

STA OPEN VOOR HET ONBEKENDE HOE WE IN HET MIGRATIEDEBAT KUNNEN OMDENKEN

Door:
Annemiek Dresen, Oprichter & Directeur, NewBees
Manal Janbeh, Coördinator NewBees team Zaanstad



PROBLEEMSTELLING

In 2022 vroegen er in Nederland 46.460 mensen asiel aan, schattingen voor 2023 lopen op tot 76.000¹. Veel van de nieuwsartikelen die over dit onderwerp gaan beschrijven wat dit betekent voor Nederland, en voor de overheidsinstanties die hiervoor verantwoordelijk zijn, maar er is maar weinig aandacht voor wat dit betekent voor nieuwkomers zelf. Bovendien is het steeds terugkerende narratief in de media vol van negatief taalgebruik: we praten over 'slechte' arbeidsparticipatie en 'druk op het systeem', en maar weinig over de weerbaarheid en competenties die mensen meenemen naar Nederland, terwijl de arbeidsmarkt staat te springen om talentvolle werknemers.

Vanaf het moment dat mensen in Nederland asiel aanvragen, komen zij in de wachtstand. Ze moeten wachten op lange, vaak vertraagde, juridische procedures en krijgen in de tussentijd weinig tot geen mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen of ontplooiën. Ze mógen ook niets anders doen dan wachten. In dit essay zetten we de redenen hierachter uiteen, en pleiten we voor een opener blik waarbij we kijken naar competenties en mogelijkheden, zowel bij de overheid en bij werkgevers, als in de samenleving.

Mensen die asiel aanvragen in Nederland, omdat zij hun thuis hebben moeten ontvluchten, zijn veroordeeld tot een lange asielprocedure, waarin zij niet mogen of kunnen werken. Zij hebben huis en haard achtergelaten om hier een nieuw leven op te bouwen, maar krijgen vervolgens weinig kansen om mee te doen in de samenleving. De voornaamste redenen die hieraan ten grondslag liggen zijn:

1. Beleid.

- a. **Asielbeleid.** Nieuwkomers die in Nederland asiel aanvragen worden door de IND gescreend om te controleren of zij inderdaad voor asiel in aanmerking komen. Gedurende deze lange procedures wonen mensen op een asielzoekerscentrum (AZC), waar zij vooral wachten. In deze periode moeten mensen vaak verhuizen van het ene AZC naar het andere, vanwege logistieke uitdagingen bij het COA, (dat het management van de AZCs organiseert, red.). Als mensen al iets kunnen doen in de omgeving van het AZC, is dit dus vaak van korte duur.

¹ <https://nos.nl/artikel/2471187-komende-jaren-grote-toename-aantal-asielzoekers-verwacht>

- 
- b. **Bureaucratie.** In de eerste zes maanden van de asielprocedure mogen nieuwkomers niet werken. Hierna mogen zij wel werken, maar alleen met een tewerkstellingsvergunning (TWV), en maximaal 24 weken over een periode van 52 weken. Dit werpt in de praktijk barrières op: Veel werkgevers willen iemand geen baan bieden als zij maar 24 van de 52 weken beschikbaar zijn en dit tast bovendien het zelfbeschikkingsrecht van mensen aan: Je wilt immers zelf kunnen bepalen hoeveel je werkt. Recentelijk is een rechtszaak tegen de overheid aangespannen, omdat deze regel onwettig is. Nadat de aanklager door de rechter in het gelijk werd gesteld, is de overheid in hoger beroep gegaan.
- c. **Inburgeringsbeleid.** Wanneer mensen hun verblijfstatus krijgen, geldt voor hen dezelfde wetgeving als voor elke andere inwoner van Nederland: zij mogen werken, hebben recht op een uitkering, en op een sociale huurwoning. Mensen worden gehuisvest in verschillende Nederlandse gemeenten, gebaseerd op een verdeelsleutel: grote gemeenten nemen meer nieuwkomers op dan kleine gemeenten. Mensen moeten nu gaan inburgeren. Dat betekent dat zij binnen drie jaar aan bepaalde eisen moeten voldoen: voor de meeste nieuwkomers is dit het behalen van B1 niveau Nederlands. Mensen worden dus gedwongen om prioriteit te geven aan het leren van de taal, boven het vinden van werk. Als je drie dagen in de week Nederlandse les hebt, blijft er weinig tijd over om te werken.

2. Beeldvorming

Wanneer nieuwkomers in Nederland aankomen ligt alle focus op het checken en dubbel checken van hun verhaal. Betreft het wel echt een 'vluchteling'? Daarmee wordt een belangrijk deel van de identiteit van mensen afgenomen: zij zijn geen bakker, ingenieur, arts, of kok meer, maar vluchteling. Of zij in Nederland mogen blijven hangt vervolgens af van het enige dat zij bij aankomst nog niet kunnen: Nederlands spreken. Op deze manier wordt focus gelegd op dat wat mensen nog moeten leren, in plaats van op het scala aan competenties dat zij meenemen. Daarmee wordt mensen hun daadkracht en zelfbeschikking ontnomen, en de samenleving een grote verscheidenheid aan talent.

3. Bangheid

Vanwege de enorme focus op het goed spreken van de Nederlandse taal, zien werkgevers het gauw als een risico om nieuwkomers aan te nemen. Het is voor werkgevers ingewikkeld om het talent en de competenties die mensen meebrengen te zien omdat het 1) moeilijk kan zijn om in beperkt Nederlands over je talent te vertellen, en 2) omdat mensen geneigd zijn om collega's aan te nemen met wie zij iets gemeen hebben. Hierdoor worden nieuwkomers vaak over het hoofd gezien. Bovendien leeft er onder werkgevers veel onwetendheid over het aannemen van mensen met een asielstatus. Velen weten niet wat er wel en



niet kan of mag, en lopen liever niet het risico om iets verkeerd te doen. Ook werkgevers willen liever niet buiten de lijntjes van wet- en regelgeving kleuren, en omdat wet- en regelgeving vaak onduidelijk of tegenstrijdig is, kiezen werkgevers ervoor dan maar op safe te spelen, en dus geen nieuwkomers aan te nemen.

OPLOSSING

Hoe kunnen we dit patroon als samenleving doorbreken? Dat hoeft niet ingewikkeld te zijn: zet mensen weer centraal. Kijk naar competenties, en waardeer talent. Om dit te bereiken ligt er een grote verantwoordelijkheid bij de overheid. Allereerst is het namelijk belangrijk om de hierboven beschreven regels en bureaucratie te verminderen. Laat de teugels vieren en ga uit van de talenten van mensen, in plaats van het netjes volgen van een verscheidenheid aan regels en wetten. Wetten en regels zouden ten dienste moeten staan van inwoners, niet andersom. Toen Rusland Oekraïne binnenviel en tienduizenden Oekraïners naar Nederland vluchtten, bleek dat dit best kan. Voor hen geldt een uitzonderingspositie; zij mogen direct aan het werk na aankomst in Nederland. Onderzoek laat zien dat zij dit ook doen; bijna de helft van de circa 65.000 Oekraïense vluchtelingen in Nederland heeft betaald werk.² Focus op mensen in plaats van regels lijkt dus te werken. Mensen dragen zo bij aan de samenleving, en voelen zich sneller en beter thuis in Nederland. Andere nieuwkomers zouden ook profijt hebben van meer flexibiliteit in regelgeving en focus op hun talent.

Het is ook belangrijk om te beseffen dat er rondom vluchtelingen die Oekraïne verlieten een ander narratief bestond. In de media, maar ook in de brede samenleving. Een positiever narratief. Ze werden met open armen ontvangen, er werd positiever over hen gesproken en werkgevers stonden in de rij om mensen een baan te bieden. Als de overheid minder beoordeelt vanuit bureaucratie en regels en besluit om meer naar de persoon te kijken en op competenties te beoordelen, dan volgt het narratief in de samenleving vanzelf. Daarnaast ligt hier ook een verantwoordelijkheid voor burgers zelf. Als mensen zien we de kwaliteiten van mensen die op ons lijken beter dan andere kwaliteiten. Als mens, en dus als werkgever, kunnen we beter leren om open te staan voor het onbekende en juist divers talent te omarmen. Dan zullen we zien dat andere competenties dan de onze juist toegevoegde waarde hebben, en dat diversiteit ons sterker maakt.

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/05/aandeel-oekraïense-vluchtelingen-met-werk-toegenomen>



Hier is een interessant filosofisch beginsel op van toepassing. Namelijk, hoe gebruiken we taal, en welke taal gebruiken we? In de recruitment, bijvoorbeeld, gebruikt men vaak de taal van de jaren ervaring of diploma's, terwijl we vaker de taal van competenties zouden kunnen toepassen. Taal bepaalt ook het narratief dat we vormen over nieuwkomers. Voordat mensen met een asielstatus voor hun talent en competenties gezien worden, moeten zij de Nederlandse taal machtig zijn. Daarmee zetten we competenties, en andere essentiële elementen van de identiteit van mensen, weg als minder belangrijk. Tenslotte wordt taal op deze manier ook als een excuus gebruikt, om geen aandacht aan die talenten, competenties en identiteiten te hoeven geven: 'als iemand geen Nederlands spreekt kan die hier echt niet werken' is een veel gehoord excuus van werkgevers die het onbekende ingewikkeld vinden. Wanneer we gebruik kunnen maken van verschillende 'talen' en dus manieren van kijken, verruimen we ons blikveld en wordt het gemakkelijker om het onbekende te omarmen.

Dat brengt ons bij het thema van inclusie. Want om verschillende invalshoeken op een goede manier tot elkaar te laten komen op de werkvloer, is het belangrijk om actief bezig te zijn met inclusief samenwerken en leiding geven. Dat betekent dat de mensen en hun competenties centraal staan en dat die competenties de ruimte krijgen om waarde toe te voegen. Als we principes van inclusief werken en denken toepassen in beleid en op de werkvloer, en dus in de samenleving, werken we aan een inclusieve wereld waar elk talent telt, ook dat van nieuwkomers.

CALL TO ACTION

De grootste taak op dit gebied ligt bij de overheid. Beleidsmatig gezien is het van groot belang dat de regels minder strak worden, en dat mensen gezien worden voor hun unieke identiteit, talent en competenties. Dat betekent dat de mens centraal komt te staan in wet- en regelgeving, en dat het web aan regels en wetten (dat elkaar overigens vaak tegensprekt) moet worden ontward. Niet onbelangrijk is de vrijheid van ambtenaren op uitvoerend niveau, die hiervoor vereist is. De enorme controlebehoefte van onze Rijksoverheid leidt ertoe dat uitvoerders van wet en regelgeving in de lagere overheid worden afgerekend op het volgen van beleid, en niet op het bieden van goede services. Hier ligt meteen ook een andere taak voor de overheid: vaak wordt namelijk vergeten dat de overheid de grootste werkgever van Nederland is. Het is daarom van groot belang dat de overheid niet alleen meer flexibiliteit biedt aan uitvoerende ambtenaren, maar zelf ook een breder en diverser werknemersbestand opbouwt. Als werkgever kan de overheid eigenhandig de positie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt verbeteren, door hen banen te bieden. Dat is niet alleen goed voor nieuwkomers, maar biedt de overheid ook enorme toegevoegde waarde: de inzet van divers talent op de werkvloer zorgt namelijk voor meer invalshoeken, betere beslissingen en creatievere oplossingen. Bovendien heeft de overheid als eerste baat bij een personeelsbestand dat een afspiegeling is van onze samenleving.



Dat een inclusieve werkvloer, waar divers talent kan excelleren, een goed idee is, geldt ook voor iedere andere werkgever. Om dat voor elkaar te krijgen is het natuurlijk van belang om een diverse groep mensen aan te trekken voor vacatures. Let daarbij wel steeds op de 'taal' die je spreekt. Laat de vacaturetekst eens lezen door iemand die niet op je lijkt. Is deze dan nog steeds passend en aantrekkelijk? In Nederland zijn we bijvoorbeeld gewend om een veelvoud aan eisen op te nemen. Veel sollicitanten zullen reageren als ze aan een deel van die eisen voldoen, maar mensen die hier niet professioneel zijn opgegroeid zullen bij het missen van één eis überhaupt niet schrijven. Houd daar rekening mee. En als we het dan toch over schrijven hebben: is een motivatiebrief echt noodzakelijk voor iemand die in de bediening van een restaurant komt werken? Kijk vooral naar de competenties die je zoekt en hoe de persoon achter de CV daarbij past. Laat mensen bijvoorbeeld eens een aantal dagen meelopen om te beoordelen of het een match zou kunnen zijn. Bewandel onconventionele paden en verkrijg hierdoor het voorrecht om ontzettend vaardige werknemers te vergaren.

Als een werkgever iemand aanneemt die een andere achtergrond heeft dan de meerderheid van het personeelsbestand, wat vaak zo is als een nieuwkomer aan de slag gaat, is deze nog niet meteen klaar. Om ervoor te zorgen dat deze nieuwe werknemer ook echt gaat 'shinen', is het verstandig om aandacht te hebben voor inclusief werken. Wees bijvoorbeeld expliciet over verwachtingen en werkcultuur. Voor werkgevers is impliciete bedrijfscultuur logisch en liggen ongeschreven regels voor de hand, maar voor de nieuwe werknemer niet. Zorg dat dit impliciete expliciet wordt en dat de nieuwe werknemer op een laagdrempelige manier vragen en zorgen kan uiten: dat is niet bij de baas, maar bijvoorbeeld wel bij een aangewezen collega met een gelijke functie. Zo zijn er tal van tips en tools die werkgevers kunnen helpen bij het nastreven van een inclusieve werkvloer. Er bestaan ook veel partijen die bedrijven en organisaties bijstaan bij het bouwen ervan. Zoek die expertise op en doe er je voordeel mee.

Tenslotte is er ook een belangrijke taak voor financiers, want ook banken, private equity partijen, fondsen en durfkapitalisten financieren graag ondernemers die op hen lijken, die dezelfde achtergrond hebben en die doelen en dienstverlening kunnen omschrijven in de taal die financiers graag willen horen. Ook hier pleiten wij ervoor om verder te kijken dan het bekende en een nieuwe taal te omarmen die ondernemers en organisaties, met een andere achtergrond dan de financier zelf, ook kunnen spreken: ontwikkel heldere indicatoren en omschrijf benodigde competenties. Voor een cateraar om een succesvolle onderneming te draaien, is het misschien helemaal niet relevant om een foutloos Nederlands pitch deck te schrijven. Neem dat mee, en het zal blijken dat diversiteit in investeringen ook diversifiëring in risico is, en daarmee vanzelf een goed idee.



DE NIEUWE POLDER: HOE ROLT GELD WEER DE GOEDE KANT OP?

Deze essay verschijnt in de essaybundel "*De Nieuwe Polder: Hoe rolt geld weer de goede kant op?*"

Deze bundel werd samengesteld door Bernard ter Haar, bestuurslid van Social Finance NL en oud topambtenaar en Ruben Koekoek, medeoprichter van Social Finance NL.

Deze essaybundel toont met twaalf krachtige voorbeelden hoe samenwerken in de nieuwe economie noodzakelijke transitie op sociaal, groen en economisch gebied mogelijk maakt. Deze '*nieuwe polder*' wordt al elke dag vormgegeven door denkers als Annemieke Roobeek, Jeroen Rijpkema, Hans Spekman, Tof Thissen en Laura van Geest.

In de bundel laten zij hun licht schijnen op alle maatschappelijke uitdagingen van nu. Dijken worden doorgeprikt, bruggen geslagen en nieuwe gebieden ontgonnen. Zodat dit keer niet water, maar geld de juiste kant op stroomt en wordt besteed op een manier die bijdraagt aan een duurzame, inclusieve en welvarende toekomst.

U kunt de essaybundel bestellen op:

<https://www.walburgpers.nl/nl/book/9789464562187/de-nieuwe-polder>

