

Reactie van UMCG, traject Nieuwkomers in hun kracht

Wij juichen een stimuleringsmaatregel voor werkgevers toe. We hebben kritisch gekeken naar de voorwaarden, waarbij we ons bewust waren van de opzet van ons traject 'Nieuwkomers in hun Kracht', dat momenteel wordt uitgevoerd bij het UMCG en andere Noordelijke ziekenhuizen. Bij dit traject wordt de nieuwkomer aangenomen als assistent-verpleegkundige voor 32 uur per week en in ieder geval voor de duur van 1 jaar. Dit valt goed onder de criteria die in deze maatregel staan aangegeven. Een aantal zaken uit dit traject zien wij niet terug in de subsidiemaatregel:

- Aan ons werd in september 2023 gevraagd mee te denken over hoe de opzet van een subsidieregeling eruit zou moeten zien. Medewerkers van VWS zijn toen bij ons team in het UMCG op bezoek geweest. Wij hebben toen aangegeven dat het ons logisch leek om bij deze regeling onderscheid te maken op basis van de grootte van de werkgevendende organisatie. Het lijkt wenselijk om voor het UMCG als grootste werkgever van Noord-Nederland het aantal subsidies niet te maximaliseren tot 4 per jaar. Op dit moment stromen er veel meer nieuwkomers in bij het UMCG, en heeft deze groepsgewijze aanpak niet alleen een gunstig effect op sociaal niveau, maar ook op de kosten. Het maximaliseren van de subsidies tot 4 per jaar zou kunnen betekenen dat het voor een grote werkgever als het UMCG niet loont om te investeren in subsidieaanvragen, vooral omdat het onzeker is of de aanvragen kunnen worden gehonoreerd gezien het subsidieplafond. Wij zouden aanmoedigen om werkgevers op basis van grootte en eventuele eerdere ervaringen met trajecten voor nieuwkomers te categoriseren en hen de mogelijkheid bieden voor meer nieuwkomers subsidie aan te vragen en dit te beargumenteren.
- Het primaire werkzame element in het traject Nieuwkomers in hun Kracht lijkt de zorgvuldige begeleiding van de nieuwkomers op individueel niveau (maatwerk) en de coördinatie met afstemming tussen betrokken (externe) partijen door BIG support. Dit element blijkt cruciaal voor het succes van dit traject. Het is ons niet helemaal duidelijk of deze activiteiten kunnen worden meegenomen bij het opvoeren van de kosten per nieuwkomer. Mocht dat niet de bedoeling zijn dan een pleidooi om de maatregel zo in te richten dat dit wel mogelijk is.
- De deelnemers doorlopen voordat ze aan het werk gaan en het contract ingaat een speciaal hiervoor opgezet medisch vaktaaltraject. Immers als ze aan de slag gaan is het belangrijk dat ze de vaktaal al enigszins kennen. Mocht dit pas op het moment van werken aangeboden worden dan is het te intensief en is men niet goed voorbereid om aan het werk te gaan en vormt dit een groot risico voor het draagvlak. Zoals de subsidiemaatregel nu is opgesteld, vallen deze kosten hier niet onder. Voorstel is dat de kosten hiervoor ook onder de subsidieregeling vallen.
- Wij gaan er vanuit dat een individueel activiteitenplan niet betekent dat je de activiteiten ook individueel aanbiedt? Het trainen in groepjes bijvoorbeeld een training werknemersvaardigheden en dit opvolgen met intervisie heeft veel meerwaarde als dit in groepsvorm wordt aangeboden. Uiteraard kunnen de kosten per individu berekend worden en opgevoerd.
- Het detail niveau van de plannen per statushouder is vrij hoog. We pleiten hier voor meer eenvoud zodat dit de efficiëntie van indienen en beoordelen ten goede komt
- Mocht na de 1^e ronde de subsidie niet volledig uitgegeven zijn een 2^e ronde instellen zodat er maximaal gebruik van gemaakt kan worden

Namens kernteam: Arthur Wijsmuller, Marise Warner, Petra Veltman