



Ria Freijzen

*Werknemers van buitenlandse afkomst*

# Bruggen slaan tussen verschillende culturen

---

Ria Freijzen

---

De laatste tijd komen zo'n duizend asielzoekers per week naar ons land, het merendeel uit Syrië en Eritrea. Vele anderen zijn hen al voorgedaan. Eenmaal in Nederland proberen ze uit alle macht een verblijfsvergunning te krijgen om daarna een nieuw bestaan op te bouwen en werk te vinden. Gelukkig zijn er mensen die dat lukt. Bij twee roc's zijn we gaan praten met loopbaanadviseurs die ervaring hebben opgedaan met het begeleiden van mensen met een andere culturele achtergrond. Ze vertellen enthousiast over wat ze tegenkomen en wat hun begeleiding succesvol maakt.

## **Van Mobiliteitsbureau naar Loopbaancentrum**

Het ROC Nova College en het ROC van Amsterdam hebben allebei een eigen loopbaancentrum voor medewerkers, met elk drie loopbaanadviseurs. Beide centra zijn onderdeel van de afdeling HRM. Loopbaanadviseur Jacqueline Visbeen heeft de voorgeschiedenis bij Nova College nog meegemaakt: "Ik ben begonnen bij het Mobiliteitsbureau, destijds opgericht bij de vorming van het roc, omdat men boventaligheid verwachtte. Ik werkte toen bij Educatie als personeelsadviseur. Voor mij was het een uitdaging om de overstap te maken naar loopbaanadviseur. Door die 'gedwongen mobiliteit' kreeg het bureau echter al snel een negatief imago. De komst van een nieuw strategisch beleidsplan bracht daar verandering in. Hierin stond de visie dat studenten niet alleen leren voor een beroep, maar ook om te kunnen groeien en ontwikkelen als mens. Deze visie hebben we vertaald naar alle medewerkers van onze organisatie en zo konden we het Mobiliteitsbureau in 2009 omvormen naar Loopbaancentrum, met veel ruimte voor vrijwillige mobiliteit en persoonlijke ontwikkeling. Onze vier werkgebieden zijn nu loopbaanoriëntatie, loopbaanontwikkeling, re-integratie en herplaatsing. Mijn twee collega's zijn doorgestroomd via ontwikkeltrajecten. Erica Wagenaar, destijds coördinator personeels- en salarisadministratie en Hellen Berk, eerst vestigingsmanager bij een uitzendbureau en daarna officemanager bij Nova College, zagen hun loopbaanwens vervuld. Zij ontwikkelden zich tot loopbaanadviseur bij het net opgerichte Loopbaancentrum. Dit jaar is onze professionele ontwikkeling beloond met een CMI-certificering, waar we trots op zijn."

## **Andere culturele achtergrond**

Het ROC van Amsterdam heeft al sinds haar oprichting in 1997 een eigen Mobiliteitsbureau, eerst voor gedwongen mobiliteit, maar al snel ook voor loopbaanvragen van medewerkers. Ard Verrips: "Onze afdeling heet nu 'HRM voor mobiliteit en loopbaan', met een vaste kern van drie mobiliteitsadviseurs en een schil van externe professionals. Sinds een aantal jaren werken we ook voor het ROC van Flevoland. Onze aandacht voor uitstroom zal de komende periode verschuiven naar in- en doorstroom. Omdat onze organisaties een afspiegeling zijn van de samenleving, werken er ook collega's met een andere culturele achtergrond. Toen ik benaderd werd voor dit artikel

ben ik bewust gaan nadenken over mijn aanpak. Verschilt die nou met de begeleiding van anderen? Dat kan ik het beste toelichten met een paar praktijkvoorbeelden."

"Ik begeleid een jonge enthousiaste docente van 31 jaar, van Marokkaanse afkomst. Ze spreekt perfect Nederlands want ze woont al lang in Nederland. Door inkrimping is haar contract niet verlengd. Als roc zijn wij eigenrisicodragers en zelf verantwoordelijk voor de begeleiding van werk naar werk. Op een gegeven moment komt ter sprake of ze een foto op haar cv moet zetten, want ze draagt een hoofddoek. Ik onderzoek met haar in hoeverre een hoofddoek bij haar hoort, onderdeel uitmaakt van haar identiteit en of ze daar trots op is. Ook bespreken we of zij een hoofddoek wil blijven dragen in haar werk. Dit is het geval en daarom gaan we op zoek naar organisaties die het beste bij haar kunnen passen. Ik laat haar nadenken over 'de andere kant': wat zijn mogelijke effecten van een hoofddoek voor een potentiële werkgever? Zo confronteer ik haar op een open manier met de consequenties van haar keuze. Ze komt tot de conclusie dat haar eigen cultuur geen belemmering moet vormen voor het werk dat ze wil doen en dat ze haar kracht ten volle wil inzetten. Door het gesprek over de hoofddoek kan zij uiteindelijk de verantwoordelijkheid nemen voor de keuzes die ze maakt."

## **Lange reis**

Hellen: "Ons Loopbaancentrum is er voor alle medewerkers van Nova College, dus ook voor medewerkers met een andere culturele achtergrond. Een bijzonder voorbeeld is een medewerker die letterlijk een lange reis heeft gemaakt: het eerste deel van zijn jeugd heeft hij doorgebracht in Irak, het tweede deel in Iran. Beide landen heeft hij verlaten vanwege oorlogen. Van Iran is hij naar Tsjechië gegaan en van daaruit naar Nederland. Al van jongs af aan is hij vluchteling en heeft hij veel meegemaakt. Ondanks zijn ervaringen rondt hij in Tsjechië een universitaire studie af. Eenmaal in Nederland in een asielzoekerscentrum leert hij de Nederlandse taal en werpt zich op als tolk en belangenbehartiger. Na toekenning van zijn verblijfsvergunning pakt hij alles aan om hier een bestaan op te bouwen. Via verschillende banen komt hij uiteindelijk bij Nova College terecht. En daar treft hij een

leidinggevende die zijn potentieel ziet. De ontwikkelvraag luidt: kan hij doorgroeien naar de functie van docent?"

"Ik ben het traject gestart met zijn biografie, want ik wilde zijn reis leren kennen. Dit blijkt echter makkelijker gezegd dan gedaan. Want het is niet iedereen gegeven om het levensverhaal op papier te zetten. En praten levert andere hindernissen op: Wat vertel je, als praten over jezelf geen vanzelfsprekendheid is in de cultuur waar je vandaan komt? Wat laat je van jezelf zien als je door oorlogen geleerd hebt: hoe minder je opvalt, hoe minder kans je loopt om opgepakt of slachtoffer te worden? Hoe geef je in het Nederlands uitdrukking aan je gedachten terwijl je in een andere taal denkt? Hoe vind je de juiste woorden voor je gevoelens terwijl je de nuances van de Nederlandse taal niet machtig bent? Hoe moet jij je profileren als je hebt geleerd dat bescheidenheid de norm is en dat hulp vragen een teken van zwakte is? Wat ik in dit traject heb geleerd, is samengevat in

'tips voor de loopbaanprofessional'. Na een boeiend traject van ongeveer twaalf gesprekken is de uitkomst dat docent niet bij hem past en wordt duidelijk waar wel kansen liggen. Inmiddels werkt hij in een functie met extra taken en bevoegdheden. Hij heeft geleerd om door te zetten en zijn doelen te behalen. En dat respect, aandacht voor anderen en samenwerken belangrijke waarden voor hem zijn. Op dit moment oriënteert hij zich op een werkomgeving die meer aansluit bij zijn interesses en kwaliteiten. Hij doet dit proactief door het voeren van netwerkgesprekken."

### Verbinden van twee culturen

Ard: "Ik heb een Marokkaanse docent begeleid die al jaren in Nederland woont, de taal uitstekend beheerst en zijn leven goed op de rit heeft. Hij komt bij mij omdat hij wil uitzoeken wat hij nog meer kan en wat zijn mogelijkheden zijn. Ik vraag hem een collage te maken van dingen die hij aantrekkelijk vindt in zijn leven. Hij komt terug met een hele serie



Van links naar rechts: Jacqueline Visbeen, Erica Wagenaar en Hellen Berk (foto: Nova College)



Ard Verrips

### Geïnterviewden

- Hellen Berk, Jacqueline Visbeen en Erica Wagenaar zijn loopbaanadviseurs bij het Loopbaancentrum van ROC Nova College in Haarlem.
- Ard Verrips is mobiliteitsadviseur bij HRM voor Mobiliteit en Loopbaan van het ROC van Amsterdam.

foto's en scènes die hij interessant vindt. Al pratend ontdekt hij, dat deze veel te maken hebben met zijn Marokkaanse achtergrond: gids in de woestijn, vertegenwoordiger in Marokkaanse kruiden, putten slaan voor schoon water, verspreiden van waterfilters et cetera. In zijn vrije tijd heeft hij meegewerkt aan het realiseren van een moskee. En in Marokko heeft hij een stukje land van zijn vader geërfd en verdiept hij zich in het kweken van saffraan. Tijdens de gesprekken blijkt zijn worsteling: enerzijds is hij versmolten met onze Nederlandse cultuur en anderzijds blijken zijn Marokkaanse roots belangrijker te zijn dan hij zich had gerealiseerd. Het wordt hem duidelijk, dat hij zijn huidige leven wil verbinden met zijn wortels, zodat de Marokkaanse cultuur weer deel gaat uitmaken van zijn leven."

## **Eigen keuzes maken**

Hellen: "Ik maak kennis met een medewerkster voor re-integratiebegeleiding. De opdracht luidt: oriëntatie op herplaatsing binnen Nova College of 2e spoor. Al snel merk ik dat ze zich heel onzeker voelt over haar toekomst, mede door haar thuissituatie: een islamitisch gezin met een traditionele rolverdeling. Als kostwinner voelt ze een grote verantwoordelijkheid. We oriënteren ons op mogelijkheden tot interne herplaatsing en concluderen dat aanvullende scholing in de Nederlandse taal noodzakelijk is. Zeer gemotiveerd gaat ze aan de slag, maar het traject stagneert regelmatig. Het botst tussen tijd maken voor huiswerk en tijd besteden aan haar gezin. Hierdoor kom ik zelf in de knel door begrip voor haar situatie enerzijds en mijn rol als begeleider en het doel van de re-integratie anderzijds. Omdat ik het belangrijk vind dat zij zich verantwoordelijk kan voelen voor haar traject, zoek ik naar mogelijkheden om haar privé te versterken. Op mijn advies voert ze gesprekken met bedrijfsmaatschappelijk werk wat leidt tot meer daadkracht en bewuster keuzes maken, zowel privé als in haar traject. Deze positieve ontwikkeling en haar wens om terug te keren in haar eigen functie wordt besproken met haar leidinggevende en de bedrijfsarts. Inmiddels is ze volledig hersteld, heeft een aangepast takenpakket en werkt weer met plezier."

## **Tips voor de loopbaanprofessional**

Begeleid je mensen met een andere culturele achtergrond, dan word je hoe dan ook geconfronteerd met de reis die ze hebben gemaakt, de taal waarin ze spreken en denken, de

betekenis die ze aan woorden geven en de culturele bagage van normen en waarden die ze meebrengen. Maar heeft dat ook invloed op je manier van begeleiden? De geïnterviewde loopbaanadviseurs vinden eigenlijk van niet, in de kern doen ze wat ze bij anderen ook doen. Oprechte belangstelling tonen voor en je inleven in de persoon die tegenover je zit zijn voorwaarden voor elk succesvol traject. Wel vinden ze dat je extra antennes moet hebben voor wat deze mensen in hun rugzak meedragen. Interesse in hun achtergronden is van belang, net als oog hebben voor de verschillen, zonder die te veroordelen.

Soms is het nodig om expliciet te benoemen dat je allebei een verschillende achtergrond hebt. Wat helpt is veel open vragen stellen, de ander hardop laten denken en steeds checken of je elkaar goed begrijpt: 'Als je dat zegt, bedoel je dan ...?', 'Ik hoor jou zeggen ..., maar wat bedoel je dan precies?', 'Als ik dit zeg, begrijp je dan wat ik bedoel?' Daardoor kom je erachter hoe jouw vragen worden geïnterpreteerd. Dit kan confronterend zijn. Reflecteren kun je doen door te vragen naar praktijkvoorbeelden en het eigen gedrag daarin. Wanneer was iets succesvol en wanneer niet? Bijvoorbeeld: 'Beschrijf die situatie eens, wat deed je toen, wat was het effect daarvan en wat had je misschien anders kunnen doen?'

Als loopbaanprofessional ben je bij uitstek degene die de brug kan slaan tussen de Nederlandse cultuur en arbeidsmarkt en die van je cliënten. In die zin ben je verbinder, wegwijzer en leermeester. Zo kun je hun dromen zo goed mogelijk koppelen aan de realiteit en haalbaarheid en hen helpen een plek te vinden in onze Nederlandse samenleving. ■

*Ria Freijzen is eigenaar van Talentwerk en mede-eigenaar van het TeamcoachCollectief. Ze is CMI-C gecertificeerd loopbaanprofessional, mentor/coach bij CMI en redactielid van LoopbaanVisie. [www.talentwerk.nl](http://www.talentwerk.nl) en [www.teamcoachcollectief.nl](http://www.teamcoachcollectief.nl)*

## **Meer informatie**

Heeft iemand twijfels over de waarde van zijn diploma's, verwijs dan door naar de juiste instantie om ze te laten waarderen: [www.werk.nl/portal/page/portal/werk\\_nl/werknemer/meer\\_weten/kansen\\_vergroten/tips-voorallochtonen/internationale diplomawaardering](http://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werknemer/meer_weten/kansen_vergroten/tips-voorallochtonen/internationale diplomawaardering)