

Concept besluit en regeling Inburgering

Hierbij reageren wij op het concept besluit en regeling inburgering.

In de kern omvat onze reactie het volgende:

OSB, Ondernemersorganisatie schoonmaak- en bedrijfsdiensten, heeft diversiteit hoog op de agenda staan. In de schoonmaakbranche zijn veel medewerkers van verschillende nationaliteiten werkzaam, meer dan 175 werden er afgelopen jaar geteld.

De afgelopen jaren hebben werkgevers in de schoonmaakbranche veel geïnvesteerd medewerkers die de Nederlandse Taal niet machtig waren. Door opleidingen als “Taal op de werkvloer” en andere initiatieven gericht op het tegengaan van analfabetisme zijn positieve resultaten geboekt.

OSB is blij met de stappen die nu gezet worden met het besluit en regeling Inburgering. De regie bij en door gemeenten is een positieve ontwikkeling zoals ook het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP). Daarnaast is OSB positief over het streven om op te leiden tot B2 niveau waar mogelijk.

Diversiteit is bij werkgevers in de schoonmaakbranche verankerd. Werkgevers nemen dan ook graag de verantwoordelijkheid richting statushouders. Zo zijn er afgelopen jaren diverse trajecten opgestart. Zowel gedurende, als vlak na de inburgering. Ervaring met diverse pilots, gedurende of net na de inburgering, leert ons dat de stap naar een betaalde baan aan de basis van de arbeidsmarkt in Nederland soms groot is. Taal en werknemersvaardigheden zijn hierbij de grootste struikelblokken. Belangrijke basiseisen die op de Nederlandse arbeidsmarkt worden gevraagd.

We zien in de praktijk dat de uitvoering soms lastig en complex is: door het gebrek aan afspraken en kaders richting participatie, en duidelijkheid over de eerste stappen op de arbeidsmarkt, maakt dat werkgevers zelf per gemeente afspraken dienen te maken over trajecten richting (betaald) werk. Dit is complex en leidt tot verwarring.

Ons pleidooi toegelicht

Ons verzoek is gebaseerd op een aantal inzichten en overwegingen.

Werkervaringsplaatsen en taalstages

Bij het opstellen van het besluit en regeling inburgering is volgens OSB te weinig rekening gehouden met hetgeen werkgevers nodig hebben om de module Arbeidsmarkt en Participatie samen met gemeenten vorm te geven. Diverse schoonmaakbedrijven zijn in het verleden samenwerkingen gestart met gemeenten en taalaanbieders om de stap naar (betaald) werk zo klein mogelijk te maken. Werkervaringsplaatsen, taalstages en leer- werkplekken met behulp van buddy's hebben mondjesmaat geleid tot duurzame instroom.

Wat daarin vaak een struikelblokken bleken te zijn:

- de mogelijkheden tot taalstages;
- werkervaringsplaatsen met erkenning voor de verminderde loonwaarde;
- ontbreken van passende begeleiding op de werkvloer.

OSB zou graag zien dat werkgevers actief betrokken worden bij de invulling van de module Arbeidsmarkt en Participatie. De 'best practices' die hieruit ontstaan moeten kopieerbaar zijn naar andere gemeenten. Het streven is niet te verzanden in het inburgeringsproces van deze doelgroep doordat iedere gemeente de inburgering anders invult.

Verruiming doelgroep banenafpraak

Ervaring met diverse trajecten gedurende of net na de inburgering leert ons ook dat de stap naar betaald werk in Nederland vaak groot is. Tijdelijk inzet van instrumenten als Loonkostensubsidie en jobcoaching / begeleiding op de werkvloer zijn in onze beleving voor de groep uit de Z-route gerechtvaardigd en noodzakelijk. Ook de inzet van een tijdelijke no-risk periode kan belemmeringen bij werkgevers wegnemen. Uit de praktijk blijkt dat medewerkers bij de start op de arbeidsmarkt niet zelfstandig in staat zijn een baan te verwerven of te behouden. Hiermee voldoen zij op dat moment aan de eis "niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen". Mede door het achterblijven van taalontwikkeling vraagt begeleiding op de werkvloer veel van bedrijven.

Daarom pleit OSB voor een verruiming van de doelgroep banenafpraak door asielgerechtigden of statushouders uit de Z-route hierin op te nemen.

Door de doelgroep banenafpraak uit te breiden met groep waaruit bij het opstellen van het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) de Z- route blijkt kan stap naar (betaald) werk en duurzame uitstroom verkleind worden en lossen we een aantal cruciale belemmeringen op. In de huidige situatie zien wij een uitermate grote vrijheid bij gemeente om de stap naar participatie of werk vorm te geven. We hebben bij de invulling van de participatiewet gezien dat dit voor werkgevers wederom in de praktijk een oerwoud aan regels en afspraken betekent. En daarmee een niet succesvolle werkwijze.

Ons pleidooi

- OSB pleit een meer landelijke aanpak bij de module arbeidsmarkt en participatie.
- Betrek hierin ook werkgevers om goede aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt.
- Verbreed de doelgroep banenafpraak naar meer inclusief ondernemerschap.
- Stel instrumenten uit de participatiewet (tijdelijk) beschikbaar voor statushouders uit de Z-route.

OSB, september 2020