

Opmerking vooraf:

Het is fijn dat wordt meegedacht over de extra inspanningen die het van een werkgever vraagt om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt een (passende) werkplek te bieden en dat hij daarvoor een tegemoetkoming kan krijgen.

Het zou echter nog mooier zijn als we in Nederland uiteindelijk naar één regeling gaan en niet voor iedere doelgroep apart (eerst indicatie banenafpraak, nu statushouders). Er staan op dit moment nog veel mensen aan de kant die niet in deze doelgroepen passen, maar waarvoor ook de werkgevers ontzorgd moeten worden om meer openingen te kunnen bieden. De Participatiewet biedt gemeenten wel ruimte voor maatwerk, maar het budget is bij veel (met name kleinere gemeenten) niet toereikend om ruimhartig tijdelijke loonkostensubsidie of jobcoaching in te zetten. Dit staat ook één werkgeversdienstverlening in regio's in de weg, omdat de instrumenten die je kunt inzetten tussen gemeenten verschillen.

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

Op de hoogte van het bedrag wordt verschillend gereageerd door de mensen die ik heb bevestigd. Maar gedeeld geluid is wel dat de €6.000 niet in verhouding staat tot de extra inspanningen die een werkgever moet doen voor iemand uit deze doelgroep, voordat er echt sprake is van normale arbeidsproductiviteit. Het kunnen geven van (tijdelijke) loonkostensubsidie lijkt daarmee een beter passend instrument, alleen hebben niet alle gemeenten daar voldoende participatiebudget voor.

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

Ingewikkeld is de eis dat een werkgever meteen een jaarcontract moet aanbieden en dat een statushouder minimaal 20 uur moet werken. Beter is het om een opbouw in uren te vangen in deze subsidieregeling zodat de statushouder de kans krijgt om te wennen (net als de werkgever) en de begeleiding stapsgewijs kan plaatsvinden.

Uiteindelijk is 20 uur te weinig als minimumeis, want in dat geval blijft iemand afhankelijk van een bijstandsuitkering.

Tijdstip van aanvragen zou jaarrond moeten zijn en 3 maanden reactietermijn is te lang.

In de regeling wordt nu steeds gesproken over individuele trajecten en begeleiding. Bij ons in de regio zijn er goede voorbeelden waar juist in groepsverband op het werk taalles, werknemersvaardigheden, culturele verschillen e.d. behandeld worden.

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

Er moet veel verantwoord worden om recht te krijgen en het bedrag te ontvangen. Uiteindelijk gaat het maar om een klein aantal statushouders op jaarbasis. Grotere bedrijven zullen hier sneller op in kunnen spelen dan de kleine MKB-er, de voorwaarden om te voldoen aan de subsidieregeling vragen teveel tijd. En dit is jammer omdat statushouders juist in hun eigen regio (en dus vaak bij kleinere organisaties) goed gedijen. Wellicht is een optie dat het WSP/RWC de werkgever kan ondersteunen bij de administratieve lasten, maar het is ingewikkeld dat je op voorhand niet weet of de subsidieaanvraag wordt gehonoreerd. Ook heeft de werkgever geen garantie dat de statushouder het een jaar volhoudt, terwijl hij wel de investering doet. Het voelt niet goed om aan de voorkant geen zekerheid te kunnen geven.