

Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders
12 april 2024
Organisatie: Gezondheidszorg Utrecht

Vindt u het subsidiebedrag redelijk? Kunt u uw oordeel toelichten?

Het subsidiebedrag vinden wij redelijk, het is niet kostendekkend maar stelt ons in staat om kosten te maken om 1) de statushouder verder te trainen op taal, cultuur en inhoudelijke kennis over de sector, 2) het team dat de statushouder gaat welkom heten te trainen op interculturele sensitiviteit en gezamenlijk een goede start te realiseren 3) extra begeleidingsuren voor de statushouder te vergoeden voor een mentor/leidinggevende binnen dat team. Deze activiteiten zouden niet plaatsvinden als er geen subsidie zou zijn.

Vindt u de subsidievoorwaarden redelijk? Kunt u uw oordeel toelichten?

De voorwaarden vinden wij op dit moment niet haalbaar. De voorwaarden vragen om bij indiening in september een BSN-nummer aan te melden van de statushouder die mogelijk in dienst kan treden. Vervolgens blijkt in januari of de subsidie wordt toegekend en derhalve de onboardingsactiviteiten van start kunnen gaan. Dit vraagt lange wachtperiodes van zowel statushouder als vacaturehouder en/of vraagt dat de statushouder alvast zou starten in een arbeidscontract ongeacht of de subsidie wordt toegekend.

- In het ene scenario (A) start de statushouder alvast in een arbeidsconstructie, ongeacht of de subsidie wordt toegekend. Dit haalt de kracht van de subsidie weg. De kracht van de subsidie zit in ondersteuning voor een goed begin/een goede start, dat is het moment waar de ondersteuning het hardst nodig is om een duurzame integratie te bereiken.
- In het andere scenario (B) moet de statushouder wachten van september tot januari om te horen of diegene kan starten in een arbeidsconstructie. Dit past niet goed bij de doelgroep die hard werkt aan het vinden en verzilveren van arbeidskansen en getuigt niet van goed werkgeverschap.

Wij adviseren dat de subsidie blanco kan worden aangevraagd, wel met een uitgebreid activiteitenplan. Wanneer je weet of de subsidie is toegekend kun je de activiteiten opstarten, en kun je daarna met zekerheid mensen selecteren en een arbeidscontract aanbieden en de persoonsgegevens doorgeven aan de subsidieverstrekker

In deze volgorde

- o Aantonen dat ik als werkgever in staat ben een degelijk activiteitenplan aan te bieden voor 1-4 deelnemers maakt dat ik in aanmerking kom voor de subsidie
- o Als werkgever organiseer ik de benodigde activiteiten, inclusief bereidheid van afdelingen, recruitment voor de functies, etc.
- o Daarna koppel ik een deelnemer aan een functie en een afdeling en kan de deelnemer starten met integratie activiteiten al dan niet simultaan met werkzaamheden.
- o De persoonsgegevens van deze deelnemer geef ik als werkgever door aan de subsidieverstrekker

Vindt u de administratieve lasten voor de werkgever redelijk? Kunt u uw oordeel toelichten?

De administratieve last vinden wij redelijk

De maximale duur van de subsidiabele activiteiten bedraagt 2 jaar na subsidieverlening. Na deze periode wordt de aselecte steekproef uitgevoerd. Wat vindt u van deze termijn?

De maximale duur van de subsidiabele activiteiten vinden wij zeer geschikt. Het stelt ons in staat om voor bijvoorbeeld in-service opleidingen ook later te starten met integratieactiviteiten, omdat de in-service opleiding alleen in Maart of September start.

Wij hebben aanvullend op bovenstaande nog een vraag over:

- Het afbreukrisico, deze doelgroep kent helaas een hoger afbreukrisico. Momenteel benoemt het voorstel dat er dan een andere kandidaat op de subsidie mag worden ingeschreven, echter als de training kosten al zijn gemaakt en er dan uitval plaatsvindt, hoe dan om te gaan met de investering?