

Reactie internetconsultatie Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders

Utrecht, april 2024

Algemene reactie op de consultatie

Met belangstelling heeft de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht kennisgenomen van de in consultatie gebrachte subsidieregeling. De subsidieregeling draagt eraan bij om statushouders te helpen aan een betaalde baan. Wij vinden in onze arbeidsmarktregio dat een nieuwkomer dezelfde kansen verdient als iedere inwoner. Er is veel winst te behalen met een goede inburgering. We vinden het belangrijk dat inburgeraars hun talenten en vaardigheden volledig kunnen benutten. Extra begeleiding is daarom belangrijk om snel mee te kunnen doen. De taal leer je via taalles, maar ook op het werk. De subsidieregeling is daarom een welkome regeling om ervoor te zorgen dat inburgeraars nog sneller worden geholpen aan (betaald) werk. Positief is de concentratie op Nederlandse vaktaal. We zien dat dit essentieel is om zo snel de Nederlandse taal te leren.

Antwoord op de gestelde vragen

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

Zoals al in onze algemene reactie benoemd vinden wij het een welkome regeling. Het subsidiebedrag is mogelijk niet kostendekkend, maar is wel een extra impuls voor de werkgever.

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

Over het algemeen vinden wij de voorwaarden redelijk. Hieronder hebben we onze kanttekeningen benoemd bij deze regeling. Waaronder de soort aanbieder, duur van het arbeidscontract en begeleiding, omvang van het arbeidscontract, soort training en fase waar de statushouder zich in bevindt.

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

Wij zien vooral een knelpunt bij kleine MKB'ers om de subsidie aan te vragen. Kleine bedrijven hebben niet altijd de capaciteit om de subsidie aan te vragen. We zien daarom een risico dat vooral de grote organisaties met veel capaciteit de subsidie zullen aanvragen.

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

We vinden de termijn van 2 jaar lang. Voor werkgevers is het een grote commitment om een arbeidscontract te geven van 1 jaar (of langer). We zien dat de meeste werkgevers beginnen met een arbeidscontract van zes maanden, om de werknemer te leren kennen. Daarnaast zien we dat de duur van het contract ook af kan hangen van de soort functie. De termijn van 2 jaar is om die reden lang.

Kanttekeningen

We zien tegelijkertijd nog de nodige kanttekeningen bij deze regeling:

1. Een van de belemmeringen van de Wet Inburgering 2013 was de beperkte transparantie op de cursusmarkt en de kwaliteit van een cursus. Er was sprake van misstanden en fraude bij de taalaanbieders. Een belangrijke verandering met de nieuwe Wet Inburgering 2021 is dat de gemeente een grote rol heeft gekregen. De gemeente moet de leerroutes inkopen, waarmee de kwaliteit meer kan worden gewaarborgd. Hoe ziet u de borging van de kwaliteit van het taalonderwijs voor deze regeling?
2. Grote organisaties hebben de capaciteit en personeel om de subsidie aan te vragen. Hoe zorgt het ministerie ervoor dat ook kleine MKB'ers de mogelijkheid hebben om de subsidie aan te vragen, zonder al te veel administratie/inzet?
3. Een van de voorwaarden is dat er een arbeidscontract is van minimaal één jaar. We zien als arbeidsmarktregio dat de meeste werkgevers beginnen met een arbeidscontract van zes maanden. Daarnaast zien we dat de duur van het contract ook af kan hangen van de soort functie. We adviseren daarom om niet vast te blijven houden aan de periode van ten minste één jaar.
4. De subsidieregeling is enkel mogelijk bij een arbeidscontract van minimaal 20 uur per week. In sommige gevallen is het passender voor de statushouder om minder uur in de week te werken. Ook voor hen is deze regeling wenselijk. Daarnaast komt het regelmatig voor dat statushouders betaald werk combineren met inburgeringsonderwijs en het betaalde werk dan

voor minder uren is, maar substantieel bijdraagt aan de taalverwerving en arbeidsperspectieven. We pleiten er dan ook voor om hen toe te laten tot deze regeling, aangezien duale trajecten een speerpunt is van de nieuwe Wet Inburgering 2021. Tot slot is het wenselijk dat de begeleiding onder werktijd plaatsvindt.

5. De regeling benoemt de belemmeringen die een statushouders ervaart bij het vinden van werk: de cultuur- en taalverschillen. In de regeling missen daarnaast de begeleiding van andere problemen, zoals psychische problemen die een statushouder kan ervaren op de werkvloer. In de regeling missen we ook de mogelijkheid voor trainingen voor het hele bedrijf/team gericht op cultuur-sensitief samenwerken.
6. In artikel 4 van de regeling staat de doelgroep beschreven: *Een werkgever komt in aanmerking voor subsidie ten behoeve van een statushouder indien: de statushouder inburgeringsplichtig is of is geweest op grond van de Wet inburgering of op grond van de Wet inburgering 2021 (...)*. Bedoelt u daarmee de Wet Inburgering 2013? Advies is om dit nader te specificeren.
7. Voor de inburgeraars die vallen onder de nieuwe wet impliceert u met de beschrijving van de leerroutes in artikel 4 (B1, Z-route of onderwijsroute) dat deze statushouders al gestart zijn met hun inburgering. Wij adviseren de regeling open te stellen voor statushouders die nog op het AZC verblijven en gekoppeld zijn aan de regio. In onze arbeidsmarktregio zijn we gestart met het inzetten van jobhunters op de AZC's in onze regio. Het doel is om toekomstige inburgeraars al vanuit het AZC aan het werk te helpen. Het biedt aanzienlijke kansen als deze regeling ook ingezet kan worden voor statushouders die nog op het AZC wonen en waarbij de PIP nog niet is afgerond.
8. Binnen de voorgestelde regeling worden de aanvragen in behandeling genomen door de directie Uitvoering van Beleid. Uiteraard zien wij voor ons als gemeenten een rol weggelegd om deze regeling pro-actief onder de aandacht te brengen bij werkgevers. Toch willen we adviseren om de toegekende subsidies openbaar te publiceren. Op die manier kan het Werkgeversservicepunt blijvend zorgen voor de integrale aanpak gericht op de toeleiding naar en begeleiding op werk.