

Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders

Beste meneer/mevrouw,

Wij hebben kennisgenomen van de subsidieregeling 'ondersteuning werkgevers inzet statushouders' en concluderen dat de subsidie een mooi initiatief is en een goed stimuleringsmiddel voor werkgevers om te blijven werken met statushouders. Wij juichen dit soort regelingen toe en pleiten er ook voor dat dit soort regelingen blijven bestaan. Wij zijn daarnaast ook dankbaar voor de consultatiemogelijkheid. Samen kunnen we een mooie regeling neerzetten voor de werkgevers.

Met dit in gedachten willen wij graag onze observaties delen met betrekking tot de subsidieregeling:

- Wij verwachten dat de stimulans van de subsidie mogelijk niet voldoende tot uiting komt voor bedrijven die op dit moment nog geen ervaring hebben met het in dienst nemen van statushouders. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de aanvraag slechts één keer per jaar, in de maand september, kan worden ingediend, de subsidiegelden beperkt zijn, en er een beslistermijn van 13 weken geldt. Naar onze mening brengt dit aanzienlijke risico's met zich mee voor organisaties die op dit moment nog geen ervaring hebben met het in dienst nemen van statushouders. Voor organisaties die al met statushouders werken, biedt deze regeling daarentegen een mooie mogelijkheid om de gemaakte kosten te compenseren.
- Het vereiste dat een statushouder minimaal een jaarcontract van 20 uur per week moet krijgen kan drempelverhogend werken. Niet voor iedere statushouder is 20 uur per week haalbaar. Het zou mooi zijn als er gekeken kan worden naar de individuele situatie van de statushouder en wat voor hem of haar het maximaal haalbare zijn.
- Het uitgangspunt is dat de subsidieaanvragen enkel in september ingediend kunnen worden. Hierdoor kan de situatie ontstaan dat bedrijven lang moeten wachten voordat ze duidelijkheid krijgen over eventuele compensatie voor hun investeringen en hierdoor besluiten om statushouders aan te nemen uitstellen dan wel ervan afzien.
- Uit de huidige regeling blijkt niet duidelijk of er een prikkel is voor organisaties om de statushouders in dienst te houden. Wij zien hierdoor een verhoogd risico op tijdelijke contracten die stoppen als de subsidie afgelopen is. Voorbeelden van prikkels kunnen een tweede tranche of een verhoging van de subsidie bij blijvend werk voor de betrokken statushouders zijn.

Verder zouden de volgende punten in overweging genomen kunnen worden:

- het verkorten van het aanvraagproces en het aantal benodigde plannen.
- Het aantal van maximaal 4 statushouders te verhogen, waardoor je ook ondernemers de mogelijkheid biedt om te profiteren van schaalvoordelen en tegelijkertijd meer banen voor mensen met statushouders te kunnen creëren.
- De focus op uitvoeringsplannen te verkleinen ten faveure van een focus op doelstellingen en eindresultaten voor de statushouders. Dit biedt ondernemers ondernemingsvrijheid en de kans om het benodigde maatwerk te bieden voor werknemers, maar versterkt tegelijkertijd de doelmatigheid van de subsidieregeling.

Tot slot hebben we nog een aantal suggesties om de regeling te verbeteren. Naar onze mening zal de regeling duidelijker worden als uitleg ten aanzien van de volgende onderwerpen wordt toegevoegd:

- De gevolgen voor de toegekende subsidie als de statushouders binnen één jaar uit dienst treedt.
- In welke periode de statushouder in dienst moet zijn om aanspraak op deze subsidie te maken.
- Hoe lang de statushouder maximaal in dienst mag zijn om nog aanspraak te maken op de subsidie.
- Vereisten aan de begeleiding van de statushouder ten aanzien van diploma's/certificering.
- Het combineren van de subsidie naast bestaande regelingen.

Mocht er op basis van bovenstaande punten vragen zijn of hoor je onze mening graag over, neem dan gerust contact met ons op. Wij denken graag met jullie mee.

Met vriendelijke groet,
Social Finance NL