



Expatriates en werken over de grens

Wat je van ver haalt...

Frank van der Mijn

Werken over de grens is al eeuwen populair. Sommige landen, zoals de VS, ontstonden vanwege de drang of noodzaak om de eigen grenzen te verleggen. Het oude land benauwt of het nieuwe land gloort. En er ontstaat een *global community*. Internationaal opererende bedrijven willen dat medewerkers ervaring over de grens opdoen en zetten vanaf bepaalde functieniveaus internationale loopbaanpaden uit. Maar wat doet dat met de professional en zijn/haar gezin? Met het passeren van de douane verlegt een mens persoonlijke en professionele grenzen. Wat kom je tegen als je in een ander land woont en werkt? En wat neem je aan ervaringen en kwaliteiten mee als je terugkeert naar je moederland? Ervaringsdeskundigen en begeleiders van 'expatriates' delen hun belevingen en meningen.

“De eerste keer (Parijs) was geweldig. Ik was helemaal enthousiast. Ik leerde de Franse taal kennen en verdiepte me in de Franse cultuur. Maar hoe vaker we werden uitgezonden naar steeds andere landen, des te meer de schaduwkant voelbaar werd. Leven in het buitenland heeft een enorme impact op je leven, vooral als je – zoals ik – als partner meereist. Ik liet steeds een baan achter, moest elke keer andere talen en nieuwe mensen leren kennen. Voor mij kostte het vinden van werk veel moeite: ik had dan nog geen netwerk, wist niet hoe de arbeidsmarkt in elkaar zat en hoe ik moest solliciteren. Ook zijn er vaak allerlei wettelijke belemmeringen.” In een paar zinnen schetst de Duits-Nederlandse Eva Kempinger hoe het leven kan verlopen wanneer je in het buitenland gaat wonen en daar wilt werken. Aanvankelijk enthousiasme verwordt tot een vermoeidheid. Is dat de ervaring van veel expatriates, kortweg ‘expats’ en hun partners? Kan loopbaanbegeleiding helpen om de internationale werkervaring betekenis te geven en te vertalen naar de arbeidsmarkt in het thuisland?

Tussen bijzonder en eenzaam

Wanneer mensen besluiten de grens over te gaan, komen ze in nieuwe en vaak onvermoede situaties terecht; dat is overigens een deel van de charme. De nieuwe werkkring vraagt om aanpassing, zeker als het een niet-westerse cultuur betreft. Nederlanders – meestal mannen – komen vaak in leidinggevende functies terecht en moeten leren om te gaan met lokale manieren van werken, samenwerken en management. Ze moeten hard werken en hun partner – vaak de vrouwen – moet zich maar zien te redden.

Zelf woonde ik (FvdM) jaren in Indonesië en ik vond het geweldig en leerzaam. Als student leefde ik een wild leven; als expat een werkend bestaan vol verantwoordelijkheden, maar daardoor niet minder boeiend. Mijn partner ging mee en kon na jaren hard werken eindelijk eens genieten van vrije tijd. Ze leerde snel de taal, vermaakte zich met de mensen in het dorp, leerde lokale gebruiken, droeg ons kind mee in de sarong en bestelde ondertussen cursussen vanuit Nederland om scherp te blijven. Voor veel expats blijkt de jubeltijd echter van beperkte duur. Als je met ex-expats praat en sites bekijkt

Trends in cijfers

- *In 2009 vertrokken 5 op de duizend Europeanen naar een ander EU-land om te werken, een stijging van 75 % ten opzichte van 2004.*
- *Van de Nederlandse beroepsbevolking blijft 6 % in het buitenland, waarvan de helft buiten de EU.*
- *Een derde van de jongeren tot 35 jaar heeft plannen om in het buitenland te werken.*
- *Van de 25- tot 39-jarigen heeft 5 % al eens in een ander EU-land gewoond; van de 55-plussers is dat minder dan 4 %.*

Bronnen: ADP 2010; NIDI 2010.

van en voor expats lijkt het er soms op, dat het naast bijzonder vooral ook zwaar en eenzaam is. De Duits-Zweedse Ingela Seif-Sjögren, begeleider van buitenlandgangers: “Het leven van een expat is er één van komen en gaan, van afscheid nemen en voortdurend nieuwe contacten leggen, van loslaten en je verbinden, van elke keer weer een plek maken voor jezelf. Om die veranderingen aan te kunnen heb je interne stabiliteit nodig en een bedding. Vaak is die bedding er niet, zeker niet voor partners. De combinatie van eenzaamheid, ontworteling en heimwee – die onlosmakelijk hoort bij een tijdelijk leven elders – haalt je leven uit balans. Niet iedereen kan daar goed tegen en de meesten zijn er niet echt op voorbereid; misschien kan dat eigenlijk ook niet goed.”

Conny Huel volgde haar man naar Singapore. “Als je daar komt, regelt men een prachtig huis, een auto en de school voor je dochter en heb je alle voorzieningen die je maar kunt wensen. Maar dan? Je hele sociale leven en werkleven moet je van de grond af aan opbouwen. Je moet niet verwachten dat mensen op



je afkomen en je opnemen in hun midden. Je wordt echt helemaal op jezelf teruggeworpen en dat is best heftig. Wat mij hielp was: aanpakken, open staan voor kansen die voorbij komen, doorzettingsvermogen, de wil om er iets van te maken en vertrouwen dat het goed komt. Terug in Nederland heb ik een loopbaanadviseur gezocht. Wat me verder bracht was het schrijven van mijn levensverhaal. Zo kreeg ik meer zicht op wie ik ben geworden door expat te zijn. Ik kreeg door de begeleiding ook meer zicht hoe ik dat kon inzetten in een nieuwe baan. Het stimuleerde me om actief op zoek te gaan naar antwoorden en werk en inmiddels kan ik bij het KIT mijn expat-ervaringen delen met vertrekkende expats naar Singapore.”

Expats in buitenland én Nederland

Nederland is zelf ook bestemming voor expats. Buitenlanders komen hier evenzeer in een nieuwe situatie terecht. Hoe ervaren ze de werkmentaliteit in ons land? Wie ben je in de ogen van anderen als je de taal slecht beheerst? Hoe makkelijk sluit je aan? Veel expats in ons land komen uit andere westerse landen. En hoewel onze mentaliteit anders is dan in Engeland of Duitsland, herkennen ze zich in onze waarden en normen. Komend van verder weg, wordt de aanpassing lastiger. Werknemers uit islamitische, Aziatische of Afrikaanse landen hebben vaak moeite met onze cultuur en gewoonten. Onze communicatie wordt als bot ervaren, onze ongegeneerdheid als beschamend. Diploma's zijn vaak ongeldig, er is weinig aansluiting met de Nederlandse bevolking en de taal is moeilijk. Al snel ontstaat er een sterke hang naar mensen uit de eigen cultuur; van daaruit kunnen mensen geïsoleerd raken. Dat zien we bij zowel laag- als

hoogopgeleide werknemers.

Iemand die als expat naar Nederland komt heeft bij binnenkomst natuurlijk wel al een baan; dat helpt bij de inburgering. Bepalend is om welke reden mensen een ander land verkiezen om te wonen en te werken. Nederlanders kiezen tegenwoordig uit vrije wil en komen vaak terecht op goede en goedbetaalde posities, zelfs binnen het ontwikkelingswezen, al zijn er uitzonderingen waar het hulporganisaties als Artsen zonder Grenzen betreft. In de groep buitenlanders die naar ons land komen is veel meer variatie: er zijn seizoensarbeiders uit Oost-Europa, de blijvende gastarbeiders uit de vorige eeuw en hun meemigrerende gezinnen, politieke en economische vluchtelingen uit steeds wisselende landen en hoog opgeleide specialisten, ICTers en kunstenaars. Het zijn expats als ze worden uitgezonden door een organisatie in hun thuisland en de intentie hebben hier tijdelijk te verblijven. Wat expats zoeken is verschillend, wat ze vinden is vreemd, vaak niet wat ze hoopten en eenzaam, ook hier met uitzonderingen van hen die succesvol aansluiting en goed werk vinden en in staat blijken om een nieuw sociaal netwerk op te bouwen. Dat ligt overigens vaak in de 'expat-scene' zelf, zowel in Nederland als in het buitenland. Denk aan de Nederlandse club in Oman, de compound in Nigeria inclusief golfcourse, zwembad en Nederlandse of Internationale school. Dit blijken belangrijke omgevingen voor het opdoen van netwerken en het vinden van (vrijwilligers)werk.

En dan weer naar huis

Teruggekeerd in eigen land blijkt – zeker als je jaren van huis was – veel veranderd te zijn: organisaties en functies zijn veranderd, maar ook de arbeidsmarkt en soms



de Nederlandse mentaliteit. Wie lang weg is geweest kan zich een vreemde in eigen land gaan voelen. Wie korter weg was, neemt juist frisse inzichten mee, een rugzak vol spannende verhalen en is gesterkt in zijn ondernemersmoed. Vooral jongeren die terugkeren uit het buitenland (na een studie) zetten al snel alles op alles om na de studie opnieuw weg te gaan. Of zoeken een baan in een organisatie waarin ze hun opgedane ervaringen kwijt kunnen.

Toen ik zelf na enkele jaren Indonesië met mijn gezin terugkeerde naar Nederland (in 1992), was de markt lastig en mijn buitenlandervaring ook. Dat ik projectleider van een DGIS-programma was geweest, tientallen mensen had aangestuurd en allerlei regionale projecten had opgezet en begeleid, zei werkgevers weinig. Wat was de betekenis ervan voor werken in Nederland? Tja, dat wist ik zelf eigenlijk ook niet. Gelukkig kon ik aan de Landbouwuniversiteit Wageningen een van de eerste pilots volgen voor begeleiding van teruggekeerde professionals. Daar leerden we onze ervaringen en kwaliteiten te vertalen naar de Nederlandse context. Naast het KIT en het Ministerie van Buitenlandse Zaken was er verder weinig begeleiding in ons land mogelijk. Dat veranderde wel de laatste jaren. Ex-expats zetten hun ervaring en expertise steeds meer in om 'repats' te ondersteunen bij hun terugkeer en het maken van loopbaankeuzes. En veel grote organisaties hebben nu experts in huis die repatriërende werknemers begeleiden naar hervatting van hun loopbaan hier.

Begeleiden (terug) over de grens

Betina Szkudlarek promoveerde in 2008 op het onder-

werp 'interculturele terugkeertraining voor expats'. Ze ontdekte dat expats tegenwoordig meestal goed voorbereid naar hun (tijdelijke) land van bestemming afreizen, maar dat de terugkeer zelden wordt voorbereid. Achterblijvers blijken voor 'verhalen van overzee' kort uithoudingsvermogen te hebben; over een land waar de ander nooit is geweest, zeggen verhalen meestal weinig. Ook vallen haar verschillen op tussen de wensen van de repat en de verwachtingen van de organisatie waarnaar hij of zij terugkeert. Daarom wordt Betina regelmatig uitgenodigd in re-entry workshops waar expats en repats elkaar ontmoeten.

Ingela Seif-Sjögren begeleidt vanuit Wavemens anderen met een internationale levensloop, met name niet-Nederlanders en tweede en derde generaties migranten, zoals Marokkaanse Nederlanders. Ze is erg alert op taal-

Expats in Nederland

In Nederland werken veel buitenlandse werknemers. Van hen verblijft 82 % hier langer dan 3 jaar. Dat is langer dan in enig ander land.

Expats werken vooral in de financiële sector en de ICT. Ze komen vooral uit India, de VS en Japan.

Cijfers van het aantal expats in Nederland ontbreken; schattingen geven aan: circa 50.000 expats in Den Haag en circa 100.000 in Amsterdam.

Bronnen: www.zibb.nl; www.z24.nl; www.acces-nl.org (site voor expats in Nederland).



verschillen en de mogelijke misvattingen van elkaar die zo kunnen ontstaan. Mensen uit landen met totalitaire regimes zijn bijvoorbeeld erg gevoelig voor vragen, en zo behoeft elke cultuur zijn eigen aanpak. Uitleggen wat het doel van je vragen is, is steeds belangrijk. Momenteel doet Ingela onderzoek naar migratie vanuit systemisch perspectief. De vraag die haar daarbij intrigeert is hoe je migratie vorm kunt geven met behoud van de kracht van zowel migranten als autochtonen. In een loopbaantraject besteedt Ingela onder andere aandacht aan hoe cliënten internationale ervaringen kunnen vertalen naar competenties die op de Nederlandse arbeidsmarkt gewaardeerd worden. Benoemen dat het ook lastig voor ze zal zijn helpt hen uit de slachtofferrol te blijven.

Ook zijn er aanbieders van ondersteuning voordat de werknemer expat wordt. Renske Heidanus, HR-manager expats bij Rabobank, en Thecla Elsenburg, adviseur management en talentontwikkeling, hebben een ruzzak vol tips en aandachtspunten, ook voor de uitzendende organisatie. "Voorafgaand aan het uitzenden is het van belang aan verwachtingenmanagement te doen. Waar komt iemand terecht? Is daar opvang, ook voor de partner? Hoe komt iemand terug? Wordt hij dan geparkeerd of is er echt nieuw werk? Wie begeleidt de expat of

repat, ook tijdens de uitzending? Een individueel loopbaan- en ambitiesdocument werkt ondersteunend en kun je digitaal voorbereiden." Rabobank biedt expatriërende werknemers taal- en cultuurlessen aan via het KIT.

Veel internationaal opererende bedrijven kennen vergelijkbare steun. Soms sturen ze mensen door. Zo komen expats en hun partners ook bij Eva Kempinger, die hen vanuit haar eigen praktijk begeleidt. Via een loopbaantraject ontdekken repats wat de expatperiode hen heeft opgeleverd en welke kwaliteiten ze hebben ingezet. Zoals: aanpassingsvermogen, verantwoordelijkheid nemen, ondernemerschap, initiatieven nemen, daadkracht tonen. Ook leren ze die ervaringen en kwaliteiten te vertalen naar werk in Nederland. Organisaties zijn vaak niet op deze doelgroep ingesteld. De loopbaancoach kan de repat helpen de juiste woorden te vinden om een potentiële werkgever duidelijk te maken wat de toegevoegde waarde van een werknemer met buitenlandervaring kan zijn. En misschien kunnen loopbaanprofessionals daar zelf ook wat in doen. De combi die sommige professionals bieden (loopbaanbegeleiding vanuit eigen buitenlandervaring) biedt ook een ingang om hierover in gesprek te gaan met opdrachtgevers. ■

Tips voor partners

Voor partners van expats (meestal vrouwen) zijn er tegenwoordig vele digitale manieren om contacten te onderhouden (bijvoorbeeld Facebook en blogs) en ideeën op te doen voor werk en loopbaan.

Diverse initiatieven zijn al ondernomen. Enkele sites:

- <http://expats.startpagina.nl/>
- <http://www.global-connection.info/index/main>
- <http://www.expatswomen.com/languages/dutch.php>
- <http://static.rnw.nl/migratie/www.wereldexpat.nl/nl/wonen/partner/Hestia020319.html-redirected>

Websites geïnterviewden

- Eva Kempinger: <http://www.expatsatwork.com>
- Ingela Seif-Sjögren: <http://www.wavemens.com>
- Betina Szuklarek: <http://static.rnw.nl/migratie/www.wereldexpat.nl/nl/terugnaarNL/voorbereiding/proefschrift-reentry-expats-redirected>