

Yeşim Candan wil het menselijk kapitaal verzilveren

“We hebben een zeer diverse samenleving. Dat is goed voor de economie, maar het lukt ons niet het volop aanwezige menselijke kapitaal te verzilveren. Dat komt doordat werkgevers letten op afkomst, leeftijd of seksuele geaardheid, terwijl het enige dat ze hoeven te doen is mensen te beoordelen op hun talenten. Wat ze wel kunnen is zoveel belangrijker dan wat ze niet kunnen!” Volgens Yeşim Candan wonen we met z’n allen op een enorme schatkist. “We hebben de sleutel in onze handen, maar we durven die kist niet open te maken. Daarin moet verandering komen.”

Yeşim Candan verbaast zich erover dat mensen af en toe zo bang zijn voor elkaar. “Veel Europeanen willen uit angst Turkije buiten de EU houden en binnen landen is er wantrouwen tussen verschillende bevolkingsgroepen. Dat is allemaal dodelijk voor de economie. We moeten met z’n allen optrekken en van diversiteit onze kracht maken, anders gaan we het verliezen van opkomende markten zoals China en India. Om te voorkomen dat Europa economisch gezien verder zakt op de wereldranglijst moeten we niet bang zijn voor elkaar en juist het potentieel van ouderen, anders geaarden en biculturelen - mensen die zichzelf verrijken met een andere cultuur - gebruiken en inzetten op de arbeidsmarkt.” Ze vindt het krom dat mensen van 55 jaar en ouder straks tot hun 67ste moeten doorwerken, maar dat vaak niet eens kunnen omdat ze door werkgevers voortijdig zijn afgeschreven. “Jongeren moeten ouderen inspireren, die op hun beurt hun kennis en waanzinnige ervaring doorgeven aan de nieuwe generatie. We houden Noord-Afrikanen tegen uit vrees dat ze onze economische groei belemmeren en banen inpikken, terwijl we hun talenten - zeker wanneer de vergrijzing doorzet - hard nodig hebben om de welvaart te kunnen handhaven. Kansarme immigranten bestaan niet. Net als iedereen kunnen ook zij bijdragen aan onze samenleving. Zet die mensen in in de zorg, waar ze hard nodig zijn. Zelf willen ze dat heel graag. Homoseksuelen zijn vaak heel creatief en hebben een enorm leervermogen. Het proces van uit de kast komen heeft hen sterker gemaakt en daarvan moeten we gebruik maken.”

‘Ik geloof heel erg in de capaciteiten van mensen’

“Mensen voelen zich vaak op een natuurlijke manier bedreigd wanneer ‘andere’ mensen hun wereld of hun groep binnenstappen. Die angst kun je moeilijk uitzetten, maar gelukkig wel omzetten in een uitdaging. Er ontstaat een soort competitie, bijvoorbeeld binnen hun team op het werk. En als mensen eenmaal in die spiegel hebben gekeken, veranderen ze in kritische optimisten. We moeten vanuit een positieve houding niemand afwijzen, maar krachten bundelen.” Yeşim is ondernemer, eigenaar van het bedrijf YES’IM (Yes, I am) en oprichter van de nieuwe politieke partij Partij één, die zich ‘positief, toekomstgericht en met eigentijds ideeëngoed’ richt op de nieuwe generatie en zich keert tegen de teneur van angst en onmogelijkheden. “Ik had, als lijsttrekker, de politiek op een heel andere manier willen benaderen. Vanuit waarden in plaats van etiketten, zoals links en rechts. Helaas hebben we bij de Tweede Kamerverkiezingen geen zetel gehaald.” Niet getreurd, ze heeft geen plekje in het parlement nodig om haar overtuiging uit te dragen. Ze geeft lezingen en workshops en twittert erop los. Op het binnenterras van het College Hotel in Amsterdam vervolgt ze haar verhaal. “Ik geloof heel erg in de capaciteiten van mensen en het inzetten van heel divers menselijk kapitaal in onze samenleving. Ik merk vaak dat bijvoorbeeld bedrijven meer kleur in de organisatie willen brengen en hun standaard homogene groep medewerkers willen uitbreiden met vrouwen, ouderen, biculturelen en homo’s, omdat ze hebben gezien dat meer diversiteit leidt tot meer creativiteit. Het probleem is

dat ze meteen extern kijken, terwijl ze intern eerst een proces moeten doormaken en dilemma's moeten bespreken, voordat zo'n ingrijpende cultuurverandering kan werken. Omdat het te maken heeft met mentaliteit, kun je diversiteit alleen toepassen als alle neuzen in het bedrijf dezelfde kant opstaan. In dat bewustmakingsproces moet je bedrijven en organisaties wel begeleiden."

Flexibel en inspirerend leiderschap

Er is volgens Yeşim ook een ander soort leiderschap voor nodig. "Een manager of een directeur moet open, flexibel en inspirerend leiderschap laten zien en uitgaan van wat wel kan, niet van wat niet kan. Een mooi voorbeeld komt uit Rotterdam. Een slager zag veel van zijn collega's op de Kruiskade hun winkels sluiten, omdat ze minder klandizie kregen vanwege de veranderde bevolkingssamenstelling. Dat zou hem niet gebeuren! Hij gooide het over een andere boeg en besloot allerlei verschillende vleessoorten uit de landen van herkomst van zijn potentiële klanten te gaan verkopen. Dat is een enorm succes geworden en zijn familiebedrijf bloeit als nooit tevoren. Die man heeft goed gekeken en nu levert diversiteit hem economisch voordeel op. Met dat verhaal wil ik andere ondernemers én overheden inspireren. Ik vertel ze dat ze alleen kunnen profiteren wanneer ze gebruik maken van de nieuwe situatie en niet bang zijn voor vreemde dingen om hen heen. Maar ik begin mijn lezingen en workshops altijd met een extreem voorbeeld. Ik heb wel eens iemand gecoacht die mij om religieuze redenen geen hand wilde geven. Veel mensen reageren daar heftig op: 'We leven in Nederland, die man móet een hand geven'. Dat zegt meer over hen dan over die man. Hij

'Diversiteit levert economisch voordeel op'

hield zijn hand voor zijn borst en boog uit respect. Dat is toch prima. Van de Japanners accepteren we toch ook dat ze geen hand geven, maar met hun hoofd knikken? Wanneer je over dat soort dingen heen kunt stappen sta je open voor diversiteit. Het is goed als we verschillen erkennen en omzetten in krachten."

Gaan we als land voor angst over uitdaging? Dat is op langere termijn het dilemma dat Den Haag volgens Yeşim moet oplossen. "Er is geen sprake van achteruitgang, maar ik denk dat Nederland stilstaat en een beetje de weg kwijt is. De moorden op Pim Fortuyn en Theo van Gogh, maar ook de aanslagen van 11 september 2001, hebben deuken in onze ziel achtergelaten. Stilstand is niet alleen negatief, het is het beste moment om te reflecteren en naar onszelf te kijken. Ik hoop dat onze leiders uiteindelijk kiezen voor de uitdaging, maar dan is er eerst nog heel wat weerstand te overwinnen. Daar kunnen we van leren, maar we zijn er nog niet. Bij overheden en bedrijven heerst nog veel angst, die voortkomt uit onwetendheid. Ik probeer dat te doorbreken, maar dat is best moeilijk. Op bedrijfsniveau moeten de poortwachters van de diversiteit, de medewerkers van wat je vroeger personeelszaken noemde, gaan nadenken en afstand nemen van vastgeroeste normen. Een homogeen personeelsbestand is niet meer van deze tijd. Een toetsing van mensen als ze binnenkomen ook niet. Het is een zwakte van Nederlandse bedrijven dat ze vooral kijken naar iemands cv en nevenactiviteiten. Dat is zo ouderwets. Ze moeten juist accepteren dat verschillende bevolkingsgroepen verschillende

denkwijzen hebben. Dat is stap één op weg naar winstgevende diversiteit. Talenten, sociale vaardigheden en geloven in mensen. Dat is belangrijk. Bedrijven die daarnaar kijken - en buiten beschouwing durven laten wat mensen niet kunnen - hebben het begrepen. Die zijn heel vernieuwend bezig en passen in deze nieuwe tijd, waarin de wereld langzaam één wordt. Eerst virtueel en later ook in de echte maatschappij." 



Yeşim Candan groeide op in een Turks gezin in Rotterdam. Ze zat op een zwarte basisschool en daarna op een wit Montessori Lyceum. Mede geïnspireerd door haar eigen biculturele achtergrond (het woord allochtoon heeft ze afgeschaft), ging Yeşim naar de International School of Economics (ISER). Vervolgens studeerde ze bedrijfskunde aan de Universiteit Nyenrode. Een marketingfunctie beviel haar niet. Na een aantal omzwervingen kwam ze dankzij haar enorme ambitie terecht bij De Baak, waar ze als eerste taak kreeg het organiseren van een seminar over Turks leiderschap in een Europese bedrijfsomgeving. Ze deed later iets vergelijkbaars voor andere biculturele hoogopgeleiden.

Eind 2009 is Yeşim haar eigen bedrijf YES I'M begonnen. Ze geeft lezingen en workshops over diversiteit, inspiratie en netwerken. Haar doel is mensen met elkaar te verbinden en te inspireren. Omdat ze het belangrijk vindt dat iedereen een eerlijke kans verdient - iets dat in de basis begint bij onderwijs krijgen - doneert Yeşim een vast deel van haar verdiensten aan kinderen zonder financiële middelen in Turkije, zodat zij kunnen studeren.

yesimcandan@speakersacademy.eu