

## MM - Migratie.mp3

00:00:17

*Daphne:* Welkom bij Money Matters, een podcast over geld en impact waarin Social Finance meeneemt door het landschap van impact investeren en je bijpraat over de impact economie.

00:00:26

*Ruben:* Hi en leuk dat je luistert naar Money Matters, mijn naam is Ruben Koekoek en welkom bij alweer de tweede aflevering van een reeks rond het boek de Nieuwe Polder. In dit boek, samengesteld door Bernard ter Haar en mijzelf staan twaalf sisten die beschrijven hoe geldt weer de goede kant op kan rollen. Het toont twaalf krachtige voorbeelden hoe samenwerken in een nieuwe economie noodzakelijk is om de transitie op sociaal, groen en ook economisch gebied mogelijk te maken. En vandaag gaan we het hebben over het thema migratie met Essayisten Manal Janbeh en Annemiek Dresen van NewBees. Welkom. Hoe is het?

00:01:03

*Ruben:* Heel goed, hoe is het met jou?

00:01:05

*Ruben:* Ja, goed, wat de vrede we natuurlijk de lancering van het boek in ons vijfjarig bestaan. Ik zit vol energie.

00:01:10

*Annemiek:* Mooi wij ook. Nee, het was een mooie avond. Ik heb ervan genoten.

00:01:15

*Manal:* Ja, ja, dat is echt leuk, ja.

00:01:17

*Ruben:* We gaan het zo hebben over migratie, best wel een, een polariserend ook belangrijk thema in in Nederland. Maar eerst ben ik heel benieuwd: wat doet NewBees, Manal?

00:01:32

*Manal:* NewBees begeleidt de Nieuwkomers om te participeren in Nederland. We hebben verschillende programma's om de mensen thuis te laten voelen en ook de cultuur van Nederland, alles over Nederland leren kennen.

00:01:49

*Ruben:* Ik ben heel benieuwd de vragen van jullie beiden: wanneer voelde jezelf een NewBee? Annemiek wanneer voelde jij je een NewBee?

00:01:56

*Annemiek:* Wat een mooie vraag nou, op heel veel verschillende plekken heb ik me wel gevoeld. Ik ben in Nederland geboren, maar ik heb een hele tijd van mijn leven in buitenland gewoond, dus ik verhuisde naar latijns-amerika toen voelde ik mij ieen NewBee en toen ben ik vervolgens weer terugverhuisd naar Nederland en toen voelde ik mij misschien wel nog het allermeeste NewBee, ondanks dat ik hier vandaan kom en de taal spreek, kwam ik hier na tien jaar weer terug en ja, vond ik het eigenlijk heel ingewikkeld hoe alles was

georganiseerd en waren overal regels over. En ik moest overal formulieren voor invullen en nou, ik begreep het eigenlijk gewoon niet meer helemaal toen ik hier terugkwam en dat is ook wel een beetje de reden geweest dat ik dat, dat ik met NewBees ooit ben begonnen, omdat ik dacht: ja, als ik het al niet kan begrijpen, ja, dan is het voor mensen die niet Nederlands spreken of niet hiervandaan komen helemaal ingewikkeld om hier mee te doen. Dus dat is wel een belangrijk moment geweest voor mij, waarin ik heb gepoogd mij een NewBee voelen om te zetten naar nou ja, een positieve beweging.

00:02:59

*Ruben:* En Manal wat is jouw ervaring?

00:03:02

*Manal:* Een positieve ervaring tot nu toe, want ja, als een Job, ik vind het ook de NewBee is echt belangrijk en mooi dat de mensen zijn bezig om een nieuwe blik in de nieuwe samenleving te vinden. Alles opnieuw te beginnen is echt een nieuw avontuur. Soms is het echt moeilijk, maar het is ook een uitdaging. Maar ja, het is niet zo makkelijk. Dus echt complicated en je moet een blik vinden. Alles opnieuw beginnen, alles, alles zoals annemiek heeft gezegd, je moet alles begrijpen, hele papieren invullen ook in het systeem...Het is helemaal nieuw. Maar ja, leuk.

00:03:46

*Ruben:* En een NewBee zijn in wat voor situatie is niet altijd zo makkelijk, maar wat in het essay ook echt naar voren komt, is dat ook niet makkelijk wordt gemaakt. Nog één vraag en dan dan, dan gaan we de diepte in. Over het essay, maar toen jullie klaar waren met het schrijven van het essay, een week voordat uitkwam was, waren er verkiezingen en met de PVV als als winnaar. Wat doet dat voor jullie werk? Maakte dat moeilijk of juist makkelijker, omdat het meer nodig is. Wat doet dat met jullie?

00:04:18

*Annemiek:* Ja, wat wat doet die uitslag van de verkiezingen met ons? Nou, het heeft mij wel echt even geraakt en dat komt er heel erg vandaan dat ik het zelf heel erg geloof in divers talent, hè dat NewBee en zij ook heel erg. Ja, je komt met een andere blik hier naar toe, daar hebben we met z'n allen wat aan en dat we dat dus dat dat is, ja, een groot deel van dit land dat niet zo ziet vind ik heel erg jammer, met name dus ik denk dat de teleurstelling een goed woord is onder samen te vatten. Maar ik persoonlijk heb ook wel een soort van nieuw hervat gevoel van van vechtlust en van wens om te laten zien hoe mooi diversiteit is en hoe goed het kan werken als je inclusie begrepen hebt. Dus het is ja, het is aan de ene kant een teleurstelling, aan de andere kant, ja, ik ben ook.. mijn activisme wordt wel aangewakkerd, zeker.

00:05:04

*Ruben:* Geldt dat ook voor jou Manal?

00:05:05

*Manal:* Nou, ja, klopt, het is wel een grote klap, zeg maar, want ik, toen ik naar hier kwam, heb ik het gevoel dat ik ben welkom, maar met de uitslag van verkiezingen, een beetje ja, niet te blij en ook ben ik ook, zeg maar dagelijks in contact met de nieuwkomers. Echt nieuwkomers, die zijn bang, wat er gaat gebeuren in de toekomst, over hun toekomst, over hun kinderen, over de, zeg maar de mensen die nog steeds in ASCs zijn, onzekerheid over hun toekomst in Nederland.

00:05:40

*Ruben:* Want we hebben nog niet over jullie rol bij gehad, maar jij bent regiomanager van

Zaandam en een aantal andere steden. Dus wat? Wat is precies jouw rol? En hoe merk je dat in de, in de praktijk, in jouw gesprekken met nieuwkomers?

00:05:54

*Manal:* Ja, ik ben coördinator van Randstad en over-gemeenten ik werk met een team voor begeleiding van mensen, met de nieuwe inburgeringwet te participeren. en we hebben ja, wekelijks ontmoetingen met de mensen, om programma's te geven, over filmeducatie en workshops over cultuur en samenleving van Nederland. En ook we hebben ook heel veel contacten met andere partijen en organisaties om een blik voor de nieuwkomers te vinden. we spelen een rol tussen die Nederland, Nederlandse organisatie en nieuwkomers. Dan komen ook altijd mensen tegen me te vragen: oké, wat gaat gebeuren? Kunnen we hier blijven, mogen we hier blijven na de uitslag. van verkiezingen? Mensen zijn in onzekerheid.

00:06:42

*Ruben:* Dus misschien, als je de politiek al wat langer volgt in Nederland, dan weet je van nou, oké, het is een coalitieland, zo'n vaart niet lopen, maar mensen die hier net zijn gekomen, die ervaren wel echt een angst van oké, wat wat betekent dit voor mij morgen al.

00:06:57

*Manal:* En die komen ook van landen waar er alleen maar een partij is, en dachten: Misschien moeten we terug naar ons land. Hoe kan dat? het een beetje ongewikkeld voor hun. Met alle politieke, zeg maar, regels, coalitie, allemaal echt ingewikkeld, en ik kan niet meteen ook begrijpen, dank je wel en jij bent regiocoördinator en Annemiek jij bent de oprichter van NewBees. Het essay gaat over migratie zou je aan een hand van één voorbeeld het probleem van het willen omschrijven.

00:07:31

*Annemiek:* Ja, ik denk dat het belangrijk is om te benoemen dat migratie natuurlijk een hele grote term is en dat we ook wel ik denk rondom de verkiezingen, als we daar toch ook over hebben, hebben geleerd dat de verschillende vormen van migratie zijn. En dat nou, daar zijn bijvoorbeeld remigranten waar ik er ook één van was toen ik weer terug naar Nederland kwam. Maar dus zijn ook arbeidsmigranten en er zijn natuurlijk mensen met een vluchtverleden die hier naartoe komen, die wij ook wel asielzoekers noemen. Dus er is een groot scala aan mensen die hier naartoe migreren en ik denk dat het belangrijk is om te benoemen dat wij in ons ons met name hebben gericht op mensen die hier naartoe komen, die vluchten uit het land waar zij vandaan komen en die hier in Nederland asiel aanvragen onder internationale verdragen rondom vluchtelingenrecht dus dat is denk ik belangrijk om ten eerste eventjes te benoemen en wat er in dat wat, wat, wat daar een beetje de kern van het probleem is, denk ik ook niet alleen kenmerkend voor dit topic maar daar zijn we in Nederland Sowieso heel goed in en dat Manal eerder ook al noemde zij het systeem leren kennen. Je moet het systeem leren kennen. Er is in Nederland een heel systeem, een heel systeem van beleid en en regelgeving, waar, ja, waardoor dingen niet zo snel gaan. En ik denk dat de kern van een probleem is dat er dat mensen ongelooflijk lang moeten wachten en dat je dus, als je hier aankomt je eerst moet melden in ter Apel en dat je dan moet wachten of je hier eventueel asiel mag aanvragen. Als je dan asiel gaat aanvragen, dan ga je naar een AZC, naar een asielzoekerscentrum daar moet je vervolgens wachten om te kijken of dat je al dan niet mag blijven en daar zijn een aantal gehoren die daaraan, die daar onderdeel van zijn. Dan wacht je nog wat meer. En als je dan vervolgens mag blijven, dan moet je nog iets langer wachten totdat je een woning kan krijgen in een Nederlandse gemeente. En nou, ik hoef niemand te vertellen, denk ik dat woning dat was misschien nog wel groter topic deze verkiezingen dan migratie, dat duurt ook weer heel erg lang. En in die hele periode dat je lang wacht, nou ja, wordt, wordt er van je verwacht dat je wacht. En als je dan vervolgens die woning hebt, gaat inburgeren, dan krijg je drie jaar om om in te burgeren en dan wordt ineens van je verwacht dat je wel mee gaat doen. En ik denk dat de kern van de issue is dat in die hele periode dat je moet wachten, ja, eigenlijk een beetje het idee dat je

mee mag doen, kwijtraakt. En dat is denk ik een belangrijke kern van problemen vroeg een voorbeeld. Het is een oud-collega van Manal en mij, die heeft een vriend die hier nu inmiddels twee jaar is en die heeft net een woning gekregen in de gemeente Amsterdam en die heeft in die hele periode geen toegang gehad tot Nederlandse les, geen toegang gehad om mee te doen op de arbeidsmarkt. En dat nou ja, dat leidt gewoon tot heel veel verlies van talent.

00:10:21

*Ruben:* Want voordat je een woning hebt, staat eigenlijk alles on hold hè ook de.. Mocht je een uitkering nodig hebben, dan krijg je die ook niet als je geen woning hebt. Je kan geen werk vinden, want je weet ook nog niet waar je wordt geplaatst.

00:10:34

*Annemiek:* Ja, tot op zekere hoogte is er is net een uitspraak geweest, hè, dus onze overheid is in hoger beroep gegaan tegen de rechtszaak die is aangespannen om langer dan 24 weken te mogen werken wanneer je nog in het AZC woont. Er zijn heel veel details die in deze, die in deze ik denk met name laten zien hoeveel regels we hierover hebben verzonnen met elkaar. Maar er is dus een hele periode geweest dat je niet langer dan 24 weken in het jaar mocht werken. Als je op een AZC woont, eigenlijk basically, ben je nog niet in het systeem als je op het AZC woont en dan komen we weer terug op dat systeem. Dat georganiseerd is alleen maar als je aan alle, nou ja, heldere punten voldoet. Dus als je daar een beetje buiten valt, dan doe je niet mee en daar zit toch wel de kern van de van de issue.

00:11:20

*Ruben:* Want in jullie spraken over de drie b's maar de eindredactie heeft daar de relatie, heeft daar een a van gemaakt. Volgens mij beleid, beeldvorming en bang. Wat zijn die drie B's en waarom? Waarom zorgen die drie, B's nou dat dat het zo ingewikkeld is met ja, om om nieuwkomers de juiste behandeling te geven, zodat ze zo snel mogelijk kunnen meedoen.

00:11:43

*Manal:* Ja is moeilijk. Ja, snap- beleid daar heb ik denk ik net wel. Beleid is op heel veel plekken.. ontmoedigt eigenlijk mensen om mee te doen. En ik denk dat beeldvorming, maar daar kan jij misschien meer over zeggen Manal, van nou, hè, wat we lezen in de media, wat we horen in de politiek. Ja, dus draait toch veel om negativiteit over mensen?

00:12:06

*Manal:* Mensen als ze naar Nederland komen benoemen we zo vluchteling. En geen andere naam. In dit kader, vast in deze referentie, zeg maar, en ze zijn niet meer een genie, docent, arts, ze zijn alleen maar vluchteling. En als je kijkt naar mensen, als er een probleem, dat kan je niet een oplossing vinden. Een vluchteling is ook: mensen die niet de taal praten en het hoort erbij, zeg maar, dat als je de taal niet kan spreken, kan je niks doen. En het is niet juist. Mensen hebben talent en competentie en als ze de gelegenheid hebben, kunnen ze het ook laten zien. Maar meestal kunnen ze de kans niet krijgen.

00:12:57

*Ruben:* Dus hoe kan je nou voor zorgen? Als je? Als je binnenkomt gaat het al, vluchteling, omdat ze gaan steeds. Ze vragen uit of je inderdaad een vluchteling bent en in aanmerking kan komen voor een verblijfsvergunning maar wat je eigenlijk zegt, eigenlijk blijven we daarin hangen en zien. We, blijven we mensen die als vluchteling en zien we niet van hé, welke talenten neem je mee naar Nederland en hoe kunnen we zorgen dat we dat we die talenten centraal stellen?

00:13:20

*Manal:* Ja, ja, klopt, ja, en als we fouten maken, zeggen ze ja, omdat ze vluchteling zijn. Het is niet leuk, altijd als mensen je benoemen als vluchteling. Je bent een persoon, die een persoonlijkheid heeft, Identity heeft en talent heeft en een beroep en dit is jouw kernwaarden. Het is geen keuze om vluchteling te worden. . Dat iets gebeurt, dat maakt je in een ander land een vluchteling, maar het is niet... Je. Je wil op een nieuw beginnen, je wil zeg maar dit achterlaten en beginnen. Aan de slag gaan.

00:13:58

*Ruben:* toevallig, want we hadden zes december een een, ook een optreden van een, een muzikaal kop koppel, waarvan één iemand uit Syrië kwam, en dat was precies wat die zei van ik wil niet aan mag aankondigen zoals je wil, maar niet dat vluchteling. Ik wil gewoon aangekondigd worden als wie ik ben. En de derde is bang, angst. Wat bedoelen jullie daarmee?

00:14:18

*Annemiek:* Hij is ernstig gekoppeld aan de eerste twee, dus zowel beleid en alle, nou ja, verschillende vormen van beleid, die net eigenlijk ook al een beetje de revue passeerden als die beeldvorming maakt dat er een angst ontstaat om met mensen te werken, dan kijken we met name even van het werkgeversperspectief hè, wij wij, nu werken we aan inclusieve wereld en werkvloer. Dat doen we door nieuwkomers te begeleiden richting werk, zoals man doet met haar team. Maar dat doen we ook door met NewBees werkgevers te begeleiden bij het maken van een inclusievere werkvloer. Dus we kijken ook heel erg naar. Waar zit nou die belemmering voor die werkgevers om te werken met mensen die nieuw zijn in Nederland en wat we daar heel erg hebben geleerd de afgelopen jaren is dat dat veel werkgevers best op zich wel zouden willen, maar heel erg door zowel negatieve beeldvorming in de media als door niet weten hoe alle regeltjes in elkaar zitten, heel erg terughoudend zijn. Mag dat wel? Mag die persoon wel werken? Wat moet ik dan gebeuren als die geen Nederlands spreekt? Ik begrijp eigenlijk niet precies de cultuur waar die vandaan komt. Wat we vergeten te doen is met elkaar in gesprek te gaan, elkaar te zien als mensen. En dat heeft heel erg te maken met die beeldvorming en die stempel van vluchteling, waarmee eigenlijk gewoon een groot deel van de identiteit van mensen wordt gewist die omschreef het al een beetje, maar ik ben echt Flabbergasted dat je hier komen, allerlei mensen met heel veel talent, en het enige waar we die mensen op afrekenen of ze hier mogen blijven, is dat waarvan we zeker weten dat ze het nog niet kunnen, namelijk Nederlands. Dat is de enige waar we dan op gaan tellen, terwijl dat we zijn toch in deze arbeidsmarkt helemaal gek geworden dat we daar op die manier naar kijken. Ik vind het echt, ik vind het echt heel bijzonder, maar daarom hebben we natuurlijk deze punten ook uiteengezet we merken dat er zowel op het gebied van verschil, cultureel verschil, taalverschil maar ook op het gebied van die regelgeving, ja, onwetendheid heerst.

00:16:05

*Ruben:* En als je naar die drie, wat ik wel positief vond, als je naar die drie punten kijkt, is beleid. Dat is natuurlijk even afwachten wat er in Den Haag besloten wordt, maar die andere twee beeldvorming en angst is natuurlijk iets waar je zelf mee aan de slag kan, als werkgever of als werknemer of als burger.

00:16:19

*Annemiek:* Absoluut ja, en dat zijn natuurlijk ook de dingen die wij als NewBees heel erg naar voren brengen en en en laten zien. En onze organisatie heeft op tenminste 50 procent mensen die bij ons werken heeft zelf een vluchtverleden. Dus wij laten als organisatie ook zien, nou ja, hoe wij het talent van mensen zoals zoals van van al die hier naast me zit, maar ook van onze andere collega's nou ja, inzetten om hier waarde toe te voegen.

00:16:44

**Ruben:** Dus we laten even de problemen achter ons. Zoals bij elke gaan we ons storten op de oplossingen en die eerste zei je al, talent centraal stellen. Maar daarnaast is een belangrijk onderdeel van de oplossing is taal. En wat bedoelen jullie daarmee precies in in het Essay met taal?

00:17:02

**Manal:** Ja, taal van talenten. Ja, taal is zeg maar een belangrijke eis om te werken, maar er is andere beslissing. Als iemand ga zeg, maar iets in de praktijk doen, is goed om, veilig misschien, regels te begrijpen. Hoe zitten alle dingen met elkaar? Maar ook dat maakt niet met hun maar talenten en competenties dan laat die mensen zich maar laten zien talentvol ze zijn. Niet alleen de taal, want als je gaat kijken naar mensen die gaan voor en werken en solliciteren.. Is er altijd een perfecte sollicitant? Nee. Maar waarom is taal numero? Zeg maar namelijk vluchteling. We kunnen meer onder stoelen geven. Voor de mensen van de mensen gaan tijdens het werk heel veel leren. De taal van werkvloer is echt belangrijk. Niet alleen maar taal op school, het is niet genoeg, maar laat die mensen hun taal oefenen. Geef vertrouwen en dan gaat het lukken.

00:18:17

**Ruben:** En dan vooral ook een opdracht aan werkgevers, die dan iemand aan kunnen nemen, die dan misschien nog niet compleet de taal beheersen, maar op de werkvloer dan sneller.

00:18:27

**Manal:** Die taal misschien leren dat ze eerst alleen maar op school zitten en geen praktijkervaring opdoen en dan wachten tot ze een baan... Ik heb heel veel geleerd op de werkvloer anders dan de taalschool het is niet genoeg en ook de taaldiploma is niet niet belangrijk. Wat je gaat leren in echt werk is anders, dat is belangrijk.

00:18:49

**Ruben:** En dat dat vanuit de mond van oud-engels docent, hè dus ook die zegt: je moet in de praktijk brengen. En maar taal is ook meer dan dan tekst toch, of jullie hebben ook nog een focus op een andere manier van taal.

00:19:05

**Annemiek:** Nou ja, taal is in die nee-zeggen in het artikel ook. Het is ook een beetje een filosofisch idee van taal hè jij noemt het Manal. Het gaat over taal leren op de werkvloer. Maar het is ook. Dat is ook taal, over werken met elkaar en elkaar begrijpen. En dus dus het is een een, een, een manier van hoe, hoe gebruik je tal en welke taal zet je in en dat kan je dus als werkgever ook actief veranderen. Door op een andere manier, bijvoorbeeld te recruten, in recruitment, spreekt men met een bepaalde taal waar we hier in Nederland aan gewend zijn. Dus het is ook heel erg de culturele taal waar we, waar waar we hiernaar moeten kijken en waar we veel meer elkaar kunnen vinden dan we soms denken. Dus aan de ene kant gebruiken we taal als excuus, want het zal allemaal wel niet kunnen, want we spreken die taal niet, maar het is in die zin dus ook. Het is dus ook de sleutel van waar we aan kunnen draaien om elkaar beter te kunnen vinden, op de duur. Dus het is het is een, het is een veel groter thema dan alleen maar de Nederlandse taal, zeker.

00:20:02

**Ruben:** Ja, en daarbij is ook de de zijn werkgevers aan zet, want die die moeten een inclusieve werkvloer creëren. Waarom lukt dat niet? Wat? Wat is er bij werkgevers? Wat miste bij werkgevers om een echte inclusieve werkvloer te creëren? Wat merk je in de praktijk?

00:20:17

*Annemiek:* Nou, dat is, dat is per werkgever heel verschillend. Maar over het algemeen en dan komen we toch weer een beetje terug op dat taal zijn we het taal is ook een beetje wat onze collega Dorien ook noemt, is een beetje een groeve waar je in terecht komt van een langspeelplaat dus je blijft in diezelfde taal zitten. En als we die niet veranderen, dan dan vinden we dus ook alleen maar mensen die dezelfde taal spreken. Terwijl juist als je verschillende talen bij elkaar brengt, verschillende invalshoeken bij elkaar brengt, wordt het geheel meer dan de som van alleen de delen. Voor elke werkgever is dat iets anders. Maar ik denk dat heel veel werkgevers heel veel kunnen hebben aan het net iets openstellen aan een andere taal door net andere woorden te gebruiken in hun wervingsteksten bijvoorbeeld, of door flexibel om te gaan met arbeidsuren en misschien kan iemand iets later beginnen of iets eerder stoppen of door flexibel om te gaan met welke taal gebruikt wordt. Er zijn zoveel tools die je tegenwoordig kan gebruiken om om te vertalen, noem maar op, dus het gaat ook om een stukje flexibiliteit vinden, waardoor je ander talent juist kan gaan ophalen.

00:21:25

*Ruben:* En als ik het goed begrijp, ga je daar ook als NewBees bij helpen of niet?

00:21:28

*Annemiek:* Ja, zeker helpt dat wij daar bij NewBees bij, zoals ik net ook al zei. We hebben net een. We werken met nieuwkomers die in Nederland nieuw zijn, maar we werken ook veel met werkgevers en dat komt omdat we geleerd hebben. We kunnen mensen wel blijven trainen, maar mensen zijn echt zo ontzettend enthousiast en geëngageerd om mee te doen in Nederland. Het lukt alleen vaak niet, omdat die bangheid, die angst nog bestaat bij werkgevers. Dus wij helpen hen om daar stappen in te zetten. Dat doen we met NewBees Inc, en NewBees Inc werkt eigenlijk met name op een manier waarop we heel veel impact kunnen maken op werkgevers, omdat we jou als werkgever meenemen door eerst echt een ervaring van inclusie en exclusie te organiseren, inmiddels Virtual Reality en daarna je echt als met persoonlijke coaching mee te nemen om binnen je eigen onderneming dingen te veranderen. Dus dat hoeft niet eng te zijn, dat hoeft niet spannend te zijn, maar dat gaat precies over die dingen waar jij als ondernemer of als organisatie behoefte aan hebt.

00:22:24

*Ruben:* Virtual Reality, dat heeft wat uitleg nodig.

00:22:27

*Annemiek:* VR, ja, we hebben een tool gemaakt waarin je een werksituatie kan ervaren waarin je, als degene die uitgesloten wordt op de werkvloer, maar ook als een, als een collega die daarbij zit, meemaakt hoe het is om die uitsluiting te ervaren. Dus dit is eigenlijk wat heel veel mensen die nieuw zijn in Nederland dagelijks meemaken, en niet alleen mensen die nieuw zijn hier, maar ook gewoon mensen die net tot een minderheid behoren. En het is een tool voor met name van management om goed te leren ervaren oh. Dit is wat kleine dingen kunnen doen in het dagelijks werk en het later dus ook heel erg toe dat het dat je met hele kleine oplossingen dat kan veranderen. En daarin spreken we niet alleen management aan en spreken we niet alleen bazen aan, maar spreken we het hele team aan, want iedereen kan daar een kleine bijdrage in leveren.

00:23:18

*Ruben:* Heb je dat toen gespeeld, de virtual reality, ken je het?

00:23:24

*Manal:* Ja, ook ik begrijp het wel, ook de andere kant, want ik ben een nieuwkomer en ik vind

het echt spannend om nieuw te beginnen. Daarom ook misschien een werkgever vindt het ook spannend, en en ze hebben zeg maar geen gelegenheid om andere, zeg maar, culturen of andere talen leren kennen. Dan met NewBees ga je dat je ook de mensen hun ogen open maken en kijken. Kijk, maar, het is leuk om alleen met Nederlanders collega te blijven, maar ook als we nieuwe mensen hebben. Het voegt ook toe. en de nieuwe kleren; altijd als pakket van een kleur is echt mooi, maar met verschillende kleuren is het echt mooier. Ja.

00:24:12

*Annemiek:* Ja, je, je beschrijft het eigenlijk wel mooi, want er zit een hele natuurlijk wetenschappelijke gedachte achter dit, deze tooling maar wat het eigenlijk gewoon is, is dat je door de ogen van iemand anders de werkelijkheid kan bekijken, en dat is zo'n krachtige, waardevolle tool en dan zie je inderdaad even die andere kleur wat het mooier maakt, want.

00:24:32

*Manal:* Misschien heeft iemand vroeger heeft geen kans om het anders te doen, en maar als je gaat zien andere organisaties of andere bedrijven hebbe ook diversiteit en het succesvolle verhaal, je kan het doen.

00:24:49

*Ruben:* Nou mooi en de nieuwe polder gaat natuurlijk over het samenwerken tussen bedrijven, overheden en financiers. En over financiers hebben we het nog niet gehad, misschien wel één van de minst diverse sectoren. Toch?

00:25:05

*Annemiek:* Nou, ik denk dat er wel specifiek, als we dan toch bij die taal blijven. Ik denk dat daarbij dat er onder Financiers, investeerders wel echt een hele specifieke taal gesproken wordt, die niet alle impactondernemers ook spreken.

00:25:23

*Ruben:* Vertel dus, je geeft aan van financiers sluiten misschien wel met de taal die ze gebruiken, andere uit.

00:25:31

*Ruben:* Heel kort gezegd denk ik dat dat wel gebeurt. Ja, en ik denk dat dat niet, hè, zeker voor het idee dat financiers hebben niet altijd te voorkomen is, want er zijn ook allerlei regels rondom financieren en dus zijn allerlei.. Dat moet gecontroleerd worden en daar moeten notaris overheen, contant overheen voordat je dat dus. Dus het is ook logisch dat al die zaken er zijn, maar het laat eigenlijk weer zien, er zit een bepaald beleid, daar moeten we ons aan houden en daardoor spreek ik heb wel een bepaalde taal, terwijl als je het om gaat draaien denk dat er heel veel ondernemers, bijvoorbeeld met een vlucht verleden zijn in het land, die hele toffe dingen doen, maar die het net niet lukt om de taal te spreken die een financier of een impact investeerder misschien wel zou spreken. Ja.

00:26:14

*Ruben:* En wat kunnen? Wat kunnen financiers daaraan doen?

00:26:17

*Annemiek:* Nou, ik denk dat het die kunnen sowieso bij ons een diep dive doen met virtual reality om een beetje in die andere taal te leren spreken. Ik denk dat het nou, ik denk ook wel dat Social Finance NL een club is die daarbij kan helpen om zo'n vertaalslag te maken van het van het ene naar het ander. En ik denk wel dat het nou ja, dat het de moeite waard is om op een andere manier bijvoorbeeld aanvragen ontvangen. Moet alles in in geschreven formulier online, of kan je misschien ook een video van iemand ontvangen die laten zien wat



voor mooie dingen die aan het doen is. Dus ik denk wel dat daar allerlei creatieve mogelijkheden ligt.

00:26:54

*Ruben:* Ja, mooi, als je met een afstandje naartoe kijkt, dan is het eigenlijk doen we allerlei rituelen dansen in ons systeem, in het Nederlands systeem, wat soms ook bijvoorbeeld het een prognose maken, ja, we weten allemaal van je zet toch maar wat op papier, maar het is wel een hoepel die je door moet springen om om succesvol te zijn.

00:27:15

*Annemiek:* Dus je moet een prognose maar financiële prognose maken. Die moet je baseren op aannames die dan in zekere zin logisch zijn voor de persoon die dat gaat lezen op den duur . Maar het is nog steeds aanname.

00:27:26

*Ruben:* Ik was verleden week kwam ik ondernemers tegen van sarban de toekomst, van Afghaanse restaurant en die toen die begonnen. Toen kwam StartFoundation een impact financier, en die zei: nou, we zijn wel geïnteresseerd in jullie om jullie te financieren heb je een, een, een businessplan en een cashflowprognose etcetera en toen zei-die: ondernemer van nee, maar ik kan je wel mijn woord geven.

00:27:54

*Annemiek:* Ja.

00:27:54

*Ruben:* En ja, als ik, als je in Afghanistan je woord geeft, dat geld terugkomt dan mag je daarvan uitgaan dat het terugkomt nou ja, niet helemaal op z'n woord, maar met een viertje hebben ze dat wel goedgekeurd. En nu is het een keten van vijf, zes restaurants. Maar ja, dat het is natuurlijk wel, dat is wel een financier die dat kan doen.

00:28:10

*Annemiek:* Nou precies, dat is een mooi voorbeeld, maar dan heb je het over een financier die ook best wel de randjes op van wat er mogelijk is. Nou, wij hadden het daarnet over hoeveel gemeenten zijn we nu 56, 57. Maar al die gemeenten waar wij met teams werken om nieuwkomers te begeleiden, met name in de wet inburgering wordt met aanbestedingen wordt dat in de markt gezet. En aanbesteding. Ik wens je heel veel succes met het schrijven van een aanbesteding als je Nederlands nog maar een aantal jaar aan spreekt, of sowieso zonder dat je ontzettend een schrijver bent. Dus het is het is in die zin zit het systeem gewoon best wel dicht om om daar ander type mensen de ruimte te geven om te ondernemen.

00:28:50

*Ruben:* Stel je voor, hè, er wordt nu geformeerd en stel het kabinet zegt van nou, eigenlijk moeten we naar NewBees gaan luisteren om veel effectiever nieuwkomers te verwelkomen. Wat zou dan je? Als we één ding mogen wijzigen, wat zou dan je advies zijn om te wijzigen?

00:29:05

*Manal:* Ja, laat mensen niet wachten, meteen aan de slag gaan, maak niet uit welke taal ze spreken. Zo gaan we zo aan de slag en jullie gaan zien geweldige talenten en competenties ze hebben. En ook als die nieuwe kabinet, als je in de nieuwkomer voor het twee jaar gaat investeren, Over die twee jaar ga je heel veel succesvolle verhalen hebben.

00:29:39

**Annemiek:** Zeker en om daarop aan te vullen, ik denk dat dat ook nog eens makkelijk te doen is, want onze overheid is ook de grootste werkgever van Nederland, dus die zouden best wel daar zelf mensen voor kunnen aannemen om dat voor elkaar te boksen ik denk dat het niet zo ingewikkeld zou moeten zijn.

00:29:56

**Ruben:** Kijk helder en samenvattend werk aan je beleid, aan de beeldvorming van nieuwkomers en reduceer de angst, en zorg dan dat je een gemeenschappelijke taal hebt, dat je de werkvloer inclusief maakt, dat je daar in investeert en dat je naar talent kijkt, niet wat mensen niet kunnen.

00:30:15

**Annemiek:** Ja, ja, nee, en dat laatste is echt.

00:30:18

**Manal:** Wat we kunnen doen, niet wat we niet kunnen doen,

00:30:22

**Annemiek:** Kijk naar wat mensen wel kunnen, en dat is veel.

00:30:25

**Ruben:** We gaan door met de uitsmijter wat moeten we vooral niet meer doen rond migratie? Wat smijt Money Matters het liefst vandaag nog het raam? Manal, Wat zou jij het raam uitsmijten?

00:30:37

**Manal:** drama.

00:30:38

**Ruben:** drama?

00:30:44

**Manal:** alle lange procedures, alleen maar wachten en controleren en nog een keer controleren, en heel veel wachten met onzekerheid. Het is echt een drama.

00:30:54

**Ruben:** mee eens?

00:30:55

**Annemiek:** Ik ben het daar helemaal mee eens. Laten we al die regels die we verzonnen hebben weer eens onder de loep nemen en de mens centraal zetten van het beleid dat we maken, in plaats van dat die mens zich aan alle kanten moet aanpassen, aan al die verschillende regels die verzonnen zijn. Dus ik sluit mij daar 100 procent bij aan, en dan kunnen mensen meteen meedoen meteen talent inzetten en hoeven ze niet zo lang te wachten.

00:31:17

**Ruben:** Duidelijke oproep zetten mensen in haar talent centraal. En daarmee zijn we aan het eind gekomen van deze aflevering. Dank je wel, Manal, dank je wel Annemiek en ook bedankt voor het luisteren aan onze luisteraars. Productie Daniël van De Poppe van

spraakmaker Media, redactie, Daphne Sprecher, Sam Wansink en Egidio Bundel, inhoudelijk partners: CIRCL, onderdeel van ABN Amro, en kennispartners de Vriendenloterij en het Oranjefonds, wil je niks missen wanneer je dan op Money Matters, via iTunes of een ander favoriet podcastkanaal of neem een kijkje op onze website [www.socfin.nl](http://www.socfin.nl). Tot volgende keer.