

De
Kamer

Duurzaam
Samen
Leven



LEES DIT BOEKJE ONLINE

18 NOVEMBER 2024

BEDANKT



“Al tien jaar organiseert Achmea De Kamer, waarin we met bestuurders spreken over maatschappelijk relevante thema's. Vanavond was extra bijzonder, omdat we niet alleen samen waren met de bestuurders van nu, maar ook met diegenen aan wie wij het stokje overdragen.”

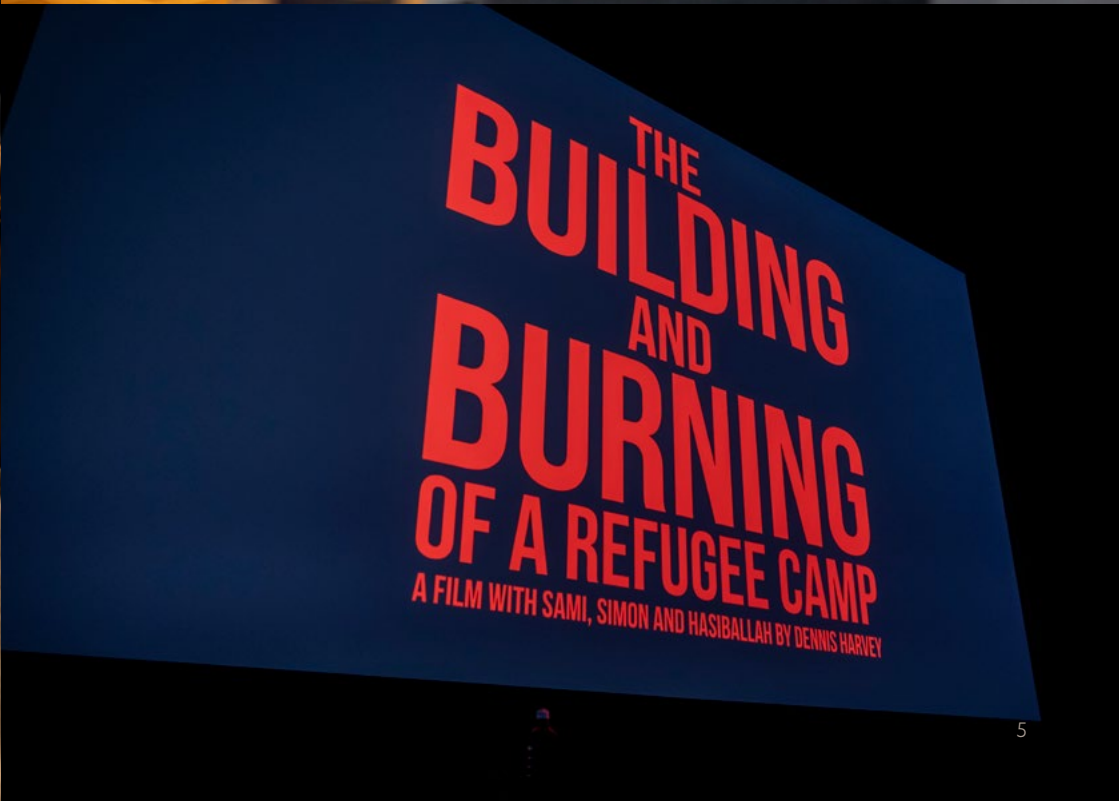
- Robert Otto

DANKWOORD

Bedankt voor jullie deelname aan De Kamer. We kijken terug op een bijzondere editie, waarin we ervaringen en inzichten vanuit verschillende generaties met elkaar deelden. Het zorgde voor een waardevolle en inspirerende discussie, die ook hoop geeft voor de toekomst.

De Kamer vond plaats in IDFA's filmtheater in het Vondelpark in Amsterdam. We bekeken de documentaire *The building and burning of a refugee camp*. Daarna gaf Jan van Hövell, oprichter van KLABU, een inleiding op de discussie. Deelnemers wisselden onder leiding van Brecht van Hulten van gedachten. We hopen dat de avond en de uitkomsten van het gesprek jullie hebben geïnspireerd en tot nieuwe inzichten hebben gebracht.





Wat kun jij betekenen in het leven van vluchtelingen? Deze vraag staat centraal tijdens een bijzondere editie van De Kamer van Achmea. Speciaal vanwege de combinatie met IDFA. Maar vooral speciaal omdat vanavond niet alleen de bestuurders bijeenkomen om te praten over een maatschappelijk vraagstuk, zij brengen in dit gesprek een zoon of dochter mee. Zo krijgt het gesprek een tweedimensionale insteek: vanuit het perspectief van het zittende bestuur én vanuit de nieuwe generatie.

Achmea De Kamer

Moderator **Brecht van Hulst**



We zijn te gast bij Vondel CS, het hoofdkwartier van IDFA. "Documentaires die reflecteren op belangrijke thema's van deze tijd passen goed bij waar Achmea voor staat", zo opent Robert Otto, lid van de raad van bestuur van Achmea, de avond. "Wij staan voor Duurzaam Samen Leven. Wij staan midden in de maatschappij. Zorg, pensioenen, klimaatverandering – veel uitdagingen komen op ons pad. Vanavond spreken we over hoe we met elkaar samenleven. In het bijzonder hoe we dat doen met vluchtelingen."

The building and burning of a refugee camp

We starten de avond met de documentaire The building and burning of a refugee camp. Deze korte film geeft ons een intiem inkijkje in de harde werkelijkheid van een tentenkamp aan Sandwith Street in Dublin. Om de hoek van het kantoor van de immigratiedienst heeft een



“Start met luisteren”

groep asielzoekers zijn tenten opgeslagen. Het protestkamp is een reactie op het besluit van de Ierse regering om 1.400 asielzoekers op straat te laten staan. Bewoners Sami, Hasiballah en Simon tonen de huiselijkheid van het minidorpje: hier wordt gegeten, geschilderd, gelezen, hier staan bloemen in een pot – en er wordt vooral gewacht op een verblijfsvergunning.

De vrede wordt al snel verstoord door de komst van de Ierse anti-immigratieactivist Philip Dwyer, die via livestreams op social media zijn volgers oproept om de tentbewoners weg te jagen. Ierland is voor de Ieren en deze nieuwkomers zijn allesbehalve welkom. Beelden van per telefoon gefilmde, telkens heviger wordende confrontaties laten zien hoe progressieve actievoerders die de asielzoekers te hulp schieten, in het nauw worden gedreven. Gewelddadige gebeurtenissen stapelen zich op, totdat de vlam echt in de pan slaat.



Je kunt een speld horen vallen als de aftiteling over het scherm rolt. De zaal moet duidelijk even verwerken wat ze zojuist heeft gezien. Als we later komen te spreken over de film, vallen woorden als 'beklemmend', 'beschamend', 'agressief', 'hulpeloosheid', 'uitzichtloosheid'.

KLABU: changing the playing field for refugees

Die uitzichtloosheid, daar wilde Jan van Hövell, oprichter van KLABU, iets aan doen. KLABU betekent club in Swahili. KLABU bouwt clubhuizen in vluchtelingenkampen: kampen waar duizenden, tienduizenden of honderdduizenden ontheemden wonen.

Jan neemt ons mee in enkele cijfers. In 3 jaar tijd is het aantal mensen op de vlucht wereldwijd gegroeid van 80 naar 120 miljoen. Veel vluchtelingenkampen zijn immens groot; in Bangladesh staat het grootste kamp, waar 1 miljoen mensen leven. 70% van de mensen die



in een vluchtelingenkamp leven, is kind. De gemiddelde tijd dat mensen in een kamp verblijven, is 20 jaar.

In dergelijke kampen waar weinig tot niets is en mensen van dag tot dag leven, kunnen kleine interventies grote impact hebben. Sport verbreedert. Sporten geeft energie. Daarom kwam Jan op het idee om sportfaciliteiten aan te bieden. In de vorm van een zeecontainer vol met diverse sportmaterialen, brengt hij energie en verbinding in de settlements. En aangezien de container ook nog eens is uitgerust met zonnepanelen en een groot tv-scherm, verzamelen zich iedere dag honderden mensen rond de tv om voetbal te kijken.



Het concept werd op briljante wijze doorontwikkeld. "We hebben eigen shirts ontwikkeld. We laten de kinderen in de kampen niet in de shirts van Barcelona of Real Madrid lopen, maar we laten de Messi's en Mbappé's van deze wereld in KLABU-shirtjes lopen." KLABU wordt op deze manier groter en groter. Ook de Nederlandse tennisser Robin Haase ging in KLABU-kleding spelen. Met als klap op de vuurpijl een contract met mondiale topclub PSG. Hiermee weten vluchtelingen zich gesteund en gezien door de wereld.

De ambitie van KLABU is niets minder dan de grootste club ter wereld worden. Er zijn nu 7 clubhuizen, er is een wachtlijst voor 20 nieuwe locaties. Jan roept de mensen in de zaal op KLABU te steunen. Dat kan als bedrijf, maar ook als individu. "Kom op donderdagavond naar onze winkel in Amsterdam (Haarlemmerdijk 106) en ga sporten met vluchtelingen."

**"JE MOET EEN GRENS OVER STAPPEN.
MAAR HET ENIGE WAT JE HOEFT TE
DOEN, IS JE HAND UITSTEKEN."**





Op zoek naar verbinding

Na deze inleiding, met enerzijds een documentaire die ons een grimmig beeld voorschotelt waar vijandigheid en intolerantie de boventoon voeren en anderzijds een hoopvol alternatief van Jan van Hövell, is het tijd om met elkaar te reflecteren. Gespreksleider Brecht van Hulten nodigt de groep uit om reacties te delen.

Zoals eerder aangestipt, is er afschuw en ongemak. "Je zag in de documentaire mensen lijnrecht tegenover elkaar staan, nog geen halve meter bij elkaar vandaan. Maar er was geen enkele verbinding." Ook roept het vragen op, met name over de beweegredenen van de extreemrechtse activisten. "Je kunt het niet eens zijn met hun gedrag, maar je wilt wel weten waar dit gedrag vandaan komt."

Dit raakt het thema van deze avond: hoe kom je tot verbinding? Brecht concentreert deze vraag specifiek op deze groep mensen:



wat kun jij doen? Er volgen mooie voorbeelden van activiteiten die deelnemers hier in de zaal hebben ontplooid. Werken in een AZC, taalles geven, het inzetten van de Refugee Talent Hub, sporten met Keniaanse vluchtelingen op de atletiekclub, werken in een daklozencentrum. Mooi is vooral het inzicht dat boven komt drijven na deze kennismakingen:

"Je moet een grens over stappen. Maar het enige wat je hoeft te doen, is je hand uitsteken. Doe iets wat dicht bij jezelf ligt, dan is de drempel lager." Het menselijke contact schept een band: "Zie de mens, zie de ander."



Alleen al het delen van deze ervaringen werkt inspirerend én activerend. "Ik voel mij geïnspireerd om ook wat te gaan doen", zo klinkt het in de zaal.

Wat kun je doen? Wat ga je doen? "Start met luisteren", zo betoogt een van de jongere deelnemers. "Ga niet gelijk dingen aanbieden. Onderzoek waar behoefte aan is."

Hoe om te gaan met obstakels?

Er blijken ook drempels, weerstand en bureaucratie die actie in de weg staan. "Wij willen heel graag met asielzoekers werken, maar het mag niet." Het blijkt dat asielzoekers ten eerste minimaal zes maanden in Nederland moeten verblijven en ten tweede een BSN moeten hebben. Met name dat laatste blijkt een lang traject. Er zijn wetten en regels die snel opnemen in het arbeidsproces in de weg staan.

**“Je moet het tijd geven,
en tijd betekent ook geld.”**



Ook de taal blijkt vaak een obstakel. Aan de ene kant wordt betoogd dat Nederland het beste non-native Engelssprekende land ter wereld is. Je ziet dit terug in winkels en in de horeca: daar is steeds vaker Engelstalig personeel. Dus Engels hoeft geen barrière te zijn. Anderzijds is in bepaalde branches Nederlands als voertaal richting klanten écht een must. Of het blijkt een probleem om intern de voertaal om te schakelen naar Engels. "Vergeet niet dat er in Nederland veel laaggeletterden zijn. En mensen die de Engelse taal niet machtig zijn. Dus je kunt niet zomaar overschakelen op Engels, want dan sluit je deze groep mensen uit."

Een van de bestuurders komt tot het inzicht dat zij haar management niet goed heeft gefaciliteerd in het begeleiden van vluchtelingen.



"Met het bestuur waren we het wel eens dat we met de Refugee Talent Hub wilden werken, maar we hebben het management hier onvoldoende in meegenomen en gefaciliteerd."

Investeer in tijd en begeleiding

Het leidt tot twee lessen:

1. Je moet het tijd geven, en tijd betekent ook geld.
2. Er is heel goede begeleiding nodig, zeker in het begin. Kortom: tijd, geld aandacht, maar ook lef. "Het is spannend, maar durf die stap te maken", zo betoogt Jan van Hövell.

Een parallel wordt getrokken met bijvoorbeeld het vrouwenquotum. "Als je iets wilt veranderen, dan moet je eisen dat bij de shortlist van kandidaten



“IN DE KERN ZIJN MENSEN BANG, OMDAT ZIJ FEITELIJK BANG ZIJN HOE ZIJ ER ZELF VOOR STAAN.”

het quotum geborgd is. Vanaf daar zoek je naar de beste kandidaat. Dit zou je ook kunnen doen bij vluchtelingen. Je zou kunnen bepalen dat bij iedere x% van kandidaten er per se één nieuwe Nederlander bij moet zitten.” Het dwingt je net zo lang te zoeken totdat je die kandidaten hebt. En hou ook je eigen processen en advertentieteksten tegen het licht. Want daar zit veel bias in verborgen.

Neem stelling

Dit brengt ons weer terug naar de kernvraag: welke rol hebben deze CEO's? “Er ligt bij ons een verantwoordelijkheid om de onrust, het ongemak, de zorgen van veel mensen weg te nemen. Bijvoorbeeld dat banen zouden worden ingepikt door vluchtelingen. We moeten het juiste verhaal vertellen.”



Dit vindt gehoor: "De onrust in de samenleving is feitelijk niet per se gerechtvaardigd. Het wordt aangewakkerd. Dat moeten we bestrijden."

Ook ligt er een verantwoordelijkheid om eigen medewerkers aan te spreken op ongewenst gedrag: "Leer medewerkers om te gaan met andere mensen. Wees je bewust van blinde vlekken. Wees je bewust dat je wellicht weinig uitnodigend bent richting vluchtelingen – dat is wel iets wat bestuurders beter kunnen doen", zo klinkt het.

Een voorbeeld volgt van een bestuurder die hoorde dat zijn medewerkers van etnische afkomst werden gediscrimineerd door klanten. Het antwoord van deze CEO luidde: deze klanten zijn bij ons niet welkom. Het vereist moed om je uit te spreken. Niet alleen op het werk, maar op alle plekken waar je racisme tegenkomt.



En heb ook oog voor diegenen die het moeilijk vinden om met de nieuwkomers om te gaan. "In de kern zijn mensen bang, omdat zij feitelijk bang zijn hoe zij er zélf voor staan. Bang zijn dat ze vallen van die sociale ladder. En daarom iedereen die naar boven klimt naar beneden proberen te duwen."

We eindigen deze avond met een mooi voorbeeld over het zoeken naar verbinding. "Een van mijn beste vrienden is voorzitter van de stichting met de weinig verbloemende naam 'AZC weg ermee'. Ik kan over alles praten met hem, behalve over dit onderwerp. Hoe kun je een gesprek voeren met mensen die zich zó hebben ingegraven in hun eigen gelijk?"

Het mooie antwoord komt van Jan van Hövell: "Nodig hem een keer uit om bij ons te komen sporten. Ik beloof je: als hij een avond sport met vluchtelingen, dan komt er echt een gesprek op gang."







De
Kamer

Duurzaam
Samen
Leven

achmea 