



Nieuwkomers

& werk



Whitepaper



Inhoud

Voorwoord



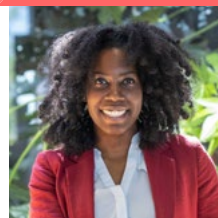
3

5



Professionals die toevallig ergens anders geboren zijn

Wees je bewust van je eigen blinde vlekken, dan word je samen sterker



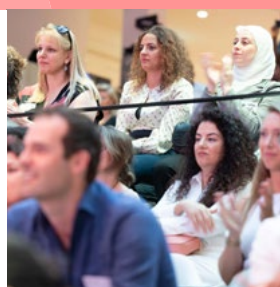
8

12



Anke helpt statushouder Canan aan werk: 'Iedereen verdient een eerlijke kans'

Migranten opvangen is geen last. Het is een kans, zegt Xavier Devictor



16

21



Dilara Bilgiç over de splinter en de balk



Voorwoord

Dank voor je deelname aan Nieuwkomers & werk. Om te zorgen dat je het gevoel van inspiratie waarmee je de dag eindigde, niet kwijtraakt in de waan van de dag, sturen we je graag deze whitepaper. Hierin hebben we een aantal verhalen en artikelen gebundeld, als vervolg op hetgeen op 26 juni bij Move Amsterdam ter sprake is gekomen. Zie het als food for thought. Daarnaast hebben we de belangrijkste zaken toegevoegd die door jou en je collega-deelnemers zijn ingevuld op de kaartjes na afloop.

We wensen je veel leesplezier!

– *Het Refugee Talent Hub team*



Professionals die toevallig ergens anders geboren zijn



'Vluchtelingen zijn professionals die toevallig ergens anders geboren zijn' – bij Refugee Talent Hub roepen we dit al tijden. En er lijkt een kentering te komen in de zin dat – gelukkig – steeds meer mensen en organisaties dit zo zien.

Gelukkig, want er is nogal wat aan de hand in de wereld. Onlangs bereikten we het diepterecord van meer dan 110 miljoen ontheemden wereldwijd (bron: [UNHCR](#)). Ruim 35 miljoen mensen vallen onder de noemer 'vluchteling', omdat zij naar een ander land reizen voor veiligheid. Deze cijfers kunnen we verder afpellen, maar het lijkt mij duidelijk waar het op neer komt: veel mensen zijn op zoek naar een veilige plek, waar zij hun leven weer kunnen oppakken. In Nederland gaat het om ongeveer 105.000 vluchtelingen, plus zo'n 90.000 Oekraïeners.

Tegelijkertijd blijft het aantal vacatures hoog: “In het eerste kwartaal van 2023 is de werkloosheid licht afgenomen en het aantal banen opnieuw toegenomen. Er waren 2 duizend werklozen minder dan een kwartaal eerder en er kwamen 63 duizend banen bij. Het aantal openstaande vacatures bleef gelijk. Daarmee blijft de spanning op de arbeidsmarkt hoog. Tegenover elke 100 werklozen stonden in het eerste kwartaal 122 vacatures,” aldus het [CBS](#). Waar organisaties misschien ooit de luxepositie hadden om niet te hoeven nadenken over andere doelgroepen of andere manieren van werven, is dat nu wel verdwenen.

Tel daarbij op de vergrijzing en de roep om specifiek geschoolde arbeidskrachten (onlangs in diverse kranten; verderop in deze whitepaper het artikel van NRC) en je weet dat die arbeidsmarkttekorten niet van de ene op de andere dag weggewerkt zijn. Dan zóu je dus zeggen dat het aannemen van al die statushouders in ons land een *no brainer* is.

Toch blijkt de praktijk weerbarstiger

55% van de vluchtelingen die naar Nederland komt, heeft na 7,5 jaar nog steeds geen duurzaam betaald werk gevonden. Oekraïeners komen sneller aan de slag (in november 2022 had zo’n 80% van deze groep [al een baan gevonden](#)).

De belemmeringen zitten op drie niveaus: persoonlijk, organisatorisch en maatschappelijk. De factoren versterken elkaar onderling en vormen gezamenlijk een moeilijk te doorbreken geheel: het zogenaamde canvas plafond. Individuele factoren zijn bijvoorbeeld de beheersing van de Nederlandse taal, de kennis over de gang van zaken in het Nederlandse bedrijfsleven en het ontbreken van een professioneel netwerk. Het wervingsproces, HR-systemen die mensen met een gat van meer dan twee jaar op het CV eruit filteren, of een niet-inclusieve werkvloer zijn voorbeelden van factoren aan de organisatiekant. De bredere maatschappelijke beeldvorming en het sociaal-politiek klimaat daarnaast een belangrijke rol. En wetten en regels belemmeren de toegang tot werk – voor asielzoekers maar ook voor statushouders. Al met al maken deze factoren het dus lastig voor nieuwkomers om aan het werk te komen. En voor werkgevers om medewerkers met een vluchtelingenachtergrond aan te nemen.

Crash the ceiling

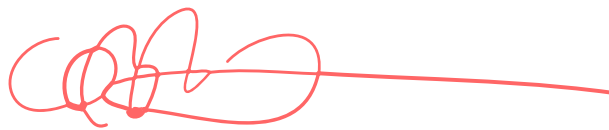
Wil je de kansen van nieuwkomers écht verbeteren, dan moet je die factoren tegelijkertijd aanpakken. En het mooie is: dat kán ook! Elke dag wordt er bij veel organisaties in Nederland gewerkt aan het meer divers en inclusief maken

van hun systemen en werkvloer. Elke dag werken heel veel nieuwkomers aan hun taalkennis en proberen ze hun netwerk te vergroten. En elke dag zijn er vele maatschappelijke initiatieven en organisaties hard aan het werk om de beeldvorming te doen kantelen. Wij als Refugee Talent Hub, en vele andere met ons. Om mensen een gezicht te geven en te laten zien: vluchtelingen zijn professionals die toevallig ergens anders geboren zijn.

European Business Summit on Refugees

De dag voor Wereldvluchtelingendag, was ik in Parijs bij de European Business Summit on Refugees. En wat daar gebeurde was inspirerend: meer dan 40 grote bedrijven, waaronder een aantal van onze partners, spraken af om 250.000 (!) vluchtelingen op weg te helpen naar een baan.

En dat is groot, maar ook in het klein gebeuren er mooie dingen. De bakker op de hoek die een vluchteling aanneemt om hem te helpen in zijn zaak, bijvoorbeeld. Het hoeft niet groots en meeslepend. **Mijn oproep is dan ook: doe mee. Laten we met z'n allen dat canvas plafond doorbreken. Voor mens, organisatie en maatschappij.**



– Wilma Roozenboom, directeur Refugee Talent Hub



Bron

Dit artikel kun je ook lezen op onze website



Wees je bewust van je eigen blinde vlekken, dan word je samen sterker



Als senior partnership manager bij Refugee Talent Hub werk ik samen met verschillende partners, waaronder Accenture, Arcadis en Shell. Daarnaast ben ik aanspreekpunt op het gebied van onze pijler 'kennisdeling en advies'. Samen met de andere drie pijlers – recruitment, draagvlak en retentie – zorgt kennisdeling en advies voor een duurzame match tussen werkgevers en statushouders.

De pijler 'kennisdeling en advies' is faciliterend en ondersteunend aan de andere pijlers. In alle fasen van het proces is kennisdeling en advies belangrijk. Ik kijk hoe we de kennis en expertise die wij in huis hebben en die we tegenkomen, kunnen delen. Intern én extern: met onze sociale partners, met de werkgevers die bij ons aangesloten zijn en met andere stakeholders. Zo geef ik zelf bijvoorbeeld ook trainingen op het gebied van unconscious bias (onbewuste vooroordelen), ongeschreven regels en interculturele communicatie.

Het begrip cultuur fascineert mij. Cultuur zit namelijk op zoveel verschillende niveaus. Je hebt je persoonlijke cultuur – vaak een mix van de cultuur van je familie, de cultuur van het land waar je vandaan komt, en de cultuur die je bewust of onbewust hebt geadopteerd uit landen waar je bent geweest of van goede vrienden. Dan heb je ook nog de cultuur van de organisatie waar je werkt, en dat kan weer een andere cultuur zijn dan die van het land waar je woont. Kortom, cultuur is een nogal veelzijdig begrip.

Context is everything

Een organisatie kan nog zo internationaal georiënteerd zijn – vaak komen hun buitenlandse werknemers (veelal expats) uit andere westerse culturen. Zeker, het is absoluut een voordeel als je als organisatie al internationaal georiënteerd bent, Engels als voertaal hebt en/of je al meer bewust bent van cultuurverschillen. Maar ik zie ook vaak dat men zich daardoor minder realiseert dat óók internationale organisaties een bepaalde lokale cultuur hebben.

Sommige dingen worden ons met de paplepel ingegoten – in Nederland (en veel andere westerse landen) bijvoorbeeld dat je iemand aankijkt als er tegen je gepraat wordt. In sommige andere landen is dat juist een no-go. In de meeste westerse landen wordt het gewaardeerd als je initiatief toont, om feedback vraagt en fouten durft te maken. In veel niet-westerse landen wordt hier anders naar gekeken. Een paar op het oog kleine verschillen in cultuur die echt van invloed zijn bij het refugee-friendly maken van je werkvloer. Mijn advies: kijk naar de context waarin iemand is opgegroeid en gewerkt heeft. En ga uit van goede intenties, bespreek wat je opvalt zonder oordeel. Want iedereen vertaalt alles in diens hoofd, vanuit diens eigen (culturele) perspectief.

Multiculturele, inclusieve organisatiecultuur

Nu vraag je je wellicht af: kun je een multiculturele, inclusieve organisatiecultuur creëren? Ja dat kan – zeker! Hoe zorg je voor een 'local culture' van

jouw organisatie, die past bij wie je wilt zijn, maar die ook voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk is? Wees helder in wat je wilt bereiken en waarom, en neem je collega's daarin mee. Geef het duidelijk aan: je mag jezelf zijn (graag zelfs), maar dit is hoe we dingen hier doen. Faciliteren en stimuleren! En aan de andere kant is het ook belangrijk om open te staan voor feedback

over blinde vlekken binnen de organisatie, en om ruimte en flexibiliteit te creëren voor veranderingen of alternatieven. Waarbij een cultuur van veiligheid en vrijheid essentieel is om bovenstaande mogelijk te maken.



Aanrader
When culture
doesn't translate
op *Harvard*
Business Review

Ongeschreven regels

Ongeschreven regels zijn een extra aandachtspunt bij het aannemen van

professionals met een vluchtelingenachtergrond. Ongeschreven regels zijn zaken die veel in Nederland opgegroeide mensen 'aanvoelen' of vanuit zichzelf bespreekbaar maken als ze het niet weten. Maar als je niet weet, wat je niet weet... dan is dat natuurlijk lastig en vaar je op wat je gewend bent vanuit jouw cultuur. Om te voorkomen dat ongeschreven regels zorgen voor vervelende gevoelens of ervaringen, adviseer ik organisaties altijd om de term 'ongeschreven regels' kenbaar te maken en een positieve draai te geven: 'we waarderen het als je dit doet'.



Bijvoorbeeld:

- Je mag even pauze nemen van je scherm
- Maak gerust even een praatje bij het koffiezetapparaat
- Je mag je manager feedback geven (graag zelfs)
- Pak gedurende de dag ook even een wandelmoment als je dat fijn vindt
- Je mag zeggen dat je moe bent



Aanrader
Write down your
team's unwritten
rules
*op Harvard
Business Review*

Het noemen van verschillen is soms handig, daarmee maak je het bespreekbaar. Je kunt bijvoorbeeld prima zeggen: ik weet dat het niet in alle landen gebruikelijk is, maar wij vinden het fijn en respectvol als we elkaar aankijken als we met elkaar praten. Hoe ervaar jij dit? Door het te benoemen en uit te vragen, beperk je het risico van miscommunicatie. En daarmee minimaliseer je onbegrip en frustratie van beide kanten!

Mijn advies: ga ook de uitdaging aan om jezelf te betrappen op aannames of gedachten zoals 'dat is toch logisch'. Wees je bewust van je eigen blinde vlekken, dan word je samen sterker.

– *Batsheba White, Senior Partnership Manager bij Refugee Talent Hub*



Bron
Dit artikel
werd eerder
gepubliceerd
op onze website

Anke helpt statushouder Canan aan werk: 'Iedereen verdient een eerlijke kans'



Wat als je wel wil werken, maar het label 'vluchteling' en het gebrek aan een goed netwerk je in de weg zitten bij het solliciteren? De Turkse Canan had er jarenlang mee te maken. Totdat zij in een project van Refugee Talent Hub gekoppeld werd aan de Nederlandse Anke. "Door haar hulp en netwerk word ik wél voor sollicitatiegesprekken uitgenodigd." Ze vertellen hun verhaal.

Canan: “Drie jaar geleden kwam ik naar Nederland en belandde ik in een AZC. Als masterstudent psychologie leek het me niet onmogelijk om een baan als onderzoeker te vinden. Mijn medestudenten lukte het toch ook? Ik heb honderden sollicitaties de deur uitgestuurd, maar het leek wel alsof werkgevers direct afhaakten zodra ze zagen dat ik een buitenlander ben die nog niet vloeiend Nederlands spreekt. Ik maakte geen kans.”

Anke: “In Nederland wonen zo’n 80.000 statushouders met een verblijfsvergunning die willen en mogen werken, maar simpelweg nergens aan de bak komen. Aan de vacatures ligt het niet, er zijn posities genoeg. Maar toch vinden deze mensen vaak geen baan en zit meer dan de helft van de statushouders vijf jaar na het ontvangen van hun verblijfsvergunning nog steeds thuis. Mét al hun kennis, diploma’s, werkervaring en talenten, maar zonder baan. Het ontbreken van een relevant professioneel netwerk is vaak een van de grootste dingen waar statushouders tegenaan lopen. Daarom klopte de Refugee Talent Hub bij een aantal grote bedrijven aan voor hun nieuwe campagne Refugee Linkup waarbij professionals hun LinkedIn-netwerk delen met een statushouder. Als general manager van Microsoft heb ik een enorm en breed netwerk. Ik zei direct ja. Ik weet zelf hoe moeilijk het kan zijn om bevooroordeeld te worden op je achtergrond of je uiterlijk. In de zomer kleurt mijn huid snel donker, vanwege mijn Zuid-Amerikaanse achtergrond. Als kind werd ik daarmee gepest. Mijn dochter komt oorspronkelijk uit Bulgarije en is Roma. Ik heb van dicht bij gezien hoe deze mensen in Bulgarije als tweedetrangsinwoners worden behandeld. Des te meer reden om aan dit project mee te doen: iedereen verdient een eerlijke kans.”



Honderden nieuwe connecties

Canan: “Met Ankes netwerk had ik er direct honderden connecties bij. Wat een verschil was dat. Ik heb geluk gehad dat ik drie jaar geleden in een land als Nederland terechtkwam, maar ik was ook hartstikke alleen. Ik had helemaal niemand. In mijn eentje schreef ik vanaf mijn kamertje motivatiebrieven voor de universiteit en zette ik mijn cv in elkaar. Ik had niemand om me te helpen. Natuurlijk was ik allang blij dat ik in Nederland was. In Turkije was ik niet veilig. Als onderzoeksassistent bij een universiteit zag de overheid mij tijdens de coupe van 2016 als een gevaar en zo werd ik samen met andere academici voorwaardelijk opgesloten in de gevangenis. Het waren zes vreselijke maanden. Toen ik tijdelijk vrijkwam om mijn definitieve straf af te wachten en te horen kreeg dat ik zes jaar cel kreeg, wist ik: hier heb ik geen toekomst.”



Anke: “Canan en ik hebben onze LinkedIn-accounts aan elkaar gekoppeld. We plaatsten foto’s van ons samen en ik deelde verhalen over Canans achtergrond, vaardigheden, eigenschappen en het type baan dat zij zoekt. Ik kreeg bijna duizend reacties op al deze berichten en in no time mocht Canan op gesprek komen bij een aantal van mijn connecties. Wat een netwerk wel niet kan doen, hè?”

Ik maakte geen schijn van kans

Canan: “Als ik zelf bij deze bedrijven had aangeklopt, had ik geen schijn van kans gehad. Ik probeerde het al jaren, zonder resultaat. Of dat is omdat ik een vluchteling ben, weet ik natuurlijk niet. Niemand zegt recht in je gezicht dat dát de reden is dat je niet wordt aangenomen. Maar opvallend was het wel dat ik als sollicitant via Anke wél serieus werd genomen.”

Anke: “Dat soort dingen gebeurt nog te vaak. Een aantal jaar geleden ontmoette ik een nieuwkomer met twee doctoraten en heel veel werkervaring, die in Nederland maar niet aan de bak kwam. Of iemand anders die pas uitgenodigd werd voor sollicitatiegesprekken toen deze persoon de Nederlandse achternaam van dienst partner op het cv zette.”

Canan: “Inmiddels heb ik mijn leven hier wat meer op orde. Twee jaar geleden werd ik toegelaten op de Vrije Universiteit, vorig jaar vond ik een huis en ook in het werkveld zijn er eindelijk mensen die me zien als meer dan een vluchteling en me uitnodigen. Ik kijk er zo naar uit om van de bank af te komen en iets bij te kunnen dragen. Bij ieder sollicitatiegesprek bouw ik weer een beetje meer zelfvertrouwen op. Zie je wel: ik mag hier zijn en ik ben het waard om een gesprek mee te voeren. Ze zien het eindelijk! Mijn talenten en mijn competenties die normaal overschaduwde werden door het label ‘vluchteling’ zijn nu zichtbaar omdat iemand me zichtbaar heeft gemaakt.”

Kijk verder dan iemands afkomst

Anke: “Het is jammer dat bedrijven soms niet verder dan iemands afkomst kunnen kijken. Voor veel bedrijven is het een directe no go als iemand niet vloeiend Nederlands spreekt. Maar is dat wel nodig, vraag ik me af. Als ik naar Canan kijk, zie ik een enorme aanwinst voor ieder team. Dat geldt voor zo veel statushouders. Los van het feit dat Canan hartstikke intelligent is en een goede onderzoeker zou zijn, brengt ze een dosis levenservaring en flexibiliteit mee waar een werkgever zijn handen mee dicht mag knijpen. Het zou mooi zijn als bedrijven leren kijken naar de mogelijkheden die statushouders meebrengen in plaats van de beperkingen.”

Canan: “Ik wacht nu nog op reactie van twee bedrijven, maar ik heb er het volste vertrouwen in dat deze samenwerking me een baan oplevert. Gisteren nog kreeg Anke bericht van twee CEO’s die met me in gesprek willen. Ik kan niet wachten. Om me heen hoor ik verhalen van andere deelnemers aan deze campagne die na jaren vol pogingen en afwijzingen eindelijk een baan hebben gevonden. Nu ik nog. En die 80.000 anderen die het zo graag willen.”



Bron

Dit artikel
werd eerder
gepubliceerd op
[libelle.nl](https://www.libelle.nl)



'Migranten opvangen is geen last. Het is een kans die het vergrijzende Westen niet mag missen'



Westerse samenlevingen kunnen het zich niet veroorloven om buitenlandse arbeidskrachten mis te lopen, zegt **Xavier Devictor** van de Wereldbank. "Een harmonieuze samenleving waar het evenwicht werd verstoord door de komst van migranten heeft nooit bestaan."

Van welk land zou Nederland iets kunnen opsteken over migratiebeleid? Xavier Devictor van de Wereldbank aarzelt niet: kijk eens bij Enschede over de grens. De Duitsers, zegt hij, denken actief na over de migranten die ze nodig hebben als arbeidskrachten in een vergrijzende samenleving. 'Welke migrant heeft welke vaardigheid? Hoe trek je die mensen aan? En als ze er eenmaal zijn, hoe krijg je ze op het gewenste niveau?'

Naar Canadees voorbeeld wil Duitsland in het buitenland gericht geschoolde arbeidsmigranten werven voor sectoren waar krapte heerst. Met een ict-diploma moeten belangstellenden zonder veel rompslomp naar Duitsland kunnen verhuizen, **schreef NRC bij de bekendmaking van de plannen, in december vorig jaar**. Ook voor diegenen zonder diploma, maar met Duitse taalkennis moet het makkelijker worden om in Duitsland een bestaan op te bouwen.

'Zonder migratie zal de bevolking van Italië tegen het einde van de eeuw gehalveerd zijn'

'Wat er in Duitsland gebeurt, is erg in lijn met ons rapport,' zegt Devictor. De 55-jarige Fransman – al een kwart eeuw actief voor de Wereldbank, een internationale financiële instelling gericht op armoedebestrijding – is mede-directeur van het onlangs gepubliceerde World Development Report 2023. In dit jaarlijkse rapport staat deze keer migratie centraal.

Met de wereldwijde vergrijzing in hoge- en middeninkomenslanden zal migratie de komende decennia waarschijnlijk steeds noodzakelijker worden, zegt Devictor in zijn hotel in Den Haag, waar hij op bezoek is om onder meer met Kamerleden te spreken. 'Onze vraag is vooral hoe we van migratie een bron van ontwikkeling, een bron van welvaart kunnen maken.'

Zijn boodschap wijkt behoorlijk af van de dominante manier waarop er in Europa over migranten gedacht wordt: als mensen die buiten de deur gehouden moeten worden door middel van grensmuren, pushbacks en overeenkomsten met derde landen om ze vooral daar te houden. 'Een nieuwe manier van denken over migratie is nodig,' zegt Devictor.

Past het bij die denkwijze om migranten op grote schaal weg te duwen?

'Laat ik een paar cijfers noemen. Zonder migratie zal de bevolking van Italië tegen het einde van de eeuw gehalveerd zijn. Zonder migratie zal de Spaanse bevolking naar verwachting met een derde afnemen. Hoe compenseer je deze krimpende beroepsbevolking?'

'Arbeidsmigratie heeft ook een aantal gunstige elementen voor de landen van herkomst, meestal via overboekingen of kennisoverdracht. Denk aan de ontwikkeling van de IT-industrie in India. Die werd grotendeels gestimuleerd door Indiase ondernemers in Silicon Valley. Zij profiteerden van hun eigen migratie naar de Verenigde Staten en brachten toen hun kennis over naar India.'

Wat gebeurt er als Italië en Spanje geen migranten zouden opnemen?

'Dan kunnen ze in 2050 de pensioenen niet meer betalen. In landen als Japan en Zuid-Korea, die weinig migranten opnemen, hebben ze dat soort problemen al. Het is niet ongewoon dat Japanners van midden zeventig nog werken. En de Koreaanse regering diende een wetsvoorstel in, dat verworpen werd, om de werkweek uit te breiden tot 69 uur. Dus dat is een alternatief, als mensen bereid zijn om 69 uur per week te werken.'

‘In Italië ging het debat over belastingvoordelen om meer kinderen te krijgen. Dat is prima. Behalve dat de vrouwen die over twintig jaar kinderen krijgen al geboren zijn. Dus we weten precies hoeveel het er zijn. En deze meisjes, die nu nul tot tien jaar oud zijn, moeten ieder 3,7 kinderen krijgen om een generatie kinderen op te bouwen zo groot als de generatie van hun ouders. Wie ben ik om te zeggen dat ze dat niet moeten doen? Maar hoe waarschijnlijk is het?’

‘Sommigen hebben het over pensioenleeftijd, anderen over automatisering. Maar als je het goed bekijkt, beseft je dat het voor veel landen niet genoeg zal zijn. Vandaar de behoefte aan migratie.’

Niet alle migranten hebben vaardigheden die westerse landen nodig hebben, toch?

‘Migranten zijn relatief vaak zeer hoog of juist zeer praktisch opgeleid. Ze zijn oververtegenwoordigd onder raketwetenschappers, AI-ingenieurs en artsen, maar ook onder de mensen die voor je ouder wordende familielid zorgen. Als je even heel egocentrisch denkt, vanuit het perspectief van het bestemmingsland, is het noodzakelijk om na te denken hoe je hen aan je bindt. De vraag moet luiden: lopen we hen niet mis?’



Geldt dat ook voor oorlogsvluchtelingen?

‘Vier op de tien vluchtelingen zijn kinderen. Die moet je uiteraard beschermen, maar puur vanuit een arbeidsmarktperspectief zijn ze niet meteen van nut. Een deel van de vluchtelingen heeft bovendien beproevingen meegemaakt die zeer traumatisch zijn. Dit maakt het moeilijker om te werken, zoals dat ook voor een getraumatiseerde Nederlander geldt.’

‘Maar wat we ook zien, is dat vluchtelingen in veel gevallen praktische vaardigheden meebrengen die hard nodig zijn. Tien tot twintig jaar geleden kwamen de meeste vluchtelingen uit wat we *failed states* noemden. Somalië, Zuid-Soedan, Sierra Leone, de Centraal-Afrikaanse Republiek, Afghanistan: landen met zeer lage inkomens, gebrekkige instellingen en lage opleidingsniveaus. Dat is aan het verschuiven. In Syrië voor de burgeroorlog, in Venezuela, in Oekraïne hadden mensen toegang tot een behoorlijk onderwijsstelsel. Dat maakt hun integratie in een arbeidsmarkt zoals de Europese veel gemakkelijker.’

In Europa loopt een soort live-experiment met Oekraïense versus andere migranten. De Oekraïners mogen wonen en werken waar ze willen.

De anderen mogen dat niet, of pas na een lang proces. Welke lessen trekt u hieruit?

‘Hoeveel krantenkoppen heeft u gezien over Oekraïense vluchtelingen die in de problemen komen? En hoeveel krantenkoppen heb je over andere vluchtelingen die in de problemen komen? Als mensen de kans krijgen om te werken, dan werken ze. Zoals ieder van ons. Als mensen niet mogen werken, dan worden ze inactief. Dat leidt tot allerlei problemen, zowel voor de mensen zelf als voor de samenleving als geheel.’

‘Je kunt het ook zien in relatie tot de kosten voor de opvang van vluchtelingen. Hoe verlaag je die? Nou, heel simpel: als je mensen laat werken, worden ze minder afhankelijk van jouw vrijgevigheid. Ze gaan ook meer bijdragen aan de maatschappij. En omdat ze bezig zijn, omdat ze zijn zoals wij allemaal, zullen ze heel anders denken en kijken dan wanneer ze in een opvangcentrum zitten met een onzekere toekomst. Het is gunstig om mensen het recht geven om meteen te werken en niet achttien maanden of twee



Lees ook
[Vergrijzende landen vechten straks om arbeidsmigrant, verwacht wereldbank](#)
op fd.nl

jaar nadat ze zijn aangekomen. Denk aan de moeilijkheden die een gemiddelde Nederlandse werkloze na twee jaar heeft als hij moet re-integreren. Waarom verwachten we dat het voor vluchtelingen anders is?’

Sommige mensen zeggen: ja, maar de Oekraïners zijn zoals wij. Wat zegt u tegen hen?

‘Het is belangrijk om te erkennen dat in samenlevingen altijd verschillende groepen naast elkaar moesten bestaan, met spanningen en onderlinge afhankelijkheden, zoals in de vorige eeuw al beschreven werd door sociologen als Max Weber en Norbert Elias. Een harmonieuze samenleving waar het evenwicht werd verstoord door de komst van migranten heeft nooit bestaan.’

‘Samenlevingen, culturen, veranderen zeer snel. Westerlingen raken hoger opgeleid. Er zijn minder traditionele gezinnen, wat tot andere woonwensen leidt. Meer mensen identificeren zich als lhbt+. Dit heeft allemaal niets te maken met migratie. En toch heeft het een enorme culturele impact. We moeten cultuur dus zien als iets wat voortdurend evolueert. En ja, natuurlijk beïnvloedt migratie deze evolutie. Net als internet dat doet. Of Hollywood.’

Xavier Devictor is bij de Wereldbank mededirecteur van het World Development Report 2023. Voor dezelfde organisatie werkte hij onder meer in Polen en de Baltische landen, Zuid-Azië, het Midden-Oosten, Afrika en de Balkan. Eerder in zijn carrière werkte Devictor voor UNHCR in voormalig Joegoslavië, waar hij onder meer humanitaire konvoien naar conflictgebieden leidde. Devictor is afgestudeerd aan de prestigieuze École Polytechnique in Palaiseau en de École nationale des ponts et chaussées in Champs-sur-Marne.



Bron

Dit artikel
werd eerder
gepubliceerd
op [nrc.nl](https://www.nrc.nl)

Dilara Bilgiç over de splinter en de balk

Vijftiende Amersfoortse Bergrede over het doorbreken van hokjesdenken



Dilara Bilgiç, volgens *Filosofie Magazine* 'misschien wel de jongste filosoof van Nederland', hield woensdagavond 8 maart de vijftiende **Amersfoortse Bergrede**. Zij sprak over 'De splinter en de balk'. In haar rede onderzoekt ze hoe we het giftige hokjesdenken in onze klassenmaatschappij kunnen doorbreken. Ze doet dat persoonlijk, pijnlijk scherp, maar ook hoopvol, waarbij ze haar eigen aannames en frames kritisch tegen het licht houdt: 'Ik sta hier niet om à la Jezus te preken, maar om à la Dilara mijn zoektocht met jullie te delen.' Een bewerking van haar toespraak.

Zes jaar lang begaf ik me op de fiets door weer en wind zwoegend tot halverwege de Amersfoortse Berg om op het stedelijk gymnasium te leren hoe ik me – zoals sommige leraren dat noemden – binnen de elite van de samenleving zou moeten gedragen. Mijn basisschool stond onderaan de Berg, mijn middelbare in de villawijk halverwege, en vandaag sta ik hier dan, op de top, in de Bergkerk.

Hoezeer dit ook klinkt als een LinkedInachtig succesverhaal, de weg omhoog – zowel letterlijk als figuurlijk – het was primair een zoektocht. Naar mezelf. Want niet alleen het landschap veranderde al fietsend, ook ikzelf.

Onlangs vroeg een vriendin van de basisschool of ik zin had om samen te gaan shoppen. Shoppen... het klonk me vreemd in de oren. Ik ging akkoord, omdat ik me schaamde voor het enige alternatief dat ik te bieden had: filosoferen in een hip gegentrificeerd havermelktentje of bijpraten tijdens de borrel van een avondprogramma. In sociologisch jargon heet mijn arrogante houding sociale mobiliteit. Ik ben, zoals dat dan heet, een klassenmigrant. Ik stijg. Ontstijg mijn oude omgeving. Het lagere. Ben hoogwaardiger.

Die verandering lijkt zo op het oog voor velen een mooie ervaring: de Dilara die met haar vrienden tijdens het shoppen bij de supermarkt als lunch nog even snel koekjes in de aanbieding scoorde, neemt nu deel aan diners waarbij het gerecht wordt beschreven met meer woorden dan het bord aan voeding bevat. Wat het niet laat zien is wat ik verlies: ervaringen. Levenservaringen. Ja, ik krijg er nieuwe ervaringen bij die ik voorheen in mijn oude bubbel moest ontberen. Maar ik verlies er minstens zoveel, omdat ik me enkel van de ene bubbel naar de andere begeef.

'Ja, ik krijg er nieuwe ervaringen bij die ik voorheen in mijn oude bubbel moest ontberen. Maar ik verlies er minstens zoveel, omdat ik me enkel van de ene bubbel naar de andere begeef'

Met dat verlies werd ik hard geconfronteerd toen ik aan het leren was voor een tentamen over de problemen binnen de geestelijke gezondheidszorg. Na het lezen van twintig pagina's aan omslachtig jargon wist ik twee dingen: het probleem is dat er problemen zijn. De aanbeveling is om die problemen aan te pakken. Ergens halverwege besloot ik: vaagheid valt niet te leren.

Enkele dagen later stond ik half voorbereid voor de tentamenzaal. Achter me hoorde ik een student een van de problemen uit haar samenvatting voorlezen aan een medestudent: "Uit de evaluatie is gebleken dat kwetsbare gezinnen bijzondere aandacht behoeven. De aanbeveling is om extra

en gerichte aandacht te besteden aan de ondersteuning van kwetsbare gezinnen.” Ik rolde met mijn ogen, maar wist eigenlijk niet waarom: het feit dat de probleemstelling en de aanbeveling als een cirkelredenering op elkaar aansloten, of het feit dat mijn medestudent deze in haar hoofd probeerde te stampen. De ironie wil dat we op het tentamen telkens werden gevraagd een specifiek aantal punten uit het boek op te lepelen.

Na een frustrerend uur verliet ik de zaal en kwam ik enkele studenten tegen die elkaar vroegen naar het juiste antwoord op een vraag. Een van hen noemde

een rijtje op dat vrijwel niets met de vraag te maken had.

Toen ze daarop werd gewezen, zei ze dat dit het enige rijtje was dat haar te binnen was geschoten. Kwetsbare mensen en hulpbehoevenden waren gereduceerd tot rijtjes aan knelpunten. Vandaag het rijtje problemen waar jongeren in de jeugdzorg mee worden geconfronteerd, morgen het rijtje met diagnosecriteria voor een depressie en – waarom ook niet – overmorgen een fijn rijtje met regels voor een empathisch gesprek.

Het frustreerde mij, omdat de realiteit achter al die rijtjes in mijn geheugen gegrift stond. Als middelbare scholier had ik jarenlang mailtjes, verslagen en opdrachten van mijn moeder geredigeerd, omdat zij zich na onze komst naar Nederland de taal die mij in het onderwijs met de paplepel ingegoten was, zelf eigen had moeten maken. In die tijd studeerde

en werkte mijn moeder, waardoor ik enerzijds werd ingewijd in de theorie achter hulpverlening, en anderzijds in de praktijk van een hulpverlener. Terwijl mailtjes en verslagen bol stonden van zweverige termen als ‘ambulantisering’ en ‘vermaatschappelijking’ (overigens exact de termen op mijn tentamen), moest de alleenstaande moeder voor een extra bijdrage aan haar uitkering aantonen dat haar wasmachine stuk was. De communicatie tussen hulpverleners onderling was soms op een wereldvreemd niveau: dan ging het bij hulpbehoevenden over ‘het stimuleren van de zelfredzaamheid’, maar bedoelden ze eigenlijk ‘het drukken van de kosten’. Simpele kosten-batenanalyse.

Als je me destijds had gevraagd hoe ik het redigeren van mijn moeders stukken ervoer, had ik boos geantwoord dat ik mijn tijd verspilde aan iets waar ik mij – zeker als ik naar mijn klasgenoten keek – niet mee bezig zou hoeven houden. Maar toen ik recent dat tentamen maakte zag ik voor het eerst de verrijking ervan in: de problemen van deze mensen waren meer dan rijtjes, ze deden wat met me.

‘Ik leefde ook – of het nu op het categorale gymnasium, op de universiteit of binnen de schrijverswereld was – in een bubbel binnen de samenleving. En zo kwam ik toch weer uit bij de balk in mijn eigen oog’



Jezus zegt in de Bergrede: “Waarom kijk je naar de splinter in het oog van je broeder of zuster, terwijl je de balk in je eigen oog niet opmerkt? Hoe kun je tegen hen zeggen: ‘laat mij de splinter uit je oog verwijderen,’ zolang je nog een balk in je eigen oog hebt?” Terwijl ik me na het tentamen naar huis begaf, richtte mijn frustratie zich op de splinter in het oog van mijn universitaire bubbelgenoten. Maar naarmate ik verder van de tentamenlocatie verwijderd raakte, groeide het besef dat ik evenzeer in die bubbel zat. Dat mijn veroordeling meer over mij zei, dan over mijn medestudenten. Ik las ook inmiddels alleen nog maar over ‘kwesties’ waar ik jarenlang als dochter van twee gevluchte ouders in het echte leven aan bloot had gestaan. Ik leefde ook – of het nu op het categorale gymnasium, op de universiteit of binnen de schrijverswereld was – in een bubbel binnen de samenleving. En zo kwam ik toch weer uit bij de balk in mijn eigen oog.

Een balk die me tot op de dag van vandaag frustreert, omdat ik weet dat het invloed heeft op hoe mijn brein de wereld waarneemt. Als je enkel in de krant leest over juridische fouten die zijn gemaakt, zal jouw inschatting van de mate waarin zo’n fout voorkomt, lager zijn dan wanneer jij of een naaste er direct mee te maken heeft gehad. Als jij nog nooit in het echte leven in aanraking bent gekomen met een van de 2,5 miljoen ‘laaggeletterden’ zul je bij het opstellen van beleid met als resultaat een overweldigende hoeveelheid papierwerk niet

zo snel denken aan die 2,5 miljoen mensen van vlees en bloed. Als je tante directeur bij de opsporingsdienst van de Belastingdienst is, is het minder intimiderend om te lezen over de rol van deze dienst in de toeslagenaffaire. En als je bovendien ook nog eens zelf niemand in je omgeving kent die slachtoffer van het toeslagenschandaal is geweest, is de kans kleiner dat je last krijgt van hartkloppingen wanneer je de jaarlijkse belastingaangifte doet.

Op basis van jouw levenservaringen vormt je brein bepaalde aannames en verwachtingen die het vervolgens oplegt aan de werkelijkheid. Dit wil niet zeggen dat je slachtoffer van de toeslagenaffaire moet zijn om te kunnen spreken van een levenservaring. Als iemand in je kring van dierbaren ermee te maken heeft gehad, of als je als maatschappelijk werker dagelijks bezig bent met het helpen van gedupeerde gezinnen, kan het in je brein al veel tweebrengen. Kan het je waarneming van de wereld al kleuren.

Dát je waarneming van de wereld wordt gekleurd door je verwachtingen en aannames, kun je niet veranderen. Maar de manier waarop of de mate waarmee dit gebeurt, wel. Door bijvoorbeeld levenservaringen buiten je bubbel op te zoeken. Zodat de eerstvolgende keer dat er op een borrel wordt gepraat over schrijver X of tweet Y en hoe 'iedereen' het daarover heeft, je weet: iedereen, binnen jouw bubbel, ja.



Of zodat je beter kunt begrijpen waarom twee mensen radicaal van mening kunnen verschillen omtrent het covidvaccin of de klimaattoestand. Je trekt weliswaar conclusies op basis van een en dezelfde werkelijkheid, maar wat je in die werkelijkheid ziet wordt gevormd door je aannames. En die aannames ontstaan door het veelvuldig ervaren van een bepaald soort levenservaringen, waardoor je brein er patronen in herkent. Hoe langer je in je eigen bubbel blijft hangen, hoe sterker het gelijk van je eigen aannames zich zal manifesteren.

Neem de coronacrisis: mijn vrienden die altijd al een redelijke mate van vertrouwen hadden in de overheid en de wetenschap, keken vanuit dat frame naar de crisis en de crisisaanpak. Elke fout van ons kabinet zagen ze in dat licht. Het waren slordige fouten van leiders die op de tast besluiten moesten maken. Het waren mensen die zij misschien zelfs wel van dichtbij kenden: ooms, tantes, kennissen. Mijn andere vrienden die de overheid als een onbetrouwbaar geheel zagen, vaak door eerdere negatieve ervaringen, zagen het wisselvallige beleid van de overheid in dat licht. Zij zochten er vaker kwade trouw of bewuste bedoelingen achter.

'Zodra je brein wordt geconfronteerd met ervaringen die niet overeenstemmen met jouw aannames, roept dat een vreselijk ongemak op. En dat is begrijpelijk'

Op sociale media kwamen deze twee kampen tegenover elkaar te staan. Werd er vanuit beide kampen met argumenten gestrooid. Met de vooronderstelling: je conclusie is gebaseerd op onjuiste argumenten. Als ik je de juiste feiten verstrek, dan zul jij de Werkelijkheid met hoofdletter W ook zien. Gevolg: polarisatie. Segregatie. Want zodra je brein wordt geconfronteerd met ervaringen die niet overeenstemmen met jouw aannames, roept dat een vreselijk ongemak op. En dat is begrijpelijk, want de reactie die je hersenen vertonen wanneer bijvoorbeeld jouw politieke overtuigingen worden uitgedaagd, is vergelijkbaar met de reactie die je brein zou vertonen wanneer je in zee zwemt en je in de verte een haai ziet naderen. Het is fysiek bedreigend.

Dat is dan ook meteen waarom een discussie op Twitter gedoemd is te mislukken: je daagt elkaars meningen op expliciet en bewust niveau uit, maar de kern van die argumenten ligt bij gevoelige onderwerpen toch vaak in het impliciete, in de aannames en levenservaringen. Daarom is het belangrijk buiten je bubbel te treden, op zoek te gaan naar levenservaringen die jouw aannames van hoe de wereld in elkaar zit of jouw impliciete associaties en vooroordelen, niet bevestigen. Misschien zelfs uitdagen. Niet met als idee om de ander vervolgens jouw wereldbeeld op te leggen of te laten zien hoe jouw

levenservaringen superieur zijn, maar met als idee om je brein te helpen een beeld van de werkelijkheid te vormen met meer informatie dan binnen jouw bubbel of echokamer beschikbaar is.

Dat is, realiseer ik me, niet bepaald makkelijk. Des te meer omdat onze samenleving steeds meer lijkt te worden opgesplitst in deelgroepen met deelproblemen van steeds kleinere, gemarginaliseerde groepen die mogen uitvechten welke levenservaringen meer aandacht verdienen. Dat splitst zich uit tot op individueel niveau, wie bijvoorbeeld voorrang zou moeten krijgen op de arbeidsmarkt: de klassenmigrant Wim of de gevluchte arts Mohammed? Terwijl zowel Wim als Mohammed in de kern gewoon tegen hetzelfde systeem aanlopen, worden ze tegen elkaar opgezet. Hun levenservaringen worden voorgesteld als exclusief, als concurrerend. Terwijl niet de ervaring exclusief is, maar het huidige systeem.

'Blijft de samenleving een privilege-lift waarbij het pasje dat je hebt (als je er al een hebt) bepaalt tot welke privilege-verdieping je kunt reizen?'

Wanneer mensen binnen dat systeem zich vervolgens proberen uit te spreken over het onrecht, breekt daar een discussie over uit: niet over of de probleemanalyse klopt en of de aangedragen oplossing haalbaar is maar of de manier waarop het probleem werd aangekaart geloofwaardig is, of de persoon die het aankaartte wel de juiste persoon was. Iemand van adel heeft niets te vertellen over de maatschappelijke kloof, een zeventinker niets over diversiteit van levenservaringen en een witte Belg niets over Congo.

Ondertussen zetten de problemen zich gewoon voort. Blijft de samenleving een privilege-lift waarbij het pasje dat je hebt (als je er al een hebt) bepaalt tot welke privilege-verdieping je kunt reizen. En wij, de mensen die dagelijks de lift betreden, verzanden in een wedstrijdje respect afdwingen: wie is het minst geprivilegieerd en verdient de diepste buiging?

Gevolg: symboliek telt zwaarder dan transformatie, het proces zwaarder dan de uitkomst. Omdat de kwetsbaren in een soort herdenkingsmuseum van respect worden geplaatst, hoeft er niets structureels mee te worden gedaan. Buiten het respectvol aanschouwen. De juiste naam van het kunstwerk benoemen. De trauma's dienen als tekenen van eerbied. Maar het helpt de getraumatiseerden op de begane grond nauwelijks, omdat ze daardoor eenzaam alle last te dragen krijgen.

Wij, de mensen die dagelijks naar boven kunnen reizen, mogen in elk geval niets zeggen over de moeilijkheden van mensen die buiten de lift vallen. Spreken in de plaats van mensen die op jouw verdieping geen stem hebben, kan niet. Want – is de redenering – we moeten ze vooral een podium bieden. Zodat we onszelf na afloop op de schouder kunnen kloppen: we hebben iemand laten vertellen hoe dat is, het leven buiten de lift. We maken ons hard voor – zoals we dat dan noemen – maatschappelijke ‘kwesties’. Vandaag staat op het podium de vluchteling, morgen de klassenmigrant en overmorgen de transgender.

Ter illustratie: dat podium bevindt zich op de begane grond, en de borrel waar wij ons na afloop naar begeven is op de rooftop. Diversiteit en inclusie, wat een feest...

Begrijp me niet verkeerd: mijn punt is niet dat mensen met minder privileges – wat dat ook moge zijn – op de posities van geprivilegieerde mensen moeten komen, dat we andere lichamen in de lift naar boven moeten persen. Mijn punt is dat die privilegelift er is. Dat sommige dingen ‘voorrechten’ zijn en niet gewoon ‘rechten’.



In het verlengde van de liftmetafoor ligt de gevangenis in de niet bepaald smakelijke film *El Hoyo*. De naam van deze dystopische gevangenis is, in het kader van wat ik zojuist over de geestelijke gezondheidszorg vertelde, toepasselijk: de gevangenis wordt een 'verticaal zelfredzaamheidscentrum' genoemd. Dat komt neer op het volgende: op de bovenste verdieping van deze gevangenis wordt dagelijks een luxe feestmaal op een betonnen plateau gezet. Dat plateau schuift als een lift telkens na enkele minuten omlaag. Op elke verdieping wachten twee gevangenen op het eten. Waar de gevangenen bovenaan de voedseldistributie twee minuten de tijd hebben om zich beestachtig vol te proppen met mosselen en exotisch fruit, hebben de mensen halverwege de verdiepingen al niets meer te eten. Vanaf dat punt is het vooral: ervoor zorgen dat je niet wordt opgegeten door je celgenoot. Letterlijk.

'Ook ik weet vanuit mijn jeugd dat je niet kunt nadenken over concepten als rechtvaardigheid of privilege als je in de overleefmodus zit en nauwelijks kunt rondkomen'

Er is meer: iedere maand kom je op een willekeurige verdieping terecht. Zat iemand dus eerst in een absoluut uitzichtloze hel met een celgenoot die hem ieder moment kon aanzien voor prooi, kan het opeens gebeuren dat diezelfde persoon een maand lang op de eerste verdieping een perfecte maaltijd gepresenteerd zal krijgen. Gevolg: door de trauma's van lagere verdiepingen doet die persoon hetzelfde als de mensen die voorheen op de hogere verdiepingen zaten: niks eerlijke distributie, ik heb er recht op. En sommigen laten het daarbij niet alleen bij het gulzig verorberen, maar besluiten dat het ook nodig is om hun behoefte te doen op het eten. Immers: dat deden 'de anderen' toen ook.

De celgenoten blijven zich focussen op de schakels van de keten. Niet op het doorbreken van de keten. Het trauma zorgt ervoor dat de celgenoten in de top beestachtig eten. Zouden ze hun pijn aan de kant zetten, en zich bij de vergelding niet focussen op de schakels, maar op het grotere geheel – op de uitkomst: dan zouden ze een ware bedreiging vormen voor het systeem. Maar omdat gevoelens van wrok, angst of competitie eraan te pas komen, is de enige rol die zij aannemen die van de poortwachters van de hel. Dezelfde hel waar zij door getraumatiseerd zijn. Dezelfde hel waarvan ze weten dat ze die vermoedelijk nogmaals zullen moeten doorstaan.

De woede die gepaard gaat met trauma's – geboren uit het onrecht dat jou is aangedaan – kan verrijkend werken. Het kan ook als een blokkade werken, bijvoorbeeld als het de basis vormt voor de ik-heb-er-recht-op-houding.

Het kan ervoor zorgen dat je je binnen een systeem gaat bekommeren om de poppetjes binnen het systeem, bezig bent met op de begeerlijke plaats van de poppetjes aan de top te komen, zodat jij binnen dat onrechtvaardige systeem de scepter kan zwaaien. Het systeem aan sich blijft onaangetast. Het is de kwestie van de splinter en de balk: focussen op de ander, de mensen met meer privileges en hoe zij geen recht hebben op hun positie, ontslaat je van de verantwoordelijkheid om in te zien dat jij een balk in je eigen oog hebt.

**'Of je nu achter-
standen of voor-
rechten hebt
gestapeld, buiten
je bubbel treden
werkt verrijkend.
Voor je brein, voor
je levenservaringen,
voor je aannames,
en daarmee
voor hoe je de
werkelijkheid ziet'**

En dus wordt in onze samenleving de strijd uitgevochten om de vraag wie waar op de verticale as mag. Wie het recht heeft dat te beslissen. En wie mag vertellen over hoe het is om laag op die as te eindigen. Niet over de vraag hoe we die verticale as kunnen transformeren. We blijven zoals katten die opgroeien in een ruimte zonder horizontale lijnen. Eenmaal buiten die omgeving blijken deze katten de horizontale dimensie volledig te negeren. Een horizontale stok trekt de aandacht niet, omdat het in hun realiteit niet bestaat.

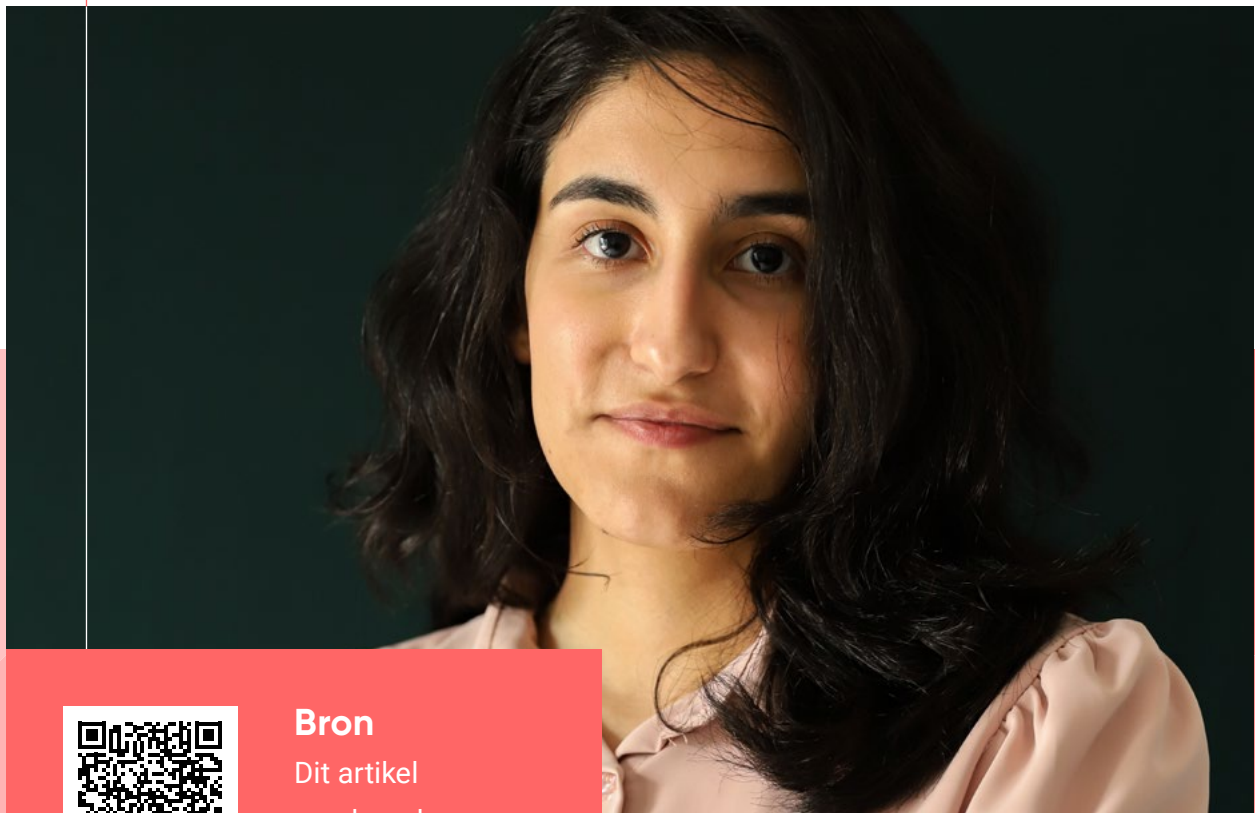
Er is een maar: na uren doorbrengen buiten hun eigen bubbel van verticale lijnen, beginnen de breinen van de katten horizontale lijnen toe te voegen aan hun realiteit. Hun interne wereld krijgt er een dimensie bij. De levenservaring van horizontaliteit werkt op den duur verrijkend. En daarmee komen we toch weer terug bij het belang van buiten je bubbel treden. Althans: als je daar de mogelijkheid toe hebt.

Ook ik weet namelijk vanuit mijn jeugd dat je geen mogelijkheid hebt om na te denken over concepten als rechtvaardigheid of privilege als je in de overleefmodus zit, net op het nippertje kan rondkomen. Daar zit dus ook een verantwoordelijkheid voor eenieder die überhaupt toegang heeft tot de lift, tot de rooftop of een deel van de verdiepingen. Om de mensen op verdiepingen die lager dan jij zitten, op te zoeken. Zodat het niet de mensen zijn die onder je zitten, maar gewoon, mensen die je in de horizontaliteit, zij aan zij, kunt spreken. En zodat je leert om niet telkens omhoog te kijken, naar wat je nog niet hebt, te wijzen naar de splinter in het oog van de mensen aan de top, maar te kijken naar de eigen balk in je oog, naar jouw blinde vlek. Te beginnen met het zien van de mensen naast of onder je.

Zoals de mensen in de verticale cel: als zij niet telkens omhoog hadden gekeken of eenmaal op de top alleen maar het gedrag van de eerdere top nadeden, maar het beschikbare voedsel met mate zouden eten en zo zouden delen met de celgenoten onder hen, zou het inderdaad een zelfredzaamheidscentrum geweest zijn. Als ze hadden gefocust op wat zij wel zouden kunnen bijdragen aan de wereld, ongeacht hun eigen situatie.

Ik sta hier niet om à la Jezus te preken, maar à la Dilara mijn zoektocht met jullie te delen. Een zoektocht naar een manier om de klassenmaatschappij van vandaag de dag te doorbreken. Een zoektocht, kortom, naar verrijking. Want of je nu achterstanden of voorrechten hebt gestapeld, buiten je bubbel treden werkt verrijkend. Voor je brein, voor je levenservaringen, voor je aannames, en daarmee voor hoe je de werkelijkheid ziet.

Je kunt niet verwachten dat de verticale cel of lift meteen verdwijnt. Dat het bergachtige landschap verandert in een vlakte. Maar door je bezig te houden met de balk in je eigen oog, win je er op den duur in ieder geval voor jezelf een dimensie bij: die van de weg vooruit, in plaats van immer omhoog.



Bron

Dit artikel
werd eerder
gepubliceerd
op nieuwwij.nl

Hold that thought

Wat heeft jou geïnspireerd?
Waar ga je morgen mee aan de slag?

Draagvlak creëren

Persoonlijke verhalen delen

Leiderschap

Eigen blinde vlekken

Om een stap te zetten,
hoef je niet de hele ladder te zien

De bubbel doorbreken

Snelste weg is niet
altijd de beste weg

Ontmoeten met
een open blik

Let's crash the ceiling



Contact

Denk je erover om partner te worden of wil je meer weten over onze werkwijze? Neem [contact](#) op met Refugee Talent Hub!