

## Zoektocht naar de medezeggenschapsgraal (deel 6)

# Inburgeringsprogramma

*We wachten in spanning af. Zal minister Donner onze open brief in het mei-nummer van OR informatie beantwoorden? Tijdens onze zoektocht is in elk geval duidelijk geworden dat er eisen gesteld mogen worden aan arbeidsverhoudingen en medezeggenschap. Ook aan scholing voor or's worden eisen gesteld. We trekken hierbij de vergelijking met het Nederlandse inburgeringsprogramma.*

Door Wim Schul en Jaap de Jong

- **Cruciale kennis**
- **Verschillende doelgroepen, verschillende eisen**
- **Ontwikkelingen en aanvullingen**

Op het eerste gezicht staat het inburgeringsprogramma mijlenver van de ontwikkelingen in de medezeggenschap. Het gaat in de medezeggenschapsscholing immers niet om scholing van het hele personeel of van alle nieuwkomers. Verder koesteren we de vrijheid van ondernemingsraden en instituten en moeten we al helemaal niets hebben van toelatingsexamens. Maar blijft dat wel zo? Vorig jaar heeft het GBIO vijftien ondernemingsraden een tijdlang gevolgd. De resultaten van dit onderzoek stonden in het rapport over de lerende or *Medezeggenschap in beeld*. Bij de presentatie constateerde GBIO-directeur Bruno van Rijsingen dat bestuurders wel meer verwachten van de or, 'maar dat niet vertalen in actieve betrokkenheid bij de deskundigheidsbevordering. Eerder wordt er zuinigjes gekeken bij de investering in tijd en budget. De bestuurder zou de or eigenlijk moeten dwingen.'

Daar zit toch duidelijk de wens om eisen te stellen, en natuurlijk ook om middelen te geven. En draait participatie niet om gemeenschappelijke taal van alle werknemers. Waarom experimenteren we eigenlijk in de medezeggenschapsopleidingen met certificering? Het belangrijkste verschil tussen inburgering

en medezeggenschapscholing is dat het behalen van het inburgeringsexamen selecteert tussen mensen die wel worden toegelaten en degenen die worden afgewezen. Maar vinden er niet al jaren discussies plaats over de vraag of er aan or-leden geen bekwaamheidseisen moeten worden gesteld?

### Praktijksituaties

Wat moet u goed weten als u wilt inburgeren? Behalve om taal gaat het om kennis van de Nederlandse samenleving. Eén van de 1.100 items voor het examen begint met een filmpje van een jong gezin waarin een kind is geboren.

*Vraag: Waar moet vader Mo het kind aangeven?*

- a. bij de politie
- b. in het ziekenhuis
- c. op het gemeentehuis

De aangifte bij geboorte is een voorbeeld van cruciale praktijksituaties waar de programma's omheen zijn opgebouwd.

Wat vinden de inburgeraars er zelf eigenlijk van? Wij spraken twee vriendinnen, een Filipijnse en een Indonesische, die elkaar kennen van hun werk bij Cordaid, een orga-

nisatie voor ontwikkelingssamenwerking. Beiden zijn getrouwd met een Nederlandse man. Het belangrijkste van het meedoen vinden zij dat dit programma toegang biedt tot Nederlandschap. Dat effect op hun omgeving – de familie – is erg groot. Je kunt praten met de familie en je laat zien dat je er iets voor hebt gedaan. Het is een soort deal die je sluit, ook al is het programma zelf nogal stom. Het voornaamste probleem in de cursus ontstond doordat het instituut – toen werd dat nog aangewezen – willekeurig tijden veranderde. Dat is door de nieuwe wetgeving, waarin je zelf mag kiezen uit meer aanbieders, anders geworden. Hier komt een examenvraag waarin taalgebruik en maatschappij samenvallen.

U krijgt een folder van het energiebedrijf te lezen.

*Vraag: Wat moet u doen als het licht uitvalt?*

- a. bij de burens gaan kijken of daar ook het licht uit is
- b. direct het nationaal storingsnummer bellen
- c. in de eigen groepenkast kijken

Wat zowel de deelnemers als de regering voorop stellen is taal, taal, taal. De twee vriendinnen benadrukken dat belang, maar ze vinden het jammer als ze in hun werksituatie niet in staat zijn de taal te oefenen. Pas gaandeweg zijn ze gaan beseffen hoe taal helpt in het leggen van contacten en hoeveel groter je mogelijkheden worden. Terug naar de medezeggenschap. Bij de presentatie van het GBIO-rapport was dit het punt waar onderzoeker Brenda de Jong op wees. 'Het belangrijkste is dat je contact hebt met sleutelfiguren in het bedrijf: de financiële man, het hoofd personeelszaken, de webbeheerder. Mensen in je eigen bedrijf zijn veruit de belangrijkste bronnen van kennis. Goed functionerende ondernemingsraden hebben goede contacten met sleutelfiguren in het bedrijf, blijkt uit ons onderzoek.' Ze wijst ook op contacten met een or-platform of een vakbond.

### Geestelijke bedienaars

Het inburgeringsprogramma stelt zwaardere eisen aan zogeheten geestelijke bedienaars, zoals pastors, imams, leraren levensbeschou-

# om erbij te horen



Net als voor 'nieuwe Nederlanders' is het misschien een idee om ook nieuwe or-leden een inburgeringsprogramma te laten volgen.

wingen en zendelingen. De inburgeringscursus voor die groep wordt niet in de eigen regio gegeven, maar centraal, in het Kontakt der Kontinenten. Een van de zwaardere eisen is dat een geestelijke moet aantonen iemand te kunnen helpen bij het zoeken van werk. Zit hierin een leuke parallel met de training van or-leden? Or-leden moeten bijvoorbeeld bij de achterban kunnen aangeven waar ze moeten zijn met problemen. Zo kent het inburgeringsexamen het volgende item:

Je ziet in een film dat Mo pijn heeft aan zijn knie.

*Vraag: Wat moet Mo doen?*

- direct naar het ziekenhuis gaan
- op spreekuur bij de huisarts gaan
- contact opnemen met de fysiotherapeut

Het inburgeringsexamen geldt voor iedereen die zich in Nederland wil vestigen en niet uit een ander Europees land komt. Als je nadenkt

over de medezeggenschap, waarom zou er niet voor alle werknemers een programma worden opgezet? Wil niet iedereen 'erbij horen', elkaars taal begrijpen en contacten kunnen leggen? Iedereen wil de weg weten en dingen voor elkaar zien te krijgen. In het inburgeringsprogramma is werkoverleg één van de cruciale praktijksituaties. Als iedereen zijn eigen instituut mag kiezen, komt natuurlijk het woord keurmerk om de hoek kijken. Op initiatief van de BVE-Raad is een *Keurmerk inburgeren* ontwikkeld dat onder meer toetst op de volgende aspecten: start- en doorlooptijd, slagingspercentage, bekwaamheid van medewerkers en een klachtenregeling. Een andere verbetering is het uitgekiende gebruik van meer media zodat ook laaggeschoolden goed kunnen begrijpen wat er wordt gevraagd.

Zo'n tien jaar is er gewerkt met een wet die een brede maatschappijoriëntatie voorstond. Die was verbonden met maatschap-

pelijke ondersteuning en behoud van eigen identiteit. Niet het resultaat stond voorop, maar de verplichting zeshonderd uur aan taal en maatschappijoriëntatie te volgen. De nadelen van zo'n vrijblijvend stelsel zijn al veel eerder gebleken. De slachtofferrol van de nieuwkomers zorgt voor minder, in plaats van meer zelfredzaamheid. En dan is er het niet verantwoorde rondpompen van geld tussen ROC's, gemeenten en anderen zonder zicht op effectieve besteding. Deze gebreken zijn ook te herkennen in de or-scholing. De nieuwe regelgeving heeft dat bij de inburgering allemaal veranderd.

## Aanvullingen

Op dit punt in onze zoektocht ontdekken we vijf dingen die we kunnen meenemen naar de medezeggenschap:

- Een programma en examen met eenvoudige vragen rond cruciale praktijksituaties.
- Opbrengst: gemeenschappelijke taal

en meer mogelijkheden om contacten te leggen.

- Voor iedere werknemer die de weg niet goed kent.
- Programma met hogere eisen, in een andere omgeving, voor de zendingen.
- Betere kwaliteit door multimedia en certificering.

Toch is er aanvulling nodig. Allereerst omdat de verplichting uitsluitend bij de inburgeraar wordt neergelegd. Bovendien wordt het voorgesteld alsof de Nederlandse gewoonten onveranderlijk zijn. De regeringsnota *Deltaplan Inburgering* streeft ernaar dat inburgering (Nederlandse taal) wordt verbonden met participatie. Enerzijds: inburgering moet uitdagen om daadwerkelijk mee te doen in de samenleving. Anderzijds: van elk vorm van participatie is communicatie een wezenlijk bestanddeel.

Onze ontdekkingen moeten aangevuld worden met een heldere verdeling van verantwoordelijkheden en het gezamenlijk aangaan van vernieuwingen. Ook vanuit oogpunt van de inburgeraars zelf moeten er aanvullingen worden gemaakt. Na het

examen moeten zij immers nog hun weg zien te vinden, terwijl de ondersteuning volgens de Wet inburgering dan ophoudt. Kijk naar deze volgende examenvraag:

In een film zie je hoe Mo een auto koopt. Even daarna rijdt hij te hard en krijgt een bekeuring, want zo gaat dat in Nederland.

*Vraag: Hoe moet Mo de boete betalen:*

- bij het gemeentekantoor
- bij het politiebureau
- met een acceptgirokaart

Erg belangrijk om te weten? Misschien, maar heeft de inburgeraar nu inzicht in de regels?

En, weet hij wat hij kan doen als hij het er niet

mee eens is? Kortom, na de taal en oriëntatie op de samenleving begint het vinden van een eigen plaats in de samenleving pas echt.

En is daar niet een

belangrijke aanvulling voor trainers te vinden? Het inburgeringsprogramma gaat uit van eisen die de maatschappij stelt, functionele eisen. Dat is prima, ook voor trainers in de medezeggenschap. Die aanpak bestaat uit het presenteren van vooropgezette situa-

**Na de taal en oriëntatie begint het vinden van een eigen plaats pas echt**

## Toets na inwerkprogramma

Als iedere werknemer na een inwerkprogramma een examen moest afleggen, dan zouden de volgende vragen daarin kunnen voorkomen.

**U denkt als medewerker dat uw werk niet helemaal voldoet aan de geldende veiligheidsvoorschriften. Met wie moet u daarover praten?**

- de arbocoördinator
- de eigen direct leidinggevende
- de Arbeidsinspectie

**U moet werken met een nieuwe machine, waarvoor u een uitgebreide informatiefolder heeft gekregen. Wat moet u doen als de machine plotseling ophoudt met functioneren?**

- bij de collega's gaan kijken of hun machines ook zijn gestopt
- direct alarm slaan
- kijken of de stekker nog in het stopcontact zit

**Een collega spreekt u als or-lid aan. Hij heeft vaak rugpijn en weet niet wat hij moet doen. Wat zegt u tegen hem?**

- dat je het in de eerste or-vergadering aan de orde zult stellen
- dat hij naar zijn huisarts moet gaan
- dat hij naar het arbeidsgeneeskundig onderzoek moet gaan

**De or vindt dat hij geregeld te laat informatie krijgt van de bestuurder. Alle gesprekken en beloften hebben tot niets geleid. De or heeft er genoeg van. Wat moet de or doen?**

- een kort geding aanspannen
- de zaak ter bemiddeling voorleggen aan de bedrijfscommissie
- de zaak voorleggen aan de Ondernemingskamer

ties met goede en foute antwoorden. Maar samen met testen en toetsen leidt die aanpak eerder tot gelijkvormigheid en aanpassing dan tot uitdaging en verandering. De oude opzet vanuit het multiculturele centrum Forum zocht naar ontwikkelingsgerichte doelen. Die aanpak leidde eerder tot hulpverlening dan tot voorbereiding op een nieuwe situatie. De vraag is dus hoe trainers tussen die twee klippen kunnen varen: echt werken aan de ontwikkeling van mogelijkheden zonder in oude vrijblijvendheid terug te vallen. Hoe zorgt de trainer ervoor dat persoonlijke ontwikkeling ervaren wordt als een waardevolle bijdrage aan de onderneming?

**Jaap de Jong** heeft zijn eigen adviespraktijk *Achter de duinen*. Hij is op voordracht van de or lid van het toezichthoudend orgaan (RvC/RvT) bij zes ondernemingen.

**Wim Schul** is opleider/adviseur bij FNV-Formaat. Ook is hij bestuurslid van de Beroepsvereniging van Medezeggenschapsprofessionals (BVMP).

Reacties en oplossingen zijn welkom op [jaapdejong@wx.nl](mailto:jaapdejong@wx.nl) of [wim.schul@fnvformaat.nl](mailto:wim.schul@fnvformaat.nl)

## Inspiratie voor uw eigen queeste

*Energizer nr. 6: taal en samenleven*

Wilt u in uw or inspiratie opdoen om tot betere arbeidsverhoudingen te komen? Hier komt de zesde energizer (10 tot 20 minuten): Elk or-lid schrijft op een A4 één of meer namen van personen die waardevolle informatie voor de or kunnen hebben. Daarna gaan de A4-tjes rond. De andere leden schrijven bij die namen wat de or moet leren om voortaan in die waardevolle informatie te delen. Dat kan zijn een bepaalde communicatievaardigheid (taal), maar dat kan ook inzicht zijn in bepaalde gewoonten en omstandigheden (samenleven). Maak hiervan gezamenlijk een leervraag voor de eigen training.

*Vervolgvrage:*

Stap op enkele van deze personen af om een gezamenlijke training voor te stellen. Denk aan het begrip cruciale praktijksituatie. Zo'n situatie moet door de anderen cruciaal genoeg gevonden worden.