

Vergaderjaar 2014–2015

32 824

Integratiebeleid

Nr. 77

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 november 2014

In deze brief informeer ik uw Kamer, zoals toegezegd tijdens het Algemeen Overleg Discriminatie onderwerpen van 21 mei 2014 jongst-leden (Kamerstuk 29 544, nr. 548), over de voortgang bij uitwerking van een Werkakkoord. Tevens wordt in deze brief ingegaan op de stand van zaken bij de totstandkoming van een Taalakkoord. Deze akkoorden vormen een onderdeel van de aanvulling van de Agenda Integratie gericht op het stimuleren en faciliteren van burgerschap en maatschappelijk initiatief, zoals verzocht in de motie van Kamerlid Heerma (Kamerstuk 32 824, nr. 15) d.d. 5 maart 2013.

Burgerschap en maatschappelijk initiatief als onderdeel van de Agenda Integratie

Ik heb in de Agenda Integratie benadrukt dat integratie een zaak is die ons allen aangaat en start vanuit onze gemeenschappelijke kernwaarden. De principes van gelijkheid, vrijheid en ruimte voor verschil in religie, levensovertuiging of levensstijl, gelden voor iedereen in gelijke mate. Het doel is om te komen tot een samenleving waar we trots op kunnen zijn, waar individuen zichzelf kunnen zijn en zich volledig kunnen ontplooien.

Bij de complexe problemen waar integratie ons voor stelt is samenwerking geen keuze maar een noodzaak. Maatschappelijke organisaties, sociale partners, scholen, instituties, en individuele burgers: een ieder kan een waardevolle bijdrage leveren aan het uitdrukking geven aan onze gemeenschappelijke kernwaarden en de bevordering van integratie. Vanuit de overheid is het dan ook zaak ruim baan te geven aan deze maatschappelijke krachten en deze waar mogelijk verder te brengen.

Bij de uitvoering van de Agenda Integratie wordt daarom een werkwijze gevolgd waarin maatschappelijk initiatief en actief burgerschap centraal staan en waarin op basis van gedeelde verantwoordelijkheden gericht gestuurd wordt op concrete resultaten. Een goed voorbeeld hiervan vormt

de brede maatschappelijke aanpak gevolgd bij huwelijksmigratie ten behoeve van de totstandkoming en uitvoering van het actieplan. Bij de organisatie van ronde tafels, zoals over de aanpak van discriminatie, staat een bottom-up aanpak ook voorop. Hierbij wordt aangesloten bij maatschappelijke initiatieven en de inzet van actieve burgers omdat deze vanuit hun betrokkenheid een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan innovatieve oplossingsrichtingen en het in gang zetten van verandering.

Uitgangspunten inzet werk- en taalakkoorden

Als onderdeel van een werkwijze waarin maatschappelijk initiatief en actief burgerschap centraal staat, zie ik ook de meerwaarde van het sluiten van akkoorden op basis van een bottom-up aanpak die aansluit bij de inzet van verschillende maatschappelijke actoren. In de reactie op het SCP Jaarrapport Integratie heb ik uw Kamer aangegeven de samenwerking met relevante partners in ieder geval te willen versterken op de aanpak van werkloosheid onder migranten en de aanpak van taal.¹

Het Werkakkoord heeft primair tot doel het zorgen voor (gelijke) kansen op de arbeidsmarkt, met name waar het gaat om de bevordering van de arbeidsparticipatie van jongeren met een migrantenachtergrond en vluchtelingen. Het Taalakkoord heeft tot doel de taalvaardigheden van werknemers een impuls te geven. Daarmee kunnen werkgevers voordelen behalen op het gebied van veiligheid, voorkomen van productieverlies en bredere inzetbaarheid van werknemers. Tegelijkertijd zorgen het hebben van werk en een betere taalbeheersing voor meer mogelijkheden tot maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid.

Uitgangspunt bij beide akkoorden is dat gestart wordt met afspraken met individuele werkgevers, bij wie de bereidheid en inzet bestaat om bij te dragen aan het meer kansen bieden op de arbeidsmarkt. Mogelijk worden deze afspraken in een later stadium uitgebreid met afspraken met andere actoren zoals bijvoorbeeld brancheorganisaties, sociale partners en gemeenten. Het kabinet zal de sociale partners blijven betrekken bij de verdere uitrol en uitvoering van de akkoorden. Tevens zal worden ingezet op verbinding van deze akkoorden met het door de Stichting van de Arbeid te ontwikkelen diversiteitscharter.

Taalakkoord

Om volwaardig mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt en in de samenleving, wordt het beheersen van de Nederlandse taal steeds belangrijker. Werkgevers moeten in een steeds meer dynamische, concurrerende, mondiale economie flexibel in kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen, eisen en vragen. Voor hen ligt de uitdaging daarnaast in de vraag hoe zij ervoor kunnen zorgen dat hun werknemers goed, gezond, veilig en gemotiveerd bij hen werken en breder en duurzamer inzetbaar zijn. Investeren in een betere beheersing van de Nederlandse taal vormt vaak de eerste stap die dat mogelijk maakt. Om deze reden vind ik het belangrijk om de samenwerking te zoeken met werkgevers en andere organisaties die hun rol pakken vanuit het bedrijfsmatige en maatschappelijke belang. Met hen wil ik afspraken maken: het Taalakkoord.

Op 27 oktober jongsleden is er in dit kader een eerste inspirerende bijeenkomst geweest met de eerste 13 koploperbedrijven. Bedrijven die elke dag het belang van de Nederlandse taal op de werkvloer ervaren en vinden dat zij hier niet alleen een belang bij hebben, maar ook een verantwoordelijkheid. De ambitie is om begin januari 2015 met 25

¹ Kamerstuk 32 824, nr. 51.

koploperbedrijven het Taalakkoord te ondertekenen via individuele maatwerkafspraken en om via deze koplopers het aantal werkgevers dat zich aansluit te vertienvoudigen.

Met deze bedrijven worden afspraken gemaakt over op welke wijze taal op de werkvloer het beste kan worden vormgegeven in de eigen organisatie en hoe zij andere bedrijven en organisaties kunnen betrekken om ook met taal aan de slag te gaan. Hierbij worden de ervaringen met het convenant laaggeletterdheid van de Stichting van de Arbeid meegenomen. De einddoelen die daarbij worden nagestreefd kunnen verschillen per bedrijf: taalvaardigheid is vooral een middel om duurzaam inzetbaar te blijven, de veiligheid te waarborgen en de dienstverlening te optimaliseren. Een voorbeeld hiervan is snoepfabrikant Perfetti van Melle. Veiligheid staat bij deze organisatie hoog in het vaandel en om deze veiligheid in de fabriek te waarborgen worden alle medewerkers verplicht een VCA-certificaat te behalen. In de praktijk is echter gebleken dat het aantal geslaagden lager uitviel dan verwacht vanwege uiteenlopende taalproblemen. Perfetti van Melle heeft hiertoe alle medewerkers een taaltest aangeboden en start in het voorjaar van 2015 met een aansluitend onderwijstraject om de slagingskans voor het VCA-certificaat voor medewerkers te vergroten.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal, als werkgever, zelf ook actief aan de slag gaan met de taal op de werkvloer. Daarnaast biedt het Ministerie waar gewenst werkgevers ondersteuning door onder andere de inzet van een «Taaladviseur». Deze kan meedenken met de werkgever om tot een daadwerkelijke aanpak van taal binnen het eigen bedrijf te komen.

De inzichten en resultaten verkregen bij de totstandkoming en uitvoering van het akkoord zullen onderdeel uitmaken van een integrale visie en aanpak van Taal en geletterdheid, waar ik gezamenlijk met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport momenteel aan werk. Deze aanpak zal in het eerste kwartaal van 2015 naar uw Kamer worden verzonden.

Werkakkoord om de kansen op werk te vergroten voor (migranten) jongeren en vluchtelingen

De werkloosheid onder jongeren is hoog. Dit geldt in het bijzonder voor migrantenjongeren. Zo is de werkloosheid onder niet-westerse jongeren bijna drie keer zo hoog als onder autochtone jongeren. Hoewel migrantenjongeren steeds beter zijn opgeleid, komt deze vooruitgang nog onvoldoende tot uiting op de arbeidsmarkt. Er zijn migrantenjongeren die wel hun weg weten te vinden op de arbeidsmarkt en succesvol zijn maar voor veel jongeren is dat nog niet het geval.

Voor een deel heeft dit te maken met een slechte aansluiting op de arbeidsmarkt. Jongeren met een migrantenachtergrond hebben vaker een beperkt beroepsbeeld, kiezen te vaak voor studies met een slecht perspectief, hebben meer moeite met het vinden van een stage en kiezen op het mbo minder vaak voor de beroepsbegeleidende leerweg (4 dagen werken op een leerbaan en een dag naar school) hoewel die een beter perspectief biedt op werk. Ook spelen taalachterstand, negatieve beeldvorming onder werkgevers, een eenzijdig netwerk en een gebrekkige beheersing van werknemersvaardigheden (soft skills) een rol. Ik heb de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid dan ook gevraagd om bijzondere aandacht te hebben voor jongeren die relatief hard getroffen worden door de jeugdwerkloosheid, waaronder migrantenjongeren.

Ook de geringe arbeidsdeelname van vluchtelingen is zorgwekkend. Met name bij Somalische Nederlanders is de arbeidsdeelname laag (26%),

maar ook de Iraakse (39%) en Afghaanse (42%) Nederlanders hebben een lage arbeidsdeelname². Net als bij migrantenjongeren spelen o.m. een beperkt netwerk en gebrekkige werknemersvaardigheden hierbij een rol. Ook zijn werkgevers nog vaak onbekend met deze doelgroep. Daarnaast heeft een deel van deze groep geen volledige opleiding afgerond of worden behaalde diploma's in Nederland niet altijd erkend.

Bij de invulling van het Werkakkoord is gestart met en aangesloten bij de aanpak van jeugdwerkloosheid. Om de kansen op werk voor jongeren te vergroten heb ik op 18 september samen met de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk afspraken gemaakt in Jongerenakkoorden met een voorhoedegroep van 26 werkgevers(verenigingen).³ Om daadwerkelijk een verschil te kunnen maken voor jongeren wil ik hiermee een bredere beweging op gang brengen.

Deze afspraken zijn van belang voor de aanpak jeugdwerkloosheid, inclusief migrantenjongeren. Juist werkgevers kunnen voor de toekomst van (migranten)jongeren van grote waarde zijn. Zij kunnen op tal van manieren bijdragen en hebben hierover afspraken gemaakt in deze akkoorden. Allereerst door vacatures open te stellen voor jongeren, inclusief jongeren met een achterstand. Maar ook door stageplekken te bieden aan gediplomeerde jongeren, zodat zij de soft skills kunnen leren die nodig zijn voor een goede start op de arbeidsmarkt. Of door meer leerbanen beschikbaar te stellen met inzet van de middelen uit de sectorplannen, zodat jongeren die beter leren met hun handen dan met hun hoofd de kans krijgen een vak te leren. Daarbij wordt er onder andere ook op ingezet dat meer migrantenjongeren kiezen voor een leerbaan omdat leerbanen een betere kans op werk bieden dan alleen het volgen van onderwijs.

In de Jongerenakkoorden zijn ook afspraken gemaakt over de rol die bedrijven kunnen spelen bij het voorbereiden van jongeren op de arbeidsmarkt. Door jongeren te helpen bij het maken van hun studiekeuze door bliksemstages of oriëntatiedagen te bieden of door praktijklessen op scholen te geven. Juist door te ervaren wat een beroep inhoudt, kunnen jongeren betere keuzes maken. Voor jongeren uit achterstandswijken doen bedrijven dit in samenwerking met JINC, Champs on Stage, Link2Work, IMC-Weekendschool en K!X. Maar ook door eigen medewerkers in te zetten als coach of trainer die jongeren met inzet van hun kennis en netwerk op weg helpen bij het maken van een studiekeuze of het vinden van een stage of een baan. Hierbij werken bedrijven ook samen met organisaties van migrantenjongeren.

Zo ondersteunt KPN multiculturele jongeren in hun voorbereiding op de arbeidsmarkt door samenwerking met Giving Back, The Other Network, Stichting Etnische Zakenvrouwen Nederland en de Dutch Dream Foundation. Ook gebruikt KPN deze netwerken om jong talent te spotten en zo als aanvulling op de instroom nieuwe jongeren binnen te halen. Ook Unilever zet zich actief in voor organisaties die zich bezighouden met coaching en mentoring van jongeren met een achterstand. Eigen medewerkers worden ingezet als mentor via een partnership met Link2Work. Unilever helpt de jongeren bij het verkleinen van het gat

² SCP Jaarrapport integratie 2013.

³ Bedrijven die een jongerenakkoord hebben afgesloten zijn Thales Nederland, Hilton, Unilever, DB Schenker Logistics, VNO-NCW Midden & MKB Midden, Tata Steel, Nestlé Nederland, Koninklijke Metaalunie, Coca-Cola Enterprises Nederland, Samsung, MBKMACH3 Limburg, de rijksoverheid, KPN, FrieslandCampina, Capgemini, Albron, Nuon, Philips, ABN AMRO, Albert Heijn, Siemens, gemeente Den Haag, Rabobank, Randstad Nederland, Schiphol Group en de Belastingdienst

tussen school en arbeidsmarkt door bedrijfsbezoeken te organiseren en workshops te geven ter voorbereiding op het solliciteren.

Het instrumentarium ontwikkeld ten behoeve van het tegengaan van jeugdwerkloosheid, zoals stages, leerwerkbanen, netwerken en coaching, zijn naar verwachting ook goed bruikbaar voor een betere toeleiding tot de arbeidsmarkt van vluchtelingen. In de komende afspraken met (nieuwe) werkgevers zal deze groep daarom ook, waar mogelijk, mee worden genomen. Het UAF en VluchtelingenWerk Nederland zullen een (maatschappelijke) partner zijn in het uitwerken en doen slagen van het Werkakkoord voor vluchtelingen door het bieden van persoonlijke ondersteuning aan de betrokken vluchtelingen en het beschikbaar maken van expertise en netwerken. Dit zal gebeuren in aansluiting op het lopende project Startbaan van UAF en VluchtelingenWerk Nederland. Doel is om een blijvende inzet van de werkgevers te verkrijgen, ook voor deze groep. Het is daarbij van belang dat ervaringen gedeeld worden en goede voorbeelden breder worden verspreid. Overigens zijn naast werkgevers ook gemeenten een belangrijke, mogelijke partner. Zij zijn immers verantwoordelijk voor de invulling van het lokale reïntegratiebeleid en kunnen daarbinnen vluchtelingen mogelijkheden bieden om bijvoorbeeld een opleiding te volgen of om werkervaring op te doen.

De eerste afspraken met bedrijven staan op papier. Als de voorhoedebedrijven nieuwe kansen zien voor (migranten)jongeren en vluchtelingen, dan worden de individuele akkoorden aangevuld. Bovendien is met ieder bedrijf de afspraak gemaakt dat het branchegenoten, toeleveranciers of afnemers aanhaakt. De komende maanden zal er door de ambassadeur Jeugdwerkloosheid en het Ministerie van SZW en deze voorhoedegroep verder worden ingezet op het meer bedrijven warm te laten lopen voor het afsluiten van akkoorden om de kansen op werk voor (migranten)jongeren en/of vluchtelingen te vergroten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher