

Het subsidiebedrag p.p. is redelijk, echter zullen veel kleine bedrijven (tot 20 werknemers) 1 statushouder in dienst kunnen nemen. Waardoor zij veel minder kunnen bereiken met dit bedrag dan grote bedrijven die meerdere statushouders tegelijk in dienst kunnen nemen. Zoals ook in de subsidieregeling staat aangegeven zitten de kosten vooral in de eerste ontwikkeling en worden de investeringen daarna alleen maar minder. Het gehanteerde systeem zal er dan ook voor zorgen dat alleen grote bedrijven met HR afdelingen gebruik gaan maken van deze subsidie. 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 onderwijstroute 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 (zie voorstel voor toevoeging).

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.

Ik denk dat de administratieve lasten verder wel goed uit te voeren zijn, maar dat ook daar weer bij het invullen van het activiteitenplan 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.

De duur van 2 jaar is prima.

Voorstel voor toevoeging:

Ik denk dan ook dat als men dit ook voor kleine bedrijven beschikbaar wil maken, dat 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 ga ik er vanuit dat er wel een goed is 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.

Opmerking:

Verder wil ik aangeven dat ik de koppeling van deze subsidie aan een jaarcontract 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. Mijn ervaring is dat een traject altijd langer duurt, omdat eerst de taalachterstand ingelopen moet worden, waardoor veel scholen statushouders met een taalachterstand geen eens toelaten tot het BBL traject (ook niet op niveau 1). Bij deze regeling gaat het om het leren van taal en cultuur, dat is wel degelijk iets anders dan het leren van vakvaardigheden. Wat dus kan betekenen dat dit ook binnen een half jaar geleerd kan worden, waardoor dus een contract van een half jaar zou kunnen voldoen.