

DIVERSITEIT

LEIDERS GEEN LABELS

STEDMAN GRAHAM



Diversiteit
Leiders geen labels

Oorspronkelijke titel:
Diversity
Leaders not labels
by Stedman Graham

Original English language edition © 2006 by Graham & Associates
This edition published by arrangement with the original publisher,
FreePress, a division of Simon & Schuster, Inc., New York, USA.

All rights reserved including the right of reproduction
in whole or in part in any form.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door
middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke andere wijze ook
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Copyright © 2012 voor deze uitgave:
Belfra Publishers for Success BV
h.o. Succesboeken.nl
The Netherlands
www.succesboeken.nl
e-mail: info@succesboeken.nl

ISBN 9789079872411
NUR 740

Trefw.: succes, mens en maatschappij,
persoonlijke en financiële ontwikkeling, psychologie.

Vertaling: Frank Henneman
Cover: Succesboeken.nl
Redactie: Titus van den Hurk

Bestelinformatie:

Voor grote aantallen af te nemen door bedrijven bestaat een speciale korting.
Uitgaven van Succesboeken.nl zijn in iedere boekhandel te verkrijgen, zowel
offline als online. Alle uitgaven kunnen tevens besteld worden op de
website van Succesboeken.nl

Ik draag dit boek op aan Mary Graham, mijn moeder, en aan mijn
zus Anita. Jullie zijn beiden mijn steunpilaren en voorbeelden van hoe
je kunt doorgaan zonder ooit op te geven. Deze zaken kun je niet ko-
pen.

Tegen mijn rots in de branding Oprah wil ik zeggen: je stelt geen
normen, je bent de norm.

Ik draag dit boek ook op aan de mensen die uit alle delen van de we-
reld zijn gekomen om Amerika te maken tot wat het is. De kracht van
jullie geest en jullie leiderschap heeft dit land groot gemaakt.

Ik ben zo vrij geweest u te tutoyeren.

Stedman Graham

Woord van dank

Ik wil mijn dank uitspreken naar mijn uitgever voor het mogelijk maken van dit boek, dat ik met veel plezier heb samengesteld.

Ik wil Carolyn K. Reidy bedanken voor haar dynamische leiderschap door de jaren heen. Een speciaal woord van dank aan mijn redacteur Dominick V. Anfusio, die erin geloofde en naast mij stond en het mij toestond creatief te zijn, ook dankzij zijn capabele assistent Wylie O'Sullivan.

Uiteraard wil ik mijn agent, Jan Miller, die ik niet genoeg kan roemen, bedanken. Jouw expertise, samen met je doorzettingsvermogen en een ruim hart plaatsen je in een uitzonderlijke categorie.

Dank aan Shannon Miser-Marven voor je ondersteuning door me in alle opzichten al die jaren te helpen.

En speciale dank aan Steve McLinden, die uitstekend werk heeft verricht in de ontwikkeling van het onderzoek en het samenstellen van dit boek; het is heel plezierig geweest met je samen te werken.

Ik hoop dat je net zo trots bent op dit boek *Diversiteit: Leiders geen labels* als ik dat ben.

Inhoud

VOORWOORD	Waarom dit boek?	IX
Deel 1	Diversiteit in de 21ste eeuw	
HOOFDSTUK EEN	De lessen van Whitesboro	1
HOOFDSTUK TWEE	Diversiteit op het werk	13
HOOFDSTUK DRIE	Onze eigen labels schrijven	27
Deel 2	Programma's uit het verleden	
	Een inleiding	39
HOOFDSTUK VIER	Autochtone Amerikanen	43
HOOFDSTUK VIJF	Latino's en Hispanics	63
HOOFDSTUK ZES	Afro-Amerikanen	81
HOOFDSTUK ZEVEN	Aziatische Amerikanen en 'Eilanders' uit de Pacific	113
HOOFDSTUK ACHT	Arabische Amerikanen <i>Veerkrachtig volk kijkt neer op etikettenplakkers</i>	131 145
HOOFDSTUK NEGEN	Oorlog tussen de seksen: vrouwen <i>Homoseksuelen, biseksuelen en transseksuelen</i>	149 170
	<i>Blanken zijn niet immuun voor etiketten</i>	186
HOOFDSTUK TIEN	Mensen met beperkingen	189
Deel 3	Transformatie	
HOOFDSTUK ELF	Leiders geen labels	211
HOOFDSTUK TWAALF	De negen stappen: transformeer en floreer	221
	Over de auteur	241
	Index	243
	Andere boeken van Stedman Graham	254

VOORWOORD

Waarom dit boek?

Als leraar en spreker hecht ik aan een fundamentele boodschap die ik al jaren mag overdragen aan organisaties die mijn hulp hebben gevraagd bij het bouwen van platforms voor de persoonlijke en professionele groei van hun medewerkers: *de wereld is een oneindige verzameling van rijkdom en bronnen. Vaak beperken wij ons potentieel door, uit angst, in kringetjes te blijven ronddraaien. Als we onze kijk op de wereld veranderen, is er niets dat we niet kunnen volbrengen.*

Deze boodschap is zo belangrijk voor mij omdat hij een andere manier van denken vertegenwoordigt – een denken dat je het vertrouwen geeft dat je alles kunt zijn, doen en volbrengen.

Diversiteit: Leiders geen labels gaat over het veranderen van de manier waarop we denken over onze mogelijkheden; niet vrijblijvend, maar uit noodzaak. We zijn onderweg naar een maatschappij waarin we meer en meer zélf verantwoordelijk worden voor de wijze waarop wij worden bekeken en gekarakteriseerd. Het antwoord op de vraag: ‘Wie is er verantwoordelijk voor jou?’ moet dan zijn: ‘Ik.’

We worden uitgedaagd onszelf steeds opnieuw uit te vinden zonder grenzen te stellen aan ons potentieel, terwijl we binnen het systeem werken. Groei en verandering komen niet altijd vanzelf, omdat velen van ons geprogrammeerd zijn in het eigen begrensde gebiedje te blijven, onder de etiketten die we opgeplakt hebben gekregen. We blijven steken in routine, in steeds maar weer hetzelfde doen, opgesloten in een ruimte zonder de mogelijkheid om te groeien.

Omdat onderwijs belangrijk is, wordt ons wijsgemaakt dat dit het voornaamste instrument is voor groei. We leren, onthouden, doen een toets, hoesten de informatie op bij docenten en krijgen een etiket met een cijfer opgeplakt.

Wordt ons een paar weken later gevraagd wat we geleerd hebben, dan zijn we het vermoedelijk alweer vergeten.

Hoe moet je groeien? Hoe moet je jezelf opnieuw uitvinden als je basis zwak is en je niet weet wie je bent? Hoe leg je een fundering voor je denken en ontwikkelen wanneer je zelf niet scherp hebt wie je bent en controle over je leven hebt genomen?

Miljoenen mensen, van alle rassen, achtergronden en nationaliteiten, die de controle over zichzelf hebben verloren, moeten inzien hoe belangrijk het is om opnieuw baas over zichzelf zijn en leren dat doel te bereiken.

De wet van de jungle geldt tegenwoordig sterker dan ooit: alleen de sterksten zullen overleven. De globalisering zet door en technologie brengt ons steeds dichterbij elkaar, waarmee onze leefomgeving steeds diverser wordt. Je transformatie van volger – of welk etiket iemand je ook heeft opgeplakt – naar leider is een ‘must’ in dit concurrentiegerichte klimaat.

Je moet snel handelen; voor je het weet, heb je geen baan meer. Tienduizenden traditionele banen in de industrie zijn al verloren gegaan en duizenden worden uitbesteed of overbodig. De arbeidsmarkt verandert naar een op technologie gebaseerd model.

Omdat de zekerheid van een baan, pensioen en andere vangnetten verdwijnen, kiezen vele duizenden voor een bestaan als freelancer. Ook leven mensen langer, gaan ze later met pensioen en zijn ze dus gedwongen het spaargeld aan te spreken waarvan zij ooit dachten dat dit voldoende zou zijn.

Wat vraagt de wereld in de 21ste eeuw, het informatietijdperk, van ons? Talent, vaardigheden, capaciteiten, uitmuntendheid en resultaten. Een bul of diploma levert je misschien een uitnodiging op voor een sollicitatiegesprek, maar waar het werkelijk om gaat is: welke bagage breng je mee? Welke goed te vermarkten vaardigheden heb je? Waar ligt je expertise?

De 21ste eeuw zoekt mensen die aan hun geschiedenis kunnen ontsijgen en hun voorstellingsvermogen weten aan te spreken. Lag de focus van het bedrijfsleven eerder uitsluitend op mensen die konden

helpen het resultaat te verbeteren en de verkopen te verhogen, nu gaat het om mensen die boven rassen staan en relaties kunnen bouwen – mensen met gevoel voor samenwerking, die tolerant zijn ten opzichte van anderen.

Het bedrijfsleven vraagt mensen die denken voordat ze reageren en die de consequenties van hun daden begrijpen, mensen met zelfrespect, die een goed gevoel hebben over hun achtergrond en zich niet verontschuldigen voor wie zij zijn. En het zoekt mensen die willen blijven groeien, zich willen blijven ontwikkelen, die waarde aan zichzelf toekennen en aan diegenen die zij vertegenwoordigen.

Diversiteit: Leaders geen labels onderzoekt verschillende culturen en hun ervaringen en helpt je te begrijpen dat iedereen zijn of haar uitdagingen en problemen heeft. Je zult zien dat het proces van groeien en transformeren voor iedereen hetzelfde is en dat hard werken, offering, talent en zelfmotivatie de gereedschappen zijn voor de toekomst.

Met dit boek willen we mensen helpen te transformeren en die unieke ander te respecteren, om te beginnen door hun eigenheid te cultiveren en te respecteren.

Want we hebben allemaal vierentwintig uur per dag. De vraag is: “Wat doe jij met jouw vierentwintig uur?”

Vriendelijke groeten,

Stedman Graham

DEEL 1

Diversiteit in de 21ste eeuw

HOOFDSTUK EEN

De lessen van Whitesboro

Om te beginnen moet ik je vertellen over een persoon die verandering bracht in mijn leven, een man die centraal stond in mijn overgang, weg van een op rassen gebaseerd denken. Een man die ik nooit heb ontmoet.

Tijdens mijn jeugd in de jaren vijftig en begin jaren zestig, infecteerde racisme, als een plaag, nog steeds de zwarte gemeenschappen in ons land. In het zuiden viel het meer op, maar ook in het noorden kwam racisme voor. New Jersey was daarop geen uitzondering.

Whitesboro, New Jersey, leek veel op andere zwarte stadjes die door heel Amerika groeiden als reactie op de rassenscheiding en het geweld tegen zwarten. Het was ook mijn geboortestad, mijn toevluchtsoord terwijl ik opgroeide.

In het gebied rond ons stadje werden zwarten nog steeds openlijk respectloos behandeld, uitgesloten van banen en beschouwd als tweederangsburgers. Een kind dat opgroeide in Whitesboro voelde zich iets meer afgezonderd van die dagelijkse wanhoop.

Het verhaal over de unieke stichter van het stadje, George Henry White, dateert van voor mijn tijd daar. White werd een eeuw vóór mij geboren. Maar zijn nalatenschap leeft door in mijn hart en in de harten van de duizenden die generaties lang in Whitesboro geleefd hebben.

White was een visionair, die zijn hele volwassen leven gewijd heeft aan het zekeren van de meest elementaire rechten voor de 'ondervertegenwoordigden'. Hij begreep de kracht van leiderschap en onderwijs, nodig om onder het etiket 'tweederangsburger' uit te komen.

George Henry White werd geboren in Bladen County, North Carolina, in 1852. Hij bracht een groot deel van zijn kindertijd door in slavernij; hij werkte in de klamme vochtigheid van de bossen in de omgeving, om de waardevolle hars te oogsten die gebruikt werd om terpentijn en andere producten van te maken.

Hij zwoegde van zonsopkomst tot zonsondergang voor rijke families, de slaveneigenaars. Zijn jeugd omschreef hij als 'een strijd om brood en een heel klein beetje boter.'

White was dertien jaar toen de slavernij werd afgeschaft. Hij wist dat extreme armoede voor de meeste voormalige slaven onvermijdelijk was, dus met hernieuwde toewijding richtte hij zich op het helpen van het leger pas bevrijde, maar van alle rechten ontdane mannen en vrouwen. Toegang tot onderwijs, wist hij, zou hun hoop kunnen geven.

White studeerde aan een kweekschool en daarna aan de Howard University in Washington DC. Later behaalde hij een graad in de rechten. Hij werd gekozen voor een zetel in het Huis van Afgevaardigden in North Carolina, waar hij met grote ijver petitie's indiende voor uitbreiding van de financiering van Afro-Amerikaanse (zwarte) scholen. Hij zou nog dienen als officier van justitie in New Bern, North Carolina, en later als senator in die staat.

In 1894 zette White een nog moediger stap: hij stelde zich kandidaat voor een zetel in het Amerikaanse Congres. Hij verloor, maar hij liet zich niet afschrikken, vocht zich een weg terug en wist deze post twee jaar later alsnog te bereiken.

White, een briljant spreker, hield gloedvolle, klassieke toespraken over vooroordelen en geweld die de Afro-Amerikaanse bevolking in het Zuiden teisterden. Hij was, zoals later bleek, de laatste voormalige slaaf die diende in het Congres en in 1898 bleef hij als enige Afro-Amerikaan over in het Huis van Afgevaardigden.

White schreef geschiedenis door als eerste een wetsvoorstel in te dienen tegen lynchen, om zijn collega's te wijzen op het trieste feit dat 80% van alle mensen die destijds in Amerika zonder enige vorm van proces werden terechtgesteld, Afro-Amerikanen waren.

Maar White's wetsvoorstel stagneerde in de Senaat en dat lot trof

soortgelijke wetsvoorstellen in de honderd jaar die volgden. Pas op 13 juni 2005 nam de Senaat eindelijk een wetsvoorstel tegen lynchen aan, met een verontschuldiging voor alle voorgaande mislukte pogingen om het geweld aan te pakken dat in de geschiedenis van de Verenigde Staten aan duizenden het leven kostte. White's honderd jaar oude zoektocht naar het berouw van zijn land werd eindelijk voltooid.

Maar dat is nog maar één stuk van het verhaal over George Henry White. In 1900 begon White zich te realiseren dat het bijna onmogelijk was een derde termijn in het Huis van Afgevaardigden na te streven. De wetgevende macht in North Carolina had namelijk bepaald dat het voor zwarten verboden was te stemmen.

White zag dit als teken aan de wand en wist dat zijn dagen in het Huis geteld waren. Voordat hij vertrok, hield hij nog een laatste toespraak, de historische *Defense of the Negro Race*, in januari 1901, waarin hij de claims van blanke suprematie weerlegde en aangaf hoe racisme ten onrechte het wetgevende proces had beïnvloed. Hij beloofde dat zwarten 'eens zullen opstaan en terugkomen' waarna hij zijn afscheidswor- den sprak: "namens een verontwaardigd, diep bedroefd, gekneusd en bloedend – maar Godvrezend – volk van trouwe, vlijtige en loyale mensen, vol potentiële kracht."

White's ontroerende afscheidsrede was in veel opzichten een nieuw begin. Al jaren had hij het gevoel dat Afro-Amerikanen prima zouden kunnen gedijen als zij de kans zouden krijgen hun eigen gemeenschappen te vormen. Toen hij zijn functie neerlegde, bezaten zwarten in het zuiden – terwijl zij in theorie vrij waren – nog steeds bitter weinig burgerrechten. White broedde op het plan voor de ontwikkeling van een geheel zwarte stad, ergens in het noorden.

Niet lang na zijn vertrek uit het Congres kocht White met een handvol loyale vrienden 688 hectare van een voormalige slavenplantage in het zuidelijke puntje van New Jersey – Capa May County – om er een gemeente te stichten, die al gauw zijn naam zou dragen: Whitesboro.

De eerste kolonisten, met namen als DeVane, Stanford en Spaulding – van wie de laatste mijn voorouders zijn – kwamen voornamelijk uit

North Carolina, later gevolgd door families uit New Jersey en omliggende staten.

Onder White's leiding kwamen veel kolonisten tot het inzicht dat onderwijs de weg was naar macht, welvaart en respect. Ze gunden hun kinderen een stevige intellectuele basis en de ruimte om trots te ontwikkelen voor hun ras en gemeenschap.

Een school en een kerk werden gebouwd en zo ook een zaagmolen, kruidenierswinkels, een hotel en andere bedrijven. Ver verwijderd van de vooroordelen, negatieve labels en andere raciale hindernissen van die tijd, groeide Whitesboro uit tot een zich onderscheidende en rijke culturele identiteit.

Ik werd deel van deze erfenis toen ik in 1951 in Whitesboro geboren werd bij Mary en Stedman Graham. Hoewel wij daar geïsoleerd leefden, was er niemand uit Whitesboro die níet besepte of ervoer hoe de stad buiten de stadsgrenzen gezien werd. Er was voor ons een specifieke set smetten en labels gereserveerd, samengevat in een gezegde: "Er komt niets goeds uit Whitesboro."

Dus groeiden we op in de wetenschap dat we anders waren. En in verschillende media hoorden we keer op keer dezelfde boodschap: "Jullie zijn niet zo slim als de blanken."

Hoewel we in een plaats woonden met slechts weinig middelen, hadden we op mijn school, *Whitesboro Grammar School*, het geluk gezegend te zijn met een aantal uitstekende, no-nonsense leraren. Zij hadden de taak op zich genomen ons grondig voor te bereiden op de lastige weg die voor ons lag.

De gedenkwaardige lessen van Charlotte Harmon, Alice Jones en Ines Edmunds klinken zelfs nu nog na. We moesten ons concentreren op lezen, rekenen en natuurkunde en kregen steeds weer ingepeperd dat we onze lessen goed moesten leren. En als we dat niet deden, zorgden zij er wel voor dat onze ouders daarvan direct op de hoogte waren.

Onze school liep maar tot de vijfde klas en we wisten dat we daarna naar blanke scholen moesten, buiten Whitesboro. Dus eigenlijk was

de boodschap van onze leraren: "We willen niet dat je naar die blanke scholen gaat om ons daar te schande te maken."

We groeiden op in Whitesboro met een gevoel van trots; respecteerden onze familieleden en ouderen. Schelden tolereerden we niet.

Whitesboro was onze veilige haven. Toen ik nog een kind was, gold de ongeschreven regel dat blanken er niet welkom waren. Als ze zich toch in het stadje waagden, joegen wij ze weg, met als uitzondering de sportteams die naar onze velden kwamen voor de thuiswedstrijden. Dat waren geweldige gebeurtenissen in onze gemeenschap.

Omdat we steeds het gevoel hadden dat we ons moesten bewijzen, wisten we dat we zeker twee keer zo goed moesten zijn als die blanke kinderen om ook maar ergens te komen. We zouden zeker niet toelaten dat die gasten ons versloegen op onze eigen velden. Trots was het enige dat we hadden, en die trots nam de overhand.

Mijn familie werkte hard om de beperkte middelen die we hadden te laten groeien. We zwoegden, zoals zoveel families in Whitesboro dat deden. Mijn vader was schilder en timmerman, maar hij wilde mij die vaardigheden niet leren omdat ik niet in zijn voetsporen mocht treden. Hij wilde dat ik studeerde en tot een heel ander iemand zou opgroeien.

Omdat mijn vader gekleurd was, werd hij niet toegelaten tot de Schildersvakbond. Dus moest hij alle klussen aannemen die niemand anders wilde doen. Zijn hele leven had hij het gevoel dat hij klein werd gehouden en dat dit ook voor zijn gezin gold.

Je kon erop rekenen dat al het negatieve dat in Whitesboro gebeurde in de krant kwam. Voorvallen die in een blanke gemeenschap nooit belangrijk genoeg zouden zijn om over te schrijven, werden nieuws als ze zich in Whitesboro voordeden. Soms leek die negativiteit een *self fulfilling prophecy*.

Een aantal van mijn vrienden en klasgenoten, goed, slim en atletisch, keerde zich tegen zichzelf en raakte aan de drugs. Sommigen gingen de gevangenis in. Zij zochten een weg uit de negativiteit, maar vonden die vaak niet.

Leerlingen werden vanuit Whitesboro per bus naar scholen in het

Middle Township District vervoerd. Ik ging daar naar de high school. Ik was er tamboer, speelde in het basketbalteam en ik was oprichter en voorzitter van een club met de naam *Betterment Through Understanding* – Verbetering door begrip.

Ik was padvinder en de penningmeester van de eerste klas. Maar hoe actief ik ook was, ik had nog steeds geen flauw idee van de werkelijke waarde van onderwijs. Ik was constant bezig te benadrukken en mezelf en anderen ervan te overtuigen, dat ik goed genoeg was. We leefden, zoals de meesten van ons dachten dat we moesten leven: alleen in het moment.

Tegen de tijd dat ik de high school leeftijd bereikte, had ik heel veel woede opgekropt. We waren zolang zo oneerbiedig behandeld dat we het gevoel hadden ons steeds opnieuw te moeten bewijzen. Onze eigenwaarde had een dieptepunt bereikt; voor ons een reden om eens flink te provoceren.

Met een groepje veertien-, vijftienjarigen wandelden we dan, buiten Whitesboro, zo maar ergens naar binnen. Voelden we alle ogen in die ruimte op ons gericht, dan draaiden we ons om, keken dreigend om ons heen en schreeuwden: “Waar kijk je naar!?”

Onze ouders gedroegen zich destijds meestal netjes. Ze accepteerden dit hele rassenbewustzijn en ongewild handhaafden ze het zelfs. Ze waren zich er altijd van bewust hoe ze zich moesten gedragen en daarom waren wij dat ook. Ik zag overal gevaar en was voortdurend op mijn hoede: ik moest mijn best doen om erbij te horen.

De realiteit buiten Whitesboro, vol raciale vooroordelen, kwam hard bij mij aan. Ik kropte mijn emoties over de rassenincidenten op mijn high school vaak op. Er was altijd controverse.

Met van oorsprong Amerikaanse en Afro-Amerikaanse voorouders, had ik een lichte huidskleur. Daardoor, vermoed ik, was ik een beetje beter te verteren voor blank Amerika dan anderen. Maar ‘die lichte huidskleur’ werd mijn eigenhandig opgeplakte etiket, mij stigma.

We werden allemaal onderverdeeld in verschillende groepen, die vaak aangaven hoeveel geld, cultuur en klasse ons werd toegestaan.

En ik voelde dat ik van nature recht had op een beetje meer van dat alles, vanwege mijn lichte huidskleur. Ik achtte me zelfs in staat door deuren te gaan die voor donkerder gekleurde zwarten gesloten bleven. Tenminste, dat dacht ik. Het kostte me heel veel tijd voordat ik me realiseerde dat mijn op rassen gebaseerde denken in mijn nadeel werkte. In plaats van mij te richten op mijn academische verdiensten, werd ik zelfvoldaan en klassenbewust.

Er was een periode in mijn leven dat ik tegen mezelf zei: “Ik weet niet hoe een zwarte man het redt. Hoe ontworstel ik mij aan die etiketten, de geest van deze wereld en al dat onderscheid?” Die wereld die lijkt uit te schreeuwen: “We gaan allerlei obstakels voor je opwerpen, we creëren een systeem dat je een etiket opplakt en je achter de tralies zet. We weten dat je het waarschijnlijk niet redt, maar mocht je er op een of andere manier toch uitkomen, dan is dat een klein wonder.”

Ik had me in mijn stoutste dromen niet durven voorstellen dat succes in het leven meer was dan begrijpen wie ik echt was. Een tijd lang dacht ik blij te moeten zijn als ik het geluk had maar *een klein stukje* de blanke wereld binnen te gaan. Natuurlijk, er waren bepaalde ongeschreven regels die je moest volgen om dit te bereiken. Je moest onderdanig zijn in de manier waarop je praatte en handelde. Je moest onopvallend lopen. Deed je dat niet, dan werd je hardhandig op je plaats gezet.

Uiteraard voelde het alsof de hele wereld ons vertelde wat we wel en niet moesten doen en leek het erop dat de lat lager werd gelegd voor Afro-Amerikanen. Als wij het advies kregen: “op school te blijven” betekende dat meestal: “maak high school af en ga niet door naar een college of universiteit.” Er werd zelfs tegen ons gezegd dat we vooral niet van plan moesten zijn naar de universiteit te gaan om voor dokter, jurist of tandarts te studeren, omdat dat beroepen waren die gekleurde mensen niet konden kiezen.

Honderden jaren van labels opplakken en programmeren hebben de levens van miljoenen beïnvloed. Stel je eens voor hoe anders de wereld eruit zou hebben gezien, als mensen vrij waren geweest te geloven dat ze alles konden zijn wat ze wilden.

Maar voor mij was het toen allemaal een beetje anders. Ik ging naar de universiteit. Gezegd met een atletisch talent, leidde ik mijn basketbalteam naar overwinningen. Als tweedejaars student kreeg ik vanuit het hele land aanbiedingen voor studiebeurzen. Ik dacht zelfs: “Misschien kan ik wel professioneel sporter worden.”

Voor velen van ons bood sport een ontsnappingsroute. Maar in ons achterhoofd wisten we dat sommigen het op die manier niet zouden maken. We hadden behalve die ene hoop weinig vooruitzichten.

Soms, als ik niet op school was, of aan het basketballen, hielp ik mijn moeder huizen schoonmaken, in de kustplaatsen voor rijke blanken, zoals Stone Harbor en Avalon. De bewoners arriveerden voor het zomerseizoen in nieuwe auto's en lagen de hele dag op het strand, zonnebadend en genietend. Dan kwamen ze thuis en bestelden hun maaltijden buiten de deur.

Mijn moeder en ik, verbaasd over deze exotische leefstijl, keken elkaar dan aan met een blik alsof we wilden zeggen: “Wat is dit allemaal?” Die huizen waren gigantisch. Het leek wel een fantasieland – zoals Disneyland. Met mijn Whitesboro-achtergrond vond ik deze ervaringen surrealistisch.

Zo groeide ik op in jaren vijftig en zestig – in een onsamenhangende en verdeelde wereld. Ik dacht en keek niet ver vooruit. We lieten ons maar al te vaak leiden door onze emoties in plaats van onze hersens te gebruiken.

Terugblikkend, realiseer ik me dat ik probeerde dat gat in mijn hart te vullen. Ik denk daar heel vaak aan, zeker nu het een van mijn voornaamste taken is om mensen te leren hoe ze hun opvoeding kunnen verwerken en verder kunnen, gebaseerd op een ‘Negenstappenplan’ – een proces dat ik later in dit boek zal behandelen in de context van leiderschap en diversiteit.

Er is een enorm verschil tussen wat ik wist toen ik opgroeide en wat ik nu weet. Mijn leven heeft me geleerd dat veel mensen zijn blijven steken ‘in die gedachten’ en niet in staat zijn, meer controle over

hun leven te nemen en de enorme mogelijkheden te onderzoeken die zij bezitten. Door de jaren heen heb ik alles wat mij en mijn familie overkwam, aangegrepen om me te motiveren. Dat ben ik altijd blijven doen; ik heb nooit voldaan achterover geleund.

Ik heb geluk gehad dat mijn ouders er waren om me aan te moedigen nooit op te geven en altijd mijn best te doen. In een groot deel van Whitesboro heerste diezelfde vastberadenheid, van generatie op generatie doorgegeven vanaf de grondlegger van onze gemeente: George Henry White.

Als je die vastberadenheid mist, heb je het moeilijk in deze veranderende, veeleisende wereld. De enige manier waarop je vooruit kunt in dit leven is met passie voor wat je doet, met het *commitment* je vaardigheden je leven lang te ontwikkelen en met de ethiek van de harde werker.

Uiteindelijk zou ik naar Whitesboro terugkeren als een ander, meer verlicht mens. In de tussentijd leerde ik veel meer over de psychologie van op rassen gebaseerd denken en uitbuiten. Ik heb jaren achtereenvolgend elk jaar een bezoek gebracht aan Afrika. Bij zo'n gelegenheid bezocht ik met een groep voornamelijk blanke Amerikanen een bijzonder arm dorpje. We werden begeleid door leden van een liefdadigheidsorganisatie.

Terwijl we in een busje wachtten en luisterden naar een medewerker van de organisatie, die vertelde over de meelijwekkende toestand van sommige van deze arme, ondervoede Afrikaanse kinderen, zei een van de leden van de groep: “Het is triest dat de mensen in dit gebied zo ontzettend arm zijn.”

Ik herinner me mijn antwoord nog: “Laten we het eens hebben over de werkelijke oorzaak van deze armoede. Denk eens aan al die vruchtbare landbouwgrond die er ooit in dit deel van de wereld was. Als niet iedereen hier was gekomen om van dit land te eten, naar diamanten te graven en alle mineralen uit de aarde te halen zonder er iets voor terug te doen, zou dit niet gebeurd zijn.

Ze hebben alle bodemschatten geplunderd en, voordat iemand het

besepte, het hele continent opgedeeld alsof het een berg juwelen betrof. Daarmee ondermijnden ze de fundering van het continent. Ze lieten geen infrastructuur achter voor de mensen van wie zij de grondstoffen stalen. Dat leek al vanaf het begin hun opzet te zijn.

Toen kwamen er mensen die probeerden te helpen, maar vervolgens de controle overnamen. Wat wij moeten doen is mogelijkheden scheppen om vooruit te komen, iets zinvol achterlaten. Mensen kunnen niet eens hun eigen land bewerken of zichzelf voeden. Ze kunnen niet profiteren van de rijkdommen van hun land vanwege de negatieve invloeden van buitenaf. Is het geen schande dat we hier al die uitgehongerde kinderen zien?”

Mijn verhaal opende de ogen van de mensen van die liefdadigheidsinstelling. Eén van hen zei: “Je hebt gelijk. Dat is precies wat er gebeurd is.”

Ik heb geleerd dat je, wanneer je je realiseert wat jouw nalatenschap is – en die in een kader zet, dat je helpt te begrijpen hoe je gekomen bent waar je nu staat – je perspectief in je leven kunt bereiken. In plaats van me tekortgedaan te voelen door het verleden, kijk ik er zo naar: “Wat kan ik van dat verleden leren, dat me een duw voorwaarts geeft?”

Dat is de eerste stap om uit te stijgen boven de beperkingen die anderen je hebben opgelegd en te veranderen in een productiever en zichzelf accepterend mens. Ik realiseerde me dat deze uitdaging voor mij tweeledig was: ik moest me herprogrammeren in hoe ik over mezelf dacht en mezelf leren zien met mijn eigen unieke kwaliteiten. Dus niet blijven denken in de stereotypes van iemand anders. Men vertelt je meestal niet hoe je dit moet doen.

We kijken te veel naar de onderdrukking en onwaardige behandeling uit het verleden en zeggen: “Wee mij.”

Natuurlijk is strijd niet voorbehouden aan alleen gekleurde mensen. Bijna iedereen heeft wel een of andere grote strijd gestreden. Wat dat betreft zijn we allemaal hetzelfde. Wat we allemaal nodig hebben en willen is liefde en respect en iemand die om ons geeft. Dat bindt ons. We komen alleen uit verschillende culturen – of dat nu Whitesboro is

of White Plains – en velen van ons zien onze levens alleen vanuit dat perspectief.

Ik heb er lang over gedaan om de slechte dingen in mijn leven achter me te laten en de goede te omarmen – om aan mijn verleden te ontsijgen. Alleen vanaf dat punt was het voor mij werkelijk mogelijk in mijn verbeelding te stappen, in mijn mogelijkheden en mijn identiteit.

Het is een continu proces, dat zich – als ik het dagelijks herhaal – versterkt en daardoor veel effectiever wordt. Zou ik het niet doen, dan verval ik weer in mijn oude fouten. Een continue versterking van de positieve waarden is van groot belang voor ieders transformatie.

Alhoewel Chicago tegenwoordig mijn thuisbasis is, ga ik verschillende keren per jaar terug naar Whitesboro. Hoe meer ik door de jaren heen nadacht over wat ik uit dat bijzondere stadje in New Jersey meekreeg aan wijsheid en perspectief, hoe meer ik voelde dat ik iets terug moest geven. Dus toen ik in 1989 terugging, was dat met een doel: een non-profit organisatie van en voor gewone mensen, onder de naam *Concerned Citizens of Whitesboro* – Betrokken Inwoners van Whitesboro.

Naar de oorspronkelijke geest van gemeenschapszin, ingeprint door de oprichter van het stadje, George Henry White, voelde ik het als een verplichting om een bijdrage te leveren aan de sociale en economische opleving van het stadje. Via *Concerned Citizens* zoeken we mogelijkheden om fondsen te werven en samenwerkingen aan te gaan in de regio, de gemeenschap en met verschillende lokale organisaties, om zo de vitaliteit van Whitesboro te helpen herstellen.

We hebben straatlantaarns laten plaatsen, trottoirs gerepareerd en verouderde infrastructuur opgeknapt. We hebben registratieprogramma's ontworpen voor kiezers, programma's voor bejaarden, gezinsondersteunende diensten, recreatieprogramma's. We hebben studiebeurzen beschikbaar gesteld en onderwijsmogelijkheden voor de jeugd.

Ons uiteindelijke doel is *the Boro* te helpen transformeren, vitaal te houden, open te leren staan voor een systematische verandering die zal leiden tot sterker leiderschap en een gezondere gemeenschap.

Met *Concerned Citizens*, onder leiding van Bernie Blanks en ondersteund door comité en bewoners, spannen we ons gezamenlijk in om de plaatselijke trots op de ongewone geschiedenis en het typische karakter van de stad te bewaren en te promoten. Vanaf het moment dat wij hiermee begonnen, wilden we er zijn voor onze gemeenschap, haar helpen te staan voor zichzelf.

Zonder die versterking, ruggensteun en toewijding zou Whitesboro kunnen wegzakken tot het niveau van ‘stadje voor tweederangsburgers’. Wij voelen ons verplicht aan George Henry White en de oorspronkelijke kolonisten van Whitesboro, hun stichtingsideaal in ere te houden en dit niet te laten gebeuren.

HOOFDSTUK TWEE

Diversiteit op het werk

De echte ontdekkingsreis is geen zoektocht naar nieuwe landschappen, maar het waarnemen met nieuwe ogen.

—MARCEL PROUST

Diversiteit is meer dan alleen ‘politiek correct’ zijn. Het is geen politiek spel. Diversiteit gaat uiteindelijk over onze rol bij het verder brengen van onze beschaving, over de vrijheid die we creëren om nieuwe samenwerkingsverbanden te smeden die behulpzaam en nuttig zijn bij het vinden van onze weg in een veranderende wereld.

Meer en meer dwingen deze bevrijde mensen respect af bij het bedrijfsleven. En op hun beurt halen bedrijven die hierin voorop lopen, oneindig veel economische en concurrentievoordelen uit het creëren van sociaal diverse organisatiestructuren. Het is de kunst de wensen, behoeften en ambities van klanten te kennen. Dat loont. Het maakt het voor bedrijven mogelijk diensten en producten te ontwikkelen die aansluiten bij de behoeftes en ‘grillen’ van de klant.

Bedrijven, organisaties en mensen die zichtbaar snappen dat klanten – bestaande en potentiële – van elkaar verschillen in cultuur, taal en religie, lopen voor op iedereen die dat inzicht mist. Talloze bedrijven bevestigen mij hierin, keer op keer.

Een divers personeelsbestand kan bedrijven helpen de verkopen te laten groeien door de demografische gegevens van hun klanten te