis draagt. Ze benoemen hoe belangrijk het is dat mensen met verschillende achtergronden samen stilstaan bij het slavernijverleden omdat het om gedeeld verleden gaat.

- *"Het is niet alleen een belangrijke dag voor de zwarte gemeenschap, maar voor iedereen. Door samen stil te staan bij deze geschiedenis, erkennen we het onrecht uit het verleden en werken we aan het helen van die wonden."*

- *“Door Ketu Koti te omarmen als een collectieve herdenking en viering, ontstaat er ruimte voor dialoog en begrip tussen verschillende gemeenschappen.”*

Respondenten benoemen ook de kracht van symboliek. Herdenken op 1 juli wordt gezien als een manier om samen stil te staan bij het verleden en bij wat het vandaag nog betekent. Die gezamenlijke aandacht helpt om het gesprek over ongelijkheid op gang te brengen.

- *“Het helpt om de diversiteit in onze samenleving te waarderen en te versterken.”*
- *“Het vieren van Ketu Koti is een manier om gezamenlijk te erkennen dat slavernij deel is van onze geschiedenis. Pas dan kan je verder.”*

Sommigen maken een expliciete koppeling met de rol van organisaties. Ze geven aan dat aandacht besteden aan Ketu Koti op het werk kan bijdragen aan dat gevoel van collectieve erkenning.

- *“Toen mijn organisatie er iets over organiseerde, voelde het alsof ik gezien werd. Alsof het niet alleen mijn geschiedenis was.”*

Ketu Koti wordt daarmee niet alleen gezien als een cultureel moment, maar ook als een kans voor een gedeeld moment over gedeelde geschiedenis en gedeelde ervaring.

3.6 Niet iedereen voelt zich aangesproken

Een kleine minderheid van de respondenten (tussen de 2% en 10%) uitte zich kritisch over de viering van Ketu Koti of de relevantie ervan. Deze reacties laten zien dat Ketu Koti niet voor iedereen vanzelfsprekend voelt als een gedeeld moment van erkenning. In sommige reacties klinkt een sterk persoonlijk perspectief door: wie zich niet geraakt voelt, voelt zich ook niet aangesproken. Andere respondenten benadrukken juist het bredere

systeem en vinden dat een herdenking zonder structurele verandering te weinig betekent. Grofweg herkennen we hierin twee benaderingen: een individualistische benadering, waarbij de relevantie van Ketu Koti wordt afgewezen op basis van persoonlijke afstand of ongemak, en een instrumentele benadering, waarin vooral de effectiviteit en reikwijdte van de viering ter discussie wordt gesteld.

Sommige reacties in dit onderzoek riepen ongemak bij ons op. Bijvoorbeeld als het slavernijverleden werd weggewuifd als “voorval”. Toch hebben we ervoor gekozen ook die geluiden op te nemen. Onderzoek naar inclusie vraagt niet alleen om bevestiging, maar ook om het durven lezen van wat schuurt. Niet om het ermee eens te zijn, maar om de aannames en overtuigingen zichtbaar te maken die inclusie in de weg kunnen staan.

3.6.1 Individualistische benadering: “Niet van mij”

Een kleine groep respondenten gaf aan niets met Ketu Koti te hebben. Twee van de drie personen die het vieren van Ketu Koti “onzin” noemden, lichtten dat toe. Een van hen schreef:

- *“Voor mij bestaat er geen verschil in culturen. Voor mij zijn alle mensen gelijk, en ik heb niets met het slavernijverleden.”*

Deze reactie weerspiegelt een universeel-humanistische visie op gelijkheid, waarbij verschillen worden genegeerd. In plaats van te erkennen dat historische onrechtvaardigheden nog steeds doorwerken, wordt het verleden losgekoppeld van het heden.

Een andere respondent noemde de herdenking een “voorval” dat onnodig actueel gehouden wordt:

- *“Het vieren van een dergelijk lang geleden voorval doet vermoeden dat het veel actueler is dan dat het is. Het wekt bij mij een gevoel op van een misplaatst minderwaardigheidscomplex.”*

Deze persoon wilde zich expliciet afzijdig houden van het onderwerp:

- *“Ik ben helemaal niet bezig met het slavernijverleden of enige andere vorm van rassensegregatie en dat wil ik graag zo houden.”*

In andere toelichtingen zagen we deze houding terug in de overtuiging dat het verleden niets te maken heeft met het hier en nu. Respondenten spraken zich uit tegen het idee van ‘collectieve verwerking’ en benadrukten dat het slavernijverleden voor henzelf geen relevant thema is:

- *“Verwerken impliceert dat we een trauma hebben overgehouden, wat voor veel Nederlanders niet opgaat.”*
- *“Ik persoonlijk hoef geen koloniaal trauma te verwerken.”*
- *“Ik begrijp niet waarom dit koloniale verleden verwerkt moet worden. Verwerking suggereert verdriet. Wij waren de agressors.”*
- *“Wie moet het verleden verwerken? Wanneer is het verwerkt?”*
- *“Herdenken leidt tot het opnieuw oprakelen van gevoelens, die kunnen leiden tot gespannen situaties.”*

Deze individuele benadering maakt zichtbaar dat de urgentie van herdenken en erkennen niet door iedereen wordt gedeeld. Juist dit contrast benadrukt het belang van ruimte voor dialoog, ook als die ongemakkelijk is.

3.6.2 Instrumentele benadering: Herdenken helpt niet

Naast respondenten die zich persoonlijk niet verbonden voelden met Ketikoti, was er een groep die het herdenken op zichzelf te beperkt vond. De respondenten onderschreven vaak wel de relevantie van Ketikoti, maar benadrukten dat herdenken alleen niet voldoende is. Volgens hen vraagt echte verwerking om meer dan "symboliek", namelijk om structurele actie.

- *"Het verwerken heeft wel meer nodig dan een feestje, vooral omdat de nazaten nog steeds achtergesteld zijn. Financieel investeren in hun welzijn zou iets kunnen verwerken zodat ze niet altijd 1000 stappen achter lopen."*

De suggesties die deze respondenten aandroegen, liepen uiteen van investeringen in onderwijs tot beleid dat bijdraagt aan gelijke kansen en erkenning voor nazaten van tot slaaf gemaakten. In hun toelichtingen klinkt frustratie door over een te eenzijdig historisch narratief en een gebrek aan zichtbare inspanningen voor herstel.

- *"Wil men het onderwijs voorzien van goede informatie, dan zouden de boeken eerlijker en vanuit een divers perspectief herschreven moeten worden. Anders bestaat de kans dat de doelgroep onjuist wordt onderwezen."*
- *"Er bestaan te veel valse/onwaarheden beschreven met als doel de Nederlander op een voetstuk te plaatsen. Dit geeft aan hoe onbedoeld onze verhouding is."*

Sommige respondenten benoemen ook dat de viering van Ketikoti niet voor iedereen even inclusief voelt. Juist dat roept vragen op over hoe het initiatief breder gedragen kan worden.

- *"De viering van afschaffing slavernij is enorm relevant voor iedereen. Ketikoti is gericht op enkel mensen van Surinaamse afkomst. Maar nakomelingen van andere tot slaaf gemaakte mensen, hebben geen plaats bij/in Ketikoti."*

De kern van deze reacties: herdenken is waardevol, maar pas het begin. Als het niet gepaard gaat met structurele investeringen, onderwijsvernieuwing en meer inclusieve praktijken, blijft het steken in symboliek.

4. Respondenten over verlof tijdens Ketu Ketu

In dit hoofdstuk verkennen we hoe respondenten denken over verlof tijdens Ketu Ketu. Wat betekent het om die dag vrij te zijn en waarom zouden werkgevers daar (geen) ruimte voor moeten maken? We baseren ons op vier stellingen en twee vervolgvragen die we in de vragenlijst hebben opgenomen. Net als in hoofdstuk 3 konden respondenten aangeven of ze het eens of oneens waren, gevolgd door een toelichting. De vragen zijn selectief voorgelegd:

- Alleen deelnemers die aangaven verlof te willen (66% eens) en liever vrij te zijn tijdens Ketu Ketu dan op een bestaande feestdag (zoals Hemelvaart of Kerst; 61% eens), kregen de vraag: **Waarom heb je liever verlof tijdens Ketu Ketu?**
- Alleen deelnemers die het *oneens* waren met de stelling "Werkgevers zouden Ketu Ketu als een vrije dag moeten beschouwen" (24% oneens), kregen de vraag: **Waarom zouden werkgevers Ketu Ketu niet als vrije dag beschouwen?**
- Tot slot vroegen we aan alle respondenten of ze vinden dat **Ketu Ketu als vrije dag in de plaats zou mogen komen van een andere feestdag** (53% eens).

De reacties laten zien dat verlof op 1 juli voor velen draait om erkenning van gedeelde geschiedenis, persoonlijke betekenis en de behoefte om samen stil te staan (4.1). Deze inzichten zijn gebaseerd op toelichtingen van respondenten die aangaven liever vrij te zijn op Ketu Ketu dan op een bestaande feestdag. Respondenten die het niet eens waren met de stelling dat werkgevers verlof zouden moeten geven tijdens Ketu Ketu, pleiten voor optioneel en flexibel verlof, passend bij wat mensen zelf belangrijk vinden (4.2).

4.1 Verlof als erkenning van gedeelde waarden

De reacties laten zien hoe belangrijk het voor veel mensen is dat Ketu Koti ook op het werk wordt erkend. Niet als symbolisch moment alleen, maar als een formeel gedeeld moment van betekenis.

De toelichtingen van respondenten maken duidelijk dat het verlangen naar verlof op 1 juli niet alleen praktisch of symbolisch is. Het gaat over wie gezien wordt, en over wie onderdeel is van het nationale verhaal. Voor veel respondenten raakt Ketu Koti aan erkenning.

- *“Kerst wordt niet door elke Nederlander gevierd. Het slavernijverleden is Nederlandse geschiedenis. Dit ook een landelijke vrije dag maken draagt bij aan het besef dat het niet van een enkele gemarginaliseerde inwoner van Nederland is, want die worden natuurlijk niet als Nederlander gezien, al zijn ze dit wel.”*

Respondenten benoemen dat bestaande feestdagen vaak religieus gekleurd zijn en niet representatief voor de hele samenleving.

- *“Ik ben wit en Nederlands, maar absoluut niet gelovig. Al die christelijke feestdagen vind ik ook onzin. Ketu Koti gaat over iets wat ons allemaal aangaat.”*
- *“Ik vind de verdeling van verplichte verlofdagen als Hemelvaart, Pasen en Pinksteren erg eenzijdig religieus verdeeld. Ketu Koti is een dag van viering en bezinning waar iedereen aan verwant is, gewild of ongewild.”*

Tegelijkertijd wordt benadrukt dat het niet om een ‘ruil’ van feestdagen hoeft te gaan, maar om ruimte voor relevantie.

- *“Ik wil het niet inruilen, maar als ik moest kiezen dan staat Ketu Koti voor mij dicht bij me. Het is relevant voor iedereen, ongeacht geloof. Dat is niet zo bij Kerst of Hemelvaart.”*

Voor sommigen is Ketí Kotí ook belangrijk vanwege de plek die het inneemt in de persoonlijke overdracht van geschiedenis en identiteit.

- *“Ten eerste hoort het bij onze Nederlandse gezamenlijke geschiedenis. Ten tweede is mijn zoontje half Surinaams en vind ik het heel belangrijk om hem ook de geschiedenis en cultuur van Suriname bij te brengen.”*

De vergelijking met 5 mei wordt regelmatig gemaakt: net als Bevrijdingsdag wordt Ketí Kotí gezien als een dag die vrijheid en bewustzijn viert.

- *“Er zit meer betekenis aan en is relevant voor nu, qua erkenning en verandering. We vieren ook de bevrijding van WOII. Religieuze vrije dagen hebben weinig waarde, tenzij je gelooft.”*

Sommigen geven bovendien aan dat zij binnen hun organisatie al ruimte maken voor deze dag. Niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen.

- *“Ik heb verlof en geef mijn medewerkers ook verlof.”*

De wens om vrij te zijn met Ketí Kotí gaat over erkenning van verbondenheid, representatie en gedeeld verleden. Voor werkgevers die werk willen maken van inclusie, ligt hier een concrete kans.

4.2 Graag optioneel en op maat

Niet alle respondenten vinden dat Ketí Kotí een vaste vrije dag zou moeten worden. In de toelichtingen klinkt geen afwijzing van de dag zelf, maar wel van het idee om dit centraal, verplicht of exclusief via werkgevers te regelen. Er worden alternatieven aangedragen waarin keuzevrijheid en individuele relevantie centraal staan.

- *“Ieder z’n eigen recht, en het zal optioneel als vrije dag kunnen worden gezien en bijvoorbeeld in het personeelshandboek worden benoemd. Maar het zal niet een verplichte vrije dag moeten zijn.”*

Sommigen vinden dat de overheid hierover moet besluiten, niet werkgevers:

- *“Dat is een keuze die vanuit de overheid gemaakt moet worden en niet door werkgevers gemaakt moet en kan worden.”*
- *“Het staat werkgevers vrij Ketu Koti als vrije dag te beschouwen. Ik denk niet dat dit op deze manier ‘opgelegd’ moet worden.”*

Daarbij wordt ook gewezen op andere bestaande herdenkingen die geen officiële vrije dagen zijn:

- *“Ik vind het niet nodig. Ik kan me voorstellen dat je zelf vrijneemt als je dat wilt, maar bijvoorbeeld de dodenherdenking van de Tweede Wereldoorlog is ook geen vrije dag.”*

Meerdere respondenten benadrukken dat verplicht verlof voor Ketu Koti het risico loopt exclusief te worden in plaats van inclusief:

- *“Het zou inclusiever zijn als mensen zelf mogen bepalen welke dag zij vrij willen, dus welke dagen voor hen belangrijk zijn. Niet de christelijke feestdagen als norm, maar keuzevrijheid. Dus dan is het ook niet inclusief om nieuwe dagen verplicht op te leggen.”*

Ook praktische oplossingen worden aangedragen, zoals het toevoegen van ‘culturele keuzedagen’:

- *“Bij een vorige werkgever hebben we cultuurdagen ingesteld. Een aantal ATV-dagen mocht je daar zelf kiezen.”*

- *“Werkgevers zouden een vrije dag moeten geven die mensen op verschillende dagen die voor hen belangrijk zijn kunnen opnemen.”*

Voor sommigen hoeft het verlof zelfs helemaal niet gekoppeld te worden aan specifieke momenten, maar mag het volledig vrij worden ingericht:

- *“Schaf alle feestdagen en bijzondere verlofdagen af, geef iedereen 40 dagen verlof per jaar en laat mensen vrij die te besteden aan vakantie, dagje vrij, zorgverlof, zwangerschapsverlof of anders.”*

Een andere respondent stelde een systeem voor zoals Bevrijdingsdag:

- *“Er zouden een viertal optionele vrije dagen moeten komen waaruit een werknemer kan kiezen wat voor hem of haar belangrijk is. Of een soort modus als Bevrijdingsdag: eens in de vijf jaar.”*

In sommige reacties klonk ook terughoudendheid over de maatschappelijke betekenis van de dag zelf:

- *“Keti Koti als nationale herdenkingsdag vind ik te zwaar aangezet. Volgens mij maken we dan het slavernijtrauma alleen maar groter.”*

Toch zien ook deze respondenten vaak wel ruimte om het gesprek over Keti Koti te voeren. Niet per se via verlof, maar via bewustwording, dialoog en inclusieve beleidsvorming:

- *“Ik denk dat we die dag op het teken moeten zetten van inclusie. Dus een dag waarop je werk anders wordt vormgegeven.”*

5. Aanbevelingen en uitnodiging

Wat laat Ketikoti ons zien over hoe werkenden omgaan met gedeeld verleden, persoonlijke betekenis en erkenning binnen organisaties? Die vraag vormde de aanleiding voor dit rapport. We wilden weten hoe werkenden omgaan met het koloniale verleden en wat ze verwachten van organisaties als het gaat om erkenning. Uit de toelichtingen komt naar voren dat Ketikoti voor velen niet alleen een historisch moment is, maar ook een aanleiding voor gesprek, bewustwording en beleidskeuzes.

De inzichten uit Hoofdstuk 3 en 4 laten zien hoe werkenden betekenis geven aan deze dag en hoe dat samenhangt met gedeeld verleden, formele erkenning en ruimte op het werk. In dit slothoofdstuk formuleren we drie aanbevelingen voor organisaties die werk willen maken van inclusie rond Ketikoti en vergelijkbare momenten.

5.1 Benoem gedeelde waarden

Respondenten geven aan dat ze het belangrijk vinden dat organisaties expliciet aandacht besteden aan de betekenis van Ketikoti. Voor sommigen is dat via verlof. Voor anderen gaat het om het organiseren van een gesprek, het aanbieden van informatie of het zichtbaar maken van verhalen van medewerkers. Ruimte voor Ketikoti hoeft dus niet te beginnen bij een verlofdag. Ook herkenning, dialoog en zichtbaarheid dragen bij aan gedeeld bewustzijn.

- *"Toen mijn organisatie er iets over organiseerde, voelde het alsof ik gezien werd. Alsof het niet alleen mijn geschiedenis was."*

Organisaties kunnen hier werk van maken zonder dat dit ingewikkeld of politiek beladen hoeft te zijn. Een korte interne boodschap, een moment van aandacht in een

teamoverleg of het delen van een podcast of artikel kan al een verschil maken. Het gaat om een signaal dat we geschiedenis delen en dat dit invloed heeft op de gedeelde waarden binnen een organisatie.

5.2 Maak ruimte in plaats van regels

Een deel van de respondenten gaf aan liever verlof te willen op Ketu Koti dan op een andere, religieus gekleurde feestdag. Tegelijk was er ook terughoudendheid tegenover het idee van een verplichte vrije dag. Sommige respondenten pleiten voor maatwerk: keuzevrijheid om zelf verlof op te nemen op betekenisvolle dagen. Dat idee is niet nieuw. Verschillende organisaties in Nederland werken al met zogeheten 'vrije feestdagen', 'persoonlijke keuzedagen' of 'inruildagen'. Dat betekent dat medewerkers de vrijheid krijgen om bijvoorbeeld Hemelvaart in te ruilen voor een andere dag, zoals Ketu Koti. Voor organisaties die ruimte willen maken voor diversiteit en inclusie is dit een laagdrempelige en effectieve stap.

5.3 Zie ongemak als ingang voor erkenning

Meerdere respondenten beschreven hoe zij zich aanvankelijk ongemakkelijk voelden bij Ketu Koti, bijvoorbeeld omdat ze dachten dat de dag niet voor hen bedoeld was. Juist dit ongemak bleek voor sommigen het begin van een leerproces. Via collega's, onderwijs of gesprekken op het werk ontstond een ander perspectief: herdenken werd niet langer gezien als iets van een ander, maar als een kans om het gedeelde verleden onder ogen te zien.

Voor organisaties is dit een belangrijk inzicht: erkenning hoeft niet te beginnen bij overtuiging, maar kan starten bij twijfel of ongemak. Door ruimte te bieden aan ongemak kunnen organisaties bijdragen aan groeiend bewustzijn en gedeelde waarden. Dat kan

bijvoorbeeld via verhalen van medewerkers, reflectieve teammomenten of het aanbieden van gesprekshandleidingen. Zo wordt Ketu Koti niet alleen een dag van herdenking, maar ook van verbinding en ontwikkeling op de werkvloer.

5.4 Maak impact zichtbaar via de ImpactVerkenner

Niet mijn pijn, dus niet relevant – dat was de ondertoon in een aantal kritische reacties. Maar wat als de impact van herdenking en viering beter zichtbaar wordt? Die inzichten kunnen bijdragen aan groter draagvlak, ook bij mensen die zich nog niet vanzelfsprekend aangesproken voelen.

Vanuit DoDiversity ontwikkelen wij een speciale editie van de Impactverkenner, een variant op impact.dodiversity.com gericht op Ketu Koti. Deze digitale tool maakt het mogelijk om de impact zichtbaar te maken. Bezoekers of deelnemers scannen een QR-code en beantwoorden enkele korte, adaptieve vragen. Initiatiefnemers ontvangen na afloop een overzicht van hun impact. Dat helpt om inzicht te krijgen in wat werkt, om richting te geven aan groei, of om aan stakeholders te laten zien wat er bereikt is. Het totaaloverzicht van alle initiatieven samen kan bovendien helpen om de maatschappelijke waarde van Ketu Koti als herdenkingsdag collectief zichtbaar te maken.

Initiatiefnemers kunnen zich aanmelden via info@dodiversity.com. Zij ontvangen een QR-code en inlog om direct aan de slag te gaan. Na afloop ontvangen zij een persoonlijke impactprint.

6. Reflecties op dit onderzoek

Aan het eind van dit onderzoek vroegen we een aantal mensen die professioneel en/of persoonlijk bij het onderwerp betrokken zijn om een korte reflectie. Wat viel hen op? Waarom vinden zij dit onderzoek waardevol? En wat raden zij organisaties aan die met de inzichten aan de slag willen? De reflecties lees je hieronder.

"Dit rapport maakt duidelijk: herdenken alleen is niet genoeg. Ketu Koti moet meer zijn dan symboliek – het is een oproep tot rechtvaardigheid, kennisdeling en actieve verbinding. Pas als we samen herdenken én vieren, ontstaat er ruimte voor echte erkenning en verandering."

Mirelda Preserie, Projectleider, Fonds 21

"Dit rapport is als het vieren van Ketu Koti zelf: het vergroot het bewustzijn, zet aan tot reflectie en stimuleert een goed gesprek. Dit is broodnodig gegeven dat momenteel zo'n 50 miljoen mensen in slavernij leven. Dat is meer dan ooit. En wij profiteren daar nog altijd van."

Dr. Hans van Dijk, Associate Professor bij TIAS School for Business and Society

"Dit rapport weerspiegelt gevoelens die voor mensen van kleur al lang werkelijkheid zijn. Het laat zien hoe het verleden nog steeds invloed heeft en hoe belangrijk erkenning daarvan is door alle groepen in de samenleving."

Sasha Vorm, Creatief Producent, East Indy

“Dit onderzoek laat op waardevolle wijze zien dat het gesprek over Keti Koti breder is dan een herdenkingsmoment alleen. Wat mij bijzonder raakte, is dat het onderzoek niet alleen ruimte geeft aan verschillende perspectieven, maar ook het ongemak niet uit de weg gaat. Dat is precies wat nodig is. Twee inzichten blijven bij mij resoneren. Allereerst: Keti Koti is niet enkel een Afro-Surinaamse of Caribische aangelegenheid, het is een universele herinnering die ons allemaal aangaat. Het tweede inzicht gaat over het ongemak. Want pas wanneer we met elkaar bereid zijn dat ongemak aan te kijken – in het onderwijs, op de werkvloer, binnen instituties en aan de keukentafel – ontstaat er ruimte voor echte erkenning. Voor verbinding in plaats van verdediging. Pas dan kunnen we bouwen aan échte gelijkwaardigheid.”

Sharda Balgobind, Communicatiestrateg, Gemeente Amsterdam voor het Nationaal Slavernijmuseum

Deze reflecties samen benadrukken wat nodig is om het slavernijverleden en de doorwerking daarvan serieus te nemen: ongemak toelaten, ervaringen erkennen, en bewust kiezen voor verbinding en gedeelde verantwoordelijkheid. Keti Koti gaat iedereen aan.

Over DoDiversity

DoDiversity helpt organisaties, vooral binnen de culturele en maatschappelijke sector, bij thema's als inclusie, impact en organisatiecultuur. We bieden **Onderzoek**, **Tools** en **Actie** – los of als compleet traject. Van analyse tot interventie en effectmeting. Altijd gericht op impact: we ondersteunen niet alleen verbetering, maar maken die ook zichtbaar en meetbaar. Waar veel organisaties kiezen voor vragenlijstonderzoek of advies op basis van losse gesprekken, werken wij met een mixed-methods aanpak: we combineren cijfers met verhalen. Zo krijgen we scherp zicht op wat er speelt en waarom het ertoe doet. We gebruiken digitale tools die knelpunten oplossen: we maken werving en selectie objectiever (Diversity Elevator), maken impact meetbaar en bespreekbaar (Impala Impact), geven een eerlijker beeld van leiderschap (LeadershipFacts), monitoren verandering over tijd (HeartBeat) en verdiepen interviews met methodes die snel tot de kern komen (MODI). Onze kracht ligt in de combinatie van praktijkervaring, technologische kennis en wetenschappelijke onderbouwing. We helpen organisaties niet alleen te begrijpen wat er speelt, maar ook om daar onderbouwd op te handelen.



DoDiversity
Mixed-Methods Services

DoDiversity

Drostenburg 32

1102 AM Amsterdam

KvK: 84132329

BTW: NL003918246B15

info@dodiversity.com

[**www.dodiversity.com**](http://www.dodiversity.com)