

Over de hoogte van de subsidie:

Al een aantal jaren begeleiden wij statushouders naar werk in de zorg. Dit gaat gepaard met regionale subsidies vanuit gemeenten en van zorgaanbieders. €6.000 is daarbij zeker niet kostendekkend, maar lijkt genoeg als tegemoetkoming in de kosten van de begeleiding van de zorgaanbieders. Het is niet voldoende als de zorgaanbieder ook een extra taal cursus wil geven. Een belangrijke motivatie voor zorgaanbieders is een eigen investering vanuit een gevoeld maatschappelijk belang en als strategie voor de toekomst met arbeidsmarktkrapte, de subsidie zal zeker helpen de drempel te verlagen. Ons werk zou een stuk lastiger zijn wanneer de samenwerking met gemeenten er niet zou zijn, die nu ook een deel van de totale kosten dragen, maar deze zitten eigenlijk in de fase voorafgaand aan deze subsidie (selectie en voorbereiden statushouders). Zorgaanbieders die nieuwkomers gelijk opleiden via een BBL ontvangen voor deze opleiding ook subsidie. Het is raadzaam dat combinatie voor zorgaanbieders mogelijk blijft, zodat een statushouder ook zo snel mogelijk zorggerichte taken mag uitvoeren.

Over de voorwaarden

De werkgever lijkt in deze regeling risico te lopen als de nieuwe medewerker er korter dan 1 jaar werkt of minder dan 20 uur in de week. Onze ervaring is dat het goed werkt om statushouders qua arbeidsvoorwaarden gelijk te behandelen als reguliere instromers: met een proeftijd, jaarcontract, ook om de schijn van privileges in team te voorkomen. Net als bij reguliere medewerkers kan er altijd iets zijn waardoor een statushouder minder moet gaan werken of stopt, de investeringen in de statushouder zijn door de werkgever voor een deel dan al gedaan. Dit hoeft overigens niet een belemmering te zijn, het hoort ook bij het werkgeversrisico, maar is desalniettemin mogelijk een extra belemmering voor de werkgever. Het is in onze trajecten niet gelukt om vooraf met werkgevers harde baangaranties af te spreken voor statushouders die starten, en dat is maar goed ook: inmiddels werken we zo dat ze qua voorwaarden meegaan zoals alle andere medewerkers.

Qua voorwaarden aan het traject zelf:

Team: goed om te zien dat ook het team voorbereid en meegenomen wordt. Onze ervaring is dat dit vooral praktisch moet gebeuren, tijdens teamoverleggen en sparren tussen door, zodat de ervaringen van het team gekoppeld kunnen worden aan ervaringen in de praktijk. Mentor:

Mentorschap werkt ook goed, waarbij met meerdere statushouders over langere tijd, de mogelijkheid ontstaat dat (oud)-statushouders ook elkaars mentor kunnen zijn, aanvullend aan de mentor uit het team zelf. Dat geeft iedereen de ruimte om elkaar ook buiten het werk te leren kennen. Voor de statushouders is dat belangrijk omdat zij dan altijd een aanspreekpunt hebben als er iets geregeld moet worden op het snijvlak van werk en privé, en voor de mentor is het belangrijk omdat ze op een andere manier in contact komt met de cultuur van de statushouder. Zo ontstaat er verdieping en meer begrip. Nu organiseren we dat regionaal, organisatie- overstijgend.

Vakjargon en taal: Wat betreft vakjargon en taal bij brengen: dat blijkt lastiger voor werkgevers in de zorg om te organiseren. Een taaldocent die statushouders bijles geeft die bij verschillende zorgaanbieders werkzaam zijn, blijkt bij ons goed te werken. Deze kosten zou je dan uit de subsidie betalen. De vraag is wie het gaat organiseren, dan heb je wel baat bij voldoende omvang van de klas om uit te kunnen.

Helder is ook de afbakening van de subsidie. Hij richt zich nadrukkelijk niet op het vinden en selecteren van statushouders, de subsidie richt zich op de fase daarna. Dit is een risico, het maakt het succes van de regeling mogelijk kwetsbaar: een belangrijk deel van slagen is ook afhankelijk van de instroom en de voorselectie. In de beschrijving wordt gewezen op de mogelijkheden die er zijn, in onze ervaring gaat de werkgever niet zelf daarnaar op zoek. Onze ervaring is dat de toegang tot de netwerken eenvoudig ontbreekt, net als de ervaring om de kennismaking op een voor statushouders en zorgaanbieder passende manier te laten verlopen.

De beperking van 4 statushouders per organisatie voelt als krap, maar als dat is om de administratieve verantwoording beperkt te houden, valt daar zeker wat voor te zeggen. Als het subsidietraject korter zou zijn en er in het tweede jaar weer vier nieuwe in kunnen stromen, bijvoorbeeld gekoppeld aan een BBL – traject, ontstaat er momentum om het steeds vanzelfsprekender te laten zijn om statushouders in te laten stromen. De subsidie geeft dan de mogelijkheid om over de drempel te stappen en

ervaringen op te doen tegen lagere kosten. Daarna kan deze doelgroep meegaan in het standaardproces van de werkgever.

Over de administratieve lasten

Administratieve lasten lijken redelijk. Ik zou overwegen om werkgevers te vragen mee te werken aan het delen van ervaringen, voor onze trajecten in de zorg is daarvoor altijd belangstelling. Dat is natuurlijk wel een extra inspanning.

Over de subsidietermijn

De looptijd van subsidie activiteiten is lang. In onze trajecten zit het venijn in de start: zorgen voor goede kandidaten en een goede start in de teams. Het eerste half jaar zegt meer over het succes dan de 1.5 jaar erna. Als een statushouder bijv. na een jaar een nieuwe baan vindt bij een concurrent, is de inburgering en waarde voor arbeidsmarkt geslaagd, voor de subsidieregeling mogelijk niet?