



Voorpublicatie: migratie.

Sta open voor het onbekende

Hoe rolt geld de goede kant weer op?

Door: Annemiek Dresen en Manal Janbeh

16-11-2023

Politiek en Overheid

Wachten. Wachten op post. Wachten op nieuws van familie en vrienden. Wachten tot je wat hoort van de IND. Wachten tot je je leven weer kan oppakken. Vanaf het moment dat mensen in Nederland asiel aanvragen, staan zij in de wachtstand. Lange, vaak vertraagde juridische procedures, en beleid omtrent meedoen en werken, geven hen weinig tot geen mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen. Mensen mógen ook niets anders dan wachten. In hun betoog voor de essaybundel 'De Nieuwe Polder' zetten Annemiek Dresen en Manal Janbeh de redenen hierachter uiteen, en pleiten zij voor een openere blik.



Annemiek Dresen



Manal Janbeh In 2022 vroegen 46.460 mensen asiel aan in Nederland, geschat wordt dat dit in 2023 oploopt tot 76.000. Nieuwsartikelen over dit onderwerp beschrijven vaak wat dit betekent voor Nederland, voor de verantwoordelijke overheidsinstanties, maar voor de nieuwkomer zelf is maar weinig aandacht. Media staan daarnaast bol van het negatieve taalgebruik: we praten over ‘slechte’ arbeidsparticipatie en ‘druk op het systeem,’ maar zelden over de weerbaarheid en competenties die mensen meenemen, terwijl zij wachten en de Nederlandse arbeidsmarkt staat te springen om talent en daar juist ten volle gebruik van zou kunnen maken.

De B van belemmeringen

Mensen die asiel aanvragen in Nederland zijn veroordeeld tot een lange asielprocedure zonder werkmogelijkheden. Zij hebben huis en haard moeten achterlaten en willen hier een nieuw leven opbouwen, maar krijgen weinig kansen om mee te doen in de samenleving. De voornaamste redenen die hieraan ten grondslag liggen, zijn:

Beleid

1. Asielbeleid: de IND (Immigratie- en Naturalisatiedienst) screent nieuwkomers om te zien of zij in aanmerking komen voor asiel. Tijdens deze lange procedures wonen mensen in een asielzoekerscentrum (AZC) waar zij wachten en waar weinig mogelijkheden zijn om extern activiteiten uit te voeren.
2. Bureaucratie: in de eerste zes maanden van de asielprocedure mogen nieuwkomers niet werken. Daarna is werken mogelijk met een tewerkstellingsvergunning (TWV), maar maximaal 24 weken per jaar. Dit werpt in de praktijk barrières op: werkgevers bieden iemand die slechts 24 weken beschikbaar is voor werk namelijk vaak geen baan aan.
3. Inburgeringsbeleid: nadat mensen hun verblijfstatus krijgen, geldt voor hen dezelfde wetgeving als voor elke andere inwoner van Nederland. Ze mogen werken, hebben recht op een uitkering en op een sociale huurwoning. Binnen drie jaar moeten mensen inburgeren, dat betekent dat zij aan bepaalde eisen moeten voldoen, vaak is dit het behalen van B1-niveau Nederlands. Dit dwingt hen 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.

Beeldvorming

Bij aankomst in Nederland ligt alle focus op het checken en dubbelchecken van het verhaal: ben je wel echt een ‘vluchteling?’ Daarmee wordt een belangrijk deel van de identiteit van nieuwkomers afgenomen: zij zijn geen bakker, ingenieur, arts of kok meer, maar vluchteling. Of zij in Nederland mogen blijven hangt vervolgens volledig af van het enige dat zij bij aankomst nog niet kunnen: het beheersen van de Nederlandse taal. Hierdoor wordt de focus gelegd op dat wat mensen nog moeten leren, in plaats van op het scala aan competenties dat zij meenemen. Dit ontnemt mensen hun daadkracht en zelfbeschikking, en de samenleving een grote verscheidenheid aan talent.

Bevreesdheid

Vanwege de enorme focus op het beheersen van de Nederlandse taal, zien werkgevers het aannemen van nieuwkomers al gauw als een risico. Het is moeilijk voor nieuwkomers om in gebrekkig Nederlands hun talent te laten zien. Bovendien neigen werkgevers ernaar mensen aan te nemen met wie ze iets gemeen hebben. Hierdoor worden nieuwkomers vaak over het hoofd gezien. Daarbij leeft er onder werkgevers veel onwetendheid over het aannemen van mensen met een asielstatus. Velen weten niet wat er wel en niet mogelijk is en lopen liever niet het risico iets verkeerd te doen. De vaak onduidelijke of tegenstrijdige wet- en regelgeving zorgt ervoor dat werkgevers liever op safe spelen en geen nieuwkomers aannemen.

Omarm talent

Om dit patroon te doorbreken, moeten we als samenleving mensen weer centraal stellen. Kijk naar competenties en waardeer talent. De overheid heeft hierin een grote verantwoordelijkheid. Allereerst moet zij de beschreven regels en bureaucratie verminderen. Laat de teugels vieren en ga uit van de talenten van mensen. Laat de regels dienstbaar zijn aan de inwoners, niet andersom. Dit heeft ook een breder effect op de samenleving: als de overheid minder oordeelt vanuit bureaucratie en regels en meer kijkt naar de persoon en naar competenties, verandert ook het narratief in de samenleving. Daarnaast is de overheid natuurlijk zélf een grote werkgever die ruimte op de arbeidsmarkt kan creëren. En goed voorbeeld doet volgen.

De overheid is echter niet de enige speler die aan zet is; ook werkgevers, financiers én de samenleving zelf spelen een rol in het toegankelijker maken van de samenleving voor nieuwkomers. Hoe Annemiek Dresen en Manal Janbeh deze nieuwe polder precies voor zich zien? Dat leest u in de essaybundel!

Annemiek Dresen is oprichter en directeur van NewBees, een sociale onderneming die werkt aan een inclusieve wereld en werkvloer.

Manal Janbeh is matcher bij NewBees. Zij komt uit Syrië en woont nu 3,5 jaar in Nederland. In Syrië was zij docent Engels en hoofdrekenen; nu past zij haar passie en ervaring toe bij het begeleiden van vluchtelingen bij het opnieuw inrichten van hun leven.

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