

00:00:06

Babah: Neem de tijd om één week met die persoon om te gaan en dan heb je goud straks. Als de persoon daar zijn weg of haar weg in vindt, dan heb je goud in handen.

00:00:22

Jan-Willem: Welkom bij Werken aan Groei, een podcast van Indeed. Ik ben Jan-Willem en samen met experts duik ik in de toekomst van werk. We praten je bij over de laatste trends en ontwikkelingen, zodat jij helemaal op de hoogte blijft van alle veranderingen op de arbeidsmarkt. In deze aflevering van Werken aan Groei deelt Babah Tarawally zijn ervaring en kennis over onboarding van medewerkers met een migratieachtergrond. Hij gaat in op wat er nodig is en hoe een organisatie nieuwe medewerkers zo goed mogelijk verwelkomt. Welkom Babah, leuk dat je vandaag bij ons aanschuift.

00:00:56

Babah: Dankjewel!

00:00:56

Jan-Willem: We gaan praten over onboarding van nieuwe medewerkers met een migratieachtergrond. Maar voor ik met jou in dit thema duik, kan jij misschien vertellen wie je bent en hoe jouw kennismaking was met de Nederlandse arbeidsmarkt.

00:01:10

Babah: Mijn naam is Babah Tarawally. Ik kom oorspronkelijk uit Sierra Leone en ik ben inmiddels een vader van twee dochters. Ik ben journalist, ik schrijf columns voor het dagblad Trouw en ik geef training aan nieuwkomers, migranten en asielzoekers die naar Nederland komen om hen wegwijs te maken in de maatschappij. En ik ben ook een denker en filosoof, dus ik geef lezingen over de Afrikaanse filosofie van Ubuntu. Dat is 'Ik ben omdat wij zijn', een filosofie van collectief denken.

00:01:47

Jan-Willem: Ik hoor je net zeggen dat je ook nieuwe medewerkers op de werkvloer traint. En aan de andere kant help je organisaties in het verwelkomen van nieuwe medewerkers. Waarom besloot jij ooit trainer op dit onderwerp te worden?

00:02:02

Babah: Allereerst als ervaringsdeskundige. Ik kwam in Nederland in de jaren negentig. Ik heb in mijn eentje, zonder enige hulp van organisaties of wie dan ook, mijn best gedaan om de samenleving beter te snappen. Dus ik heb in die tijd veel hobbels moeten doorstaan om te zijn waar ik nu ben en ik wil deze nieuwe mensen de moeite en alle energie die mij dit heeft gekost besparen. En de dingen die ik heb geleerd in alle jaren wil ik ook aan hen meegeven. En dat is eigenlijk ook wat de filosofie van Ubuntu zegt. Als je succes hebt geboekt, moet je omdraaien om anderen ook te helpen om ook sterker te worden. Als een soort kennisoverdracht.

00:02:46

Jan-Willem: Daar gaan we vandaag vast heel veel over horen. Over die hobbels die je hebt moeten nemen en hoe je die hebt genomen en wat anderen daarvan kunnen leren. Hoe was voor jou de ontmoeting met Nederlandse werkgevers?

00:02:58

Babah: Ik begin eerst met mijn stage na mijn opleiding. Na mijn stage kwam ik bij

een bedrijf, een soort arbeidsbedrijf waar je werk aan mensen kan bieden. Daar kwam ik een dame tegen die cultuursensitief was. Heel erg, want die reisde heel fijne Afrika en andere landen in de wereld en ze kent de Afrikaanse cultuur, de manieren en hoe. Dus zij heeft mij begeleid en doordat zij mij heeft ontvangen was mijn hele jaar daar als stagiair echt aangenaam. Zij heeft het voor mij de drempel voor mij echt laag gemaakt, mij geaccepteerd en ze wist mijn valkuilen. Dus waarom vertel ik dit verhaal? Omdat deze dame die was voor mij, het vertrekpunt waarin ik Nederland kan snappen hoe de werkhouding in Nederland is. Dus zij heeft mij dat geleerd en waardoor ik het later makkelijk kon hebben bij andere bedrijven erover. Dus toen ik bij een nieuw bedrijf kwam waar ik zag dat de mensen niet cultuursensitief waren. Toen kon ik dat vergelijken met deze dame die mij echt heeft geholpen. Maar ik zag ook dat de drempels bij andere organisaties hoog waren, want die mensen snapt niet wat cultuursensitief is. Hoe gaan ze om met mij? Dus ik had het zwaar gevonden, daarna. En dat was voor mij ook een leerpunt om te zeggen ja, er zijn zoveel mensen hier die het niet snappen. Het is beter ook dat zij zich gaan verdiepen in mijn achtergrond en in cultuur. Dus na mijn stage heb ik het erg zwaar gehad bij het bedrijf waar ik ging werken op het Mediapark in Hilversum. En ja, ik heb het niet volgehouden. De eerste twee weken ben ik gewoon weggegaan. Het was verschrikkelijk.

00:04:49

Jan-Willem: Wat ervaring heb je?

00:04:51

Babab: Ja, onbegrip, wantrouwen en iemand die de hele tijd naast mij stond, die mijn Nederlandse taal hekelde. Die van alles wat ik schreef een punt maakte en ze probeerde mij echt weg te jagen door mij een soort van te imponeren. Continu zeggen tegen mij dat ik het niet goed doe en na twee weken had ik er gewoon genoeg van.

00:05:18

Jan-Willem: Je kreeg niet het vertrouwen dat je verdiende.

00:05:21

Babab: Echt waar. Ik had niet wat die andere dame bij die stage mij gaf en bood. Deze dame kon mij dat niet geven, waardoor ik helemaal niet meer mezelf kan zijn en mijn zelfvertrouwen werd echt naar beneden gehaald. Ik vertrouwde mijzelf niet meer.

00:05:38

Jan-Willem: Je eigen zelfvertrouwen ging doordat er zo werd gecontroleerd ook omlaag.

00:05:42

Babab: Heel laag, heel laag.

00:05:44

Jan-Willem: Je vertelde eerder aan mij over een sollicitatie over hoe jouw naam werd ontvangen. Kun je daar wat meer over vertellen?

00:05:52

Babab: Oh ja, dat is wel grappig. Want ik heb na mijn opleiding heel veel sollicitaties de deur uitgestuurd, maar ik ben slechts één keer uitgenodigd en ik kom daar aan bij

die man en hij zag mij. Hij zegt: "Ik had een Italiaan verwacht." Ik zeg: "Hoezo? Ja, die naam... Babah Tarawally" Dus ik zeg: "Nee, ik ben geen Italiaan. Ik kom gewoon uit Sierra Leone in Afrika." Ik begin aan de sollicitatie en uiteindelijk die baan niet gekregen. Natuurlijk had ik gewoon de link gelegd met zijn verwachtingen en wie ik ben. Misschien sluit het niet aan.

00:06:28

Jan-Willem: Dus daar ben je ook tegenaan gelopen dat je misschien niet aan de verwachtingen voldeed aan de andere kant van de tafel.

00:06:34

Babah: Vanwege mijn naam dacht ik gelijk.... Ja, misschien was ik niet wat hij verwachtte.

00:06:38

Jan-Willem: Ja, want waren er ook nog andere zaken die in jouw zoektocht naar een baan het lastig maakten?

00:06:44

Babah: Ja, en een van die dingen is sollicitatiebrieven schrijven. Je cv en je sollicitatiebrief. Het is heel lastig voor iemand die uit een bepaalde wij-cultuur komt om echt over jezelf te vertellen. Om echt jezelf te prijzen of te vertellen hoe goed je bent. Het is kenmerkend voor onze cultuur dat we niet veel over onszelf vertellen. Omdat je onderdeel bent van de Why. De cv van mijn vader is mijn cv. De cv van mijn opa is mijn cv. Dus je vraagt mij niet wie je bent, wat je talent is zonder te vragen wie je vader of moeder is. Dat zijn dingen die intertwined zijn, connected met je leven. Dus jezelf - hoe zeg je dat- boven jezelf stijgen? En om over jezelf te vertellen in sollicitatiebrieven. Ik heb de kwaliteit, ik heb talent en ik kan dit goed. Dat vond ik moeilijk om op te schrijven, dus dat moest ik ook leren. Ook mijn cv opstellen daar had ik ook heel veel moeite mee.

00:07:40

Jan-Willem: Je zou denken dat is gewoon een chronologisch lijstje met dingen die je hebt gedaan. Wat maakte dat zo uitdagend om die op te stellen?

00:07:46

Babah: Ik heb heel veel dingen gedaan. Maar welke zijn nu voor deze functie belangrijk? En welke dingen moet ik skippen? Mijn eerste cv was bijna vier, vijf pagina's.

00:07:56

Jan-Willem: Het was voor jou als werkzoekende lastig te begrijpen wat de werkgever nu daadwerkelijk zocht.

00:08:03

Babah: Precies, omdat de hele sollicitatie en het cv schrijven zo spannend wordt gemaakt. Voordat je begint met schrijven, voel je al angst: "O jee, gaat dit lukken?"

00:08:11

Jan-Willem: Wat leer jij werkzoekenden die jij traint daarover?

00:08:16

Babah: Ik leer ze hoe je het best over jezelf kan vertellen. Ook belangrijk is dat je moet durven jezelf voorop te zetten. Hoe vertel je verhalen over jezelf met

voorbeelden van dingen die je hebt goed gedaan in het verleden? Ook dingen die aansluiten bij je werk dat je nu aangeboden wordt. En ik leer ze natuurlijk ook de soft skills, want hard skills hebben ze vaak wel. Vaak hebben ze wel opleidingen gevolgd en hebben ze gewoon hun diploma's gehaald. Maar in Nederland? Je hebt je diploma om die baan te krijgen, maar je hebt de soft skills nodig om die baan te behouden. En de soft skills zijn omgangsvormen. Dat is in Nederland bijvoorbeeld dat je een stevige handdruk geeft als je begroet, recht in de ogen kijken en je houding, hoe je staat en hoe je zit en hoe je vertelt - dat speelt allemaal een rol. Ik zeg ook tegen hen: "De eerste 90 seconden van de ontmoeting is doorslaggevend of je de baan krijgt of niet." De eerste indruk: dus je komt binnen, je geeft een hand, je kijkt de persoon in de ogen aan en je gaat zitten. En dan? Je begint je verhaal te vertellen. Dus al die sociale skills die je nodig hebt, vooral in Nederland. En dit terwijl het in het land waar ze vandaan komen niet belangrijk is. Want daar hoeft je misschien niet een stevige handdruk te geven. Je hoeft niet in de ogen te kijken als je praat tegen mensen. Dat is disrespect. Hier in Nederland hebben we dan iets te verbergen. Je vertelt de waarheid niet, dus we hebben cultuurverschillen.

00:09:42

Jan-Willem: Ja, we komen straks nog te spreken over het begrip van culturele verschillen. Hoe kunnen Nederlandse organisaties medewerkers met een migratieachtergrond aantrekken?

00:09:53

Babah: Kijk, wat ik zeg tegen veel bedrijven is dat niet alleen de migrant zijn best of haar best moet doen.

00:10:01

Jan-Willem: Het moet van twee kanten komen.

00:10:03

Babah: Van twee kanten om in het midden uit te komen. Daar is namelijk veel meer ruimte om elkaar te ontmoeten. Dus dat betekent dat ze ook cultuursensitief te werk moeten gaan. Je moet het vanuit verschillende perspectieven bekijken, niet alleen je eigen vertrekpunt van waar je vandaan komt in Nederland en hoe wij dat hier doen. En je zegt nou, de rest moet het gewoon op onze manier doen. Dus leer ook de andere kant en dat maakt het makkelijker om elkaar te begrijpen. Voorbeelden zijn de Ramadan die eraan komt. Wat er dan gebeurt, is dat veel Nederlanders gewoon niet cultuursensitief zijn. Wat betekent Ramadan voor moslim-collega's? En ze gaan je eten aanbieden tijdens de Ramadan.

00:10:42

Jan-Willem: Zouden werkgevers daar dan ook meer cursussen moeten geven, Interne cursussen om dat soort begrip te kweken?

00:10:47

Babah: Zeker. Ik denk dat inclusief leiderschap in deze tijd onmisbaar is voor leidinggevers. Want de toekomst is divers.

00:10:54

Jan-Willem: Dus verdiep je in elkander.

00:10:56

Babah: Ja, want kennis is divers en hoe diverser de kennis is, hoe beter in deze tijd.

00:11:01

Jan-Willem: We hadden het net ook eventjes over hoe jij mensen met een migratieachtergrond helpt bij het solliciteren vanuit de werkgever bezien. Wat zijn vragen die we hier in het sollicitatieproces stellen en in andere landen niet?

00:11:15

Babah: Een voorbeeld is: Wat zijn jouw sterke kanten en zwakke kanten? Ja, veel migranten hebben er gewoon moeite mee om over hun zwakke kanten te vertellen. Zelfs Amerikanen stellen die vragen niet. Wat zijn je zwakke en sterke kanten? Want je kan ervan uitgaan dat de kwaliteiten die je hebt, past bij de functie. Die vraag: wat zijn je sterke en zwakke kanten? Ik denk dat dit iets is wat ik in mijn training aan jongeren benadruk: dat ze erover moeten nadenken voordat ze bij die bedrijven gaan werken. Je moet je voorstellen, veel van die mensen met migratieachtergrond komen uit een wijkcultuur waar veel hiërarchie is en wij hier proberen die hiërarchie weg te nemen. Bijvoorbeeld, door jouw baas of directeur bij de voornaam te noemen. Maar daar hebben heel veel migranten moeite mee om jou als directeur, als de grote baas, bijvoorbeeld Jan, te noemen. Ze willen je altijd met die achternaam noemen, of mister of meneer. En daarbij corrigeer je ze altijd met: "Nou zeg maar gewoon Jan" of "Zeg maar Babah, dat is genoeg." Dus zij hebben heel veel te leren en daar moeten we de ruimte en geduld voor hebben om hen daarin te begeleiden.

00:12:27

Jan-Willem: Wat adviseer je aan werkgevers als zij dan een cv krijgen, een sollicitatie krijgen van een cultuur die zij niet kennen, hoe kunnen ze daarmee omgaan?

00:12:36

Babah: Allereerst nieuwsgierigheid. Je moet nieuwsgierig zijn. Stel voor dat een sollicitatiebrief of cv op een hele andere manier is geschreven. Bijvoorbeeld, ik heb zelf meegemaakt dat ik bij een bedrijf werkte en veel sollicitatiebrieven binnenkreeg, waarna ik moest beslissen wie ik zou uitnodigen. En een van die brieven heeft mij echt overtuigd. Dat was een jongen die schreef in een cv over de toekomst, omdat hij geen werkervaring had. Dus hij schreef een cv van zijn toekomst waarin hij over vijf jaar zelf projectcoördinator is. Dat was zo geniaal, dat was zo anders dat ik dacht van: "OK!" Dus ik nodigde hem uit en hij heeft uiteindelijk de baan gekregen. En hij was echt briljant en een van de beste stagiairs die we hebben gehad. Waarom vertel ik dit, is om aan te geven dat als je een brief krijgt die afwijkt van het normaal, dat betekent niet dat de persoon niet geschikt is. Dat is een andere manier van denken. Oogkleppen af.

00:13:38

Jan-Willem: Ja. Goed. Dan komen er nieuwe medewerkers op de werkvloer. De dag is daar. De nieuwe medewerker begint. Wat is dan belangrijk bij een goede onboarding van een nieuwe medewerker met een migratieachtergrond?

00:13:50

Babah: Allereerst een buddysysteem neerzetten. Een buddysysteem betekent dat je iemand hebt die meteen vanaf dag één met die persoon als een soort buddy omgaat de eerste paar weken. Die buddy moet tijd hebben om met die persoon te praten en te vertellen wat wij hier doen. Wat is onze bedrijfscultuur en hoe werken wij hier? En als die vragen heeft, moet de buddy die beantwoorden. Maar de drempel is heel

hoog. Je komt binnen bij een organisatie en alles is gewoon anders. Dus je bent ook bang om jezelf te kunnen uiten.

00:14:25

Jan-Willem: Om te falen.

00:14:26

Babah: Om te falen ook. Maar als je zorgt dat de drempel laag is door een buddy of een coach die gewoon tijd voor die persoon heeft. Want in Nederland is het grootste probleem tijd. We hebben geen tijd. Of we doen alsof we geen tijd hebben.

00:14:40

Jan-Willem: Druk, druk, druk, druk, druk.

00:14:41

Babah: Druk druk druk. Dus je begeleidt iemand. Ja, ik heb geen tijd. Ik heb geen tijd. Neem de tijd om een week met die persoon om te gaan en dan heb je goud straks als die persoon daar zijn weg vindt, dan heb je goud in handen.

00:14:56

Jan-Willem: Heb je een voorbeeld van een organisatie die dat heel goed doet, die onboarding?

00:15:01

Babah: De laatste jaren werkte ik met Arcadis en daar heb ik gezien hoe zij hun best doen om te zorgen dat zij ook de andere kant van het verhaal snappen. Het gaat over hoogopgeleide migranten, ingenieurs die Nederland hard nodig heeft. Dus deze mensen weten wat ze willen en ze investeren daarin. De jongeren meenemen naar hun werk op locatie om dat gewoon te snappen. Ze hebben een buddysysteem en een coachsysteem. De jongeren krijgen allemaal een coach, die ook vertelt over het bedrijf, die vertelt wat er verwacht wordt. En die laat ook zien op kantoor waar ze kunnen eten en drinken. En elkaar leren kennen door middel van eens bij elkaar op bezoek te gaan, ook buiten werk om. Want een van de dingen die wij hier in Nederland niet doen is zaken met privé mengen. In veel van die landen zijn mensen gewoon heel erg gewend om die twee te mixen. Daardoor kan je ook veel migranten om 02:00 uur 's nachts ook bellen voor werk, ze nemen op. Dit omdat ze gewend zijn aan alle twee, maar ze hebben ook de vrijheid om tijdens werk pauze te nemen. Ze zijn heel flexibel in hun werk. Tijdens werk kunnen ze ook koffie gaan drinken. Ze hebben de vrijheid om dat te doen in land van herkomst vaak en in Nederland is dat gewoon wat strenger en vaak is werk van 9 tot 5. Maar daarna mag je werkgever je niet meer bellen. Toen ik hier kwam had ik ook een idee van waarom zijn sollicitatiegesprekken niet gewoon bij iemand thuis, zodat die persoon gewoon op zijn gemak is. Zodat je het praatje laagdrempelig maakt. Ik kreeg een baan in Sierra Leone via een afspraak thuis. Praat met iemand. Ja, kom maar langs, dan denk ik: "OK, ik kom langs! Dat moet kunnen."

00:16:39

Jan-Willem: En in Nederland bakenen we dat meer af. Is de voordeur gesloten? Ja, voor dat soort zaken. Je noemt net een goed voorbeeld van een bedrijf dat hoogopgeleide medewerkers zoekt. Zie je dat ook bij lager geschoold personeel?

00:16:52

Babah: Dat is nog lastiger. Kijk, deze hoogopgeleiden hebben, vinden het contact

maken makkelijker. Voor laagopgeleiden is dit veel moeilijker en vaak gaat het dan om werk met de hand.

00:17:03

Jan-Willem: Ja, productiemedewerker in een slachterij of in de glastuinbouw.

00:17:08

Babah: Deze groep moet weerbaar gemaakt worden. Ik moet gewoon terug naar de AZC's, asielzoekerscentrum. Vaak waar asielzoekers komen die jarenlang zitten te wachten op verblijfsvergunning en daarna als ze een verblijfsvergunning hebben gekregen. Misschien drie, vier of vijf jaar wachten, je hebt niks gedaan. Dan moet je één keer gaan werken, omdat de gemeente wil dat je snel aan de bak gaat. Maakt niet uit wat voor voor werk, wat voor opleiding je had. Je moet gelijk gaan werken en daarvoor heb je vijf tot vier jaar van je leven niks gedaan. Dus het opnieuw opstarten is best wel lastig. Ja. Mijn verhaal is dat het belangrijk is om veel meer open te staan voor deze groep mensen. Hen de ruimte geven om zich prettig te voelen en een gevoel te creëren van 'ik ben hier welkom'.

00:17:50

Jan-Willem: Hoe belangrijk is taal daarin? De Nederlandse taal?

00:17:53

Babah: Toen ik naar Nederland kwam was de Nederlandse taal het belangrijkste. Als je dat niet sprak, kreeg ik geen baan. En nu merk ik dat met Oekraïne, daar spreken we Engels tegen. Ook Stef in Utrecht en in dorpen in Friesland spreken mensen gewoon Engels en we accepteren dat. Dat is ons vermogen om dat los te laten. In één keer zijn we daar open voor. Dus natuurlijk: de Nederlandse taal is heel belangrijk, maar dat moet niet de reden zijn waarom iemand een baan niet krijgt waar je met de hand moet werken of iemand die productiewerk gaat verrichten. Zelfs als jij in een restaurant werkt en je spreekt goed Engels. Waarom niet? Als we elkaar toch goed begrijpen.

00:18:29

Jan-Willem: Want wat levert het voor werkgevers op als zij zich verdiepen in die culturele verschillen op de werkvloer?

00:18:36

Babah: Allereerst als de persoon zich lekker voelt, thuis voelt. Die is goud waard. Daar moet de werkgever van uitgaan. Eerst iemand op zijn of haar gemak laten voelen op werk.

00:18:47

Jan-Willem: Heb je een loyale werknemer?

00:18:49

Ja, en ze zijn heel loyaal, want die komen uit culturen waar het loyaliteitsniveau het hoogste is. En ze kunnen echt alles doen wat je wil. Maar ze moeten zich eerst thuis voelen en het gevoel hebben dat ze onderdeel zijn van het team. Dat is heel belangrijk, want heel veel Afrikaanse landen zijn familiebedrijven en daar is loyaliteit heel belangrijk. En ze doen echt alsof het bedrijf hun familie is. En dat gevoel is echt goed voor de productiviteit.

00:19:14

Jan-Willem: In de afgelopen jaren zag je veel organisaties die met culturele verschillen op de werkvloer te maken hadden. Wanneer pakken organisaties het naar jouw idee niet goed aan?

00:19:24

Babah: Ik denk dat als zij denken we doen het op onze manier, zo doen we het altijd en we gaan het niet veranderen. Dan doe je het niet goed, want de wereld is aan het veranderen. Cultuur beweegt. Ik zou aanraden om echt innovatief te denken. Verandering is noodzakelijk. Dat moeten we doen, anders komt het niet goed.

00:19:46

Jan-Willem: Is dat ook onder druk van het aantal openstaande vacatures dat bedrijven dat wel moeten doen? Dat organisaties wel moeten veranderen omdat ze anders die posities ook niet ingevuld krijgen?

00:19:57

Babah: Precies. Weet je hoeveel vacatures nog steeds niet vervuld zijn? Continu zijn er vacatures waar je op solliciteert, je bent afgewezen, en een maand later staat het weer online. Ze zijn weer op zoek. Is niet gelukt. En hoeveel tijd besteden werkgevers aan zoeken? Terwijl als je dat gewoon loslaat, de hele strakke manier van sollicitaties online loslaten.

00:20:24

Jan-Willem: Zijn er ook trouwens dingen die je in de onboarding absoluut niet moet doen als werkgever?

00:20:28

Babah: Dan kom ik terug bij mijn eerste verhaal over hoe ik zelf bejegend werd. Als je iemand echt niet wil, moet je het niet doen vanwege de subsidie van de gemeente of subsidie van de overheid. Dit is ook niet goed voor de persoon die daar wordt aangenomen. Dus wat je echt niet moet doen is iemand in dienst nemen en dan met alle vooroordelen en alle onbegrip voor die persoon zijn culturele achtergrond en dat gaan gebruiken om die persoon echt onzeker te maken. Dat is voor mij wat belangrijk is. Laten we gewoon open zijn naar elkaar.

00:21:03

Jan-Willem: Het stopt natuurlijk niet bij onboarding. Hoe zorg je ervoor dat je nieuwe medewerkers ook op de langere termijn kunt behouden?

00:21:12

Babah: Ik zal een voorbeeld geven van ervaringen met een dame uit Soedan, ingenieur, hoogopgeleid. Die kreeg een baan. En wat er gebeurde, ze kreeg de eerste twee weken al heel veel werk van collega's en ze komt uit een cultuur waarin het heel moeilijk is om nee te zeggen. Dus zij ontving stapels met dossiers die zij allemaal moest gaan uitwerken en ze zei gewoon: "Ja, ja, ja, ja." Over twee weken kon zij dat niet meer waarmaken en werd ze ziek. Ze werd gebeld en ze nam niet op. En toen hebben ze mij ook benaderd. Ik heb contact met haar opgenomen en toen vertelde ze mij de waarheid. Ze zei: "Ik heb zoveel werk en ik kan dat niet aan". En ze schaamde zich om te zeggen dat ze het niet kon. En dat is een voorbeeld van hoe het niet goed kan gaan. Als iemand binnenkomt en je merkt meteen dat ze alles accepteert, wordt al het werk naar die persoon toegeschoven, zonder geduld om het

geleidelijk op te bouwen. Toen ik dat terugkoppelde aan het bedrijf dachten ze: "Oei ja, daar gingen wij de mist in."

00:22:20

Jan-Willem: Hoe kan je nieuwe medewerkers als organisatie extra ondersteunen? Bijvoorbeeld op het gebied van taalcursus of tussentijdse evaluaties.

00:22:29

Babah: Ik denk dat taal belangrijk is. Niet alleen Nederlandse taal, maar ook de bedrijfsjargon die wij in Nederland gebruiken. Dus wij moeten zorgen dat onze taal op dat moment in die beginfase is. Als je iets vertelt over heel moeilijke taalconstructie, moet je je ook omdraaien en dat uitleggen aan de nieuwe medewerker. Als je moeilijke taal gebruikt, moet je dat gewoon kunnen uitleggen. Dat gebeurt ook in de media. Als ik iets moeilijks zeg, vraag je me: 'Kun je dat misschien uitleggen? Wat bedoel je daarmee?' Daarnaast is er iets anders wat ik belangrijk vind. Een voorbeeld hiervan is onze lunchtraditie in Nederland.

00:23:08

Jan-Willem: Het boterhammetje.

00:23:10

Babah: De boterham meenemen en iedereen gewoon een tasje met brood mee. En veel buitenlandse collega's zijn dat niet gewend om brood te smeren voordat ze naar werk komen. Ze gaan er vanuit dat er lunch is daar of er wordt lunch van buitenaf gehaald. Maar in die lunchperiode gebeurt ook een soort segregatie. Iedereen kan gewoon een soort groepjes vormen en die nieuwe medewerker wordt gewoon buitengesloten.

00:23:38

Jan-Willem: We laten nieuwe medewerkers daar nog te vaak aan hun lot over?

00:23:41

Babah: Ja, aan hun lot over. En er was een jongen die mij vertelde dat hij tijdens de lunch in zijn eentje was. En toen zei ik tegen hem: "Weet je, als zij allemaal wegblijven, moet jij ervoor zorgen dat je meer stappen naar hen zet. Ze denken misschien op de Nederlandse manier: hij wil met rust gelaten worden. Daarom moet jij ook initiatief nemen en naar hen toe gaan, in plaats van alleen maar te wachten tot zij naar jou komen."

00:24:06

Jan-Willem: Want hoe hoog was die barrière voor hem?

00:24:08

Babah: Was heel hoog omdat hij tijdens de lunch, mensen bijvoorbeeld gaan wandelen met elkaar, ze zijn al aan elkaar gewend. Al heel lang doen ze dat samen. In één keer komt een nieuwe persoon binnen en die vindt het wel lastig, het is een drempel. En dat is de reden waarom het buddysysteem voor mij zo belangrijk is. Dat je die persoon meeneemt in je eigen kring, zodat die ook langzamerhand zijn eigen collega's als vrienden kan beschouwen. De lunch is een voorbeeld en ook de borrel bijvoorbeeld. Ook als iemand geen alcohol drinkt, geen varkensvlees eet, houd je daar dan rekening mee? Of zeg je nee, want het is Nederlands, je moet gewoon meedoen? Je kan er alleen achter komen als je vraagt aan de persoon: "Wat heb je nodig?" Maar stel je voor dat je een bedrijf hebt waarin vijf à zes mensen een

islamitische achtergrond hebben. Je ziet een plek in je bedrijf waar een soort gebedsruimte is waar mensen zich af en toe kunnen terugtrekken. Denk na over dat soort kleine dingen die zorgen dat die persoon gewoon het gevoel heeft dat hij onderdeel van het team wordt. Ik word niet veroordeeld voor wat ik ben, want ik ga het copy mechanisme doen, want dat doen heel veel migranten. Ze doen alsof ze onderdeel zijn van, terwijl je je daar niet prettig bij voelt. Dat leidt ook tot een burnout.

00:25:25

Jan-Willem: Want ze zijn niet zichzelf.

00:25:27

Babab: Ja. want je moet meedoen. Je moet acteren, continu. En je komt een punt dat je dat niet meer kunt.

00:25:34

Jan-Willem: En dan haal je niet het volledige potentieel van die persoon eruit?

00:25:38

Babab: Nee, dat haal je er dan niet uit. Dus als jij die persoon aanneemt en je weet wat voor bagage de persoon met zich meebrengt, moet die bereid zijn met collega's om daarover het gevoel te geven aan de persoon dat je bent welkom met wie je bent en wat je bent. Wat belangrijk is dat wij gewoon diezelfde doelstelling hebben voor het bedrijf. Je culturele achtergrond, dat je moslim bent of je homo bent, wat dan ook, doet er niet toe.

00:26:06

Jan-Willem: Nee, dat buddysysteem werkt natuurlijk eigenlijk voor elke nieuwe medewerker. Want het is natuurlijk best wel lastig als je een afdeling hebt van vijf personen. Die zitten al een paar jaar bij elkaar. Die hebben hun eigen grapjes. Om daar aansluiting bij te vinden moet er wel moeite worden gedaan. En als jij als eenling binnenkomt, dan is dat natuurlijk heel erg lastig om daar bij aan te sluiten.

00:26:28

Babab: Ik heb het zelf meegemaakt bij een bedrijf waar ik werkte en iedereen gewoon Nederlandse humor had en die begreep ik niet. Het was ook niet grappig.

00:26:37

Jan-Willem: Je vond onze humor niet grappig?

00:26:38

Babab: En ik ging ook mee lachen alsof ik het grappig vond, maar ik vond het helemaal niet grappig. Maar langzamerhand leer ik het waarderen en ging ik het snappen. En zijn flauwe grappen die worden gemaakt en die zeg ik ook: "Weet je, als je die flauwe grap maakt, achteraf moet je altijd checken bij die persoon: "Heb ik het goed gedaan?" Er zijn grappen gemaakt die nu niet meer gemaakt kunnen worden. Dus er kunnen ook racistische grappen zijn die hij maakt bij collega's. En die collega zegt niets, omdat hij of zij de baan niet wil verliezen en zich continu gedraagt alsof hij of zij het probleem is binnen het bedrijf. Terwijl jij, als collega die altijd dat soort grapjes maakt, eigenlijk zou moeten checken hoe die persoon zich daarbij voelt achteraf.

00:27:24

Jan-Willem: Achteraf is humor iets wat in Nederland veel gebruikt wordt op de werkvloer. Anders dan in andere landen of?

00:27:30

Babah: Zeker in Sierra Leone, bijvoorbeeld, als wij grappen maken. We herhalen de grappen en lachen opnieuw. We maken grappen om te lachen, om echt te lachen, om te genieten. Maar grappen die bedoeld zijn om de ander - misschien niet bewust, pijn te doen en vooral ook als het te maken heeft met vooroordelen die al bekend zijn in de maatschappij - bijvoorbeeld als je te laat komt en je bent Surinamer, Surinamers komen nooit op tijd, dat soort grappen. En misschien doet de Surinamer alsof hij dat leuk vindt, maar die vindt dat eigenlijk niet leuk, want als het blijft gebeuren is dat moeilijk voor die persoon. Dus we moeten sensitief zijn. Natuurlijk mogen we een grapje maken. Als je iemand al lang kent, kun je alle grappen maken, Maar iemand die net onderdeel van het bedrijf is, dan ga je niet een bepaald soort rare grapjes maken omdat je denkt: dit hoort bij ons bedrijfscultuur. En of het pijnlijk is voor de ander, moet je dit checken. Achteraf checken.

00:28:29

Jan-Willem: Hoe kun je dat checken bij iemand?

00:28:31

Babah: Ja, achteraf, nadat je de grap hebt gemaakt, kun je ook gewoon bij die persoon checken. Ik heb dat en dat gezegd. Hoe heb je dat ontvangen? Dat soort kleine dingetjes.

00:28:39

Jan-Willem: Dat is een moeilijke: humor. Dat is heel, heel persoonsgebonden. Of iemand dat leuk vindt of niet.

00:28:45

Babah: Ik kreeg bijvoorbeeld iemand die zegt tegen mij: "Ja, je bent echt zwart. Ik ben echt zwart." Ik zeg: "Ja, ik ben ook zwart." Maar als hij dat twee keer of drie keer ging herhalen, werd dat voor mij een beetje verdacht en pijnlijk. "Ja, je hebt dit de vorige keer ook gezegd en je zegt het nu weer." Wat is er mis met wit? "Oké, je hebt één keer gezegd is klaar, maar twee keer, drie keer, vier keer. Vijf keer met dezelfde grap komen."

00:29:10

Jan-Willem: Is geen grap meer.

00:29:10

Babah: Geen grap meer.

00:29:11

Jan-Willem: Nee.

00:29:12

Babah: Je moet zelf reflecteren op de dingen die je hebt gezegd. Dat is de hele sensitiviteit, dat. We moeten gewoon alert zijn. Natuurlijk, als je - als ik jouw beste vriend ben - kan je alles tegen mij zeggen en visa versa. Dat kan. Maar als collega's, vooral als iemand nieuw is, is het belangrijk dat je die persoon langzamerhand het gevoel geeft van thuis.

00:29:34

Jan-Willem: Dat je bij de groep hoort.

00:29:35

Babah: Bij de groep hoort. Mensen zeggen: “Ja, tegenwoordig... Je mag niets zeggen.” Maar ja, dat klopt, je mag niet alles meer zeggen. Sommige dingen mag je wel in je hoofd, nog één keer vragen. Is dit? Komt het goed aan, als ik dat zeg? Het is veranderd ten opzichte van twintig jaar geleden. Ik ben zelf vertrokken uit A naar B, terug naar A. Waar ik vandaan kom, ben ik niet helemaal dezelfde persoon meer. Ik ben anders geworden. En het gevoel van bewustwording dat cultuur in beweging is, cultuur verandert waar mensen ook veranderen. En jij moet ook veranderen in die tijd. Als je dat niet kan, dan is dat heel lastig.

00:30:18

Jan-Willem: Is dat dan ook voor een migrant? Maak natuurlijk ook de keuze om van A naar B te gaan, dus die zal misschien ook meer voelen. “Ik moet me meer aanpassen aan B”, terwijl degene die al bij B is zal denken: “Dit is mijn B en die houdt daaraan vast.”

00:30:34

Babah: Ja, en dat zeg ik ook vaak: “Als jij in die ruimte geboren bent, dan loop je anders in die ruimte, want dat is van jou en zo voelt dat.” Ja, zo voelt dat. Als je iemand in je huis uitnodigt, moet je bereid zijn om die ruimte te delen. Als je dat niet kan doen, gaat die persoon zich nooit thuis voelen. Dus het is jouw B, het is jouw ruimte en jouw space. Daarom is het belangrijk om die persoon die binnenkomt op zijn of haar gemak te laten voelen. Dan ben je wat we noemen: gastvrij. Als je dat niet kan doen, dan ben je dat niet. En wat gebeurt er dan? Frictie in de maatschappij. Omdat heel veel mensen zich vasthouden aan hoe het vroeger was. Hoe we dat niet loslaten. Ik adviseer dat we bereid moeten zijn om te veranderen. We moeten ook stappen zetten naar de ander toe, naar het midden. Daar is veel ruimte om elkaar te ontmoeten.

00:31:43

Jan-Willem: Dankjewel, Babah! Graag gedaan. Dit was Werken aan groei. Een podcast serie van Indeed. Bedankt voor het luisteren. Dit was alweer de laatste aflevering van het vierde seizoen van Werken aan groei. Abonneer je op deze serie en luister ook de voorgaande seizoenen.