

Is het mogelijk om een telefonisch consult af te nemen? Wij lichten graag toe waar al onze vragen vandaan komen.

Is de subsidieregeling alleen van toepassing als deze drie aspecten (begeleiding, cultuur en vaktaal) samen worden ingezet? Of mag dit ook gescheiden?

Vele statushouders vragen meer begeleidingstijd terwijl de loonwaarde als 100% wordt beschouwd. Is het mogelijk om dit bedrag in te zetten als tegemoetkoming in de loonkosten?

Specifiek, bij de WAJONG doelgroep wordt er gewerkt met loondispensatie en kan er een verminderde loonwaarde zijn wegens begeleidingsbehoefte. Hier staat een tegemoetkoming tegenover om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en de plaatsing succesvol te laten zijn. De statushouder komt hier niet voor in aanmerking terwijl ook zij meer begeleiding nodig hebben om arbeidsplekken mogelijk te maken en te laten slagen.

Wat wordt concreet bedoelt met het bijbrengen van de (bedrijfs-)cultuur? En op welke manier wordt dit getoetst?

In hoeverre komen initiatieven om integratie, inclusie en diversiteit te bevorderen bij werkgevers in aanmerking voor deze subsidieregeling? Zo ja, welke eisen zitten er aan de bewijslast?

Is deze subsidie ook inzetbaar voor medewerkers die al in dienst zijn om te bevorderen dat zij een grotere kans hebben om hun baan te behouden? En zelfs te voorkomen dat de huidige groep werkenden wordt vervangen voor nieuwe, wel in aanmerking komende, medewerkers?

Is de subsidieregeling met terugwerkende kracht te vorderen op reeds uitgevoerde projecten bij deze doelgroep?

Is deze subsidie ook direct aan te vragen door intermediairs zoals een uitzendorganisatie?

Is de subsidie ook inzetbaar om indirect waarde toe te voegen?

Denk aan: een tegemoetkoming voor de begeleiding op de werkvloer, preventie van uitval door ondersteuning te bieden op verschillende leefgebieden, taallessen, fietsen en/of fietslessen om op het werk te komen, jobcoaching of andere vormen van ondersteuning. Wel allen met het doel om te integreren d.m.v. werk / binnen de maatschappij. Graag separaat beantwoord per voorbeeld.

Hoe wordt gewaarborgd dat de werkgever het geld daadwerkelijk aan de juiste zaken heeft uitgegeven? Dient er achteraf een verantwoording te worden ingediend?

Welke kwalitatieve voorwaarden worden er gesteld aan het leren van de Nederlandse vaktaal op de werkvloer? Opleider? Programma op papier? Etc.?

Welke informatie / persoonlijke gegevens zijn er nodig om de statushouder aan te melden voor deze subsidieregeling?

Is van belang in welke fase de statushouder(s) zijn in het inburgeringsproces? Men kan na vele jaren nog steeds de status behouden en geen staatsburger zijn.

Statushouders en Oekraïense ontheemden worden in sommige gevallen als gelijkwaardig beschouwd, bijv. binnen PSO. In hoeverre wordt er in dit geval onderscheid gemaakt tussen deze twee groepen?

Waarom is gekozen voor een 20-urige contract eis terwijl vele statushouders minimaal 3 dagen per week naar inburgeringslessen moeten? Een contract van minimaal 16 uur per week is toegankelijker voor vele werkgevers.

Waarom is er gekozen voor een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar? Gemeentelijke instanties stellen, bijvoorbeeld na een proefplaatsing een contractduur van minimaal 6 maanden. Daarnaast vinden veel werkgevers de stap naar een jaarcontract te groot wanneer zij nieuw zijn met sociaal werkgeverschap.

Wij komen regelmatig tegen dat de contractgrootte opgebouwd dient te worden in het belang van de statushouder. Dit gaat gepaard met structurele begeleiding. Is het mogelijk deze regeling te gebruiken om urengroei te realiseren? Bijvoorbeeld: men start met 8 uur per week en groeit, op basis van een begeleidingsplan, binnen 6 maanden naar 24 uur per week.

Op welke manier is de verklaring voor de arbeidsovereenkomst opgebouwd?

Is het voldoende dat het contract reeds loopt?