

Klem tussen

Ze zijn hoogopgeleid, hadden in hun vaderland een gesmeerde carrière en staan te popelen om hier aan de slag te gaan. Toch laat die baan op zich wachten.

Tekst **Carolien Drijfhout**

de regels

Ex-diplomaat Selim Polat (35) kreeg na twee maanden in Nederland al een baan aangeboden. Omdat hij nog geen werkvergunning heeft, wil hij wel vrijwillig aan de slag. Maar zelfs dat mag niet.

‘Ik had een goede jeugd in Istanbul en studeerde Economie aan de Universiteit in Ankara. Jarenlang werkte ik als auditor voor de Turkse Autoriteit Financiële Markten, daarna kreeg ik een baan als diplomaat bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Ik werd uitgezonden naar het buitenland om Turkije te vertegenwoordigen in onderhandelingen over de handel en economie. Heel afwisselend en uitdagend.

De mislukte staatsgreep in juli 2016 veranderde alles. President Erdogan stelde geestelijk leider Gülen en zijn zogenoemde Gülen-beweging verantwoordelijk voor de coup poging. Alle mensen die deze beweging steunen, werden medeverantwoordelijk gesteld én gestraft. In korte tijd werden meer dan 130.000 ambtenaren ontslagen; ik was één van hen. Mijn misdaad? Ik las boeken van Gülen en vind zijn gedachtegoed inspirerend. Voor de regering reden genoeg om mij te zien als terrorist.

Terug in Istanbul vond ik opnieuw een goede baan als auditor, maar in mei 2019 startte er opnieuw een jacht op ex-medewerkers van Buitenlandse Zaken. De politie klopte aan bij mijn moeder. Toen wist ik dat ik twee opties had: mijzelf aangeven of vluchten. Ik kende de verhalen van diplomaten die werden gemarteld zodat ze hun ‘vergrijp’ maar zouden toegeven. Dus liet ik familie, huis en baan achter en stapte ik op een bootje. Via Griekenland kwam ik in augustus 2019 in Nederland aan. Al na twee maanden kreeg ik een baan aangeboden. Tijdens een bijeenkomst van De Refugee Talent Hub ontmoette ik een directeur die voor zijn bedrijf wel wat in mij zag. Ik was dolblij dat ik zo snel aan de slag kon. Omdat ik nog geen werkvergunning had, bood ik aan om het werk in eerste instantie vrijwillig te doen. We zijn nu een paar maanden verder, maar tot op de dag van vandaag is het niet gelukt om een vrijwilligersvergunning te regelen, ondanks dat het bedrijf aan alle eisen voldoet.

Ik ben een hoogopgeleide, 35-jarige man met vijftien jaar werkervaring die staat te popelen om aan de slag te gaan. Er is een werkgever die in mij gelooft en mij een kans wil bieden. Ik ben zelfs bereid niets te verdienen. En tóch zit ik thuis. Dat vind ik frustrerend. Natuurlijk snap ik dat er regels zijn en dat alle vluchtelingen een gelijke behandeling verdienen. Maar toch denk ik dat iedereen gebaat zou zijn bij meer maatwerk. Waarbij mensen die bijvoorbeeld een diploma en werkervaring hebben en geaccepteerde talen spreken, sneller aan het werk kunnen. Daar profiteert ook de Nederlandse samenleving van.

In Turkije had ik een bomvolle agenda. Nu doe ik al maandenlang niets. Dat stilzitten maakt me somber en zorgt ervoor dat ik mijn familie nog meer mis. Daarom dwing ik mezelf bezig te blijven. Ik heb vier keer per week Nederlandse les en zit daarnaast veel in de bibliotheek om zelf verder te leren. Ik ga naar de sportschool en help een vriend in zijn supermarkt. Intussen blijf ik netwerken en solliciteren, want je weet maar nooit. Ik houd hoop dat ik snel aan het werk kan.’

'Er is een
werkgever
die in me
geloofte en
frustrerend.
Dat vind ik
ik thuis.
toch zit

'We zijn
vijfenthalf
jaar verder,
maar helaas
niet aan
speed
ben ik nog

Samer Mousa (42) had een goedlopende tandartspraktijk net buiten Damascus. Ook in Nederland wil hij graag weer als tandarts aan de slag, maar dat gaat moeizamer dan gedacht.

‘Een slechte ervaring bij de tandarts op mijn zestiende was voor mij de aanleiding om tandheelkunde te gaan studeren. Dat wil ik later beter doen, dacht ik. Na mijn studie aan de Universiteit in Damascus opende ik mijn eigen tandartspraktijk. Twaalf jaar lang heb ik er met veel plezier en succes gewerkt. Het was mijn plan om dat nog jarenlang te blijven doen, maar de oorlog kwam en die had grote impact op het leven van mij en mijn gezin. Protesten tegen het Assad-regime werden door het leger met steeds meer geweld en wapens beantwoord. Het was op een gegeven moment zelfs niet meer veilig om naar buiten te gaan. Ik vond het een heel moeilijke beslissing om te vluchten, maar uiteindelijk gaf de veiligheid van mijn gezin de doorslag.

Van Nederland wist ik dat het een democratie was met een goed rechtssysteem. Ik had er vertrouwen in dat we hier veilig zouden zijn. Ik ben alleen vertrokken, en arriveerde hier na een reis van twee maanden in september 2014. Ruim een jaar later, toen ik mijn verblijfsvergunning en een woning had gekregen, kwam mijn gezin over. Een enorme opluchting, want al die tijd had ik in angst geleefd.

We zijn vijfenhalf jaar verder, maar helaas ben ik nog nauwelijks aan het werk. Om in Nederland als tandarts te mogen werken heb ik een BIG-registratie nodig, die schept duidelijkheid over de bevoegdheden van zorgverleners. Dat is een lange weg: ik moet een Algemene Kennis- en Vaardighedentoets (AVK) doen, waarvoor beheersing van het Nederlands op B2-niveau vereist is. Dat laatste is gelukt en ik heb inmiddels twee vakken van de AVK gehaald. Nog twee te gaan, dan volgt een beroepsinhoudelijke toets.

Ik begrijp goed dat ik hier niet zomaar als tandarts aan de slag kan. Er zijn taal- en cultuurbarrières te overwinnen en natuurlijk moet ik leren hoe het systeem in Nederland werkt. Maar de inhoud van het vak verschilt niet met dat in Syrië: een brug of een kroon is hier hetzelfde als daar. In principe kan ik met mijn kennis en ervaring dus zo aan de slag. Ik denk dat het goed zou zijn als nieuwkomers in Nederland geholpen worden om binnen hun eigen vakgebied snel mee te lopen als stagiair. Want in de praktijk leer je veel meer en veel sneller dan je met zelfstudie en taalcurricula voor elkaar krijgt. Een snellere integratie is win-win voor iedereen.

Zelf werk ik nu een dag in de week als tandartsassistent bij een praktijk in Amsterdam, en loop ik een dag stage bij een praktijk in Harderwijk. Ik heb dat via-via kunnen regelen en ben blij dat ik zo ervaring opdoe. Daarnaast werk ik als vrijwillige tolk voor andere nieuwkomers; mijn weken zijn al met al goed gevuld. Toch kan ik niet wachten om straks als volwaardige tandarts weer zelf patiënten te behandelen, daar ligt mijn passie. Ik wil graag zelf mijn inkomen verdienen en mijn gezin onderhouden.’

Efe Kahraman (46) was hoofdinspecteur bij de Turkse politie. Met acht jaar opleiding en twintig jaar ervaring wil hij nu graag het Nederlandse politiekorps versterken. Maar dat lijkt vooralsnog onmogelijk.

‘Als klein kind wilde ik dokter worden, of iets met computers doen. Maar toen ik op mijn veertiende de kans kreeg om toelatingsexamen te doen voor het politiecollege in Ankara, ging ik ervoor. Toen al had ik een groot rechtvaardigheidsgevoel; ik wilde de criminaliteit bestrijden. Acht jaar later studeerde ik af aan de politieacademie en begon mijn carrière. In twintig jaar tijd groeide ik door tot hoofdinspecteur van politie.

Mijn vrouw, onze drie kinderen en ik: we hadden het goed in Turkije. Tot ik na de coup poging in de nacht van 15 juli 2016 naar het hoofdgebouw werd geroepen. Ik werkte 48 uur zonder onderbreking en met gevaar voor eigen leven om een staatsgreep te voorkomen. Toch werd ik, net als negentig procent van mijn collega’s, er achteraf van beschuldigd dat ik de staatsgreep ‘had kunnen steunen’. Zonder enig bewijs werd ik eerst tijdelijk geschorst en toen gearresteerd.

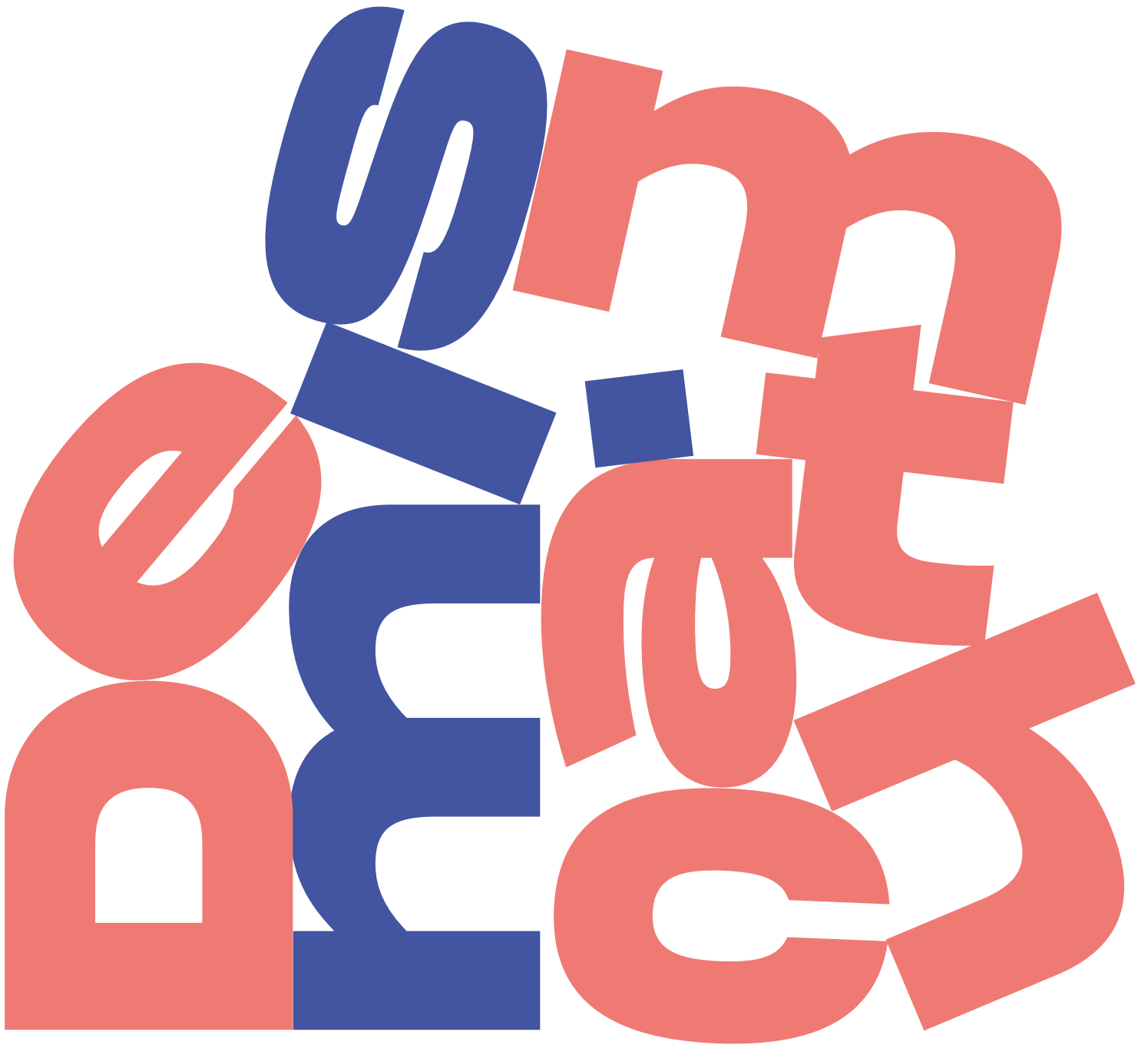
Anderhalf jaar zat ik gevangen. Uiteindelijk veroordeelde de rechtbank me tot zeven jaar gevangenisstraf. Ik werd tijdelijk vrijgelaten om te wachten op toestemming van het hooggerechtshof voor de uitvoering van mijn straf. Natuurlijk probeerde ik bezwaar te maken. Maar toen ik zag dat collega’s zonder pardon werden teruggestuurd naar de gevangenis, wist ik dat ik moest vluchten.

We zijn met ons gezin nu vijf maanden in Nederland en wachten op een verblijfsvergunning. Als ik straks mag werken, wil ik graag bij de Nederlandse politie aan de slag. Ik heb een bak aan ervaring. Maar na wat onderzoek weet ik inmiddels dat een politiefunctie haast onmogelijk is. Zo moet je Nederlands staatsburger zijn om bij de politie te kunnen werken. Ook is er een uitgebreide screening waarbij je onder andere een verklaring van goed gedrag moet kunnen laten zien. Terwijl ik in Turkije juist het label terrorist draag. Mijn leeftijd en de taalbarrière werken ook al niet mee.

Terwijl ik wacht, probeer ik mijn kansen op een baan zo veel mogelijk te vergroten. Twee dagen in de week heb ik Nederlandse les en ik volg ICT-trainingen online, bijvoorbeeld over cyber security. Daarnaast heb ik laatst een meet & greet-evenement van de Refugee Talent Hub bezocht, waar ik kennis kon maken met werkgevers in de ICT. Als de politie echt niet lukt, ligt daar mijn grootste kans. Het idee om een nieuw vak te moeten uitoefenen, maakt me wel onzeker. Ik werk al twintig jaar met trots voor de politie. Ik kreeg verschillende onderscheidingen voor mijn werk, onder andere van de VN voor mijn bijdrage aan een internationale missie. Dit is wat ik wil en wat ik kan.

Ik ben blij dat ik in Nederland een nieuw leven mag opbouwen, maar ik wil me graag nuttig maken. Ik zie om me heen meer Turkse politiekrachten die net als ik naar hier vluchtten. Ervaren, getrainde professionals die graag hun steentje willen bijdragen. Tegelijk heeft Nederland een tekort aan politiemensen. Dat wij dat gat niet mogen opvullen, voelt wrang. Ik hoop van harte dat de overheid een uitzondering wil maken vanwege onze ongewone situatie. Want dat komt zowel ons als de Nederlandse maatschappij ten goede.’ **W**

'Ik breng
een bak aan
ervaring mee,
wat ik kan',
nie wil en
wat ik wil
de politie is
werken bij



Wat als een werkgever een ex-vluchteling in dienst neemt, maar het klikt niet of de nieuwkomer kan zijn draai niet vinden? Arcadis maakte het mee en leerde belangrijke lessen.

Tekst **Carolien Drijfhout** Beeld **Adobe Stock**

Het begon zo goed, met de eerste statushouder die ontwerp- en consultancyorganisatie Arcadis drie jaar geleden in dienst nam. De Syrische vrouw zit als ontwerper civiele techniek helemaal op haar plek. Ze voelt zich thuis bij Arcadis, heeft een klik met collega's, is trots op haar werk en levert goed resultaat. De succesvolle match gaf goede moed voor vervolgplaatsingen. Maar helaas waren die ervaringen minder positief. Een aantal tijdelijke contracten met statushouders werd niet verlengd. 'Dat was natuurlijk een grote teleurstelling voor alle partijen', vertelt hr-adviseur en recruiter Silke Wekema. 'Het komt hard binnen bij de ex-vluchteling. Voor hem of haar is het misschien wel het zoveelste "bewijs" dat hij of zij er niet echt bij hoort. Maar ook als werkgever is het jammer van de geïnvesteerde tijd en moeite én de wens om iemand een kans te geven.'

Cultuurverschillen

Waar ging het fout? Volgens Wekema waren er voor de mismatch verschillende redenen. 'Bij een aantal matches ging het eigenlijk al in de voorselectie mis. De inhoudelijke achtergrond van de statushouder sloot onvoldoende aan bij de functie. Zo plaatsten we iemand op een civiele afdeling, terwijl hij een achtergrond had in de bouw. We hebben dat niet goed ingeschat en wilden de kandidaat te graag een kans geven. En zo'n inhoudelijke kloof overbruggen terwijl je ook een taalachterstand hebt én de cultuur niet kent, is vreselijk moeilijk.' Verder ontbrak het sommige statushouders aan basiskennis, die Arcadis als vanzelfsprekend beschouwde. 'Een medewerker in de civiele techniek wist bijvoorbeeld niet wat haaiantanden op straat betekenen', illustreert Wekema. 'Dat klinkt klein en simpel. Maar voor een functie in de civiele techniek, waarbij je onder andere wegen ontwerpt, is het lastig als je deze basis mist. Dit soort verschillen in cultuur maakten het echt zoekwerk: waar begin je met uitleggen? De begeleider moet in zo'n situatie eigenlijk helemaal terug naar de basis van het vak, en daar is niet altijd tijd en energie voor.'

Werelden naast elkaar

Persoonlijkheid speelde ook een rol. 'Onze eerste medewerker was enorm leergierig en pakte bijvoorbeeld in haar vrije tijd zelfs een training op. Maar de mensen bij wie het mis ging, waren veel afwachtender.' Wekema denkt dat het onderlinge contact met leidinggevenden en collega's daar ook een rol in speelde, want dat verliep niet probleemloos. 'Het lukte niet om de klik te maken. Mensen begrepen elkaar verkeerd, zaten niet op één lijn en daar-



door ontstonden er werelden naast elkaar. Eén van de medewerkers durfde op een gegeven moment haast niets meer te vragen; bang dom gevonden te worden.' Dat is funest, denkt Wekema. 'Een andere nieuwe collega werd passief, want hij voelde zich aan zijn lot overgelaten. Natuurlijk heeft dat niet alleen met de houding of het aanpassingsvermogen van de medewerker te maken. De belangrijkste les was misschien wel dat een geslaagde match evengoed gaat over onszelf: het bedrijf én de begeleider.' In het succesvolle traject met de Syrische vrouw nam haar leidinggevende veel tijd voor haar integratie. Hij was persoonlijk betrokken en intrinsiek gemotiveerd om het tot een succes te maken. Pas dan heeft het volgens Wekema kans van slagen. Maar dat lukt niet altijd. Arcadis is een commercieel bedrijf in een concurrerende markt. De economie draait goed, mensen hebben het druk en dan staat resultaat voorop. Hoe maak je als leidinggevende dan tijd voor de medewerker met een vluchtelingachtergrond, waarbij het gaat om menselijke

ZO ZORG JE VOOR EEN SUCCESVOL TRAJEKT

1. Neem de tijd voor een gerichte en doordachte aanpak; het aannemen en laten integreren van mensen met een vluchtelingenachtergrond doe je er niet even bij.
2. Zorg voor een zorgvuldige voorselectie op inhoudelijke achtergrond; er zijn al genoeg andere kloven te overbruggen.
3. Zie het aannemen van een statushouder als een langetermijninvestering; neem de tijd voor interne opleiding en ontwikkeling.
4. Zorg voor een zorgvuldige opbouw in het werk: begin met kleine opdrachten, toets hoe het gaat en bouw vervolgens verder uit.
5. Betrek leidinggevendenden al vanaf de selectieprocedure; hun betrokkenheid en motivatie is doorslaggevend.
6. Wees je ervan bewust dat een statushouder baggage met zich meedraagt. Bied hier eventueel interventie of coaching voor aan.
7. Neem leidinggevendenden mee in de wereld van de statushouder en geef hen de mogelijkheid extra tijd aan deze werknemer te besteden.
8. Zorg dat een statushouder zich veilig voelt in het teamoverleg door de situatie open te bespreken. Misschien wil hij zijn verhaal delen? Of vertellen over waardevolle eerdere werkervaring?
9. Houd binnen de organisatie voor ogen wat een statushouder – nog naast het eigen talent – te brengen heeft; een divers personeelsbestand leidt tot succesvollere organisaties.

‘De belangrijkste les is misschien wel geweest dat een geslaagde match evengoed gaat over onszelf’

betrokkenheid en compassie? ‘We merkten dat die combinatie niet makkelijk was. En de paar mismatches versterkten het interne gevoel dat integratie van mensen met een andere cultuur “wel heel ingewikkeld is” alleen maar.’

Gedegen programma

Hoe verder? Dat Arcadis zou doorgaan met het aannemen van mensen met een vluchtelingenachtergrond, was duidelijk. Enerzijds vanuit maatschappelijke betrokkenheid; *improving quality of life* is niet voor niets het bedrijfsmotto. En anderzijds omdat aandacht voor diversiteit en inclusie hard nodig is wanneer je als bedrijf een afspiegeling wilt zijn van de samenleving. Wekema: ‘Maar om tot een goede match te komen, was een veel gerichtere aanpak nodig. Daarom ontwikkelden we samen met de Refugee Talent Hub en New Dutch Connections een uitgebreid en gedegen programma voor het hele traject, van voorselectie tot Arcadis-contract.’ Het programma begon in het voorjaar van 2019 met een Meet & Greet waar zestig kandidaten, hr-adviseurs en een aantal leidinggevenden informeel kennismaakten. Met onder andere speeddates zocht Arcadis naar de inhoudelijke en persoonlijke klik. Het leidde tot een eerste selectie van 25 mensen, die vervolgens begonnen aan een ontwikkelings- en opleidingstraject. In twaalf bijeenkomsten leerden zij meer over hoe het er binnen Arcadis aan toegaat én over de Nederlandse (bedrijfs-) cultuur in het algemeen. Van deze groep kregen uiteindelijk in ieder geval tien mensen een stageplaats bij Arcadis.

Betrokkenheid kweken

‘Dat is waar we nu staan,’ zegt Wekema. ‘Dat we tien mensen een plaats bieden, is boven verwachting. Het is mooi dat zoveel talentvolle mensen bij ons aan de slag gaan. Zij zijn gretig om te beginnen. Daarnaast zie ik dat er openheid en bereidheid bij de collega’s is om nieuw talent ruimte te geven. Door hen vanaf het begin te betrekken, creëerden we betrokkenheid en motivatie.’ In de komende fase gaat het erom de statushouder én hun begeleiders goed te begeleiden. De medewerkers krijgen het eerste half



jaar wekelijks een taaltraining van drie uur en daarnaast interview, waarbij aandacht is voor zowel de praktische, werk-gerelateerde als de persoonlijke, culturele kant. De betrokken begeleiders worden tegelijkertijd een-op-een begeleid. Zo bereiden zij zich voor op wat ze kunnen tegenkomen, leren ze de uitdagingen van de statushouder begrijpen en krijgen ze handvatten om daar goed mee om te gaan.

Nieuwe collega's

Bij succes zet Arcadis de stageplek na een half jaar om in een werkervaringsplek en uiteindelijk in een contract. Wekema is heel benieuwd. ‘De komende tijd zal blijken hoe het programma uitwerkt in de praktijk. Is er genoeg tijd? Sluit de opleiding daadwerkelijk goed aan? Weten leidinggevenden aan te haken bij de nieuwe medewerker? Als ik kijk naar de grote stappen die we de afgelopen maanden hebben gezet, geeft dat veel vertrouwen. Tien volwaardige nieuwe collega’s die hun talent benutten en Arcadis verder helpen op weg naar een divers personeelsbestand, gaaf toch?’ **W**