

INTERVIEW



Niet invechten, maar verantwoordelijkheid nemen



werkloosheidscijfers zijn significant hoger c WORD VRIEND/IN
westerse allochtonen'. **Guity Mohebbi** wijst op de

Q verantwoordelijkheid die wij allen dragen om te werken
aan een samenleving waarin iedereen de ruimte krijgt om
zichzelf te zijn én mee te doen.



Bart Mijland 4 april 2015

0 reacties

Politicoloog, publicist en public speaker Guity Mohebbi krijgt langzamerhand kippenvel van termen als 'dialogoog' en 'bruggen bouwen'. "Om een brug te kunnen bouwen moet wel één iemand de verantwoordelijkheid op zich nemen om het eerste paaltje te slaan! We moeten af van die vrijblijvendheid. Ik woon nu ruim dertig jaar in Nederland en al dertig jaar is de discussie en de retoriek exact hetzelfde. Er zijn tal van onderzoeken geweest die aantonen dat diversiteit, in brede zin, organisaties ten goede komt. Het gaat mij niet om dichotomieën man-vrouw, allochtoon- autochtoon, jong-oud en ga zo maar door. Het gaat er om of we in staat zijn om juist deze dichotomieën te overstijgen en samen te kijken wat soort samenleving we, met al onze diversiteiten en talenten, willen hebben en wat is de bijdrage van ieder daarin. Dit uitgangspunt moeten we juist gaan cultiveren. Invechten gaat altijd ten koste van een ander en de vraag is waarom is dit nodig? Waarom zou het niet samen kunnen?"

Huys en Holleeder

Verantwoordelijkheid deel je. Mohebbi verwijst naar de recente ophef over *College Tour*. Crimineel Willem Holleeder was in 2012 te gast in

neert aangeboden. Zij wijzen naar hem als zondebok, als

hoofdschuldige in dit verhaal.” Mohebbi kijkt anders **WORD VRIEND/IN**

“Twan Huys werkt samen met een team programmamakers en met

Q een baas. Die mensen die zijn ook medeverantwoordelijk voor het programma. Daarnaast zat de zaal vol studenten die waren gekomen om Holleeders verhaal te horen. Die jongeren hebben ouders en partners die het waarschijnlijk geweldig vonden dat ze op tv kwamen en ze aanspoorden een vraag te stellen. En er waren 1,3 miljoen mensen die naar de uitzending keken. Allen droegen ze bij aan de totstandkoming van die uitzending. Mijn punt is dit: je kunt nooit een maatschappelijk probleem reduceren tot één persoon en die als enige verantwoordelijke aanwijzen. Alsof we klaar zouden zijn wanneer Huys zijn excuses zou aanbieden. Zo simpel is het niet. We kunnen niet bij maatschappelijke problemen steeds naar een ander wijzen zonder zelf in te willen zien dat we als individu ook een eigen rol en verantwoordelijkheid hebben.”

Ik besta niet zonder jou

Hetzelfde principe geldt volgens Mohebbi in het geval van ‘Mohammed’, die zich volgens premier Rutte **maar moet invechten op de arbeidsmarkt**. “Het gaat niet alleen om Mohammed. We weten bijvoorbeeld ook dat werkzoekenden boven 45 jaar oud opzij geschoven worden.” Mohebbi verbaast zich over het eendimensionale beeld van de samenleving, dat overal terugkomt. “Kijk maar eens op een site van een willekeurige organisatie. Zelfs bij zorgverzekeraars zie je allemaal gezonde, vrolijke mensen. Dat is toch niet de werkelijkheid? De werkelijkheid is dat we soms in een rolstoel terecht komen, dat we verschillende kleuren hebben en ga zo maar door. Kijk heel bewust maar om je heen, dat is de realiteit van het leven. In die

LAB! Academy Nieuw ▼ Thema's ▼ Dossiers

volgens Mohebbi is het van essentieel belang dat we allemaal kijken

naar de rol die we spelen in het grotere geheel. “Als w **WORD VRIEND/IN**

leven en niet reflecteren op wat wij zelf kunnen en moeten doen, dan

Q verandert er niets.” De Iraans-Nederlandse illustreert dit aan de hand

van een overleg dat ze had als lid van een management team: “Ik was

de enige allochtone vrouw aan tafel, en verder waren het alleen maar

witte, autochtone mannen en een autochtone vrouw, de manager

Personeel & Organisatie (P&O). Van buitenaf gezien lijkt dat team best

divers: mannen, vrouwen, een allochtoon. Maar dit wil niet zeggen dat

de diversiteit in die organisatie, van binnenuit, gewaarborgd is. Het

overleg ging over werknemers die in aanmerking kwamen voor

promotie. Een van die werknemers was zwanger, waarop de directeur

zei “Die zijn we de komende twee jaar wel kwijt, want die gaat voor

haar baby zorgen.” En haar dossier werd meteen opzij gelegd.”

Mohebbi maakte als enige bezwaar. De P&O-manager zei niets. “Ik heb

haar aangesproken op haar zwijgen. Als P&O-functionaris was het

haar taak om te wijzen op het feit dat dit discriminatie was. Haar

reactie: “Ik hoor dat soort dingen niet eens meer.” Dit is een voorbeeld

waarom we niet alleen aan kwantiteit moeten werken maar ook, en

vooral, aan kwaliteit van binnenuit om diversiteit duurzaam te

verankeren in het DNA van iedere medewerker. Dit vergt dag in dag

uit commitment.”

Diversiteitsbeleid

Een tijdje terug gaf Mohebbi een college over de Nederlandse

arbeidsmarkt en diversiteit. In de pauze kwam een werkgever naar

haar toe en zei: “We willen echt heel graag allochtonen hebben, kun je

een aantal wervingsbureaus noemen bij wie we moeten zijn?”

Mohebbi: “Kijk, dit is voor mij te makkelijk. Deze werkgever kan eigen

verantwoordelijkheid nemen en zijn eigen wervingsbureau vanuit een

LAB! Academy Nieuw ▼ Thema's ▼ Dossiers

eikaar op onze verantwoordelijkheid kunnen aanspreken. Net zoals

ik de P&O-directeur aansprak omdat ze haar werk niet **WORD VRIEND/IN**

cultuur is er nu niet in veel organisaties. Je kunt prachtige woorden

Q over diversiteit opnemen in je bedrijfsvisie, maar zolang we onze mond houden wanneer het niet goed gaat, verandert er niets. Als ik er niet had gezeten, dan was die zwangere vrouw nooit op de promotielijst gekomen. Spreek je uit, dat maakt het verschil.”

Simone van Saarloos

Nog een voorbeeld: Simone van Saarloos gaf onlangs drie columnisten van kleur de gelegenheid om haar plek in de NRC voor drie keer in te nemen. Zo protesteerden zij tegen de witheid van de media. Wederom vraagt Mohebbi zich af waar de collega's van Simone waren. “Waarom staat zij er alleen voor? Hoe wordt er gewerkt aan het diversiteitsbeleid van binnenuit? En wat is het vervolg van haar actie? Waarom zou dit niet structureler kunnen, bijvoorbeeld door het samenstellen van een pool van diversiteit van columnisten die om de beurt een podium krijgen? Op deze manier hoeft niemand zich in te vechten en het hoeft niet ten koste van een ander te gaan.” Voor Mohebbi hoeft Van Saarloos dus ook niet, zoals sommigen suggereerden, haar baan helemaal af te staan. “Dat is toch niet nodig? Ik vond het fantastisch wat Simone deed, want verder deed niemand wat, niet de hoofdredacteur, niet haar collega's, niet de lezers. Maar we kunnen de ruimte toch delen?”

Concrete actie

Hoe kun je die ruimte concreet maken in een tijd waarin de banen niet voor het oprapen liggen? Mohebbi heeft een plan waarin vergrijzing, burn outs en werkloosheid worden aangepakt. “Laat oudere werknemers, met behoud van salaris, een halve week werken en een

LAB! **Academy** **Nieuw** ▾ **Thema's** ▾ **Dossiers**

nieuwe medewerker. De werkzoekende ervaart op deze manier

relevantie voor de samenleving en kan wellicht na verloop van tijd een baan die vrij komt over te nemen.” **WORD VRIEND/IN**

baan die vrij komt over te nemen.” Of het een duurzame oplossing is, weet

Q Mohebbi niet, maar ze pleit voor experimenten op lokaal niveau. Ze is er bovendien van overtuigd dat het bijdraagt aan samen werken en benutten van alle talenten voor onze samenleving. “Mijn boodschap is: leef bewust, neem je eigen verantwoordelijkheid en wees geëngageerd met onze prachtige samenleving.”



Bart Mijland

Humanist

Bart Mijland is de Groen & Kleurrijke Humanist. Hij houdt zich bezig met vraagstukken rondom duurzaamheid, diversiteit en inclusie. Hij ...

[Profiel-pagina](#)

Tags: #arbeidsmarkt #diversiteit #intercultureel

+ Nog geen reactie — begin het gesprek.