

'Mijn manier'



Onze wereld uitgedaagd. Welke rol speelt de ondernemer? - Bilderbergconferentie 2016

Politicoloog en publicist Guity Mohebbi

‘Breng de menselijkheid terug op de werkvloer’

Guity Mohebbi (1964) werd geboren in Teheran (Iran). In 1984 vluchtte zij naar Nederland, waar zij afstudeerde in politicologie en bestuurskunde. Ze is publiciste en schrijft voor *OpinieMagazine* en het feministisch tijdschrift *Lover*. Mohebbi is expert op het gebied van diversiteit en inclusief leiderschap. Over deze onderwerpen houdt zij trainingen, workshops en lezingen bij diverse organisaties, zoals het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast geeft ze gastcolleges bij de opleiding Bestuurskunde, zoals aan de Hogeschool Amsterdam. Mohebbi is bestuurder bij onder meer het Rode Kruis en Radio Zamaneh.

83

Haar Perzische naam betekent ‘houden van de wereld’. Beter is politicoloog, publicist en *public speaker* Guity Mohebbi niet te omschrijven. Zij biedt een digitaal podium aan jongeren, geeft gastcolleges op hogescholen en universiteiten en vertelt op middelbare scholen over haar vlucht uit Iran. Haar doel: jongeren inspireren om de vrijheid en democratie te bewaken.

Welke invloed heeft je Iraanse achtergrond op je leven?

‘Ik ben opgegroeid in oorlog en angst. Als negentienjarige student had ik twee oorlogen en de revolutie tegen het dictatoriale regime van de sjah meegemaakt. Nadat de sjah was afgezet door ayatollah Khomeini, werden er massaal mensen opgepakt. Van het ene op het andere moment moest ik weg. Ik wist niets van Nederland, behalve dat er tulpen groeiden. Dat was in 1984.

Bij mijn dochter, nu twintig, heb ik gezien hoe het leven van een jong meisje in vrijheid eruit kan zien. Als tiener las ik op zolder bij het licht van een kaarsje verboden boeken, die ik daarna moest verbranden. Mijn dochter kan zonder angst alles lezen wat ze wil en zich bezighouden met muziek, mode en vriendschappen. Door haar realiseer ik me eens te meer wat ik heb gemist.

Pas in Nederland heb ik geleerd wat democratie en vrijheid inhouden: niet alleen een staatsvorm, maar ook een levensvorm, die de ander als vertrekpunt heeft, en niet ‘ik’. Een houding waarbij we accepteren dat de ander anders mag zijn, waarbij mensen bereid zijn de vrijheid en de ruimte van die ander te bewaken en desnoods te verdedigen. Het gaat niet om de meerderheid, maar om hoe we met de minderheid omgaan.’

Waarom richt je je specifiek op jongeren?

‘Ik houd van Nederland, maar ons land is de laatste jaren verhard. We zijn bang geworden voor elkaar. Ik ben ervan overtuigd dat jongeren – Nederlanders van diverse afkomst – de enigen zijn die hier iets aan kunnen doen, omdat zij hun Nederlanderschap en hun toekomst gemeenschappelijk hebben.

Voor mijn boek 'Allochtonia - Autochtonia|twee werelden apart' heb ik in 2008 onderzocht hoe jongeren denken over discriminatie, vriendschap en identiteit. Daaruit bleek dat Nederlandse scholieren niet geïnteresseerd waren in politiek, de media wantrouwden en weinig op hadden met gelijke rechten voor migranten.

Dat vond ik zó schokkend, dat ik daar iets mee móest doen. Daarom geef ik jongeren een podium op mijn website www.houdenvandewereld.nl. Daar inspireren en ontmoeten zij elkaar en kunnen ze hun ideeën voor een mooie, gezamenlijke toekomst kwijt. En het werkt! Ik ontvang bijna dagelijks e-mails en reacties van jongeren. Soms omdat ze een heel basale vraag hebben, soms omdat ze bijvoorbeeld een debat over burgerschap of een conferentie over jeugdwerkloosheid willen organiseren.'

Welk patroon wil je doorbreken?

'Wij zitten gevangen in de retoriek van de dichotomieën: ingesleten tegenstellingen tussen wij en zij, allochtoon en autochtoon, jong en oud, westers en niet-westers, links en rechts, volk en elite. Ik stel jongeren vragen die deze dichotomieën overstijgen, zodat zij op een andere manier naar zichzelf, hun eigen verantwoordelijkheid en de samenleving gaan kijken. Wat verstaan we onder democratie, vrijheid en beschaving, hoe willen we dat onze samenleving eruit ziet, wat maakt het leven de moeite waard?

85

Met een overzichtelijke categorisering lijkt het alsof we de wereld ordenen, maar schijn bedriegt. Meer dan ooit maakt de huidige tijd zichtbaar hoe we, overal ter wereld, met elkaar verbonden zijn. Dit besef brengt verantwoordelijkheid met zich mee. Alles wat we doen of niet doen, heeft consequenties voor een ander, dichtbij en ver weg. We kunnen niet meer eenzijdig en eendimensionaal naar de wereld kijken. Niet één mondiaal probleem heeft slechts één oorzaak, of het nu gaat om de toenemende internationale spanningen, het klimaatvraagstuk of de voedselproblematiek. Dat betekent dat er een diversiteit van ervaringen, deskundigheden en ideeën nodig is om deze complexe problemen op te lossen. Het is de uitdaging van de 21^e eeuw om juist de verschillen tussen mensen te herkennen, erkennen en waarderen.'

Ook op de werkvloer?

'Ieder individu is uniek en draagt een diversiteit van identiteiten in zich. We hebben een inclusieve (werk)omgeving nodig om dit volop te kunnen benutten. Sommige Nederlandse werkgevers denken dat ze divers zijn als ze een paar allochtonen in dienst hebben. Of als er een witte vrouw aan de directietafel zit. Dat is diversiteit voor de Bühne.

Waar het werkelijk om gaat, is een werkomgeving te creëren waar een veilige ruimte is voor een diversiteit van talenten, gedachten en ideeën. Dan hebben mensen het gevoel dat ze ertoe doen, dat ze worden gewaardeerd en gerespecteerd en gelijke kansen hebben om door te groeien. In de praktijk zijn er vaak allerlei barrières. Denk aan discriminatie, pesten, roddelen of groepsvorming, waardoor mensen worden uitgesloten.

Organisaties worden steeds groter en onbeheersbaarder. Daardoor verdwijnt de menselijke maat. Het lijkt alsof alles om cijfers draait: werknemers zijn fte's die productie moeten draaien en targets moeten halen. Beslissingen worden (te) snel genomen, meestal eenzijdig *top-down* en zonder goed na te denken over de consequenties ervan. Terwijl uit talloze onderzoeken blijkt dat mensen de oplossingen waaraan ze zelf hebben bijgedragen, veel meer ondersteunen. Dan voelen ze zich (mede) verantwoordelijk. En mensen die zich verantwoordelijk voelen, werken met hart en ziel.'

Hebben jongeren het moeilijk op de arbeidsmarkt?

'Jongeren horen vaak: als je je best doet, kom je er wel. Maar zo simpel ligt het niet. Voor intelligente, talentvolle jongeren die bijvoorbeeld niet het juiste netwerk hebben, een 'verkeerde' naam hebben of simpelweg niet extravert genoeg zijn, is het erg lastig om aan een baan of stageplaats te komen. Ondernemers die geëngageerd zijn aan onze samenleving, zijn verplicht om ál het talent te benutten.

Ik merk dat jongeren niet geïnteresseerd zijn in ego's, geld of macht, maar iets willen betekenen voor de samenleving. Wij vragen hun zich te voegen naar de bestaande structuren, maar we kunnen het beter omdraaien: zorgen dat ondernemers een werkomgeving creëren waarin een diversiteit van jongeren zich herkent en thuis voelt. Waar wordt geïnvesteerd in menselijke relaties, vertrouwen, diversiteit van talenten en potenties, innovatieve denkkraft en creatief vermogen.'

Wat kunnen ondernemers doen?

'De menselijkheid weer terugbrengen op de werkvloer. Dat kan door de werkdruk te verminderen: daardoor ontstaat er ruimte om na te denken en worden de verbeelding en creativiteit van de medewerkers aangewakkerd. Het is belangrijk dat ondernemers oog hebben voor de verschillende kwaliteiten die in de organisatie aanwezig zijn, op alle niveaus. De eigenschappen die een bedrijf nodig heeft, zijn immers nooit allemaal aanwezig in één persoon: er is diversiteit nodig.

Wie alles wil controleren en beheersen, komt voortdurend met nieuwe cijfers, analyses, protocollen en richtlijnen. Er is moed, wijsheid en mededogen nodig om deze mechanische kijk los te laten. De een maakt verrukkelijke taarten op basis van een recept, de ander doet precies hetzelfde, maar de taart smaakt nergens naar. Uiteindelijk maakt de betrokkenheid van mensen het verschil.'