

Reactie Namens de Industriecoalitie

Bouwend Nederland

Techniek Nederland

Metaalunie

FME

BOVAG

WENB

Contact: e.Luijendijk@technieknederland.nl ; j.vanheeswijk@technieknederland.nl

Per bedrijf is er een subsidie mogelijk voor 4 statushouders a €6000,- per statushouder. In totaal € 24.000,- . Het per statushouder toekennen van een maximaal bedrag baart ons zorgen en heeft haken en ogen voor zowel kleine als grote bedrijven.

Voor kleine bedrijven (tot 20 werknemers) die een statushouder in dienst kunnen nemen, zijn de kosten in verhouding hoger. Het inregelen, organiseren en begeleiden van een statushouder zal voor iedere organisatie een bepaalde kosten met zich meebrengen, ongeacht het aantal statushouders dat in dienst treedt. Het voorgestelde subsidiesysteem zal er in de praktijk toe kunnen leiden dat alleen grotere organisaties gebruik maken van de regeling. Wil je dat ook het in dienst nemen van één statushouder voor bedrijven interessant is, dan is er ons inziens een andere staffel of een vast basisbedrag nodig om een succesvolle plaatsing te kunnen faciliteren.

Dit kan alleen voorkomen worden door een staffel te hanteren, dus de eerste statushouder krijgt meer subsidie en de tweede, derde en vierde minder (bijv. 10 - 6 - 4 - 4).

Ook de voorwaarden zijn gehanteerd op grote bedrijven met HR afdelingen. Het gemiddelde klein bedrijf kan niet uitzoeken wie een statushouder is (zoals in artikel 4a) en of de statushouder binnen of buiten de onderwijsroute valt.

Daarnaast is een jaar contract voor 20 uur erg veel en lang, zeker als daar tegenover staat dat diegene nog niet de taal en cultuur kent. Wat als blijkt dat diegene de taal niet kan leren of de cultuur niet aanvaardt? Nu zie ik wel ruimte, omdat het contract pas afgegeven moet worden tijdens toekenning van de subsidie. In die 13 weken tot toekenning zouden gemeenten (en/ of WSP) met de werkgever afspraken kunnen maken voor een proefperiode. Echter zou er dan een passage moeten komen van intrekken subsidieaanvraag door beide partijen in een periode van de eerste 8 weken.

Voor kleinere bedrijven zien we dan ook dat meer in een samenwerking met gemeenten (WSP) mogelijk gemaakt moet worden. Waarbij deze subsidieregeling opgenomen kan worden in het toeleidingstraject naar werk. Waarbij de subsidie gebruikt kan worden om een samenwerking tussen de gemeente en werkgever op te starten, waarbij het eerste gedeelte wordt begeleid vanuit de gemeente en dit langzaam overgaat naar de werkgever. Waarbij bijvoorbeeld ook een proefplaatsingsconstructie opgenomen kan worden in de eerste 8 weken van aanvraag tot toekenning. Daarna is een goed beeld ontstaan van de werknemer, waardoor men kan besluiten of een jaarcontract en verdere begeleiding van toepassing is. Waarbij het WSP de werkgever begeleiding geeft bij hoe trajecten voor statushouders gericht op het verkleinen van de cultuur- en taalverschillen op de werkvloer kan worden vormgegeven, zoals ook in de subsidieregeling staat omschreven. Door te helpen bij het opstellen van een activiteitenplan en het aandragen van trainingen in culturele diversiteit op de werkvloer binnen de regio.

Ook het aantonen van individuele begeleiding zal lastig worden voor kleine bedrijven. Ten eerste moet hier een trainingen in culturele diversiteit op de werkvloer voor gevolgd worden en daarnaast mag verlies van arbeidsproductiviteit niet meegenomen worden in de subsidieaanvraag. Dan komt men toch al weer snel bij de HR afdeling terecht. En de verantwoording moet 7 jaar! bewaard blijven, inclusief privé gegevens van de werknemer over inburgering.

De administratieve lasten zijn met name lastig uit te voeren bij zaken als het invullen van het activiteitenplan dat te ingewikkeld is voor kleine bedrijven. Ook dit zal weer vooral bij HR afdelingen belegd worden. Het klein bedrijf zal door dit activiteitenplan direct afgeschrikt worden en er verder geen eens aan beginnen.

We kunnen ons vinden in de duur van 2 jaar is.

Verder willen we opmerken dat de koppeling van deze subsidie aan een jaarcontract van 20 uur in de week vanwege de overeenkomsten met BBL niet helemaal kloppen. De reden is dat het traject van een statushouder niet vergeleken kan worden met een regulier BBL traject, juist vanwege de taal- en cultuurachterstand. De ervaring leert dat een traject altijd langer duurt, omdat eerst de taalachterstand ingelopen moet worden, waardoor veel scholen statushouders met een taalachterstand niet direct toelaten tot het BBL traject (ook niet op niveau 1).