

# Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

## Titel:

Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders

## ∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

### [Toelichting](#)

## Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

- Werkgevers zijn in deze subsidieregeling de aanvrager van de subsidie. Met deze subsidieregeling wordt het voor hen aantrekkelijk om statushouders in dienst te nemen. Het inzetten van statushouders op de werkvloer vraagt werkgevers namelijk een extra investering in verband met het nog onvoldoende spreken van de Nederlandse taal en het nog onvoldoende kennen van de cultuur van de Nederlandse arbeidsmarkt.

- Statushouders kunnen door middel van deze subsidie geholpen worden om beter te functioneren en zich meer thuis voelen bij een organisatie. Door hulp bij de taal en rekening te houden met cultuurverschillen wordt de drempel verlaagd om duurzaam toe te treden op de arbeidsmarkt.

- UWV en gemeenten hebben een rol in toeleiding van werkzoekenden naar werk. Zij hebben baat bij extra financieringsmogelijkheden voor werkgevers om statushouders in dienst te nemen. Met de nieuwe wet inburgering (Wi2021) hebben gemeenten de regie op de inburgering van statushouders.

- Voor opleidingsinstellingen en taalinstututen kan deze subsidieregeling ook een belangrijk instrument zijn om duale- en leerwerktrajecten voor statushouders op te zetten. Deze trajecten zorgen voor een snellere participatie voor statushouders op de arbeidsmarkt.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Werkgeversorganisaties, brancheverenigingen, de samenwerkingsorganisatie Bedrijfsleven en Beroepsonderwijs (SBB), gemeenten, landelijke- en regionale werkgeversservicepunten, UWV, regionale mobiliteitsteams, de Sociaal-Economische Raad, non-gouvernementele organisaties die statushouders begeleiden bij het integreren in de Nederlandse samenleving en panels van statushouders.

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Er hebben voorafgaand en tijdens het vormgeven van de subsidieregeling gesprekken plaatsgevonden met belanghebbenden en partijen die kennis hebben over dit onderwerp. Dit had als doel om de doelmatigheid en effectiviteit van subsidieregeling te vergroten.

# 1. Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

## Hulpvragen

- a) Wat is het probleem?

De arbeidsparticipatie van statushouders blijft achter ten opzichte van de rest van de beroepsbevolking en zij zijn oververtegenwoordigd in de bijstand. Veel statushouders hebben nog geen inkomsten uit werk in de eerste periode na het verkrijgen van een vergunning. Na anderhalf jaar geldt dat voor bijna twee op de drie statushouders een uitkering als voornaamste bron van inkomsten heeft. Na vijf jaar is het percentage gedaald naar ongeveer één op de twee en blijft daarna schommelen rond dit niveau<sup>1</sup>.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Dit heeft verschillende oorzaken. Onbekendheid over statushouders en (onbewuste) vooroordelen kunnen bij werkgevers een rol spelen. Praktische belemmeringen spelen ook een rol, zoals de beheersing van de Nederlandse taal, het nog niet kennen van de Nederlandse (werk)cultuur, het ontbreken van geldige diploma's of een relevant netwerk. Daarnaast zijn er belemmeringen die samenhangen met de situatie van statushouders, zoals trauma's, gezinshereniging en de tijd die inburgering vraagt

Ook zijn veel werkgevers huiverig om statushouders een (leer)baan aan te bieden, omdat dit in verband met bovengenoemde belemmeringen een extra investering vraagt om statushouders duurzaam in te zetten. Ook hebben werkgevers behoefte aan ondersteuning over hoe zij statushouders moeten begeleiden.

c) Wat is de omvang van het probleem?

De participatiegraad van de groep statushouders blijft achter bij de rest van de beroepsbevolking. Van de mensen die in 2014 statushouder werden is na 5 jaar bijna 50% aan het werk. Sindsdien blijven de percentages rond dat niveau schommelen<sup>2</sup>. Van de mensen die nadien statushouder zijn geworden zien wij een zelfde patroon.

d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Dit betreft relatief nieuw beleid. Er is niet eerder specifiek beleid gevoerd voor statushouders in relatie tot toeleiding naar de arbeidsmarkt. Uit verschillende evaluaties van de beleidspraktijk en verdiepende studies in het kader van het programma 'Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt' (VIA) bleek echter dat dit nodig was. Dit heeft erin geresulteerd dat op 9 maart 2022 het plan van aanpak 'Statushouders aan het Werk' is opgesteld dat als doel heeft om praktische belemmeringen voor statushouders weg te nemen die betaald werk in de weg staan. De subsidieregeling is hier een uitwerking van.

e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Als de overheid geen activiteiten onderneemt om de praktische belemmeringen voor statushouders en werkgevers te verminderen dan zal het aantal statushouders met werkloosheidsuitkering of bijstandsuitkering niet verminderen. Gezien het toenemend aantal statushouders zullen de kosten voor de Staat hiermee toenemen. Ook zullen statushouders niet sneller integreren in de Nederlandse samenleving en zal het draagvlak voor hen in de samenleving niet verbeteren.

## 2. Wat is het beoogde doel?

### [Toelichting](#)

<sup>1</sup> <https://dashboards.cbs.nl/v4/asielenintegratie/>

## Hulpvragen

a) Wat zijn de beleidsdoelen?

- Een hogere arbeidsparticipatiegraad van de groep statushouders in de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit creëert meer financiële zekerheid en zelfredzaamheid van statushouders. Ook draagt dit bij aan een meer inclusieve arbeidsmarkt.
- Het tegengaan van arbeidsmarktkrapte voor werkgevers. Door het aannemen van statushouders worden vacatures opgevuld, die anders niet opgevuld worden door het grote arbeidstekort dat er op dit moment bestaat.

b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

1. Minder armoede en een lagere uitkeringsafhankelijkheid: Het streven naar een samenleving waarin mensen toegang hebben tot voldoende middelen om in hun basisbehoeften te voorzien. Dit betekent dat inkomensongelijkheid wordt aangepakt, economische groei duurzaam wordt bevorderd en de afhankelijkheid van sociale voorzieningen wordt verkleind.
2. Verminderen van ongelijkheid: Een meer evenwichtige verdeling van rijkdom, onderwijskansen, gezondheidszorg.
3. De bovengenoemde voordelen voor statushouders brengen als algemeen voordeel met zich mee dat het de inclusie van de samenleving bevordert. Dit draagt bij aan het brede draagvlak voor mensen met een migratieachtergrond.

## 3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

## Hulpvragen

a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Uit verschillende evaluaties van de beleidspraktijk en verdiepende studies in het kader van het programma 'Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt' (VIA) blijkt dat de duurzame inzet van statushouders op de arbeidsmarkt wordt gefaciliteerd als er wordt geïnvesteerd in taal & beroepsvaardigheden en begeleiding op de werkvloer. Dit vraagt primair een investering van werkgevers. Werkgevers zijn huiverig om dit doen, aangezien de ontwikkelkosten voor z'n traject hoog zijn. Ook hebben werkgevers behoefte aan ondersteuning bij het vormgeven van trajecten voor statushouders gericht op bijbrengen de Nederlandse (vak)taal en de (werk)cultuur.

b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

Om bij werkgevers een gedragsverandering en investering te stimuleren, zetten we in op een financieel instrument, namelijk een subsidie.

c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleidsoptie?

Met een subsidie zullen werkgevers eerder geneigd zijn om een statushouder in dienst nemen, aangezien zij een tegemoetkoming krijgen voor bijkomende kosten. Hierbij is het van belang dat werkgevers de ruimte krijgen om een eigen programma samen te stellen met activiteiten die zij voor hun situatie geschikt achten. Daarnaast is de verwachting dat er op die manier meerdere soorten programma's zullen worden samengesteld die van elkaar verschillen en waardevolle lessen en bruikbare voorbeelden kunnen opleveren. Ook kan de werkgever zijn ontwikkelde traject ook toepassen op andere statushouders, waardoor begeleiding op de werkvloer structureel kan worden bij werkgevers.

## 4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

### Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

Door te kiezen voor de optie subsidie gericht op het verkleinen van taal- en cultuurverschillen op de werkvloer en deze beschikbaar te stellen voor werkgevers verwachten we meer statushouders duurzaam aan het werk te krijgen en te behouden.

Hierdoor wordt de sociaaleconomische positie van statushouders en hun welbevinden verbeterd, wordt het draagvlak voor hen in de samenleving verbeterd. Ook kunnen werkgevers hun tekort aan personeel verminderen en hiermee hun productiviteit verhogen.

- b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

1. Internetconsultatie
2. Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid
3. Data protection Impact Assessment (DPIA)
4. Staatssteuntoets

Momenteel zijn van de eerste drie toetsen de uitkomsten nog onbekend. Met behulp van de staatsteuntoets is gekozen voor de optie van de de-minimisverklaring. Hiermee kunnen (decentrale) overheden over een periode van drie jaar tot maximaal €300.000,- aan nietmarktconforme steun verlenen aan een onderneming

## 5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

### Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

Een financiële tegemoetkoming voor activiteiten op de werkvloer gericht op het verkleinen van de cultuur- en taalverschillen van statushouders. Hiermee worden werkgevers aangemoedigd om statushouders in dienst te nemen en begeleiding op de werkvloer voor statushouders structureel in te bedden in hun organisatie.

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));
- brede maatschappelijke impact?

- Doeltreffendheid: Om zoveel mogelijk werkgevers te stimuleren om een traject voor statushouders op te zetten worden de verschillende landelijke- & regionale werkgeversservicepunten, gemeenten, en regionale mobiliteitsteams geactiveerd om de subsidieregeling onder de aandacht te brengen van werkgevers. Ook worden alle relevante communicatiekanalen gebruikt om werkgevers te bereiken.

- Doelmatigheid: Werkgevers zijn huiverig om statushouders om baan aan te bieden, aangezien het extra begeleidingskosten met zich meebrengt i.v.m. de cultuur- en taalverschillen. Daarom is een financiële tegemoetkoming vanuit de Rijksoverheid gewenst. De besluitvorming over de hoogte van het subsidiebedrag is gebaseerd op basis van de verschillende evaluaties van de beleidspraktijk en verdiepende studies in het kader van het programma 'Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt' (VIA) en gesprekken met belanghebbenden.

- Uitvoerbaarheid: Bij de inrichting van de subsidieregeling was een uitgangspunt om de administratieve lasten voor de werkgever zo laag mogelijk te houden. De aanvraag zal verlopen via een digitaal portaal. Hierin moet de werkgever ook een activiteitenplan uploaden waarin wordt aangegeven welke activiteiten worden ondernomen om de cultuur die geldt in een bedrijf en de Nederlandse woorden en taal die nodig zijn voor uitoefening van de functie bij te brengen aan de statushouder(s).

c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

- Er is na gesprekken met werkgeversorganisaties, brancheverenigingen en andere belanghebbenden geen inschatting te maken over het verwachte aantal aanvragen. Dit brengt risico's met zich mee.
- Er is risico op onderuitputting van de subsidieregeling. Werkgever moeten zelf ook een aanzienlijke investering doen om maatwerktraject voor een statushouder aan te bieden. Dit wordt gemitigeerd door werkgevers te wijzen op andere landelijke subsidies en regionale financieringsmogelijkheden voor trajecten voor kwetsbare werkzoekenden. Ook kunnen werkgevers afzien van de regeling, omdat zij niet weten hoe zij z'n maatwerktraject gericht op het verminderen van taal- en cultuurverschillen vorm kunnen geven. Dit wordt gemitigeerd door hen handvatten te bieden hoe zij een traject kunnen opstellen. De handvatten bestaan onder andere uit het delen van goede voorbeelden en effectieve manieren.
- Ook kan er juist overuitputting plaatsvinden door een hoog aantal aanvragen. Dit risico wordt gemitigeerd door een maximum aantal aanvragen per houder te stellen (4). Ook kan de regeling na het eerste tijdvak worden aangepast.
- Ook kan de statushouder gedurende zijn dienstverband ontslag nemen. Zonder arbeidsovereenkomst die ten minste 12 maanden geldig is, kan geen subsidie worden aangevraagd op grond van deze regeling.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

Monitoring van deze subsidieregeling is van belang om te bezien in hoeverre deze subsidie bijdraagt aan een duurzame inzetbaarheid van statushouders, maar ook om waardevolle lessen te leren. Naar verwachting worden meerdere soorten maatwerktrajecten opgesteld. De vormgeving van een maatwerktraject kan namelijk afhangen van de sector en de grootte van het bedrijf. Deze lessen kunnen gebruikt worden om het beleid aan te scherpen.

Gezien het lerende karakter van deze subsidieregeling worden de ervaringen van de subsidieontvangers opgehaald. Ook worden er bijeenkomsten georganiseerd tussen verschillende subsidieontvangers, zodat de organisaties ook van elkaar kunnen leren en begeleiding van statushouders op de werkvloer blijvend kunnen inbedden in hun organisatie. Na afloop van de subsidieregeling zal er ook een evaluatie plaatsvinden om te bezien of deze subsidie heeft geleid tot meer inclusieve organisaties en of de arbeidsmarktpositie van betrokken statushouders daadwerkelijk is verbeterd.