



Nieuw kroonlid Halleh Ghorashi

‘Ontzettend veel talent gaat verloren’

Hoogleraar en kroonlid Halleh Ghorashi doet wetenschappelijk onderzoek naar een van de meest urgente uitdagingen voor ons land: de opname van vluchtelingen en migranten in de samenleving. ‘Investeren in diversiteit is geen luxe, maar noodzaak.’

TEKST Dorine van Kesteren **FOTO** Dirk Hol

Halleh Ghorashi vluchtte op 26-jarige leeftijd uit Iran naar Nederland. Ruim dertig jaar later is ze hoogleraar *Diversiteit en integratie* aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Een schoolvoorbeeld van succesvolle integratie, kortom. Maar Ghorashi, die voor haar onderzoek honderden levensverhalen van vluchtelingen heeft gehoord en gelezen, weet als geen ander dat het lang niet altijd zo gaat.

In haar werk brengt ze daarom wetenschappelijke, professionele en ervaringskennis samen. ‘Zo organiseer ik bijeenkomsten voor wetenschappers, beleidsmakers, HR-managers, ngo’s en vluchtelingen. Als al deze partijen hun verhalen over integratie met elkaar delen, worden de belemmeringen en mogelijkheden zichtbaar.’

Co-creatie

Vorig jaar kende de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek haar de prestigieuze Vici-beurs van anderhalf miljoen euro toe, voor haar werk. ‘De Vici-beurs geeft mij de kans om soortgelijke bijeenkomsten op te zetten in Zuid-Afrika en de Verenigde Staten. Zo kunnen we een internationale vergelijking maken, onderzoeken welke wetenschappelijke en maatschappelijke initiatieven voor vluchtelingen wel en niet werken, en uiteindelijk van elkaar leren. Dat is precies wat ik voor ogen heb: een geëngageerde vorm van wetenschap. Door de dagelijkse uitdagingen van vluchtelingen mee te nemen, ontstaat er co-creatie van kennis. Dat verrijkt het perspectief enorm.’

Sense of urgency

Er is ook weer *sense of urgency* voor het onderwerp, benadrukt ze. ‘De economische groei en de tekorten op de arbeidsmarkt maken duidelijk dat Nederland ál het talent nodig heeft. Daarnaast realiseert bijna iedereen zich dat de belofte van gelijkheid en gelijke kansen leeg is als we niet investeren in een harmonieuze samenleving waarin mensen met een andere achtergrond een eigen plek hebben.’

Basisvoorwaarden

Volgens Ghorashi zijn er drie basisvoorwaarden voor een goede integratie van vluchtelingen. Eén: kleinschalige opvang. ‘Een jarenlang verblijf in grootschalige, geïsoleerde asielzoekerscentra, zonder contact met Nederlanders, is funest.’ Twee: de mogelijkheid

om de taal te leren én in praktijk te brengen. Drie: betaald werk. ‘Het zelfvertrouwen en de eigenwaarde van vluchtelingen zijn erbij gebaat als zij zo snel mogelijk op hun niveau aan het werk gaan. Dit vermindert hun afhankelijkheid van allerlei instanties en sluit bovendien aan bij de overlevingsmodus van vluchtelingen.’

Bril

In de praktijk verloopt de arbeidsintegratie moeizaam. Volgens Ghorashi heeft dit alles te maken met hoe men – vaak onbedoeld – naar etnische minderheden kijkt. ‘Werkgevers, wij allemaal, kijken door een bril die gericht is op de gebreken van vluchtelingen en migranten – en niet op hun kwaliteiten. Daarnaast gaat het vrijwel nooit over wat organisaties nodig hebben om inclusief te zijn. Zonder dat we het door hebben, gaat er zo ontzettend veel talent verloren.’

Ze ondervond ook zelf hoe het is om geassocieerd te worden met een achterstand. ‘Na mijn aankomst in Nederland wilde ik zo snel mogelijk gaan studeren. Ik belde een instantie die vluchtelingen hielp en zei dat ik op academisch niveau Nederlands wilde leren. Toen zei men: taallessen aan de universiteit zijn niet voor vluchtelingen, maar voor internationale studenten. Dat vond ik vernederend.’

Groei

Gelukkig maakte ze later in haar carrière ook mee hoe het is om, uiteindelijk, op je kwaliteiten beoordeeld te worden. ‘Ik moest als universitair docent eens een werkgroep leiden die gericht was op het taalgebruik →

Halleh Ghorashi

Halleh Ghorashi (Teheran, 1962) studeerde Culturele Antropologie en Filosofie aan de VU in Amsterdam. Zij promoveerde aan het Centrum voor Vrouwenstudies en de afdeling Antropologie aan de Katholieke Universiteit Nijmegen. Tussen 2005 en 2012 was zij bijzonder hoogleraar Management van Diversiteit en Integratie (PaVEM-leerstoel) aan de afdeling Organisatiewetenschappen van de VU. Sinds 2012 is zij hoogleraar Diversiteit en Integratie aan de afdeling Sociologie van de VU. Ghorashi publiceerde boeken en tal van artikelen in nationale en internationale tijdschriften.



van de studenten, grotendeels *native speakers*. Ik, iemand die op latere leeftijd Nederlands had geleerd en sprak met een accent! Niet gek dus dat ik een slechte evaluatie kreeg. Maar gelukkig zei mijn leidinggevende toen: “De evaluaties van je andere colleges zijn zo goed, je weet de studenten te boeien. Ik snap niet dat wij zo dom zijn geweest om uitgerekend jou deze werkgroep toe te delen.” Dus in plaats van mij te corrigeren, corrigeerde hij zichzelf. Hij zag mijn talent en de fout van de organisatie. Dat was cruciaal voor mijn groei. En vier jaar later werd ik uitgeroepen tot beste docent van de universiteit: het grootste compliment dat ik kon krijgen.’

Jongleren

Hoe we kunnen investeren in diversiteit? Volgens Ghorashi zouden we ons moeten richten op wat we gemeenschappelijk hebben. En vervolgens ook ruimte moeten maken voor verschil. Daarnaast vindt ze het belangrijk dat organisaties anders gaan kijken naar talent. ‘Dan gaat het bijvoorbeeld om de structuren rond werving, selectie en beoordeling. Laat bij sollicitatiegesprekken eens een “observant” aanschuiven, die kijkt hoe en welke vragen worden gesteld. Hoe worden medewerkers beoordeeld? Is er tijdens functioneringsgesprekken ruimte om werkelijk naar elkaar te luisteren of is het alleen een kwestie van vinkjes zetten op een formulier?’ Het gaat ook om de cultuur, benadrukt ze. ‘Hoe maakt de organisatie ruimte voor andere geluiden en werkwijzen? Hoe gaan de medewerkers met elkaar om, welke grapjes worden gemaakt over groepen mensen?’

Bijzonder

Over ‘bedrijfscultuur’ gesproken, hoe bevalt het haar als nieuw kroonlid? ‘Nog nooit kreeg ik zoveel reacties als toen ik kroonlid werd. Toen werd me in volle omvang

duidelijk hoe bijzonder het is kroonlid te zijn. Ik weet hoe het Nederlandse bestuur werkt, maar nu zie ik voor het eerst van dichtbij welke structuren de democratie bewaken. Het is prachtig dat er een plaats is waar opposenten bij elkaar komen om na te denken over maatschappelijke problemen en om daarvan deel uit te maken.’

Ze is lid van de ad-hoc commissie *Diversiteit in de top* van het bedrijfsleven en de werkgroep *Vluchtelingen en werk*. ‘Dit is hét moment om werkelijk in te zetten op diversiteit. Het zou dus goed zijn als de SER in zijn adviezen laat zien hoe belangrijk het is dat organisaties hun *mindset* veranderen en daarvoor ook handvatten aanreikt. Dit kunnen we, nogmaals, alleen als we ook het perspectief van vluchtelingen – en de andere groepen die het betreft – betrekken bij beleid en onderzoek. Het is cruciaal om voor ogen te houden wat zij meemaken. Zelf ben ik, gek genoeg, na zoveel jaar vergeten hoe het was om existentieel onzeker en angstig te zijn en je te bewegen in een onbekend systeem.’

Hard werken

Ze werkt hard, zegt ze enigszins beschroomd. ‘Ik ben dol op mijn werk en beleef veel plezier aan de samenwerking met de jonge leden van mijn onderzoeksgroep; van hen gaat zoveel inspiratie uit. Aan de ene kant is dat fantastisch, aan de andere kant schuilt daarin het gevaar dat ik mezelf erin verlies.’ Nu met de Vici-beurs reist ze nog meer dan normaal. ‘Als het lukt, proberen mijn partner en ik aan mijn werkreizen een paar vakantiedagen te plakken.’ Thuis ontspant ze zich door te wandelen, te sporten in de sportschool en naar de bioscoop te gaan. ‘Uitgaan vind ik ook leuk. Op z’n tijd sta ik graag op de dansvloer.’ Klein lachje: ‘Maar nu ik erover nadenk, is de laatste keer wel heel lang geleden...’ ■