

Aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum 19 april 2024
Betreft Reactie VluchtelingenWerk Nederland – Internetconsultatie
Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders

VluchtelingenWerk Nederland
Postbus 2894
1000 CW Amsterdam
Telefoon (020) 346 72 00
Helpdesk (020) 346 72 50
Fax (020) 617 81 55
www.vluchtelingenwerk.nl
info@vluchtelingenwerk.nl

In reactie op de Internetconsultatie [Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders](#) doet VluchtelingenWerk graag onderstaande suggesties aan het ministerie.

VluchtelingenWerk Nederland kan zich er goed in vinden dat er een subsidieregeling beschikbaar komt voor werkgevers welke als doel heeft het stimuleren van werkgevers om statushouders in dienst te nemen door hen financieel tegemoet te komen bij het ondernemen van activiteiten op de werkvloer, gericht op het verkleinen van cultuur- en taalverschillen ter bevordering van de duurzame participatie van de statushouder op de arbeidsmarkt.

Zoals ook omschreven staat in de toelichting van de conceptsubsidiegeregeling blijft de arbeidsparticipatie van statushouders achter ten opzichte van de rest van de beroepsbevolking. Om die reden is het plan van aanpak 'statushouders aan het werk' van 9 maart 2023 opgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW) samen met een coalitie van stakeholders waaronder VluchtelingenWerk Nederland. Onderdeel van het plan van aanpak is het ondersteunen van werkgevers, aangezien zij – net als gemeenten – een belangrijke rol spelen bij de integratie van statushouders op de arbeidsmarkt. Het duurzaam inzetten van statushouders kan een extra investering van werkgevers vragen en hiervoor kunnen zij subsidie aanvragen. De conceptregeling richt zich speciaal op het ondernemen van activiteiten op de werkvloer, gericht op het verkleinen van cultuur- en taalverschillen.

Graag plaatst VluchtelingenWerk Nederland een aantal vragen en opmerkingen bij de conceptsubsidiegeregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders. In algemene zin zijn wij van mening dat de concept-regeling zoals deze nu is opgesteld, vooral geschikt is voor grote organisaties. Dit vanwege de te nemen risico's, de noodzaak van voorfinanciering, het kunnen doen van investeringen, de tijdsperiode tussen aanvraag en mogelijke toekenning en bovendien de onzekerheid over het daadwerkelijk toekennen van deze subsidie. Om dezelfde reden zijn wij van mening dat de concept-regeling minder geschikt is voor het Midden- en Kleinbedrijf (kort: MKB). Dit vinden wij een gemiste kans aangezien juist het MKB statushouders veel mogelijkheden kan bieden. Niet alleen is het MKB verantwoordelijk voor 73% van de werkgelegenheid in Nederland, ook heeft het MKB een sterke regionale binding en een belangrijke rol in lokale leefgemeenschappen. Dit blijkt uit onderzoek uit 2023 van onderzoeks- en adviesbureau Panteia¹. Daarnaast zijn we van mening dat werkgevers voor het opstellen van het voorgestelde activiteitenplan, meer concrete handvatten nodig hebben om dit in goede afstemming met de betrokken werknemer(s) te kunnen uitvoeren.

Meer specifieke vragen en opmerkingen betreffen met name de administratieve lasten, de subsidievoorwaarden en het subsidiebedrag.

¹ ['De Maatschappelijke waarde van het MKB. Een onderzoek onder het MKB'](#).

Vragen naar aanleiding van de subsidieregeling

Welke statushouder komt precies in aanmerking?

Artikel 4a stelt dat een werkgever in aanmerking komt voor subsidie ten behoeve van een statushouder die inburgeringsplichtig is of is geweest op grond van de Wet inburgering of de Wet inburgering 2021. Dit betekent dat de statushouder in aanmerking moet komen of zijn gekomen voor inburgeringsonderwijs of -cursussen.

Artikel 10, tweede lid, sub d, vereist echter dat de werkgever, als hij subsidie heeft ontvangen, documentatie verstrekt die aantoont dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend, zijn uitgevoerd. Dit omvat ook een document waaruit blijkt dat de statushouder inburgeringsplichtig was op het moment van de subsidieaanvraag.

Hoewel de twee artikelen op het eerste gezicht niet strijdig lijken te zijn, is er wel sprake van een inconsistentie tussen de criteria voor het verkrijgen van subsidie en de vereiste documentatie om de subsidie te rechtvaardigen. VluchtelingenWerk Nederland is van mening dat het redelijk zou zijn om te veronderstellen dat de documentatie niet alleen moet aantonen dat de statushouder inburgeringsplichtig was op het moment van de subsidieaanvraag, maar ook dat de statushouder inburgeringsplichtig kan zijn geweest in het verleden (zoals een voorwaarde is voor de subsidieverkrijging). Op basis van de huidige formulering lijkt er een discrepantie te zijn tussen de twee artikelen.

Aanvraagtijdvak

In artikel 6.1 staat dat een subsidieaanvraag in het kalenderjaar 2024 bij de Minister kan worden ingediend van 2 september 2024 t/m 30 september 2024. Dat betekent dat het voor het jaar 2024 slechts mogelijk is om in de maand september subsidie aan te vragen. Gezien de overige voorwaarden zoals omschreven in onder meer artikel 4 zou dit betekenen dat werkgevers die in september 2024 een vacature hebben voor maximaal vier statushouder(s), baat hebben bij de regeling. Werkgevers die op een later tijdstip een vacature hebben en dan een statushouder willen aannemen zullen waarschijnlijk geen aanvraag indienen omdat dat wellicht te risicovol voor hen zou zijn om iemand aan te nemen die pas over een paar maanden start. De regeling vereist namelijk dat de werkgever precies weet wie ze willen aannemen, zoals blijkt uit artikel 5c, wat betekent dat de sollicitatieprocedure (bijna) moet zijn afgerond. Tegelijkertijd lijkt wachten niet altijd haalbaar of wenselijk voor de statushouder die mogelijk te maken heeft met verplichtingen vanuit de Participatiewet. VluchtelingenWerk pleit er daarom voor om het voor werkgevers mogelijk te maken om het gehele jaar door een aanvraag te kunnen indienen. Indien dit het geval is zou VluchtelingenWerk er eveneens voor willen pleiten om bij het verdelen van de subsidie geen rangschikking op volgorde van binnenkomst te doen, maar dit anders in te richten.

Subsidieverlening

In artikel 7 staat dat de Minister binnen 13 weken besluit over subsidieverlening. VluchtelingenWerk pleit ervoor om deze periode te verkorten. Het risico bestaat dat een werkgever met een vacature die hij of zij dringend moet of wil invullen, zal kiezen voor een laagdrempeligere of snellere oplossing.

Een van de vereisten om in aanmerking te komen voor de subsidie is dat werkgevers (conform artikel 4f van de regeling) bij het indienen van hun aanvraag een activiteitenplan meesturen. Dit activiteitenplan, zoals omschreven in het beoordelingskader, bevat in ieder geval een inwerkprogramma. VluchtelingenWerk is van mening dat een inwerkprogramma het meest effectief is direct nadat de statushouder in dienst is gekomen en niet pas na drie maanden en pleit ook daarom ervoor de beslistermijn flink in te korten.

Tot slot ten aanzien van de gevraagde investeringen voor inwerken, buddy's en taalondersteuning is het wenselijk dat de beslissingstermijn voor het verlenen van de subsidie fors wordt ingekort.

Rangschikken aanvragen

In artikel 6.4 van de concept-subsidieregeling staat dat de Minister aanvragen beoordeelt aan de hand van het beoordelingskader. Op verschillende punten is het niet duidelijk op welke manier het beoordelingskader wordt toegepast bij de beoordeling van de aanvraag en wat de precieze beoordelingscriteria zijn. Tevens is het niet duidelijk wat wordt bedoeld met rangschikken van aanvragen van hoog naar laag. VluchtelingenWerk zou het bijvoorbeeld zeer betreuren als de 'hogere' aanvragen voor meerdere statushouders bij één organisatie eerder gehonoreerd zouden worden dan aanvragen voor 1 statushouder. Een dergelijke rangschikking zou nadelig kunnen uitpakken voor organisaties die bijvoorbeeld vanwege hun omvang niet meer dan 1 statushouder kunnen aannemen.

Vragen en opmerkingen naar aanleiding van het activiteitenplan

Inwerkprogramma

Ten aanzien van het inwerkprogramma (pagina 5 'Begeleiding op de werkvloer') stelt VluchtelingenWerk voor om voor werkgevers uitgebreidere informatie beschikbaar te stellen over doel en inhoud van een dergelijk programma. De aangeboden informatie is te summier en zou naar onze mening gestructureerder kunnen. Het laat weliswaar veel ruimte voor werkgevers, maar vraagt ook een grote inspanning van hen. Dit is met name het geval voor werkgevers in het MKB die vaak geen afdeling HR hebben die dit kan ontwikkelen of reeds ontwikkeld heeft. Denk bij meer structuur aan het aanbieden van een handreiking of checklist. De Werkgevers Servicepunten zouden hier een belangrijke rol in kunnen spelen.

Meer specifiek is 'verwachtingsmanagement' een belangrijk aspect waar veel aandacht voor moet zijn in het inwerkprogramma en gedurende het dienstverband. Wat wordt er exact verwacht van de statushouder: welke doelen moet hij/zij behalen in het jaar om succesvol te zijn c.q. in aanmerking te kunnen komen voor bijvoorbeeld een contractverlenging of een vaste aanstelling om zodoende een duurzame plaatsing bij de werkgever tot stand te kunnen brengen? En welke competenties horen daarbij? Ofwel: welke kennis, vaardigheden, gedrag en persoonlijke eigenschappen moet de statushouder inzetten om effectief te functioneren in de functie? Het zou een gemiste kans zijn als na een jaar het contract niet wordt verlengd enkel omdat de statushouder niet wist waarop hij/zij aan het eind van het jaar zou worden beoordeeld.

Daarnaast blijft kennismaking en omgang met collega's en leidinggevenden ons inziens onderbelicht in het voorgestelde actieplan, terwijl dit van grote waarde is. Het helpt om misverstanden te voorkomen, elkaar beter te leren kennen en begrijpen en het is belangrijk voor het creëren van vertrouwen.²

Mentorprogramma/buddy

Eveneens onder het kopje 'Begeleiding op de werkvloer' op pagina 6 van het Activiteitenplan wordt gesproken over een mentorprogramma en over een buddy. VluchtelingenWerk Nederland adviseert nadrukkelijk om de termen mentor en buddy niet door elkaar te gebruiken aangezien dit onduidelijkheid kan geven en tot verwarring leidt. Een mentor en een buddy hebben in de praktijk vaak twee verschillende rollen met verschillende verantwoordelijkheden, waarbij een buddy meestal een ervaren directe collega is die de nieuwe collega wegwijs maakt in het dagelijkse werk, terwijl een mentor over het algemeen juist meer op afstand staat en een formelere relatie heeft.

² [Charterdocument Statushouders en werk. Een praktische gids voor werkgevers.](#)

VluchtelingenWerk pleit ervoor om deze begrippen te verhelderen en duidelijk aan te geven wat hier bedoeld wordt. Zo adviseren wij ten aanzien van de buddyrol om de werkgever meer handvatten mee te geven om het buddysysteem goed en effectief te kunnen inrichten. Belangrijk is om hierbij aandacht te besteden aan het profiel van een goede buddy, zijn/haar taken en verantwoordelijkheden (wat doet hij/zij wel en wat niet; wat ligt bij de leidinggevende), bij wie kan de buddy terecht met vragen, de tijdsbesteding van de buddy, de match tussen statushouder en buddy, wie tussentijds de vinger aan de pols houdt en wanneer en hoe het contact eindigt.

Daarnaast is het van groot belang dat de verschillende 'begeleiders' van een statushouder goed van elkaar onderscheiden worden om misverstanden en overlap te voorkomen. Denk hierbij aan de jobhunter, de klantmanager van de gemeente, een taalcoach, een maatschappelijk begeleider e.d. Zowel de werkgever, de werknemer als de buddy dienen op de hoogte te zijn van de verschillende 'begeleiders' en wat ieders rol is en welke afspraken hiervoor gelden.

Culturele verschillen en identiteit

Ten aanzien van het kopje 'Omgangsvormen tussen de statushouder en overig personeel' in het Activiteitenplan (pagina 7) wil VluchtelingenWerk graag benadrukken dat voor het succesvol 'overbruggen' van eventuele culturele verschillen en het ontwikkelen van culturele sensitiviteit op de werkvloer, het belangrijk is ervan uit te gaan dat dit een gelijke inspanning vraagt van de werkgever en alle werknemers, dus niet alleen de nieuw komende werknemer met een vluchtelingenachtergrond. Cultuursensitief werken begint bij zelfkennis over de eigen culturele bagage en hoe dit van invloed is op het eigen handelen. Cultuur is bij uitstek niet alleen iets van 'de ander', maar ook van onszelf. Hieraan wordt al wel enige aandacht besteed in het voorgestelde Activiteitenplan, maar dit cruciale aspect dient ons inziens nog nadrukkelijker naar voren te komen. Ook om de beoogde inclusiviteit, veiligheid en duurzame inzet te bevorderen. Belangrijk is dat er wordt stilgestaan bij ieders culturele identiteit en dat daaruit voortkomende overeenkomsten en verschillen tussen eenieder aan bod komen. Ten aanzien van de cultuur van de organisatie is het belangrijk dat een werkgever voor zichzelf duidelijk voor ogen heeft wat de cultuur van de organisatie (en de bijbehorende omgangsvormen) precies kenmerkt alvorens deze te kunnen overdragen aan een nieuwe werknemer.

Afsluitend

Het subsidiebedrag is ons inziens een serieuze financiële ondersteuning. Met deze ondersteuning worden werkgevers gestimuleerd om statushouders in dienst te nemen en activiteiten op de werkvloer te ondernemen gericht op het verkleinen van cultuur- en taalverschillen ter bevordering van de duurzame participatie van de statushouder. VluchtelingenWerk vindt het wenselijk als er onderzoek wordt verricht naar het effect van deze specifieke subsidie. Tegelijkertijd kan dan onderzocht worden hoe dit effect zich verhoudt tot het effect van andere op bijvoorbeeld taalgerichte subsidies zoals de Subsidie Tel mee met taal en/of het gemeentelijke WEB-budget.

Met vriendelijke groet,

VluchtelingenWerk Nederland

19 april 2024