

Gesprek op de werkvloer is cruciaal



Werk wordt geprezen als de manier waarop integratie gestalte krijgt. Maar daar is dan wel communicatie voor nodig, schrijft Erwin van de Pol.

Mijn Franse buurvrouw, een Parisienne, sprak mij twee dagen na de aanslag op Charlie Hebdo aan. "Er is iets in Parijs hè? Ik hoor het van de kinderen. Jij weet het vast wel".

Het gesprek over de gebeurtenissen in Parijs rond de aanslag op Charlie Hebdo kende de laatste weken vele vormen, en ze zijn niet allemaal zo ontwapenend. In de media is veel gesproken over wat er op scholen al dan niet aan de orde is. Maar wat gebeurt er bij volwassenen die elkaar dagelijks ontmoeten op de werkvloer? Is dat niet veel interessanter? Want sociale integratie begint met economische integratie, roept iedereen in koor.

Het is mij de laatste weken opgevallen dat werk geen garantie is voor een open gedachtewisseling. Vanwege mijn baan als adviseur ken ik veel organisaties, en ik kijk dan met een schuin oog naar de samenstelling van de populatie. Om het chic te zeggen: hoe zit het met de diversiteit in de organisatie?

Voor de duidelijkheid: diversiteit is niet een ander woord voor etniciteit. Het is een manier van denken die uitgaat van de meerwaarde die schuilt in de verschillen - in cultuur, sekse, geloof en ga zo maar door - tussen mensen in een organisatie. Kortom, de 'normale' werknemer voorbij.

Sommige organisaties zijn een afspiegeling van de bevolking in hun regio, bijvoorbeeld als het gaat om islamitische collega's. Maar veel organisaties werven nog steeds alleen 'eigen mensen'. Dirk Scheringa wilde alleen West-Friezen in dienst, want 'die zeuren niet en werken hard' - met alle gevolgen van dien voor het interne aanspreken.

In organisaties die een afspiegeling zijn van de bevolking, gaat vooral veel goed en in harmonie en met respect. Wel is juist bij crises - en die zullen vooralsnog blijven komen - sprake van spanning tussen culturen waarin regels centraal staan en culturen die relaties voorstellen.

Mensen met een islamitische achtergrond komen veelal uit een relatiecultuur. Meestal is daarin niet het individu, maar wat iemand uit de kring denkt van wezenlijk belang voor het sociale overleven. Daarnaast is het masculiene aspect dominant. Zelfs in meer verlichte kringen hebben we de vrouwelijke imam nog niet gezien.

De laatste weken heb ik met een aantal mensen contact gehad die werken in een organisatie waar min of meer een mix is. Charlie Hebdo? Overall hetzelfde verhaal, iedereen praat erover, maar moslims en niet-moslims niet met elkaar. Komt er iemand bij staan van een andere signatuur, dan stopt het gesprek. Men loopt letterlijk om elkaar heen.

Dat is een gevaarlijke ontwikkeling. Integratie kan niet alleen door werk, maar vooral ook op het werk vorm

krijgen. We zijn nog niet aan het einde van de rit.

Mijn tip aan leidinggevenden in organisaties waar moslims en niet-moslims met elkaar samenwerken: toon leiderschap en probeer een open gesprek aan te gaan. Als leidinggevende heb je het makkelijker dan iemand die voor de klas staat. Alleen luisteren kan al helpen. Als het om elkaar heen lopen maar stopt.

En aan degenen die in een monoculturele organisatie leiding geven: denk na over de toekomst. Als de crisis voorbij is, hebben we weer meer mensen nodig. Mensen uit het hele spectrum van de arbeidsmarkt: de demografische ontwikkelingen vragen erom, zeker in de regio Amsterdam. En de maatschappij al helemaal. Samen moedig voorwaarts.

Erwin van de Pol is organisatie-adviseur