

Interculturele communicatie als uitdaging voor religieuzen

Verslag van de studiemiddag voor bestuurders
van internationale religieuze instituten en gemeenschappen.

26 november 2009
Generalaat Zusters van Liefde,
Hinthamerstraat 164, Den Bosch

CMBR
werkgroep Internationalisering Religieuze Instituten (IRI)

I. Opening en bezinning door Mary Ringnalda fdnsc

Zuster Mary Ringnalda, lid van het CMBR en de werkgroep IRI en provinciaal overste van de Dochters van O.L. Vrouwe van het Heilig Hart opende als dagvoorzitster de bijeenkomst. Zij heette de aanwezigen van harte welkom en lichtte kort het doel en programma van de bijeenkomst toe.

Ook sprak zij een korte bezinnende tekst uit:

Het grootste geschenk in ons leven.

Misschien is wel het grootste geschenk:
Dat ik mijzelf kan geven,
Luisteren naar wat er leeft
Diep in mijn hart.
Luisteren naar de Bron die mij draagt
En die mij wil omvormen tot waarachtige liefde.

Misschien is wel het grootste geschenk
Dat wij elkaar geven kunnen:
Het geschenk van het waarachtig luisteren.
Dan hoor je niet alleen wat er gezegd wordt,
Dan hoor je ook wat niet gezegd wordt,
Maar wel bedoeld.

Misschien is wel het grootste geschenk
Dat wij elkaar geven kunnen:
Wanneer we even niet bij onszelf stilstaan,
Maar ons met heel ons hart richten op de andere.
Zo'n geschenk brengt echte genezing.

Misschien is wel het grootste geschenk
Dat wij elkaar geven kunnen:
Dat ons ego een offer leert brengen
En afziet van zichzelf
Om zich te richten op de ander.
Alleen zo verwerven wij het meesterschap van ons ego.

Het geschenk van het waarachtige luisteren
Is niet alleen een geschenk voor onszelf
Want alleen zó groeien wij
In de beleving van de spiritualiteit van het hart
In de ware liefde voor elkaar,
En staan we open voor de stille inwerking
Van Jezus Christus.

II. Inleiding Frans Dokman:

Interculturele Communicatie als uitdaging voor Religieuzen

Drs. Frans Dokman is verbonden aan het Nijmeegs Instituut voor Missiewetenschappen. Hij houdt zich daar veel bezig met interculturele en interreligieuze communicatie. In zijn inleiding ging hij kort in op de problemen die in de communicatie kunnen ontstaan door verschillen in culturele achtergronden, iets waar veel internationale gemeenschappen mee te maken hebben.

Frans Dokman begon zijn verhaal echter met een beeld uit Handelingen dat religieuzen vaak koesteren: “De groep gelovigen was één van hart en ziel” (Handelingen 4,32). Er is sprake van een verlangen naar eenheid en verbondenheid, naar ergens bijhoren. Het ‘één zijn in hart en ziel’ is de blauwdruk voor het leven in een religieuze gemeenschap.

Vervolgens toont Frans de toren van Babel die symbool staat voor de problemen die ontstaan als mensen niet dezelfde taal spreken. Hoe goed je een tweede taal ook machtig bent, toch blijft het vaak moeilijk om je diepste gevoelens in alle nuances goed uit te drukken in een vreemde taal. Daar komt nog bij dat binnen internationale gemeenschappen ook vaak sprake is van verschillende culturele achtergronden.

Hofstede spreekt in zijn onderzoeken naar interculturele communicatie vaak van verschillende culturele dimensies. Er zijn diverse thema’s waarin de cultuurverschillen duidelijk naar voren komen o.a.: tijd, macht en de verhouding individu – collectief.

Aan de hand van enkele voorbeelden licht Frans Dokman deze thema’s toe.

Tijd

Er zijn onderzoeken gedaan naar hoe inwoners van verschillende landen staan ten opzichte van het lange termijn denken. Brazilië scoort daarop erg hoog, Nederland gemiddeld en Nigeria zeer laag. Dit uit zich ook in de taal: in sommige Afrikaanse talen zijn geen werkwoordsvormen voor de toekomstige tijd.

Dit al dan niet op lange termijn denken, uit zich binnen groepen en organisaties ook in allerlei dagelijkse praktische handelingen, zoals bijvoorbeeld het boodschappen doen, maar ook waar het gaat om meerjarenplanningen voor het beleid van internationale instituten.

Macht

In landen als Indonesië en Nigeria heeft men over het algemeen meer gevoel voor gezagsverhoudingen. Er is een grote afstand tot de machtshebbers en gezagsbekleders te zien. In Nederland is dat veel minder het geval.

Binnen internationale organisaties (en ook bij religieuze instituten) is vrijwel altijd sprake van een dominante cultuur. Binnen de congregaties is die dominantie niet altijd numeriek bepaald. Hoewel het aantal westerse religieuzen binnen een congregatie afneemt t.o.v. de Aziatische of Afrikaanse leden, is de westerse cultuur nog vaak dominant aanwezig.

Ook in de taal komt het verschil in machtsopvattingen naar voren. Zo zijn er in het Indoneesisch wel vijf woorden voor ‘ja’ waarvan er twee eigenlijk ‘nee’ betekenen.

Individu – collectief

In tegenstelling tot mensen uit Latijns Amerika en Afrika zijn Nederlanders over het algemeen erg georiënteerd op het individu. Bij religieuzen in Nederland is dit wel wat minder het geval. Ook in het taalgebruik komt dit tot uiting, bijvoorbeeld in de directheid van het Nederlandse taalgebruik.

Interculturele verschillen kunnen dus soms tot (communicatie)problemen leiden. Veel conflicten komen echter niet zozeer voort uit verschillen in culturele achtergronden maar door verschillen in persoonlijkheid en botsende karakters.

Omgaan met conflicten

Er zijn verschillende manieren om om te gaan met conflicten. Veel religieuzen zijn conflictmijdend. Dit hoeft echter niet altijd tot de goede oplossingen te leiden omdat irritaties door blijven sluimeren. Er zijn echter ook mensen die het conflict opzoeken en er energie van krijgen. Tegenwoordig zijn er diverse trainingen om te leren hoe je 'conflictvaardig' kan worden en kan leren hoe je het beste met conflicten om kunt gaan. Wanneer er conflicten zijn binnen een interculturele groep, kan *interculturele mediation* een uitkomst bieden. Een deskundige komt dan bemiddelen op diverse terreinen. Het uitgangspunt is altijd dat de kernkwaliteiten van iedere cultuur of van iedere persoon worden gezocht. Vanuit deze kwaliteiten wordt gekeken hoe de partijen weer bij elkaar kunnen worden gebracht.

Spiritualiteit is vaak cultuuroverstijgend. Veel internationale congregaties vinden hun overeenkomsten in hun gezamenlijke spiritualiteit. Hoewel ook hier een besef van verscheidenheid belangrijk is.

Reacties

Als eerste is aan twee buitenlandse religieuzen gevraagd te reageren.

Dan Ceballos , provinciaal econoom msc, afkomstig uit de Filippijnen

Hij bevestigt dat conflicten niet alleen veroorzaakt worden door cultuurverschillen maar vaak ook door verschil in karakter. Bij culturele verschillen wordt uitgegaan van gemiddelden, niet van individuen. Niemand is echter gemiddeld. Als voorbeeld geeft hij aan zelf juist te overcompenseren als het om tijd gaat. Waar het in de Filippijnen en andere Aziatische landen vaak gebruikelijk is dat mensen te laat komen op een afspraak, komt hijzelf vaak juist veel te vroeg.

Dan is ook werkzaam binnen de Filippijnse parochie. Veel Filippino's vinden de Nederlandse vieringen vaak saai. Daar is hij het niet mee eens, hij vraagt hen respect te hebben voor de andere manier van vieren.

Besturen zouden er goed aan doen om twee managementstijlen te combineren:

Management by objectives, waarbij wordt uitgegaan van de doelstellingen

Management by subjectives, waarbij de mensen met ieder hun eigen ideeën juist het uitgangspunt vormen.

Lisbeth Ratwasih, lid van het generaal bestuur van de Zusters onder de Bogen, afkomstig uit Indonesië

Zij herkent de problemen op verschillende niveaus: management, dagelijks leven en spiritueel leven. Er is te weinig gedaan aan communicatie in de vorming. Dit veroorzaakt regelmatig problemen. Maar niet alleen degene die naar hier komen moeten zich goed voorbereiden, ook de ontvangers moeten beter voorbereid worden. In de vorming moet dit verder worden uitgediept.

Reactie van Frans Dokman hierop

Een congregatie kan gezien worden als een soort familiebedrijf. Het is belangrijk om een doel te hebben (management by objectives), maar oog voor de leden / mensen is ook erg belangrijk.

Taal geeft uitdrukking aan cultuur. Terugkomend op het verschil in beleving van lange termijnplanning adviseert Frans Dokman een lange termijn planning voor het internationale bestuur, maar voor lokale besturen is een planning voor 1 of 2 jaar vaak het maximale. Dat is een veilige termijn die te overzien is.

Het is ook belangrijk om over deze plannen te communiceren binnen een community. Een voorbeeld kan zijn een jaarlijkse presentatie van elkaars werk en inspiratie, zodat de leden weten waar iedereen mee bezig is. Uiteindelijk gaat het toch over contact met de ander en over bezieling.

Daarnaast is het belangrijk om ook te zoeken naar de specifieke Afrikaanse en Aziatische spiritualiteit binnen een internationale congregatie.

Groepsgesprekken

Er wordt in vijf groepjes uiteen gegaan om verder te spreken over hetgeen Frans Dokman gezegd heeft. Als leidraad worden de volgende gespreksvragen meegegeven:

*1 a) Neem eerst de tijd om ieder de gelegenheid te geven te vertellen wat de **meest voorkomende moeilijkheden** zijn bij het intercultureel samen leven en samen werken in de eigen religieuze gemeenschap. Het gaat er niet om volledig te zijn. Maar het zal reeds betekenend zijn te horen welke moeilijkheden spontaan als eerste worden genoemd.*

*b) Helpen de culturele dimensies die Frans Dokman heeft genoemd (omgang met tijd, macht, individualisme vs. collectivisme) u om **cultuurverschillen beter te kunnen benoemen**?*

*2. Tussen ideaal (“De groep gelovigen was één van hart en ziel”) en werkelijkheid binnen (internationale) gemeenschappen gaat t altijd een kloof. Kunt u uit eigen ervaring **aandachtspunten** noemen die kunnen helpen bij het intercultureel samenleven in een gemeenschap?*

*3. Besteed tenslotte een moment om gezamenlijk **een advies** te formuleren voor provinciale of generale besturen van internationaal samengestelde ordes en congregaties.*

Na afloop worden kort de adviezen plenair gepresenteerd:

- Een goede voorbereiding is erg belangrijk. Daarbij moet ook aandacht zijn voor de secularisering van de samenleving waarmee de nieuwkomers hier in Nederland zullen worden geconfronteerd. Deze voorbereiding moet al starten in het land van herkomst.
- Het is belangrijk dat religieuzen alleen op vrijwillige basis naar hier komen. Zij moeten van harte komen.
- De buitenlandse religieuzen moeten uitgebreid de tijd krijgen en nemen om de taal te leren. Er moet ook voldoende hulp zijn daarvoor. In feite moet de hele community hieraan meewerken.
- Stages kunnen een middel zijn om de taal te leren en om deze in een bepaalde context te kunnen leren.
- Een internationale community zou moeten bestaan uit minimaal drie verschillende nationaliteiten.
- Het is belangrijk dat alle leden van de community elkaar als persoon en elkaars cultuur waarderen.
- Er zou coaching moeten zijn in het samenleven en in de spiritualiteit.
- Ook de ontvangende groep moet goed worden voorbereid.

- Er moet tijd zijn om elkaar te leren kennen, naar elkaar te luisteren op een gelijkwaardige manier.
- Er zou een persoonlijke begeleider moeten zijn voor iedere nieuwkomer.
- Iedereen moet duidelijk zijn in zijn/haar verwachtingen, met name naar de nieuwkomers toe.
- Internationale gemeenschappen worden ook als verrijking gezien. De problemen ontstaan vooral op het persoonlijke vlak en lang niet altijd door cultuurverschillen

III Inleiding Janneke Doe en Nellie de Bruin inzake Modern Migratiebeleid

Janneke Doe is juridisch stafmedewerkster bij de KNR en Nellie de Bruin houdt zich bij Mensen met een Missie onder andere bezig met terugkerende missionarissen en buitenlandse religieuzen die naar Nederland komen. Er is een nieuw wetsvoorstel gedaan rond modern migratiebeleid waar veel internationale religieuze instituten mee te maken hebben. In hun inleiding vertellen zij hierover. Janneke Doe hield tijdens de Algemene Vergadering van de KNR op 12 november jl. een vergelijkbaar verhaal. Nu wordt er echter op enkele zaken wat dieper ingegaan. Ook kan Nellie de Bruin de informatie aanvullen en vergelijken met de huidige situatie.

Inleiding

In september heeft de minister van Justitie het wetsvoorstel modern migratiebeleid bij de Tweede Kamer ingediend. Omdat verschillende religieuze instituten buitenlandse religieuzen in Nederland verblijf verlenen, wil ik u graag informeren over de wijzigingen die het nieuwe migratiebeleid met zich mee gaat brengen. Gelet op de complexiteit van het onderwerp informeer ik u slechts over de hoofdlijnen van het migratiebeleid en dan in het bijzonder de hoofdlijnen die voor religieuzen van belang zijn.

Aan de orde komt de systematiek van het nieuwe migratiebeleid dat bestaat uit een nieuw kolommensysteem en de referentsystematiek. Verder zal ik ingaan op de wetswijzigingen die het nieuw migratiebeleid met zich meebrengt en zal ik een korte uitleg geven van de inburgeringswetgeving die sinds 2006/2007 van kracht is.

Tot slot zal ik specifiek ingaan op de oprichting van de proeftuin van de IND voor religieuze organisaties en sluit ik af met een conclusie.

Verblijfskolommen

In de plaats van het accent te leggen bij het soort verblijf, legt de overheid het accent bij de aard van de activiteit die de vreemdeling in Nederland gaat verrichten. Er komen 8 verblijfskolommen:

- uitwisseling,
- studie,
- arbeid tijdelijk;
- arbeid regulier,
- kennis en talent,
- familie en gezin,
- humanitair tijdelijk
- bijzonder verblijf.

Het verblijf op religieuze/ levensbeschouwelijke gronden verdwijnt in het nieuwe migratiebeleid. Ondanks ons aandringen blijft het kabinet van mening dat gelet op het beperkt aantal verblijfsvergunningen die op basis van religieuze gronden worden aangevraagd het niet loont deze doelgroep een eigen verblijfskolom te geven. Ook bij buitenlandse religieuzen wordt in het vervolg gekeken naar de activiteit die zij in Nederland gaan verrichten. Of sprake is van een dienstverband of niet speelt daarbij geen enkele rol.

Concreet zal dit betekenen dat een buitenlandse religieus die naar Nederland komt in het algemeen in verblijfskolom Arbeid regulier valt, tenzij de religieus naar Nederland komt voor uitwisseling of voor studie of voor wedertoelating. In dat geval komt de religieus in een andere kolom terecht.

Referentschap

Naast het kolommensysteem vormt het referentschap een belangrijk onderdeel van de systematiek van het nieuwe migratiebeleid.

Een aanscherping van het migratiebeleid is dat buitenlandse religieuzen niet meer zelfstandig een verblijfsvergunning kunnen aanvragen. Om verblijf in Nederland te krijgen heeft de buitenlandse religieus een referent nodig.

Dit zal in de praktijk meestal het religieus instituut zijn die belang heeft bij de komst van de religieus. Het religieus instituut dient de aanvraag voor verblijf bij de IND in, niet de buitenlandse religieus.

Alvoor een religieuze organisatie kan optreden als referent, zal deze moeten voldoen aan een aantal voorwaarden:

1. Aantonen dat het religieus instituut in Nederland is gevestigd dan wel een rechtsvorm heeft.
2. Voldoen aan solvabiliteit, continuïteit en betrouwbaarheid. Omdat religieuze instituten de gelofte van armoede kennen worden religieuze instituten vrijgesteld van de voorwaarde solvabiliteit. De toetsing van de continuïteit en betrouwbaarheid zal in de praktijk erop neer komen dat de IND gebruik maakt van reeds bij andere overheidsdiensten bekende gegevens om de administratieve lasten voor de referent zoveel mogelijk te beperken. Te denken valt bijv. aan navraag bij de Belastingdienst of de organisatie voldaan heeft aan zijn belasting- en premieafdracht.
3. Religieus instituut dient garant te staan voor het levensonderhoud van de vreemdeling.

Verplichtingen van de referent

De referent dient aan een aantal verplichtingen te voldoen. Deze verplichtingen gelden zolang de buitenlandse religieus bij de referent verblijft.

De referent dient aan de overheid relevante wijzigingen door te geven die in belang kunnen zijn van de verblijfsrechtelijke positie van de buitenlandse religieus. Bijvoorbeeld als de religieus na een aantal jaren een geestelijke bedienaar wordt en derhalve aan andere voorwaarden moet gaan voldoen, zoals een inburgeringscursus. Of als een buitenlandse religieus een studie gaat volgen op een erkende onderwijsinstelling.

Bovendien heeft de referent een administratie bij te houden van gegevens en bescheiden die van belang zijn voor de toelating en verblijfstatus van de buitenlandse religieus en voor zijn eigen positie als referent.

Daarnaast heeft een referent een zorgplicht jegens de buitenlandse religieus. Deze zorgplicht bestaat onder andere uit de buitenlandse religieus verzekeren voor ziektekosten, zorg dragen dat gedurende de periode dat de buitenlandse religieus bij de referent verblijft deze geen beroep doet op de overheidskas. Als het gaat om een buitenlandse religieus die als geestelijke bedienaar optreedt dient de referent er voor te zorgen dat de buitenlandse religieus de gelegenheid krijgt deel te nemen aan de verplichte inburgeringscursus.

Wetgeving migratiebeleid: Vreemdelingenwet

Het nieuwe migratiebeleid beslaat 4 wetten:

- de Vreemdelingenwet wat betreft het aanvragen van verblijfsvergunningen,.
- de wet arbeid vreemdelingen met betrekking tot aanvragen tewerkstellingsvergunningen,
- de Wet inburgering buitenland en
- de Wet inburgering voor wat betreft inburgeringsvereisten ten behoeve van het verblijf.

Als eerste zal ik de Vreemdelingenwet bespreken. In deze wet worden de voorwaarden geregeld waaronder de verblijfsvergunning wordt verleend.

Specifiek voor religieuzen komen de voorwaarden voor een verblijfsvergunning erop neer dat:

1. Het religieus instituut als referent dient op te treden en de aanvraag voor de buitenlandse religieus moet indienen.
2. De buitenlandse religieus moet voldoen aan de huidige toelating- en verblijfsvoorwaarden, zoals geldig reisdocument, medisch onderzoek, geen gevaar voor de nationale veiligheid. Voor wat betreft voldoen aan de middelenvereiste om aan zijn levensonderhoud te voldoen, worden religieuzen vrijgesteld indien het religieus instituut garant daarvoor staat.
3. Indien de buitenlandse religieus in Nederland als geestelijke bedienaar optreedt, bijvoorbeeld als pastoor moet de religieus voldoen aan de inburgeringsvereiste buitenland. Op de inburgeringsvereisten kom ik later terug.

In het algemeen zal de verblijfsvergunning in eerste instantie maximaal voor 5 jaar worden verleend. Daarna kan deze worden verlengd voor onbepaalde tijd.

Wet Arbeid Vreemdelingen

Binnen de Wet arbeid vreemdelingen zijn regels vastgelegd met betrekking tot arbeid die de vreemdeling in Nederland gaat verrichten.

Tenzij er duidelijke aanwijzingen zijn dat de religieus naar Nederland komt voor studie, wertoelating of uitwisseling, valt de buitenlandse religieus in verblijfskolom Arbeid Regulier. En bij kolom Arbeid Regulier is in het nieuwe migratiebeleid een tewerkstellingsvergunning vereist.

Ik zie u al bedenkelijk kijken. Dat deed ik ook tijdens de besprekingen met het ministerie van Sociale Zaken. Waarom een tewerkstellingsvergunning vereist als de buitenlandse religieus geen specifieke arbeid verricht, geen arbeidsverhouding heeft en zich niet eens op de arbeidsmarkt begeeft?

Het kabinet wil het controlemechanisme op arbeid handhaven. Daarom is bij verblijf onder kolom Arbeid regulier altijd een tewerkstellingsvergunning vereist. De Wav legt het begrip arbeid en werkgever ruim uit. Dit betekent dat alle activiteiten die de religieus verricht betaald of onbetaald, onder de Wav aangemerkt worden als "arbeid" en het religieus instituut die belang heeft bij de komst van de buitenlandse religieus aangemerkt wordt als werkgever. Ook al is er géén sprake van een arbeidsverhouding tussen het religieus instituut en de buitenlandse religieus.

Vrijstelling religieuzen algemene voorwaarden tewerkstellingsvergunning

Gelukkig erkent de minister van Sociale Zaken dat de regelgeving omtrent de TWV (Tewerkstellingsvergunning) totaal niet aansluit op de praktijk binnen religieuze organisaties. Het voorstel van de KNR/MM om religieuze instituten vrij te stellen van de voorwaarden die aan de TWV verbonden zijn, heeft de minister aangenomen.

Dit betekent dat buitenlandse religieuzen die onder verblijfskolom Arbeid Regulier vallen wel een TWV nodig hebben, maar dat zij worden vrijgesteld van de algemene voorwaarden, zoals het minimumloonvereiste, arbeidsmarkttoets en vacaturemelding bij het UWV WERKbedrijf.

De minister vindt wel dat bij de vrijstelling voldaan moet worden aan de volgende voorwaarden:

1. Er moet geen sprake zijn van een dienstverband tussen het religieus instituut en de buitenlandse religieus;

2. Sprake is van gelofte van armoede
3. De werkzaamheden van de religieus zijn van bijkomende aard
4. En zijn noodzakelijk voor de doelstellingen van het religieus instituut
5. Het religieuze instituut moet garant staan voor het levensonderhoud van de buitenlandse religieus.

Benadrukt moet worden dat dit voorstel van de minister nog niet definitief is en nog voor veranderingen vastbaar is.

Wet inburgering en wet inburgering buitenland

Alleen vreemdelingen die zich in Nederland als geestelijke bedienaar willen vestigen moeten een basisexamen inburgering in het buitenland doen.

Tijdens de besprekingen met onder andere het ministerie van VROM is uitdrukkelijk aangegeven dat alleen religieuzen die een geestelijk, godsdienstig ambt bekleden, zoals een pastoor of pastorale werker, onder het begrip geestelijke bedienaar vallen. Religieuzen die interne bestuursfuncties bekleden binnen het religieus instituut of maatschappelijke werkzaamheden verrichten vanuit hun apostolaat vallen niet onder het begrip geestelijke bedienaar. Zij vallen dan ook niet onder de Wet inburgering buitenland.

Buitenlandse religieuzen die als geestelijk bedienaar naar Nederland komen moeten ook in Nederland een aangescherpte inburgeringscursus volgen. Het kabinet acht dit noodzakelijk gelet op het feit dat een geestelijke bedienaar een brugfunctie vervult tussen enerzijds de geloofmaatschappij waarvoor men werkt en anderzijds de Nederlandse maatschappij.

Deze inburgeringscursus in Nederland vindt plaats op gemeentelijk niveau.

Proeftuin religieuzen

Religieuze organisaties die belang hebben bij de komst van een buitenlandse religieus kunnen zich voor de proeftuin opgeven.

Het doel van de proeftuin is om religieuze organisaties kennis te laten maken met het nieuwe migratiebeleid en om praktische problemen te inventariseren die ontstaan als gevolg van de nieuwe regels.

De IND streeft ernaar om de aanvraagprocedures efficiënter te laten verlopen. Zo zal er naar alle waarschijnlijkheid één beslissingsmoment komen voor de aanvraag van de verblijfsvergunning en tewerkstellingsvergunning. Daarnaast zal één vaste medewerker van de IND de aanvragen van religieuze organisaties in behandeling nemen, zodat de kennis en kunde ge-centraliseerd wordt.

Niet alleen toekomstige aanvragen voor verblijfsvergunningen kunnen in de proeftuin worden behandeld. Op ons verzoek kunnen ook reeds door de IND in behandeling genomen aanvragen in de proeftuin worden meegenomen. Indien u derhalve aanvragen bij de IND heeft ingediend, kunt u met mij contact opnemen.

Met ingang van 2010 tot het moment dat de nieuwe wetgeving in werking treedt zal de proeftuin van toepassing zijn.

Conclusie

Graag wil ik afsluiten met de volgende conclusie.

Net als de huidige wetgeving sluit de nieuwe wetgeving niet aan op de praktijk van religieuze organisaties. Omdat het aantal aanvragen van religieuze organisaties beperkt is, kan wellicht ook niet van de wetgever worden verwacht dat deze de wetgeving aanpast op de praktijk van religieuze organisaties. De wetgever erkent wel de problematiek van religieuze organisaties en is bereid in lagere regelgeving religieuze organisaties tegemoet te komen middels diverse vrijstellingen. Echter dit heeft ook weer als consequentie dat voor religieuze organisaties de aanvraagprocedures ingewikkelder worden.

Door gebruik van 1 loket streeft de IND naar een efficiëntere afwikkeling van de aanvragen. Om ook van de kant van de religieuze organisaties de aanvragen efficiënter te laten verlopen, verdient het aanbeveling om de aanvragen van verblijfsvergunningen en tewerkstellingsvergunningen over te laten aan een deskundige op het gebied van migratierecht. Mede ook gelet op de complexiteit van de aanvraagprocedure. Daarom verzoek ik u indien u een aanvraag wilt indienen contact op te nemen met de KNR. Wij kunnen ervoor zorg dragen dat de aanvraag op een correcte en efficiënte wijze kan worden ingediend. Hopelijk heb ik hiermee voldoende de hoofdlijnen voor u uiteengezet. Mocht u meer over dit onderwerp willen weten kunt u uiteraard tot mij wenden. Ik dank u heel hartelijk voor uw aandacht.

Voor nadere informatie, specifieke vragen en aanmelding voor de proeftuin kunt u contact opnemen met mr Janneke Doe, j.doe@knr.nl, tel: 073 6921 321