

Reactie internetconsultatie Besluit en regeling inburgering

DNZ is een werkgeversnetwerk van meer dan 700 markt- en overheidswerkgevers die werk maken van breed inclusief werkgeven.. Een netwerk voor en door werkgevers om tot meer en beter inclusief werkgeven te komen. Met daarnaast via projecten een actieve bijdrage aan het beter laten functioneren van de inclusieve arbeidsmarkt vanuit het perspectief van de werkgever.

Werkgevers zijn continu op zoek naar mensen die vanuit motivatie, ervaring en competenties aansluiten bij de werkzaamheden, die gedaan moeten. Werkgevers kijken daarbij inmiddels breed naar alle mensen op de arbeidsmarkt die (meer) willen werken, en daarmee verder dan de klassieke 'werkeloze'. Hiermee werken we toe naar een steeds inclusievere arbeidsmarkt.

Nieuwkomers in Nederland zijn een belangrijke groep werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Vanuit motivatie, ervaring en competentie zien werkgevers veelal goede mogelijkheden om nieuwkomers al zeer snel werk te bieden – in samenhang met het inburgeringsprogramma. Hierbij is voor werkgevers van belang dat nieuwkomers met een passende loonwaarde, de juiste ondersteuning en een no-riskpolis aan het werk kunnen. Dat zorgt ervoor dat de werkgever niet bang hoeft te zijn voor buitenproportionele kosten of risico's. Dit leidt tot gelijke(re) arbeidsmarktkansen voor nieuwe Nederlanders.

De voorgestelde AMVB neemt in diverse introductiemodules werk 'ter oriëntatie' mee. Werk is hiermee dus niet het vertrekpunt. Werkgevers van De Normaalste Zaak zien dat als een gemiste kans. Zowel vanuit het arbeidsmarktperspectief als vanuit de kans op succesvolle inburgering pleit DNZ ervoor dat nieuwkomers in een vroege fase van inburgering al aan het werk kunnen komen door:

- motivatie, ervaringen en competenties gestructureerd vast te leggen in een werkprofiel dat voor werkgevers en publieke en private bemiddelaars beschikbaar is ten behoeve van matching op werk;
- voor de nieuwkomers regelingen en instrumenten beschikbaar te hebben voor een succesvolle start op de arbeidsmarkt: proefplaatsing, (tijdelijke) loonkostensubsidie, jobcoaching en een no-riskpolis;
- instroompaden en leer-werktrajecten beschikbaar te hebben, passend bij de werkbehoefte in de regio en bij de intredende nieuwkomer; in overleg met die werkgevers in de regio die de werkplekken bieden.

Bovenstaande draagt bij aan een goede start van nieuwkomers: werk en eigen inkomen, een werkomgeving met collega's, en zingeving (ertoe doen). Daarnaast draagt dit bij aan succesvollere inburgering en integratie, sneller beheersen van het Nederlands, betere aansluiting op de arbeidsmarkt, minder werk dat blijft liggen, en – niet in de laatste plaats – lagere uitkeringslasten en andere maatschappelijke kosten.

29 september 2020,

Voor verdere informatie: Steven Hubeek, stevenhubeek@denormalstezaak.nl, 06-53323570