

Groeten uit Egypte

We have a history of 5000 years” zei een cursist tegen me, “If change will come in 50 then that is very soon.”

Auteur:



[Ewoud Jansen](#) Fontys International Business & Management Studies



[Column](#) in [Globalisatie](#) • 14 februari, 2012

Ik ben een paar weken aan het werk in Egypte. Dat was ik al vaker maar dit is de eerste keer sinds het uitbreken van de Arabische Lente. Rond het Tahrir plein zijn de sporen van recente gewelddadigheden goed zichtbaar en er is een demonstratie gaande maar gelukkig is die vandaag vreedzaam. Dat kan echter zo weer omslaan en de situatie blijft labiel want de frustratie over het uitblijven van echte veranderingen is groot.

Ik werk hier in het kader van een project dat als doelstelling heeft de concurrentiekracht van Egypte te vergroten. Dat klinkt erg ambitieus en als je ziet hoe dingen hier lopen zelfs potsierlijk. Velen van u zullen uit ervaring weten hoe lastig het is om een organisatiecultuur te veranderen. Het veranderen van een land als Egypte lijkt een welhaast onmogelijke taak. Veel expats die het land beter kennen dan ik zijn uitermate cynisch en niet zonder reden. Maar als we ons allemaal laten leiden door cynisme dan kunnen we het land beter meteen helemaal afschrijven.

Het project waar ik voor werk wordt deels gefinancierd door de Europese Unie en dat betekent dat u als belastingbetaler een beetje meebetaalt. Er zijn veel van dit soort projecten in heel veel landen en het lijkt me goed dat u weet wat er met uw geld gebeurt.

Ik geef trainingen financieel management aan mensen van het ministerie van onderwijs, bestuurders van beroepsopleidingen en mensen uit de betreffende sector zelf. Zo kunnen in een groep cursisten dus zowel een directeur van een toerismeopleiding als een controller van een groot hotel zitten. Bij een volgende ronde van een week kan weer een andere sector centraal staan. Zoals overal zijn het de oudere deelnemers die in eerste instantie sceptisch zijn over het nieuwe dat ze leren en zijn het de jongeren die het gretig oppikken. Zeker de jonge vrouwen. Je ziet ze groeien als ze merken dat je hun mening en ideeën serieus neemt. Dat is in Egypte helaas niet erg gebruikelijk. Hun enthousiasme slaat gelukkig vaak over op de oudere deelnemers en de minder werklustige jonge mannen en na een aarzelende start is iedereen allemaal fanatiek bezig met het uitpluizen van een casus. Een dame die al dertig jaar bij een ministerie werkte zei tegen me dat dit de eerste keer was in jaren dat ze weer eens had moeten nadenken. Met die opmerking raakte ze precies de kern van het probleem van Egypte. Zelf nadenken is in dit land geen activiteit die wordt toegejuicht. Het is bedreigend voor de elites die de macht hebben en willen behouden.

Talent is in dit land natuurlijk net zo ruim (of schaars) voor handen als over elders. Maar helaas, de manier waarop de Egyptische samenleving is ingericht is geen vruchtbare voedingsbodem om dat talent te laten floreren. Eerder slaat het talent dood in een cultuur van bureaucratie en corruptie. Een hoge ambtenaar of manager in Egypte is doorgaans een man op leeftijd die omringt door stapels vergeeld papier sigaretten rookt en thee drinkt en veel met zijn mobiel speelt. Mensen worden uiteraard niet zo geboren. Ze worden zo gemaakt. In de Egyptische samenleving is het niet mogelijk vooruit te komen zonder je aan deze cultuur te onttrekken. Niet de meest talentrijke kandidaten krijgen de goede banen maar de meest volgzaam en vaak ook de meest incompetente. En uiteraard kom je zo wie zo nergens zonder connecties. Dit alles zorgt voor een enorme frustratie en heeft uiteindelijk geleid tot de grote protesten die we allemaal hebben kunnen volgen. Het vergt een enorme moed om je te verzetten tegen een systeem dat zich onbarmhartig keert tegen iedereen die het durft aan te vechten.

Mensen die zelfstandig nadenken en daarnaar kunnen en durven handelen zijn de ingrediënten die Egypte nodig heeft om verder te komen, zowel economisch als democratisch. Zoals overal zijn het de medewerkers die het succes van een organisatie bepalen. Natuurlijk zijn de budgetteringprincipes en beslissingscalculaties die ik de deelnemers bijbreng best relevant maar die zullen weinig toegevoegde waarde brengen als mensen niet zelf verantwoordelijkheden kunnen en mogen nemen. Zelf verantwoordelijk kunnen nemen vereist dat je zelf kunt en durft na te denken. Maar zoals alle verandertrajecten wordt dit een kwestie van lange adem. De Egyptische kijk op tijd wijkt op diverse manieren af van de onze. “We have a history of 5000 years” zei een cursist tegen me, “If change will come in 50 then that is very soon.”

Denkt u daar nog maar eens aan als u vindt dat het allemaal wel wat sneller mag.