



Lessen uit het eerste aanvraagtijd-
vak van de SOWIS

Tussenevaluatie SOWIS najaar 2025

Lessen uit het eerste aanvraagtijdvak van de SOWIS

Tussenevaluatie SOWIS najaar 2025

EINDRAPPORT

Auteurs

Niek van Ansem
Sabi Belhaj-Haddou
Rosanne Schaap
Job Velseboer
Miranda Witvliet

Amsterdam, 19 december 2025
Publicatienr. 24149

© 2025 Regioplan, in opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1 Inleiding	10
1.1 Aanleiding.....	10
1.2 Inrichting van de SOWIS.....	10
1.3 Doel en onderzoeksvragen.....	11
1.4 Onderzoeksmethoden.....	13
1.5 Leeswijzer.....	14
2 Beleidstheorie, randvoorwaarden en context van de subsidieregeling	16
2.1 De beleidstheorie	17
2.2 Randvoorwaarden	22
2.3 Contextfactoren	24
2.4 Theoretische reflectie op de beleidstheorie	25
3 Bevindingen uit de evaluatie: werking van de beleidstheorie in de praktijk	29
3.1 Inleiding	29
3.2 Mechanisme 1: Enthousiasmering van werkgevers om statushouders aan te nemen	29
3.3 Mechanisme 2: Het handelingsperspectief van werkgevers bij het begeleiden van statushouders	41
3.4 Mechanisme 3: Het activiteitenplanformat als stimulans de begeleiding vooraf goed vorm te geven.....	46
3.5 Mechanisme 4: Het commitment van werkgevers aan de begeleiding	47
3.6 Korte reflectie op output en outcome	56
4 Randvoorwaarden en contextfactoren	60
4.1 Randvoorwaarden	60
4.2 Contextfactoren	61
4.3 Tussenconclusie randvoorwaarden en contextfactoren	67
5 Conclusie	69
5.1 De Beleidstheorie	69
5.2 De uitvoering	70
5.3 Doeltreffendheid.....	75
5.4 Doelmatigheid	76
5.5 Lessen en aandachtspunten.....	76
Bijlagen.....	81
Tabellen verdeling respons enquête onder werkgevers	81
Tabellen hoofdstuk 3	82

Samenvatting

Managementsamenvatting

Aanleiding

De Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) is in 2024 door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) geïntroduceerd om werkgevers te ondersteunen bij het aannemen en begeleiden van statushouders. De regeling beoogt de arbeidsparticipatie van statushouders te vergroten door werkgevers financieel en inhoudelijk te faciliteren in het overbruggen van taal- en cultuurverschillen op de werkvloer. Voor de periode 2024-2026 is €10,5 miljoen beschikbaar gesteld.

In opdracht van SZW heeft Regioplan een evaluatie uitgevoerd met als doel om:

- de **beleidstheorie** achter de regeling te ontwikkelen en te toetsen;
- inzicht te bieden in de **uitvoering**, **doeltreffendheid** en **doelmatigheid** van de regeling;
- **lessen** en **aandachtspunten** te formuleren voor bijsturing en toekomstig beleid.

Dit rapport betreft de tussenevaluatie van het eerste tijdvak (2024) en richt zich met name op de werking van de beleidstheorie en de uitvoering van de regeling.

Inrichting van de SOWIS

Werkgevers kunnen eenmalig subsidie aanvragen voor de begeleiding van maximaal vier statushouders: €8.000 voor de eerste, €6.000 voor de tweede en €5.000 voor de derde en vierde statushouder. De subsidie is bedoeld voor activiteiten die taal- en cultuurverschillen op de werkvloer verkleinen en duurzame plaatsing bevorderen. Een aanvraag vereist een activiteitenplan waarin de werkgever beschrijft hoe de begeleiding wordt ingericht. Hiervoor is een handreiking ontwikkeld met praktische adviezen over taalondersteuning, werkcultuur en interne begeleiding. De statushouder moet minimaal een jaar voor ten minste 20 uur per week in dienst zijn.

Onderzoeksmethode

De tussenevaluatie beantwoordt voorlopig de vragen die betrekking hebben op de beleidstheorie, de uitvoering en eerste ervaringen met de regeling. Uitspraken over doeltreffendheid en doelmatigheid volgen in de eindevaluatie.

Het onderzoek bestaat uit zes onderdelen:

- deskresearch van beleidsdocumenten en literatuur;
- ontwikkeling van de beleidstheorie en indicatorenset;
- enquête onder 100 deelnemende werkgevers;
- interviews met zestien afgewezen en vier afgehaakte werkgevers;
- casestudies bij zeven werkgevers en zeven statushouders;
- analyse van data van UVB over bereik, besteding en benutting.

Beleidstheorie

De beleidstheorie beschrijft hoe de regeling beoogt te werken. De kern van de beleidstheorie is dat financiële en inhoudelijke ondersteuning werkgevers in staat stelt om statushouders duurzaam te begeleiden en in dienst te houden, zodat statushouders een betere arbeidsmarktpositie krijgen. Ook beoogt de regeling dat bedrijven de lessen die zij leren over het begeleiden van statushouders duurzaam inbedden en dat werkgevers in de toekomst vaker of meer statushouders aannemen. De regeling zet via vier verschillende activiteiten de volgende vier mechanismen in gang:

- **Enthousiasmeren van werkgevers**: het gebruik van de subsidieregeling door werkgevers wordt actief gestimuleerd (*activiteit*), waardoor werkgevers geënthousiasmeerd raken om statushouders aan te nemen (*mechanisme*).
- **Vergroten van handelingsperspectief**: werkgevers ontvangen financiële middelen en inhoudelijke handvatten (*activiteit*), zoals de handreiking en het activiteitenplanformat. De ondersteuning moet ertoe leiden dat werkgevers meer handelingsperspectief ervaren rondom het begeleiden van statushouders op de werkvloer (*mechanisme*).
- **Stimuleren van bewuste voorbereiding**: werkgevers moeten vooraf verplicht een activiteitenplan opstellen (*activiteit*) dat werkgevers prikkelt om vooraf goed na te denken over de inrichting van begeleiding (*mechanisme*).
- **Bevorderen van commitment**: werkgevers moeten aan bepaalde subsidieverplichtingen voldoen (*activiteit*) om ervoor te zorgen dat werkgevers commitment ervaren bij het begeleiden van de statushouders en zij actief bijdragen aan succesvolle begeleiding en duurzame plaatsing (*mechanisme*).

Randvoorwaarden en context

De effectiviteit van de regeling hangt mede af van de volgende externe factoren:

- **Op bedrijfsniveau:** (ervaren) discriminatie, de aanwezigheid van antidiscriminatiebeleid en draagvlak binnen de organisatie zijn van belang voor succesvolle arbeidsintegratie.
- **Op het niveau van de subsidie:** voldoende en een evenwichtige spreiding van het budget, voldoende communicatie over procedures en goed toezicht op gebruik van de subsidie bepalen mede het succes.
- **Contextfactoren:** ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid, inburgeringsbeleid en het politieke discours kunnen de werking van de regeling beïnvloeden.

Werking van de subsidieregeling in de praktijk

Hieronder beschrijven we per mechanisme de werking van de subsidieregeling in de praktijk, uitgesplitst in resultaten over de activiteiten en de beoogde mechanismen van de subsidieregeling.

Mechanisme 1: Enthousiasmeren van werkgevers

Bereik en gebruik van SOWIS

- Voor het eerste aanvraagtijdvak was aanvankelijk € 2,5 miljoen beschikbaar, dit is vanwege het hoge aantal aanvragen verhoogd naar € 3,1 miljoen. Er zijn 357 aanvragen ingediend en 203 subsidies verleend. Het merendeel van de verleningen betreft een subsidie voor één statushouder. In totaal gaat het om 402 statushouders waarvoor een subsidie is toegekend. Er zijn relatief veel aanvragen afgewezen (108 van de 357 aanvragen), terwijl het budget niet volledig is uitgeput. Dat gebeurde vaak vanwege een formele reden of een te lage score op het activiteitenplan.
- Het grootste gedeelte van de werkgevers had voor de subsidieaanvraag al ervaring met het werken met statushouders (63%). Desondanks is er ook een aanzienlijk deel van de werkgevers dat voorheen nog niet met statushouders had gewerkt: dit betreft ruim een op de drie werkgevers (37%).
- Beweegredenen om een subsidie aan te vragen zijn zowel maatschappelijk als pragmatisch van aard; het bevorderen van de arbeidsparticipatie van statushouders (54%), het vergroten van de effectiviteit van statushouders (57%), het streven naar een meer divers personeelsbestand (30%) en het vullen van openstaande vacatures waren de belangrijkste redenen.
- De subsidie is voor de meeste werkgevers geen doorslaggevende reden geweest om statushouders aan te nemen. Wel was de subsidie bij deze groep werkgevers aanleiding om de begeleiding te intensiveren. Bij vier op de tien werkgevers is de subsidie op zijn minst een extra stimulans om statushouders aan te nemen en voor 15 procent geldt dat zij de statushouders (hoogst)waarschijnlijk niet hadden aangenomen als ze geen subsidie hadden gekregen. Dit speelt met name bij kleinere werkgevers en bij werkgevers die nog niet eerder met statushouders werkten.

Informatievoorziening en aanvraagprocedure van de subsidieregeling

- Het uitrollen van de subsidieregeling ging gepaard met een breed communicatieplan waarbij de subsidie via diverse sleutelorganisaties naar werkgevers is gecommuniceerd. De meeste werkgevers zijn via hun eigen netwerk, het Werkgeversservicepunt of via de gemeente op de hoogte gebracht van de subsidie. Ongeveer een kwart van de werkgevers heeft deelgenomen aan het webinar dat het ministerie heeft georganiseerd.
- Het merendeel van de werkgevers is tevreden over de informatievoorziening. Ook verplichtingen van de subsidieregeling waren voor een ruime meerderheid van de werkgevers duidelijk. Werkgevers ontbrak het soms nog aan duidelijkheid waarom een aanvraag (in eerste instantie) werd afgewezen.
- De aanvraagprocedure wordt lang niet door alle werkgevers als laagdrempelig ervaren. Specifiek zijn werkgevers kritisch over het activiteitenplan, dat ze in de aanvraagprocedure volgens een bepaald format moesten invullen. Met name kleinere werkgevers vinden de aanvraagprocedure belastend, doordat zij veelal minder capaciteit hebben en ze het uitwerken van het activiteitenplan veeleisend vonden.
- Het merendeel van de werkgevers ervaart de subsidievoorwaarden niet als lastig. Bepaalde subsidievoorwaarden rondom het afsluiten van de arbeidsovereenkomst en het criterium dat die overeenkomst twaalf maanden moet duren worden relatief vaker als lastig ervaren. Dit geldt echter voor een minderheid van de werkgevers.

Mechanisme 2: Vergroten van handelingsperspectief

Passende financiële en inhoudelijke ondersteuning

- Het merendeel van de werkgevers is tevreden (68%) over de financiële steun. Werkgevers vertelden dat ze de financiële ondersteuning waarderen omdat ze de subsidie kunnen inzetten voor de persoonlijke begeleiding van statushouders, die veel tijd kost. Enkele gebruikten de subsidie om een geheel nieuw traject op te zetten of om andere werknemers te trainen, zodat zij ook een rol kunnen nemen in de begeleiding van de statushouders. Sommige werkgevers waren kritisch op het eenmalige karakter van de subsidie.

- Het merendeel van de werkgevers is tevreden over de kennistools (61% over de handreiking en 55% over het activiteitenplanformat). Werkgevers vertelden dat ze deze kennistools als een soort 'checklists' gebruikten om te controleren of ze in de beoogde begeleidingsactiviteiten bepaalde onderdelen misten. Ook benoemden werkgevers dat de kennistools handvatten en tips gaven over hoe ze de begeleiding- en/of taalondersteuning konden inrichten. Wat betreft de bekendheid is de handreiking minder bekend onder kleinere werkgevers en onder werkgevers zonder eerdere ervaring met statushouders. Afgewezen en afgehaakte werkgevers waren positief over de kennistools, maar verder blijft het onduidelijk of deze groep steun heeft gehad aan de kennisstructuur.
- Aanvullende informatiebehoefte richtte zich met name op het buddyprogramma, de taalafspraken, het inwerkprogramma en culturele verschillen. Daarnaast heeft het merendeel van de werkgevers aanvullende informatiebronnen geraadpleegd bij het opstellen van het activiteitenplan, door zich online in te lezen of door contact op te nemen met aanbieders van trainingen, de gemeente of maatschappelijke organisaties.

Mechanisme 3: Stimuleren van bewuste voorbereiding

Activiteitenplanformat voor de inrichting van de begeleiding

- Voor iets meer dan de helft van de werkgevers waren de verwachtingen van het activiteitenplan duidelijk. Werkgevers vertelden dat het activiteitenplanformat, in combinatie met de tips die ze lezen in de handreiking, de aanleiding was om de begeleiding te wijzigen of te concretiseren. Het format bevatte tips die werkgevers hielpen in het aanscherpen van hun activiteiten. Werkgevers die al meer ervaring hadden met het werken met statushouders vonden de kennistools minder nuttig.

Mechanisme 4: Bevorderen van commitment

Inrichting en vormgeving van begeleidingstrajecten

- De meeste werkgevers zijn meteen begonnen met (een deel van) de begeleidingsactiviteiten toen de statushouder in dienst kwam (87%). Ongeveer de helft van de werkgevers heeft geen externe training ingekocht voor de begeleiding. De andere helft van de werkgevers, die wel een externe training hebben ingekocht, kocht in de meeste gevallen op maat gemaakte trainingen in, gericht op taalverschillen. Kleinere werkgevers kozen vaker voor een algemeen aanbod van de aanbieder.
- De buddytrajecten worden op uiteenlopende manieren ingericht. Bij kleinere werkgevers is de buddy vaak de werkgever zelf en wordt er veel een-op-een gewerkt. Bij grotere werkgevers is de begeleiding vaak iets minder intensief. Bij werkgevers die al ervaring hebben met statushouders verschilt de buddybegeleiding soms weinig van hoe dit voor de subsidie was ingericht. Over het algemeen lijken werkgevers en buddy's veel betrokkenheid te ervaren bij de statushouders, en ook oog te hebben voor de persoonlijke problemen die bij statushouders spelen.
- De cultuurbegeleiding wordt overwegend werkenderwijs behandeld. De begeleiding gebeurt veelal intern. Slechts een klein deel koopt extern trainingen in over culturele verschillen. Werkgevers zetten geen aparte cultuurbegeleidingstrajecten op, maar besteden in de begeleiding aandacht aan de knelpunten die in het dagelijks werk spelen, zoals op tijd komen, normen en waarden en verlof aanvragen.
- De taalbegeleiding gebeurt ook veelal intern en vindt werkenderwijs plaats. Werkgevers die geen training hebben ingekocht, kiezen het vaakst voor de inzet van taalbuddy's op de werkvloer. Een derde koopt extern trainingen in over (vak)taalverschillen op de werkvloer. In vergelijking met de cultuurbegeleiding vertellen werkgevers dat ze voor de taalbegeleiding vaker concrete 'hulptools'/trajecten hebben ontwikkeld.

Randvoorwaarden en context

In dit onderdeel gaan we in op de randvoorwaarden en de contextfactoren die van invloed kunnen zijn op de uitvoering van de subsidieregeling.

Draagvlak binnen organisaties

- Werkgevers ervaren overwegend veel draagvlak voor de extra begeleiding van statushouders (onder leidinggevend 88% en onder werknemers 81%). Bij veel werkgevers is draagvlak al aanwezig doordat ze al langere tijd werken met statushouders of met andere doelgroepen werken die afstand hebben tot de arbeidsmarkt.
- Bij kleinere werkgevers die nog geen ervaring hebben met statushouders zijn werkgevers ook positief over het draagvlak. In kleinere organisaties begeleiden de werkgevers de statushouders vaak zelf, en de lijnen met andere collega's zijn heel kort en informeel.

Voldoende budget, een evenwichtige spreiding en gebruik van andere subsidies

- De doelmatigheidsanalyse laat zien dat het beschikbare budget in het eerste aanvraagtijdvak niet is uitgeput. De spreiding van de subsidie over regio's is grotendeels evenwichtig en sluit aan bij verschillen in het aantal inwoners en werkgelegenheid.
- Een grote meerderheid van de werkgevers (86%) maakt geen gebruik van aanvullende subsidies voor statushouders.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in arbeidsmarktbeleid

- Het wervingsproces van statushouders wordt door maar een klein deel van de werkgevers als (heel) moeilijk ervaren (11%). Grotere werkgevers ervaren de werving vaker als eenvoudig. Werving loopt voornamelijk via het eigen netwerk van werkgevers (59%), gemeenten (39%) en Werkgeversservicepunten (30%). Gemeenten spelen vaak een rol bij de koppeling tussen werkgevers en statushouders bij werkgevers die al bekendstaan als sociaal betrokken. Voor werkgevers in sectoren met structurele personeelstekorten vormt de regeling een extra stimulans om statushouders aan te nemen.

Inburgeringsbeleid

- Iets meer dan de helft van de werkgevers zou een statushouder aannemen die nog bezig is met inburgeren (55%). Een vijfde zou in die situatie geen statushouder aannemen. Werkgevers zonder ervaring met statushouders zijn terughoudender dan werkgevers met ervaring.
- Werkgevers ervaren onvoldoende afstemming met gemeenten en inburgeringsaanbieders over het verloop van de inburgering van statushouders. Hierbij gaat het om planningsvraagstukken en het combineren van werk-/begeleidingsactiviteiten en inburgeringsverplichtingen. Statushouders ervaren soms overlap tussen lessen, of noemen de combinatie van werk en inburgering intensief, wat niet altijd met werkgevers wordt besproken.

Persoonlijke situatie statushouders

- De persoonlijke situatie van statushouders kan een uitdaging vormen op de werkvloer en bij de begeleiding. Werkgevers krijgen regelmatig te maken met psychische of lichamelijke klachten, trauma's en stress gerelateerd aan oorlog en vlucht, of zorgen over het thuisland. Deze omstandigheden leiden tot emotionele reacties, vermoeidheid, slaapproblemen of ziekteverzuim. Werkgevers en buddy's zijn betrokken, maar voelen zich soms handelingsverlegen in het bieden van passende ondersteuning.

Conclusie en geleerde lessen

- **Mechanisme 1:** werkgevers tonen veel interesse in de subsidieregeling. Het merendeel heeft al eerder met statushouders gewerkt. Hierdoor raken ze niet zozeer geënthousiasmeerd om statushouders aan te nemen, maar krijgen ze met de subsidie wel ruimte om de begeleiding te intensiveren. Ongeveer een derde heeft nog nooit met statushouders gewerkt, wat laat zien dat de regeling ook nieuwe werkgevers bereikt. Een belangrijk aandachtspunt is om meer nieuwe werkgevers te bereiken en de aanvraagprocedure laagdrempeliger te maken.
- **Mechanisme 2:** werkgevers zijn overwegend positief over zowel de inhoudelijk als de financiële ondersteuning, wat erop wijst dat de subsidieregeling het handelingsperspectief van werkgevers positief beïnvloedt. Werkgevers gebruiken het subsidiebedrag voor de begeleiding die hen extra veel tijd kost en de kennistools om de begeleiding te verbeteren. Het handelingsperspectief kan vergroot worden door de bekendheid van de handreiking te verbeteren, met name onder kleinere werkgevers of werkgevers zonder eerdere ervaring met statushouders. Ook extra aandacht voor de informatiebehoeften van werkgevers kan het handelingsperspectief verbeteren.
- **Mechanisme 3:** de vragen en tips in het activiteitenplanformat brengen werkgevers op ideeën waar ze nog op moeten letten, en leiden bij sommige werkgevers tot aanpassingen in de begeleiding. Tegelijkertijd blijven de begeleidingstrajecten (die ze voorheen ook al aanboden) bij een deel van de werkgevers (grotendeels) hetzelfde. In deze gevallen is het invullen van het activiteitenplanformat meer een formaliteit te noemen dan dat het aanleiding biedt om de begeleiding te herzien. Het verplichte activiteitenplanformat kan daarmee een stimulans bieden om de begeleiding goed vorm te geven, maar de meerwaarde ontstaat vooral in combinatie met inhoudelijke ondersteuning.
- **Mechanisme 4:** op dit moment is nog geen conclusie te trekken over de vraag of werkgevers meer commitment ervaren in het begeleiden van statushouders. De subsidie-eisen hebben werkgevers wel gestimuleerd om (extra) begeleiding op een goede manier vorm te geven. Tegelijkertijd blijft het onzeker of deze eisen de belangrijkste drijfveer zijn, omdat veel werkgevers ook een sterke maatschappelijke betrokkenheid en affiniteit met de doelgroep hebben.

Hoofdstuk 1

Inleiding

1 Inleiding

Dit rapport betreft een tussenevaluatie van het eerste tijdvak van de SOWIS. In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op de aanleiding van de evaluatie Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS). Daarna schetsen we de probleemstelling en de inrichting van de SOWIS. Vervolgens gaan we in op de doelstelling en de onderzoeksvragen, waarbij we ook reflecteren op welke subdoelen we ons richten, en welke onderzoeksvragen we in deze tussenevaluatie beantwoorden. We sluiten dit hoofdstuk af met een beschrijving van de onderzoeksmethoden die zijn ingezet voor de tussenevaluatie.

1.1 Aanleiding

De arbeidsmarktaandeelname van statushouders blijft achter bij de rest van de beroepsbevolking.¹ Dit wordt onder andere veroorzaakt door praktische obstakels, zoals het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal, ongeldige diploma's, (vak)taal op de werkvloer, culturele verschillen en het ontbreken van voldoende begeleiding naar en op het werk.² Om de arbeidsmarktpositie van statushouders te verbeteren heeft het plan van aanpak 'Statushouders aan het werk'³ en hiermee de arbeidsparticipatie van statushouders te vergroten. Het plan van aanpak is opgesteld vanuit de **Werkagenda 'Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt'** (VIA)⁴ die zich inzet voor de verbetering van de kansen van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. De acties uit het plan van aanpak zijn een aanvulling op de Werkagenda VIA.

Een van de ambities van dit plan is om werkgevers te ondersteunen bij het aannemen en begeleiden van statushouders op de werkvloer. Zij spelen immers een belangrijke rol in de integratie van statushouders op de arbeidsmarkt. Het in dienst nemen en houden van statushouders vraagt van werkgevers dat zij investeren in het overbruggen van onder andere taal- en cultuurverschillen. Om werkgevers te ondersteunen bij de begeleiding van statushouders, gericht op het verminderen van taal- en cultuurverschillen, heeft het ministerie een subsidieregeling geïntroduceerd. Voor de periode 2024-2026 is 10,5 miljoen euro gereserveerd voor een subsidieregeling ter ondersteuning van werkgevers om maximaal vier statushouders te werven. Met deze middelen kunnen werkgevers begeleiding en training voor hen inkopen. Om tijdig bij te kunnen sturen, verantwoording mogelijk te maken en lessen voor toekomstig beleid en regelingen te trekken, evalueert Regioplan in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de SOWIS.

1.2 Inrichting van de SOWIS

1.2.1 Doel en voorwaarden subsidieregeling

Het doel van de subsidieregeling is om werkgevers te ondersteunen om statushouders duurzaam in dienst te nemen. Werkgevers kunnen een financiële tegemoetkoming aanvragen voor de begeleidingskosten van statushouders en het verkleinen van de taal- en cultuurverschillen op de werkvloer. Hiertoe is besloten om de drempel voor toetreding tot de arbeidsmarkt te verlagen en de duurzame inzetbaarheid van statushouders te bevorderen.

Een werkgever kan eenmalig subsidie aanvragen voor maximaal vier statushouders. Voor de eerste statushouder kan €8.000 worden aangevraagd, voor de tweede statushouder €6.000 euro en voor de derde en vierde statushouder elk €5.000 euro. Hiervoor moeten werkgevers de statushouder gedurende minimaal één jaar voor 20 uur per week inzetten en moet de statushouder werkzaamheden verrichten voor de werkgever die de subsidie aanvraagt. De subsidie mag niet worden ingezet voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Op het moment van aanvraag moet de werkgever de statushouder al hebben geworven en in de aanvraag aangeven voor welke statushouder(s) de subsidie wordt gebruikt. Tot slot moet de statushouder beschikken over een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

Activiteiten(plan)

De subsidieaanvraag heeft betrekking op activiteiten die bijdragen aan het verminderen van de cultuur- en taalverschillen. Deze activiteiten kan de werkgever zelf aanbieden of inkopen bij andere partijen. Er moet in ieder geval een vast aanspreekpunt zijn voor de statushouder. Om in aanmerking te komen voor de subsidie moet de werkgever een activiteitenplan opstellen waarin staat hoe de begeleiding wordt georganiseerd, en hoe de cultuur van de organisatie en de

¹ Integratiebeleid | Kamerstuk 32824 | NR 381 | Rijksoverheid.nl.

² Integratiebeleid | Kamerstuk 32 824 | Arbeidsmarktbeleid | Kamerstuk 29 544 | NR 370 | Rijksoverheid.nl.

³ Plan van aanpak 'statushouders aan het werk' | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl.

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2025/03/25/werkagenda-voor-een-inclusieve-arbeidsmarkt-via>

Nederlandse woorden en de vaktaal die de statushouder nodig heeft om de werkzaamheden uit te voeren worden bijgebracht. Voor het maken van een activiteitenplan voor statushouders is er een [handreiking voor werkgevers](#) ontwikkeld.

1.3 Doel en onderzoeksvragen

Hieronder beschrijven we het doel en de onderzoeksvragen van de volledige evaluatie. In deze tussenevaluatie kunnen we nog niet alle subdoelen realiseren en alle onderzoeksvragen beantwoorden. In dit rapport geven we aan op welke subdoelen deze tussenevaluatie zich richt en welke onderzoeksvragen op dit moment kunnen worden beantwoord.

1.3.1 Doel

Het ministerie van SZW heeft Regioplan gevraagd om de SOWIS te evalueren om tijdig bij te kunnen sturen, verantwoording mogelijk te maken en lessen voor toekomstig beleid en regelingen te trekken. Ook vraagt het ministerie om in de evaluatie aandacht te hebben voor zowel de theoretische onderbouwing van de aannames die ten grondslag liggen aan de regeling als de doeltreffendheid en de doelmatigheid van deze subsidieregeling. Concreet kan dit doel worden uitgewerkt in drie subdoelen:

- **Ontwikkelen en toetsen van de beleidstheorie.** Ten eerste leidt de evaluatie tot een gedegen uiteenzetting van de theoretische werking van de subsidieregeling en de bijbehorende kennisstructuur van de regeling. Deze theorie representeert de aannames achter de subsidieregeling en wordt getoetst door deze te spiegelen aan de empirische informatie over de werking van de subsidieregeling. Dit laat zien in hoeverre de veronderstelde werking van de subsidieregeling realiteit is.
- **Zicht op uitvoering, doeltreffendheid en doelmatigheid.** Ten tweede wordt tijdens de evaluatie zicht gecreëerd op de uitvoering, de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de subsidieregeling. Qua uitvoering gaat het om procesgerelateerde aspecten die zicht geven op de ervaring van werkgevers met de subsidieregeling, inclusief belemmeringen en succesfactoren. Doeltreffendheid definiëren we in dit onderzoek als de mate waarin de doelen van de subsidieregeling worden bereikt en dit toegeschreven kan worden aan de subsidieregeling. Doelmatigheid omschrijven we als de verhouding tussen de kosten van de subsidieregeling en de doeltreffendheid.
- **Lessen en aandachtspunten.** Ten derde is de getoetste beleidstheorie een belangrijke bron om het formuleren van lessen en aandachtspunten mogelijk te maken. Hierbij gaat het enerzijds om aanknopingspunten voor het tussentijds bijsturen van de subsidieregeling en anderzijds om lessen voor toekomstige subsidieregelingen.

Focus van de tussenevaluatie

Dit rapport betreft een tussenevaluatie van de SOWIS en gaat over de eerste aanvraagperiode voor dit tijdvak (september 2024). Na de tussenevaluatie volgt nog een eindevaluatie van ook het tweede en derde tijdvak. In deze tussenevaluatie geven we zicht op de veronderstelde werking van de SOWIS (doel 1). Daarnaast geven we in deze tussenevaluatie inzicht in de uitvoering van het eerste tijdvak van de subsidieregeling (doel 2). We kunnen op dit moment nog geen uitspraken doen over de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de subsidieregeling, dat komt in de eindevaluatie aan bod. Wel kunnen we eerste inzichten geven in resultaten die onderdeel zijn of een rol spelen in de doeltreffendheid en de doelmatigheid. Tot slot zullen we ingaan op tussentijdse lessen voor het bijsturen van de subsidieregeling (doel 3).

1.3.2 Onderzoeksvragen

Onderzoeksvragen die hieronder zijn aangeduid met een sterretje (*) worden in deze tussenevaluatie behandeld. Niet alle onderzoeksvragen met een (*) kunnen volledig beantwoord worden, omdat we voor deze tussenevaluatie alleen ingaan op de ervaringen, resultaten en lessen van het eerste tijdvak en begeleidingstrajecten veelal nog liepen. Dit betekent dat het soms alleen gaat om voorlopige bevindingen of eerste inzichten.

Onderzoeksvragen beleidstheorie

1. Welke (impliciete en expliciete) aannames, veronderstellingen en uitgangspunten liggen ten grondslag aan de regeling?*
- a. Wat is hun onderlinge relatie?*
- b. Wat is hun theoretische basis?*
2. Hoe ziet de kennisstructuur behorend bij de regeling eruit?*

Onderzoeksvragen uitvoering

3. Wat zijn de ervaringen van de verschillende belanghebbenden (werkgevers, beleids- en uitvoeringsmedewerkers, statushouders) met de regeling (opgesplitst naar fase van uitvoering, sector, grootte van de organisatie, type werkplek van de statushouder, motivatie voor deelname)?*

4. Hoeveel werkgevers hebben interesse getoond in de subsidieregeling?*
5. Hoeveel aanvragen zijn er ingediend en hoeveel goedgekeurd?*
 - a. Hoeveel statushouders zijn er aan het werk gesteld?*
 - b. Wat zijn de typen werkgevers en typen functies?*
 - c. Hoeveel statushouders zijn er per werkgever aangenomen?*
6. Hoe zien de projectaanvragen en activiteitenplannen van werkgevers eruit?*
 - a. Welke activiteiten worden ingezet?*
 - b. In hoeverre verschilt dit tussen aanvragers?*
7. In welke mate en door wie wordt de kennisstructuur benut?*
 - a. Wordt de kennisstructuur benut door aanvragers en ook niet-aanvragers?*
 - b. Hoe wordt dit gewaardeerd?*
 - c. Hebben werkgevers ook zonder subsidie steun aan de kennisstructuur?*
8. In hoeverre werken werkgevers in het kader van dit project samen met anderen (zoals gemeenten, werkgeversservicepunten of bedrijven)?*
 - a. Hoe ziet de samenwerking eruit?*
9. In hoeverre weten werkgevers statushouders te vinden tijdens het wervingsproces?*
10. In hoeverre wordt deze subsidie gecombineerd met andere subsidies?*
11. Wat zijn voorbeelden van onderdelen die goed gaan (good practices), en onderdelen die vatbaar zijn voor verbetering?*
 - a. Wat zijn verklaringen hiervoor?*

Onderzoeksvragen doeltreffendheid

12. In hoeverre zijn de activiteiten van de regeling en uit de activiteitenplannen gerealiseerd?
13. In hoeverre zijn de beoogde doelen van de regeling gerealiseerd?
14. In hoeverre sluit de regeling aan op de behoeften van werkgevers/statushouders?*
 - a. Wat zijn redenen voor geïnteresseerde werkgevers om wel/geen subsidie aan te vragen?*
15. In hoeverre is er sprake van (gewenste/ongewenste) neveneffecten?*
16. Zijn er aanwijzingen voor risico's met betrekking tot misbruik en oneigenlijk gebruik?
17. Is aannemelijk dat de begeleiding na afloop van de subsidieregeling structureel wordt ingezet door werkgevers?*
 - a. Wat zijn verklaringen hiervoor?*
18. In hoeverre draagt de maatwerkbegeleiding bij aan de arbeidsparticipatie van statushouders na afloop van de regeling (duurzame inzetbaarheid)?
 - a. Hoeveel statushouders zijn na afloop van de verplichte periode nog werkzaam bij de originele werkgever?
 - b. Met welk soort arbeidscontract zijn de statushouders na de verplichte periode aangesteld (bijv. vast/tijdelijk contract, deeltijd/voltijd, dezelfde/andere functie)?
 - c. Zijn hierbij nog verschillen te zien tussen sectoren, type werkgevers en type werkplekken?
19. Hoe verhoudt zich de duurzame inzetbaarheid van statushouders die hebben deelgenomen aan begeleiding d.m.v. deze regeling tot de gehele groep statushouders?
 - a. In hoeverre verschillen deze groepen op de kenmerken werkzaam/werkeloos, vast/tijdelijk contract, deeltijd-/voltijdwerk (rekening houdend met de verblijfsduur van de statushouder)?

Onderzoeksvragen doelmatigheid

20. In welke mate is het budget van de subsidieregeling benut?*
21. Hoe verhouden de uitvoeringskosten zich tot het bereikte resultaat/de bereikte doelen?
22. In hoeverre kan de subsidieregeling als doelmatig worden beoordeeld?

Onderzoeksvragen lessen en aandachtspunten

23. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van de uitvoering van de regeling (uitsplitsing naar fasering, en voor verschillende actoren: beleid, uitvoering, aanvragers, statushouders; ook kennisstructuur)?*
24. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van de realisatie van doelen met betrekking tot aannames over de werking van beleid (beleidstheorie)? Wat zijn eventuele leerpunten op deze onderdelen?*
25. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van effectieve en efficiënte begeleiding van statushouders door werkgevers?
26. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van de kennisstructuur voor het ondersteunen van werkgevers bij het aanstellen van statushouders?*

1.4 Onderzoeksmethoden

Hieronder zullen we ingaan op de onderzoeksmethoden die voor de tussenevaluatie zijn ingezet. Deze methoden zijn in te delen in zes verschillende blokken.

- **Blok 1 – Deskresearch:** het eerste blok bestond uit een inventarisatie en analyse van (beleids)documentatie over de doelen en de beoogde werking van de subsidieregeling. Ook hebben we daarbij eerder onderzoek bekeken over de werking van subsidieregelingen voor werkgevers, en onderzoek dat zicht geeft op landelijke en contextuele ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van statushouders.
- **Blok 2 – Opstellen beleidstheorie:** het tweede blok bestond uit het opstellen van de beleidstheorie. Hiervoor hebben we gebruikgemaakt van de informatie uit blok 1 en aanvullend individuele gesprekken gevoerd met acht beleidsmedewerkers die betrokken waren bij het opstellen van de subsidie en bij de uitvoering van de regeling.
- **Blok 3 – Enquête:** het derde blok van de tussenevaluatie bestond uit het enquêteren van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de subsidieregeling in het eerste tijdvak. Deze enquête is bedoeld om uitspraken te kunnen doen over de ervaringen met de uitvoering van de subsidieregeling. De enquête is opgesteld aan de hand van de beleidstheorie en de indicatorenset en op drie verschillende manieren getest; bij het ministerie van SZW, intern door een onderzoeker met veel enquête-ervaring en bij vijf werkgevers. Daarna is de enquête per e-mail uitgezet onder werkgevers en hebben 100 werkgevers de enquête ingevuld. De verdeling van de werkgevers die de enquête hebben ingevuld zijn te vinden bijlage.
- **Blok 4 – Interviews afgewezen en afgehaakte werkgevers:** in het vierde blok hebben we online interviews gehouden met zestien afgewezen werkgevers en met vier afgehaakte werkgevers over de ervaringen met het aanvragen van de subsidie, wat hen heeft doen besluiten om geen subsidie aan te vragen, en in hoeverre activiteiten zonder de subsidie toch zijn ingezet. Dit perspectief is ook gebruikt om belemmeringen en mogelijke verbeterpunten in de aanvraagprocedure te identificeren.
- **Blok 5 – Casestudies:** het vijfde blok bestond uit zeven casestudies onder zeven werkgevers om verdiepend zicht te krijgen op de ervaringen van werkgevers met de subsidieregeling, de werking van de gesubsidieerde activiteiten, en om te achterhalen hoe statushouders de begeleiding en het werk ervaren. In de enquête is aan werkgevers gevraagd of ze interesse hadden in deelname aan een casestudie. Deze werkgevers zijn vervolgens per mail en telefonisch benaderd. Een deel bleek uiteindelijk, ondanks deze inspanningen, geen ruimte te hebben vanwege drukte en andere praktische redenen. De casestudies zijn daarmee uitgevoerd bij de werkgevers die zowel interesse hadden getoond als daadwerkelijk tijd konden vrijmaken. Per casestudie is geprobeerd om een bezoek op locatie bij de werkgever te organiseren, waarbij in elk geval de werkgever, de buddy en statushouder(s) konden worden geïnterviewd. Dit was niet in alle gevallen mogelijk.

Bij twee werkgevers waren de statushouders ten tijde van de casestudies niet meer werkzaam; bij een werkgever bleek het organisatorisch niet mogelijk om tijdig een bezoek op locatie te plannen, waarbij ook met de statushouder kon worden gesproken. Met deze drie werkgevers heeft in plaats van een locatiebezoek daarom een online interview plaatsgevonden. Bij de overige vier werkgevers hebben wel locatiebezoeken plaatsgevonden, waarbij de werkgevers, buddy's en statushouders individueel zijn geïnterviewd. De verdeling van werkgevers over de casestudies is te zien in tabel 1.1.

Tabel 1.1 Verdeling werkgevers over casestudies naar bedrijfsgrootte, sector en aantal statushouders in dienst

Werkgever	Bedrijfsgrootte	Sector	Aantal statushouders in dienst
Kleine werkgever	<10 werknemers	Handel	1
Kleine werkgever	<10 werknemers	Overige dienstverlening	1
Middelgrote werkgever	10-49 werknemers	Bouwnijverheid	2**
Middelgrote werkgever	10-49 werknemers	Industrie	1*
Middelgrote werkgever	10-49 werknemers	Overige dienstverlening	2*
Middelgrote werkgever	10-49 werknemers	Onderwijs	1
Grote werkgever	50-250 werknemers	Horeca	4***

* betekent dat bij deze werkgever een statushouder is gesproken; ** betekent dat bij deze werkgever twee statushouders zijn gesproken; *** betekent dat bij deze werkgever drie statushouders zijn gesproken.

Tabel 1.2 Achtergrond van geïnterviewde statushouders

Statushouder	Bedrijf	Sector	Opleidingsniveau	Afkomst
Statushouder 1*	Grote werkgever	Horeca	Universitair opgeleid	Turkije
Statushouder 2*	Grote werkgever	Horeca	Universitair opgeleid	Nigeria
Statushouder 3*	Grote werkgever	Horeca	Universitair opgeleid	Jamaica
Statushouder 4	Middelgrote werkgever	Industrie	Universitair opgeleid	Turkije
Statushouder 5	Middelgrote werkgever	Overige dienstverlening	Praktisch opgeleid	Eritrea
Statushouder 6	Middelgrote werkgever	Bouwnijverheid	Praktisch opgeleid	Syrië
Statushouder 7*	Middelgrote werkgever	Bouwnijverheid	Midden opgeleid (equivalent: HBO)	Iran

* Betekent dat een statushouder nog bezig is met de inburgering.

- **Blok 6 – Analyse besteding en benutting:** in het zesde blok hebben we data uit het subsidieportaal geanalyseerd over het bereik van de subsidieregeling en de besteding en benutting van het eerste aanvraagstijdvak. We hebben de be-
grote middelen in kaart gebracht, evenals de uitvoeringskosten en het aantal en de omvang van de aanvragen. Daar-
naast is gekeken naar het aantal verleningen, afwijzingen, terugtrekkingen en bezwaren, inclusief de redenen voor
afwijzing. Verder hebben we de verdeling van aanvragen en verleningen in kaart gebracht over sectoren, arbeids-
marktregio's, het aantal statushouders en de grootte van de organisaties.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de beleidstheorie achter de subsidieregeling omschreven, zoals deze is gereconstrueerd aan de hand van beleidsdocumentatie en interviews met beleidsmedewerkers. Ook komen in dit hoofdstuk de relevante randvoorwaarden en contextfactoren aan bod die mogelijk van invloed zijn op de uitvoering van de subsidieregeling. Dit hoofdstuk eindigt met een theoretische reflectie op de beleidstheorie.

In hoofdstuk 3 worden de onderzoeksbevindingen over de uitvoering van de subsidieregeling besproken, zoals deze naar voren komen in de doelmatigheidsanalyse, de enquête onder werkgevers, de casestudies onder werkgevers en de interviews met afgewezen en afgehaakte werkgevers. Deze resultaten worden besproken aan de hand van de verschillende mechanismen van de beleidstheorie. In hoofdstuk 4 wordt vervolgens ingegaan op de randvoorwaarden en contextfactoren die in het onderzoek naar voren zijn gekomen, en de wijze waarop deze bij de uitvoering een rol spelen.

In hoofdstuk 5 wordt de conclusie van de evaluatie besproken. Daarbij worden de onderzoeksvragen beantwoord die in deze tussenrapportage zijn meegenomen. Daarbij is ook aandacht voor de lessen die kunnen worden getrokken uit de onderzoeksbevindingen over het eerste tijdvak van de subsidieregeling. Informatie over de steekproef van de enquête en enkele aanvullende tabellen zijn te vinden in de bijlage.

2

Hoofdstuk 2

Beleidstheorie, randvoorwaarden en
context van de subsidieregeling

2 Beleidstheorie, randvoorwaarden en context van de subsidieregeling

Dit hoofdstuk bevat een beschrijving van de beleidstheorie achter de subsidieregeling. In deze beschrijving komt aan de orde welke mechanismen de subsidieregeling in werking moet zetten om de gewenste doelstellingen te bereiken. Daarnaast komen in dit hoofdstuk de bijbehorende randvoorwaarden en contextfactoren aan de orde, die beïnvloeden in hoeverre de beleidstheorie werkt zoals beoogd.

Deze beleidstheorie is gebaseerd op de toelichting op de subsidieregeling in de Staatscourant⁵ en op 8 interviews met beleidsmedewerkers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, te weten:

- de programmamanager en twee beleidsmedewerkers van het programma VIA (Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt);
- twee medewerkers van het team Migratiefondsen binnen de dienst UVB (Uitvoering Van Beleid);
- twee medewerkers van het team Uitvoeringsexpertise binnen UVB;
- een wetgevingsjurist.

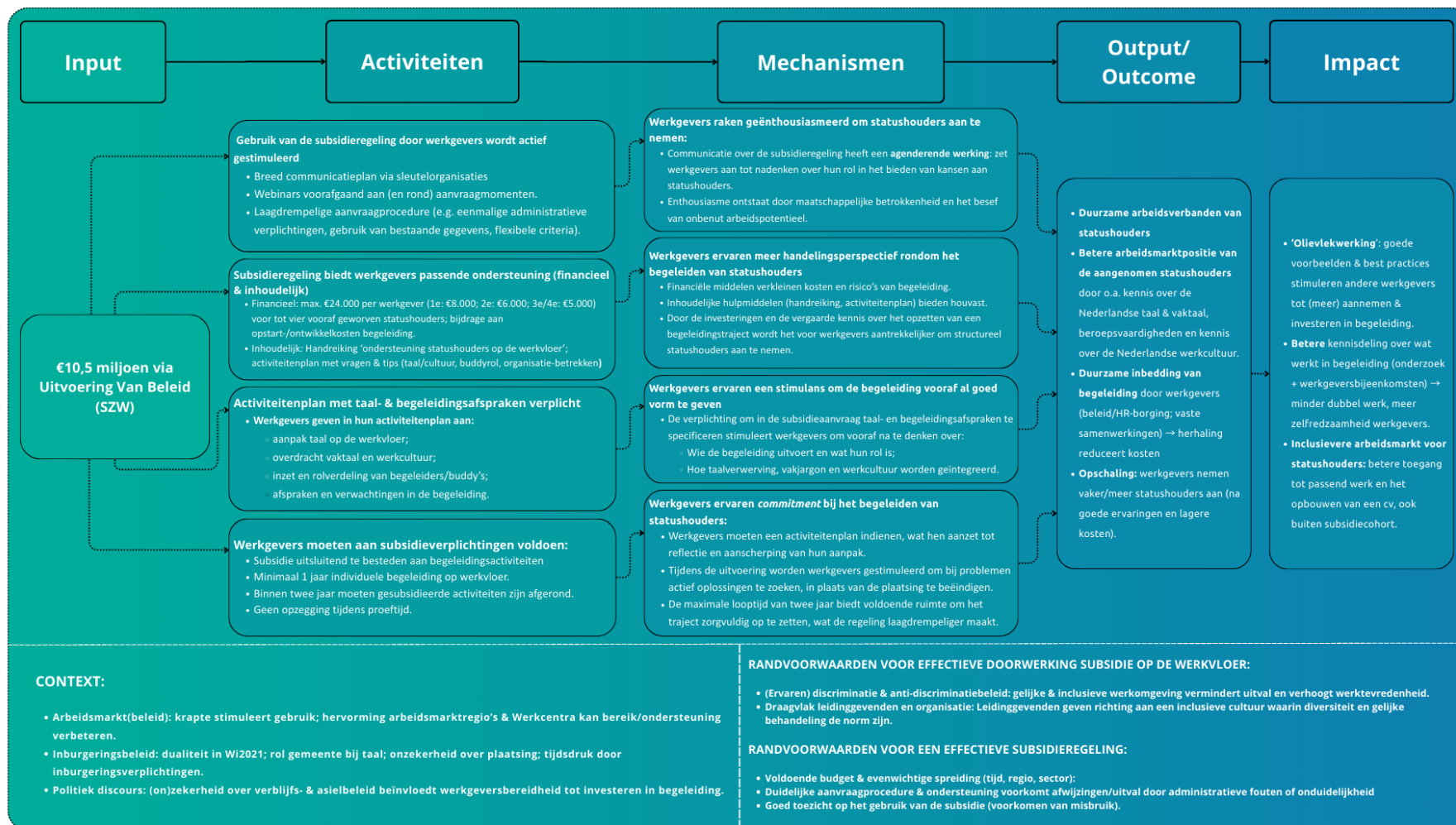
Daar waar andere bronnen zijn gebruikt voor de toelichting op de beleidstheorie, wordt daar expliciet naar verwezen.

Voor de randvoorwaarden en contextfactoren is daarnaast uitgebreider gekeken naar eerder onderzoek (zowel wetenschappelijke literatuur als evaluaties van eerdere subsidieregelingen). Ook hier vormen de interviews met beleidsmedewerkers een belangrijke bron. Naast de beschrijving van de beleidstheorie, randvoorwaarden en contextfactoren bevat dit hoofdstuk ook de indicatorenset, waaraan de diverse elementen uit de beleidstheorie (input, activiteiten, werkzame mechanismen, output, outcome, randvoorwaarden) kunnen worden afgemeten, met de bijbehorende bronnen voor dit onderzoek. Het hoofdstuk eindigt met een theoretische reflectie (paragraaf 2.4) op de (veronderstelde) effectiviteit van de beleidstheorie.

⁵ [Staatscourant 2024, 19739](#) | [Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#)

2.1 De beleidstheorie

2.1.1 Overzicht input, activiteiten en mechanismen



Input

De subsidieregeling kan worden uitgevoerd doordat er door de dienst Uitvoering Van Beleid van het ministerie van SZW een bedrag van 10,5 miljoen euro wordt geïnvesteerd. Dit bedrag voorziet deels in de uitvoeringskosten, maar gaat voor het grootste deel naar de subsidies die in verschillende aanvraagperiodes/rondes worden uitgekeerd aan werkgevers.

Activiteiten en mechanismen

Met het geïnvesteerde bedrag (de input) worden de diverse activiteiten ondernomen die bij de subsidieregeling horen en waarmee een aantal mechanismen in gang moeten worden gezet. De onderstaande activiteiten zijn overkoepelend geformuleerd, in lijn met de schematische weergave van de beleidstheorie. In de hiernavolgende subparagrafen wordt per activiteit toegelicht welke concrete acties zijn ondernomen.

De activiteiten zijn als volgt te onderscheiden:

1. gebruik van de subsidieregeling door werkgevers wordt actief gestimuleerd;
2. de subsidieregeling biedt werkgevers passende ondersteuning (zowel financieel als inhoudelijk);
3. werkgevers moeten bij de aanvraag *vooraf* al in een activiteitenplan aangeven hoe ze de begeleiding van de statushouder gaan vormgeven;
4. werkgevers moeten *achteraf* aan bepaalde subsidieverplichtingen hebben voldaan.

Deze activiteiten zetten respectievelijk de volgende mechanismen⁶ in werking:

1. werkgevers raken geënthousiasmeerd om statushouders aan te nemen;
2. werkgevers ervaren meer handelingsperspectief rondom het begeleiden van statushouders;
3. werkgevers ervaren een stimulans om de begeleiding vooraf al goed vorm te geven;
4. werkgevers ervaren commitment bij het begeleiden van statushouders.

In de hiernavolgende sub-paragrafen worden de activiteiten en bijbehorende mechanismen nader beschreven.

2.1.2 Gebruik van de subsidieregeling door werkgevers wordt actief gestimuleerd (activiteit) en werkgevers raken daardoor geënthousiasmeerd om statushouders aan te nemen (mechanisme)

Er zijn twee categorieën activiteiten die het gebruik van de subsidieregeling door werkgevers moeten stimuleren. Allereerst vallen hier de activiteiten onder die de bekendheid van de subsidieregeling onder werkgevers moeten vergroten. Hiertoe is gewerkt met een uitgebreid communicatieplan, waarbij het ministerie een breed netwerk van sleutelorganisaties heeft ingezet om de subsidieregeling bij werkgevers onder de aandacht te brengen. Hier vallen onder meer organisaties onder die zijn aangesloten bij de Taskforce VIA. Tot deze sleutelorganisaties behoren onder meer de arbeidsmarktregio's (waar de regionale verbinders⁷ onder vallen), de SER⁸, University Assistance Fund (UAF), het Instituut GAK, de Goldschmeding Foundation, gemeenten en brancheorganisaties.

Door dit brede netwerk in te zetten, beoogt het ministerie de bekendheid van de subsidieregeling onder een breed scala aan werkgevers te vergroten. Om werkgevers die op de hoogte waren van de subsidieregeling verder te enthousiasmeren, is voor hen een webinar georganiseerd, voorafgaand aan de eerste aanvraagtermijn van de subsidie. In de stakeholder-interviews zeiden betrokkenen dat de volgende aanvraagmomenten ook gepaard zullen gaan met een webinar.

Naast deze promotionele activiteiten kan ten tweede ook de invulling van de aanvraagprocedure van de subsidie worden gezien als een activiteit om het gebruik van de subsidie te stimuleren. Daarbij is namelijk gelet op het *laagdrempelig* maken van dit aanvraagproces: waar mogelijk zijn de voorwaarden waaraan voldaan moet worden in de aanvraagprocedure relatief soepel gehouden⁹ en zijn de administratieve lasten voor werkgevers zo laag mogelijk gehouden¹⁰. Deels hebben deze soepelere voorwaarden te maken met de bepalingen in de minimisregeling: aangezien de subsidieregeling qua hoogte van het bedrag in het zogenoemde 'lage arrangement' valt, zijn er beperkingen aan wat de overheid qua verantwoording van bedrijven mag eisen.

⁶ Oftewel: de veronderstelde drijfveren die ertoe moeten leiden dat werkgevers bepaalde acties in gang zetten.

⁷ [Regionale verbinders](#) vervullen een spilfunctie binnen de arbeidsmarktregio's door statushouders te helpen bij hun integratie naar werk. Ze kennen bestaande projecten en initiatieven, schalen succesvolle aanpakken op en creëren nieuwe mogelijkheden. Bron: www.divosa.nl

⁸ Sociaal Economische Raad.

⁹ In vergelijking met sommige andere subsidieregelingen (volgens de stakeholders met wie voor het onderzoek is gesproken).

¹⁰ A. Rijksoverheid. (2024). Staatscourant 2024, nr. 19739. Beschikbaar via: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2024-19739.html>.

Er zijn in de inrichting van de subsidieregeling echter ook keuzes gemaakt die specifiek als doel hadden om de regeling aantrekkelijker te maken voor bedrijven. Daaronder valt bijvoorbeeld de keuze om statushouders die de onderwijsroute onder de Wi2021 volgen niet uit te sluiten van de subsidieregeling. Dit werd eerst wel overwogen, omdat de verwachting was dat deze statushouders vanwege hun opleiding gemiddeld minder werken. Uiteindelijk is echter gekozen dit selectie-criterium los te laten, om de administratieve lasten voor bedrijven te verlichten: bedrijven hoeven door deze keuze de inburgeringsdocumenten namelijk niet op te vragen voor de aanvraag. Het openstellen van de subsidieregeling voor alle typen statushouders zorgt er tevens voor dat de subsidie ook kan worden aangevraagd voor statushouders die nog in een azc verblijven.

Een ander voorbeeld is de keuze om enkel van werkgevers te eisen dat zij de statushouders al hebben geworven op het moment dat ze de subsidie aanvragen, in plaats van dat er al een getekende arbeidsovereenkomst moet zijn. Deze bepaling ontlast werkgevers doordat zij een minder groot risico hoeven te nemen: als de subsidie niet aan hen wordt toegekend zijn ze niet gebonden aan een al getekende arbeidsovereenkomst met de statushouder.

Deze activiteiten moeten gezamenlijk het bijbehorende mechanisme (**Werkgevers raken geënthousiasmeerd om statushouders aan te nemen**) in werking zetten. De communicatie over de subsidieregeling is niet alleen bedoeld als kennisgeving, maar heeft idealiter ook een agenderende werking, waardoor bij een brede groep werkgevers de wil ontstaat om (meer) statushouders in dienst te nemen. Dat enthousiasme kan ontstaan doordat werkgevers affiniteit voelen met het helpen van groepen die afstand hebben tot de arbeidsmarkt, maar bijvoorbeeld ook doordat werkgevers de kansen inzien van het onbenutte arbeidspotentieel. Ten aanzien van dit laatste geldt immers dat statushouders aantrekkelijkere werkrachten worden, doordat de subsidie het makkelijker maakt om hen op een passende manier in te werken. De laagdrempeligheid van de subsidieregeling moet hier ook toe bijdragen, aangezien werkgevers hierdoor kunnen ervaren dat het voor hen haalbaar is om aanspraak te maken op de subsidie.

2.1.3 De subsidieregeling biedt werkgevers passende ondersteuning (activiteit) en daarvoor ervaren werkgevers meer handelingsperspectief rondom het aannemen en begeleiden van statushouders (mechanisme)

Binnen de passende middelen die de subsidieregeling biedt, zijn twee categorieën te onderscheiden. De subsidieregeling biedt werkgevers namelijk zowel financiële middelen als inhoudelijke middelen. De financiële middelen komen neer op maximaal 24.000 euro waarop een werkgever aanspraak kan maken (voor in totaal vier statushouders die op het moment van de aanvraag moeten zijn geworven). Voor de eerste statushouder ontvangt de werkgever 8000 euro, voor de tweede 6000 euro en voor de derde/vierde ieder 5000 euro.¹¹ Deze bedragen zijn niet bedoeld om volledig kostendekkend te zijn, maar zijn een bijdrage voor de ontwikkelkosten die werkgevers moeten maken bij het ontwikkelen van een begeleidingstraject voor statushouders.

Qua inhoudelijke middelen voorziet de subsidieregeling in handvatten die werkgevers krijgen aangereikt om een begeleidingstraject voor de statushouder(s) vorm te geven dat zich richt op het verkleinen van taal- en cultuurverschillen.¹² Een van de manieren waarop dit gebeurt, is door de handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer bij werkgevers onder de aandacht te brengen.¹³ Zo is de handreiking te vinden op de website van de Rijksoverheid en op websites van sleutelorganisaties, op dezelfde pagina's als waar de subsidieregeling wordt beschreven. In de handreiking wordt bestaande kennis over wat werkt in het begeleiden van statushouders op de werkvloer voor werkgevers op een rijtje gezet.

Een andere manier waarop werkgevers worden geholpen met inhoudelijke middelen is met behulp van het format van het activiteitenplan dat werkgevers moeten invullen voor de aanvraagprocedure. In dit format staan niet alleen vragen die de werkgever moet beantwoorden, maar ook concrete tips over waar de werkgever zoal op moet letten en advies over de (ondersteuning bij) het opzetten van de activiteiten. Deze tips zijn gebaseerd op inzichten die het ministerie eerder heeft opgedaan uit een lerend netwerk van werkgevers, en deze worden via het activiteitenplan bij werkgevers onder de aandacht gebracht. De hierboven genoemde inhoudelijke middelen betreffen onder meer adviezen over hoe je taal- en cultuurbegeleiding kunt vormgeven, hoe je andere werknemers op een goede manier een buddyrol kunt geven en over hoe je als werkgever de rest van je organisatie kunt betrekken bij het werktraject met de statushouder.

¹¹ A. Rijksoverheid. (2024). Staatscourant 2024, nr. 19739. p.2.

¹² A. Rijksoverheid. (2024). Staatscourant 2024, nr. 19739. p.8.

¹³ <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2024/07/24063-Handreiking-begeleiding-statushouders-Regioplan-1juli24.pdf>

Met deze financiële en inhoudelijke middelen moet de subsidieregeling bewerkstelligen dat **werkgevers meer handelingsperspectief ervaren rondom het aannemen en begeleiden van statushouders**. Dit kan op drie manieren worden bereikt:

- Omdat het opzetten van een begeleidingstraject voor statushouders de werkgever tijd en geld kost, is het denkbaar dat dit een belangrijke drempel is voor de werkgever om statushouders aan te nemen. De financiële tegemoetkoming die de subsidie biedt in deze kosten, kan deze drempel voor werkgevers wegnemen.
- Een belangrijke drempel kan echter ook zijn dat werkgevers veel onzekerheid en handelingsverlegenheid ervaren rondom het opzetten van een begeleidingstraject: doordat werkgevers niet precies weten hoe ze zo'n traject *inhoudelijk* goed op moeten zetten, zien ze hiervan af. De kennistools die werkgevers krijgen aangereikt, kunnen werkgevers op inhoudelijk vlak meer handelingsperspectief bieden. De toegankelijke en toepasbare kennis zorgt er dan voor dat werkgevers meer houvast ervaren in het opzetten van begeleidingstrajecten, waardoor ze hier wel aan durven te beginnen.
- Tot slot is het idee achter de subsidieregeling dat vooral de opstartkosten een drempel vormen voor de werkgever. Als de werkgever eenmaal een begeleidingstraject heeft opgezet voor statushouders, wordt het daarna eenvoudiger om ook in de toekomst statushouders in te werken. Daardoor kan het zelfs aantrekkelijker worden voor werkgevers om *structureel* statushouders aan te nemen: de investeringen en vergaarde kennis rondom het opgezette begeleidingstraject kunnen dan immers vaker worden benut.

2.1.4 Werkgevers moeten *vooraf bij de aanvraag* al in een activiteitenplan aangeven hoe ze de begeleiding van de statushouder vormgeven (activiteit) en ervaren daardoor een stimulans om de begeleiding inhoudelijk goed vorm te geven (mechanisme)

De eis van een vooraf ingevuld activiteitenplan (waarin de vragen van het activiteitenplanformat worden beantwoord) moet daarnaast nog een ander mechanisme in werking zetten. Naast dat het werkgevers helpt met inhoudelijke handvatten, **biedt het werkgevers een (extra) stimulans om de begeleiding inhoudelijk vorm te geven**. Werkgevers die aanspraak willen maken op de subsidie, moeten namelijk specificeren hoe ze bepaalde activiteiten vormgeven om te laten zien dat ze recht hebben op de subsidie. Bij het specificeren van de taal- en begeleidingsafspraken moeten werkgevers onder andere inzicht geven in hoe zij de statushouder begeleiden in taalverwerving op de werkvloer, het leren van vakjargon en het leren over de werkcultuur binnen de organisatie. Omdat werkgevers de aanvraag in een keer goed willen doorlopen, is de verwachting dat zij al tijdens de aanvraagprocedure goed zullen nadenken over waar ze hun activiteitenplan nog moeten aanscherpen. Daarnaast is het denkbaar dat werkgevers door het format-activiteitenplan op zaken worden gewezen in hun eigen activiteitenplan die ze nog niet scherp hadden, en waarop ze dat dus nog kunnen aanscherpen.

Dit bewerkstelligt dat werkgevers hier al bewust invulling aan hebben gegeven op het moment dat de statushouder begint. Dat houdt onder meer in dat al duidelijke keuzes zijn gemaakt over welke werknemers de statushouder gaan begeleiden en wat daarin van hen wordt verwacht. Uit diverse onderzoeken^{14 15} naar effectieve begeleiding van statushouders blijkt dat de aanwezigheid van contactpersonen die zich structureel bezighouden met deze begeleiding een belangrijke succesfactor is.

2.1.5 Werkgevers moeten *achteraf* aan bepaalde subsidieverplichtingen hebben voldaan (activiteit) en ervaren daardoor commitment bij het begeleiden van statushouders (mechanisme)

Aan de subsidieregeling zijn een aantal verplichtingen gekoppeld waar werkgevers zich aan dienen te houden, en waarover ze zich *achteraf* ook moeten kunnen verantwoorden. Deze verplichtingen houden het volgende in:

- de werkgever zegt de arbeidsovereenkomst niet op tijdens de proeftijd;
- de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval wordt aangewend voor de betaling van de individuele begeleiding op de werkvloer van de statushouder gedurende ten minste één jaar;
- de werkgever is verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan het opstellen en uitvoeren van de taal- en begeleidingsafspraken;
- de subsidiabele activiteiten worden uiterlijk binnen twee jaar na de datum van de initiële subsidieverlening afgerond.

¹⁴ Van den Enden et al. (2018). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders*. Kennisplatform Integratie & Samenleving. Utrecht: Movisie & Verwey-Jonker Instituut.

¹⁵ Lazëri et al. (2024). *Eindrapport Platform Nieuwkomers en Werk: Inzichten 2024*. Amsterdam: Regioplan.

Na afloop van de subsidieperiode wordt door UVB steekproefsgewijs gecontroleerd of aan de subsidieverplichtingen is voldaan. Als deze eisen niet zijn nagekomen, wordt het subsidiebedrag teruggevorderd. Via deze eisen moet de subsidie-regeling bewerkstelligen dat **werkgevers commitment ervaren bij de begeleiding van statushouders**. Werkgevers kunnen een statushouder immers niet zomaar ontslaan, en worden daardoor gestimuleerd om bij opstartproblemen/knelpunten constructief naar oplossingen te zoeken, zodat de statushouder goed kan (blijven) functioneren op de werkvloer. De keuze om werkgevers maximaal twee jaar de tijd te geven voor het uitvoeren van de subsidiabele activiteiten is zowel bedoeld om werkgevers aan een bepaald tijdsbestek te houden, als om de regeling laagdrempeliger te maken. Dit laatste houdt in dat werkgevers iets langer de tijd hebben om een begeleidingstraject op te zetten dan bijvoorbeeld bij een tijdsbestek van één jaar het geval was geweest.

Output- en outcome

Via de activiteiten en de werkzame mechanismen moet de subsidieregeling bijdragen aan het bereiken van bepaalde korte en lange termijneffecten (output- en outcomedoelen), voor de werkgevers die de subsidie hebben gekregen en de statushouders die zij hebben aangenomen. Dit betreft de volgende output- en outcome:

Duurzame arbeidsverbanden van statushouders (output)

De begeleiding die statushouders bij de werkgever krijgen, zou ervoor moeten zorgen dat de statushouder zodanig goed gaat functioneren op de werkvloer dat het voor werkgevers ook voor de hand ligt om hen langer in dienst te houden dan de subsidieverplichting van een jaar. Op die manier leidt de subsidie voor statushouders tot duurzaam werk, waarin ze zich langere tijd kunnen ontwikkelen.

Betere arbeidsmarktpositie van statushouders (output)

Als de begeleiding door werkgevers naar behoren wordt uitgevoerd, zou dit ertoe moeten leiden dat statushouders zich zodanig ontwikkelen dat hun arbeidsmarktpositie beter is dan deze was voordat ze met de subsidie werden aangenomen. Ook als statushouders willen doorgroeien of een andere baan willen zoeken, zijn ze na het traject in een betere positie om dit te doen. Bij factoren die maken dat de arbeidsmarktpositie van statushouders verbeterd kan worden gedacht aan:

- een betere beheersing van de Nederlandse taal en van bepaalde vaktaal;
- ontwikkeling van bepaalde beroepsvaardigheden;
- ontwikkeling van bepaalde kennis over de werkcultuur in Nederland;
- meer zelfvertrouwen over het werken in Nederland.

Duurzame inbedding van begeleiding statushouders door werkgevers (outcome)

Naast dat de subsidie tot bepaalde effecten voor de statushouders voor wie de subsidie is aangevraagd, is een ander beoogd effect dat bedrijven de lessen die zij leren over het begeleiden van statushouders duurzaam inbedden. Op die manier wordt het voor deze werkgevers in de toekomst eenvoudiger om andere statushouders aan te nemen en op een passende manier te begeleiden. Een reden dat dit in de toekomst eenvoudiger is, is bijvoorbeeld dat de ontwikkelkosten die werkgevers maken voor het opzetten van een begeleidingstraject bij het aannemen van andere statushouders niet meer gemaakt hoeven te worden. Uit onderzoek blijkt dat de kostenreductie van een begeleidingstraject bij herhaling tot wel 15 procent kan bedragen.¹⁶

Bij duurzame inbedding kan bijvoorbeeld worden gedacht aan borging in het organisatiebeleid (zoals aanname- en HR-beleid), het vastleggen en regelmatig updaten van een specifiek onboardingprogramma of lesplan voor statushouders of vaste samenwerkingen met organisaties die werkgevers hierin ondersteunen.

Opschaling door werkgevers (outcome)

Mits zij goede ervaringen hebben met het werken met de statushouders, staan bedrijven ook in de toekomst open voor het aannemen van statushouders. Door bedrijven een eerste 'duwtje in de rug' te geven bij het opzetten van goede begeleiding voor statushouders op de werkvloer, kan de subsidieregeling ertoe bijdragen dat deze bedrijven in de toekomst ook statushouders blijven aannemen. Bedrijven hebben dan immers al de nodige 'opstartkosten' gemaakt en bepaalde ervaring opgedaan met het begeleiden, waardoor het aantrekkelijker wordt om in de toekomst ook statushouders aan te nemen.

¹⁶ [Rapport Proeftuinen Leerwerktraject Bouw Techniek Energietransitie_VluchtelingenWerk 2025.pdf](#)

Impact

Naast de output- en outcomedoelen moet de subsidieregeling ook bijdragen aan enkele langetermijneffecten (impact) die verder gaan dan alleen de werkgevers die de subsidie hebben aangevraagd en de statushouders die zij in dienst hebben genomen. Het betreft de volgende impact:

- **Het realiseren van een 'olievlekwerking' onder werkgevers:** idealiter beperkt het effect van de subsidieregeling zich niet uitsluitend tot de werkgevers die van de regeling gebruikmaken. Bij de subsidieregeling wordt ook een 'olievlekwerking' beoogd, waarbij de goede ervaringen die bedrijven opdoen met het werken met statushouders andere bedrijven stimuleren om ook (meer) statushouders in dienst te nemen, en daarvoor ook in de nodige begeleiding te investeren.
- **Betere kennisdeling over wat werkt in de begeleiding van statushouders:** doordat bedrijven die de subsidie krijgen aan de slag gaan met het begeleiden van statushouders, doen ze ervaring op over wat hier goed, en wat hier juist niet goed in werkt. Door het laten uitvoeren van onderzoek naar hoe bedrijven de begeleiding vormgeven en door bijeenkomsten met werkgevers te blijven organiseren, hoopt het ministerie om kennis over werkende interventies beter te ontsluiten voor werkgevers. Op deze manier kunnen werkgevers van elkaar leren en hoeft het wiel niet opnieuw te worden uitgevonden. Dit moet stimuleren dat meer werkgevers uit zichzelf aan de slag gaan met het begeleiden van statushouders, zonder daarvoor een subsidie nodig te hebben.
- **Een inclusievere arbeidsmarkt voor statushouders:** de stimulans die de subsidie, in samenhang met ander beleid vanuit het programma VIA, aan werkgevers geeft om (meer) met statushouders te gaan werken, zorgt ervoor dat de Nederlandse arbeidsmarkt een inclusiever karakter krijgt. Daardoor hebben ook statushouders die niet in het kader van de subsidie worden aangenomen in de toekomst betere toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Statushouders vinden daardoor gemakkelijker werk dat past bij hun achtergrond en niveau, en dat draagt bij aan relevante cv-opbouw, waardoor hun algehele positie op de arbeidsmarkt verder verbetert.

2.2 Randvoorwaarden

Onder de randvoorwaarden vallen factoren die de effectiviteit van de subsidieregeling beïnvloeden, maar die tegelijkertijd behoren tot de omstandigheden waaraan de regeling iets probeert te veranderen. In de literatuur en de interviews zijn de onderstaande randvoorwaarden naar voren gekomen. Deze zijn te verdelen in randvoorwaarden op bedrijfsniveau bij werkgevers en randvoorwaarden op het niveau van de subsidieregeling zelf.

2.2.1 Randvoorwaarden op bedrijfsniveau

Randvoorwaarde: (ervaren) discriminatie & antidiscriminatiebeleid

De mate van (ervaren) discriminatie en de aanwezigheid van antidiscriminatiebeleid in een organisatie is een belangrijke randvoorwaarde. Uit onderzoek blijkt dat werknemers zich het vaakst gediscrimineerd voelen op basis van hun herkomst. Deze vorm van arbeidsdiscriminatie heeft ernstige gevolgen voor de betrokkenen, zoals lagere werktevredenheid en een hoger ziekteverzuim. Werknemers die discriminatie ervaren lopen een groter risico op demotivatie, werkstress en uiteindelijk langdurige uitval of arbeidsongeschiktheid.¹⁷ De aanwezigheid van antidiscriminatiebeleid is daarom van belang voor een succesvolle arbeidsintegratie van statushouders, omdat het zorgt voor een gelijke en inclusieve werkomgeving waarin iedereen, ongeacht achtergrond, dezelfde kansen krijgt om zich te ontwikkelen en bij te dragen aan de organisatie.¹⁸

Randvoorwaarde: draagvlak onder leidinggevenden en binnen de organisatie

Het draagvlak onder leidinggevenden is een belangrijke randvoorwaarde omdat zij een sleutelrol spelen in het implementeren van inclusieve maatregelen en het waarborgen van een cultuur die discriminatie voorkomt. Ze zijn verantwoordelijk voor het stellen van sociale normen die gericht zijn op antidiscriminatie, pro-diversiteit en gelijke behandeling.¹⁹ In het kader van de integratie van statushouders kunnen leidinggevenden het verschil maken door actief een omgeving te creëren waar diversiteit wordt gewaardeerd en waarin statushouders zich ondersteund voelen.

Uiteraard is het ook van belang dat dit draagvlak niet alleen aanwezig is onder leidinggevenden, maar dat dit binnen de organisatie wordt gevoeld. Uiteindelijk moeten sociale normen op het gebied van antidiscriminatie, pro-diversiteit en gelijke behandeling ook daadwerkelijk door werknemers worden nageleefd, om een goede werksfeer te creëren voor

¹⁷ CBS, <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/discriminatie-op-de-werkvloer> (laatst geraadpleegd op 14 februari 2025); Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221018-3> (laatst geraadpleegd 14 februari 2025).

¹⁸ KIS, <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-aanpakken-op-de-werkvloer-en-doorstroom-wat-werkt-volgens-de-wetenschap> (laatst geraadpleegd op 14 februari 2025).

¹⁹ KIS, <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-aanpakken-op-de-werkvloer-en-doorstroom-wat-werkt-volgens-de-wetenschap>.

statushouders.²⁰ Uit onderzoek door Jayne en Dipboye (2004) blijkt het belang van een ondersteunende organisatiecultuur voor de effectiviteit van diversiteitsinitiatieven. De onderzoekers stellen dat het bevorderen van een cultuur die diversiteit beschouwt als een kans om in te spelen op de inzichten, vaardigheden en ervaringen van medewerkers met verschillende culturele achtergronden cruciaal is voor het verbeteren van de prestaties van de organisatie. Dit betekent dat niet alleen het management, maar de hele organisatie actief moet bijdragen aan een inclusieve werkomgeving om diversiteit succesvol te omarmen.²¹ Op deze wijze moet er sprake zijn van een cultuur waarin de statushouder niet alleen met de collega's leert werken, maar waar de collega's ook met de statushouder leren werken. De [Handreiking voor ondersteuning statushouders door werkgevers](#) bevat in dit kader adviezen over hoe werkgevers het cultureel bewustzijn kunnen versterken binnen hun organisatie.²² Dit vraagt bijvoorbeeld dat er in trainingen niet te veel nadruk wordt gelegd op culturele verschillen, maar juist op het begrijpen van elkaars perspectief. Ook moet daarbij aandacht zijn voor de wederzijdsheid hiervan: het moet bij trainingen dus niet zozeer gaan over aanpassing aan de Nederlandse manier van werken, maar meer voor hoe wederzijds begrip betere samenwerking kan bevorderen.

2.2.2 Randvoorwaarden op niveau van de subsidie

Randvoorwaarde: voldoende budget en evenwichtige spreiding

Een belangrijke randvoorwaarde voor het succes van subsidieregelingen in het algemeen is de aanwezigheid van voldoende budget²³ en de evenwichtige spreiding over tijdvakken en regio's, zodat de toegang tot de subsidie in diverse regio's gelijk is.²⁴ Op die manier ontstaat er geen onnodige kansenongelijkheid tussen statushouders, waarbij de subsidieregeling enkel in bepaalde regio's de arbeidsparticipatie stimuleert (doordat bepaalde statushouders in krimpregio's worden geplaatst, terwijl andere statushouders in grotere gemeenten worden geplaatst). Een soortgelijke ongelijkheid zou kunnen ontstaan als bepaalde sectoren veel vaker aanspraak maken op de subsidie dan andere, of als het subsidiebudget al snel is uitgeput.

Randvoorwaarde: voldoende communicatie en ondersteuning van werkgevers gericht op (voorkomen van) knelpunten/onduidelijkheden in de aanvraagprocedure

Voldoende ondersteuning voor werkgevers bij knelpunten in de aanvraagprocedure is van belang om de subsidie toegankelijk te houden voor werkgevers. Werkgevers moeten duidelijk weten aan welke voorwaarden ze moeten voldoen en waarom hun aanvraag al dan niet wordt goedgekeurd. Zo waren vaker terugkerende knelpunten in de eerste aanvraagmomenten van de subsidieregeling dat aanvragen niet altijd waren ondertekend door de tekenbevoegde. Andere werkgevers vulden activiteitenplannen niet volledig in of vroegen de subsidie aan voor Oekraïners (die niet onder de regeling vallen). Door dergelijke (administratieve) fouten moesten bepaalde aanvragen worden afgewezen.

Ook uit onderzoeken naar andere vergelijkbare subsidieregelingen blijkt dat knelpunten/onduidelijkheden in de aanvraagprocedure de effectiviteit van subsidies kunnen belemmeren. Zo werden veel werkgevers van de Generieke Werkgeversvoorziening (GWV) teleurgesteld omdat de beoordeling van hun aanvragen door arbeidsdeskundigen als te complex en onduidelijk werd ervaren.²⁵ Daarnaast moet de aanvraagprocedure eenvoudig en begrijpelijk zijn, zonder te veel administratieve lasten, zoals de regeling Stimulering van de ArbeidsmarktPositie (STAP) liet zien, waar 90 procent van de opleiders de administratieve lasten als hoog beoordeelde.²⁶ Door optimale communicatie over de aanvraagprocedure en voldoende ondersteuning bij knelpunten in de aanvraagprocedure kan deze randvoorwaarde worden verbeterd.

Randvoorwaarde: goed toezicht op het gebruik van de subsidie, zodat oneigenlijk gebruik wordt voorkomen

Om te bewaken dat de subsidie wordt gebruikt voor de doeleinden waarvoor deze is bedoeld, is goed toezicht op naleving van de subsidievoorwaarden van belang. Wat dit betreft, is het relevant dat de subsidie volgens de de-minimisregeling in een laag arrangement valt, waardoor ook de controle op naleving relatief licht is. Het toezicht vindt steekproefsgewijs plaats aan het eind van de subsidieperiode (na twee jaar), op basis van activiteitenverslagen die de werkgevers moeten aanleveren. In interviews is hierover gezegd dat door dit relatief lichte controleregime wel risico's ontstaan qua

²⁰ <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2024/07/24063-Handreiking-begeleiding-statushouders-Regioplan-1juli24.pdf>

²¹ Jayne, M.E.A. & Dipboye, R.L. (2004). *Leveraging Diversity to Improve Business Performance: Research Findings and Recommendations for Organizations*, 43(4), 409-424, aldaar pagina 417.

²² Regioplan, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en programma VIA. (2024). *Handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer*. Geraadpleegd via: [Handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer - Regioplan](#)

²³ SEOR B.V. (2024). *Tussenrapportage Evaluatie & Monitoring STAP-regeling*. Rotterdam: SEOR BV. (pagina 100-101).

²⁴ Mallee et al. (2016). *Evaluatie ESB-regeling*. Amsterdam: Regioplan.

²⁵ Bleeker et al. (2023). *Evaluatie Generieke Werkgeversvoorziening*. Amsterdam: Regioplan.

²⁶ Buiskool et al. (2024). *Evaluatie en monitoring STAP-regeling*. Rotterdam: SEOR.

oneigenlijk gebruik. Deze worden geacht op te wegen tegen de laagdrempeligere aard van de subsidie, waardoor mogelijk meer werkgevers worden bereikt.

2.3 Contextfactoren

Onder de contextfactoren vallen factoren die niet door de subsidieregeling worden beïnvloed, maar die wel van invloed kunnen zijn op de effectiviteit van de regeling. De onderstaande contextfactoren zijn meermaals genoemd in de interviews met beleidsmedewerkers.

2.3.1 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in arbeidsmarktbeleid:

Een belangrijke contextfactor die de effectiviteit van de subsidieregeling kan beïnvloeden, zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In een krappe arbeidsmarkt waarbij de vraag naar personeel hoog is, zullen werkgevers er wellicht sneller voor openstaan om van de subsidieregeling gebruik te maken. Werkgevers zijn in dat geval sneller bereid om de nodige investeringen te doen om statushouders te begeleiden, aangezien ze dringend personeel nodig hebben. In een ruime arbeidsmarkt waarbij de vraag naar personeel lager is, zullen werkgevers wellicht sneller kiezen voor arbeidskrachten waarbij de inwerkkosten relatief beperkt zijn, ondanks het bestaan van de subsidieregeling.

Een andersoortige ontwikkeling op de arbeidsmarkt zijn de hervormingen die vanuit de Rijksoverheid worden doorgevoerd in de arbeidsmarktinfrastructuur.²⁷ Een belangrijk onderdeel hiervan zijn de arbeidsmarktregio's, waarin diverse publieke en private partijen samenwerken om mensen te begeleiden richting werk of (arbeidsmarktgerichte) scholing. Tot deze partijen behoren onder meer UWV, gemeenten, werkgeversorganisaties, vakbonden, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en onderwijs- en opleidingsinstellingen.

Door regionale verschillen en verschillen in dienstverlening en werkprocessen van organisaties leidt de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's nog niet altijd tot tijdige, passende en doorlopende dienstverlening voor bedrijven en werkzoekenden. Ook kan dit leiden tot een veelheid aan loketten, waardoor de toegangsroute tot ondersteuning voor bedrijven en werkzoekenden onduidelijk wordt. Om de effectiviteit van arbeidsmarktregio's te verhogen, kondigde de Rijksoverheid in 2024 een aantal belangrijke veranderingen aan die moeten zorgen voor meer stroomlijning in de arbeidsmarktinfrastructuur (voor de precieze hervormingen: zie bijlage).

Aangezien de arbeidsmarktregio's een belangrijke rol spelen in het vergroten van het bereik van de subsidieregeling, vormen deze hervormingen een belangrijke contextfactor. Zo is het denkbaar dat in arbeidsmarktregio's die al werken met één regionaal Werkcentrum, en waar stroomlijning van dienstverlening al verder is gevorderd, meer werkgevers de subsidieregeling weten te vinden. Tevens kan deze meer gestroomlijnde dienstverlening ertoe bijdragen dat werkgevers tijdens het subsidietraject betere ondersteuning krijgen, wat de effectiviteit van het traject bevordert.

2.3.2 Inburgeringsbeleid

De doelgroep waaronder de subsidieregeling de arbeidsparticipatie beoogt te verhogen (statushouders) is ook de doelgroep die onder het inburgeringsbeleid valt. Het gaat daarbij zowel om statushouders die al klaar zijn met inburgeren als om statushouders die nog bezig zijn of nog moeten beginnen. Daarnaast kan het zowel gaan om statushouders die vallen onder de nieuwe inburgeringswet (Wi2021) als statushouders die vallen onder de oude inburgeringswet (Wi2013). Inburgeringsbeleid en de daaruit voortvloeiende verplichtingen kunnen op diverse manieren van invloed zijn op de uitwerking van de subsidieregeling. Te denken valt aan de volgende voorbeelden:

- Door de focus op dualiteit (combineren van taal leren en arbeidsparticipatie) in de nieuwe inburgeringswet is er meer aandacht (bij gemeenten) voor het stimuleren van arbeidsverbanden van statushouders bij werkgevers.
- Bepaalde statushouders ontvangen door strakkere regie vanuit de gemeente sneller taalondersteuning (bijvoorbeeld doordat ze onder de Wi2021 vallen, waarin gemeenten hierin de regie hebben), wat hen helpt als ze bij een werkgever aan de slag gaan.²⁸
- Voor statushouders die nog in onzekerheid zitten over de gemeente waar ze uiteindelijk worden geplaatst vanuit het azc kan dit zorgen voor een onrustigere start bij een werkgevers dan bij statushouders die al een vaste woonplaats hebben.

²⁷ Van Gennip, C.E.G. (2024). Kamerbrief over Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. (2024, 29 april). Geraadpleegd via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/29/kamerbrief-hervorming-arbeidsmarktinfrastructuur>

²⁸ Onderzoek laat zien dat de mate van ondersteuning die statushouders hierbij krijgen sterk kan verschillen per gemeente: Van Ansem, Velseboer & Witvliet (2024). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2023-2024*. Amsterdam: Regioplan.

- Verplichtingen waaraan statushouders voor hun inburgering moeten voldoen vragen tijd en energie, wat ten koste kan gaan van hoe ze op het werk kunnen presteren.

2.3.3 Politieke discours en ontwikkelingen

De wijze waarop in de politiek wordt gesproken over statushouders en beleid rondom statushouders kan ook van invloed zijn op de effectiviteit van de subsidieregeling. Hier is in de interviews over gezegd dat dergelijke politieke ontwikkelingen kunnen bijdragen aan de mate van (on)zekerheid die werkgevers ervaren rondom het aannemen van statushouders. Politieke uitspraken en beslissingen over een restrictiever asielbeleid (zoals het afschaffen van permanente verblijfsvergunningen en het terugsturen van statushouders) kunnen bij werkgevers onzekerheid veroorzaken over het toekomstperspectief rondom de statushouder. Die onzekerheid kan ertoe leiden dat minder werkgevers bereid zijn om voor de langere termijn te investeren in een begeleidingstraject voor statushouders.

2.4 Theoretische reflectie op de beleidstheorie

In deze theoretische reflectie worden de uitgangspunten van de beleidstheorie die de begeleiding van statushouders betreffen behandeld. Deze uitgangspunten staan centraal in de inhoudelijke ondersteuning die werkgevers via de subsidieregeling wordt geboden, en de invulling van het activiteitenplan die van werkgevers wordt gevraagd en waarover zij uiteindelijk verantwoording moeten afleggen. In deze theoretische reflectie staat de vraag centraal wat de theoretische basis is van deze uitgangspunten, zoals dat blijkt uit onderzoeksliteratuur over belangrijke factoren die statushouders belemmeren in het vinden en behouden van werk.

2.4.1 Inzet op taal

Zoals de beleidstheorie laat zien, spitst de subsidieregeling zich qua begeleiding voornamelijk toe op taal en (werk)cultuur. Wat de theoretische onderbouwing voor de beleidstheorie betreft, is in de interviews verwezen naar de Kamerbrief naar aanleiding van de Motie Ceder.²⁹ In deze Kamerbrief worden aan de hand van diverse onderzoeken de belangrijkste praktische belemmeringen genoemd voor zowel statushouders als werkgevers in het aangaan van werk. ‘Gebrekkige taalkennis’ komt daarin naar voren als een belangrijke belemmering voor statushouders, zowel in het vinden als in het behouden van werk. In het vinden van werk is taal een grote belemmering tijdens de sollicitatieprocedure. In het behouden kan taal een belemmering vormen doordat het kan leiden tot bewuste en onbewuste uitsluiting op de werkvloer.

Taalonderwijs komt in uiteenlopend (internationaal) onderzoek³⁰ dan ook stevast naar voren als een belangrijk instrument om de arbeidsmarktpositie van statushouders snel te verbeteren. Geïntegreerde taaltrajecten (die gekoppeld zijn aan werken) blijken daarbij een zeer effectieve vorm van taalonderwijs. Deze effectiviteit houdt in dat deze trajecten statushouders meteen de gelegenheid bieden om de taal te oefenen en daarbij ook vaktaal te leren voor een bepaalde beroepsgroep. Daarnaast voorkomen dergelijke trajecten het zogeheten ‘lock-in effect’ waarbij statushouders niet beschikbaar zijn voor werk, doordat ze voornamelijk bezig zijn met integratie- en taalcursussen.^{31 32} Hoewel er in de literatuur dus brede ondersteuning is voor geïntegreerd taalonderwijs, geldt wel dat dat in deze onderzoeken niet is afgezet tegen de effectiviteit van regulier taalonderwijs.³³

2.4.2 Inzet op cultuur

Ook voor de inzet op begeleiding op cultureel vlak is in de literatuur enige ondersteuning te vinden. In de literatuur komt cultuurbegeleiding minder naar voren als een interventie op zich, maar wordt het doorgaans genoemd in samenhang met andere interventies. Voorbeelden zijn duale trajecten en mentorprogramma’s, waarin statushouders onder meer leren over de Nederlandse (werk)cultuur. Dit betreft dan bijvoorbeeld het leren over omgangsvormen en hiërarchische verschillen die voor iemand uit een andere cultuur minder vanzelfsprekend kunnen zijn.

²⁹ Van Gennip, C.E.G. (2022). Kamerbrief over praktische belemmeringen voor statushouders en werkgevers bij aangaan van werk (2022, 28 september). Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/28/motie-ceder>

³⁰ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Geraadpleegd via: [wat_werkt-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf](https://www.kennisplatformintegratie.nl/wat-werkt-bij-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf)

³¹ Konle-Seidl, R., & Bolits, G. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. Brussel: Europees Parlement, Policy Department A: Economic and Scientific Policy.

³² Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., ... Zorlu, A. (2016). From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states. Volume II: Literature review and country case studies. Berlin: Bertelmann Stiftung

³³ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Geraadpleegd via: [wat_werkt-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf](https://www.kennisplatformintegratie.nl/wat-werkt-bij-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf)

Ook wordt het belang van kennismaking met en begrip van de Nederlandse cultuur in de literatuur gekoppeld aan de mate waarin statushouders hun sociale netwerk kunnen vergroten. Enerzijds wordt het opdoen van kennis over de Nederlandse culturele normen en waarden daarbij genoemd als een opbrengst van sociale contacten met de autochtone bevolking. Anderzijds worden culturele verschillen en culturele afstand genoemd als factoren die voor statushouders belemmerend kunnen werken bij het vergroten van hun sociale netwerk onder de autochtone bevolking.³⁴ Diverse onderzoeken tonen aan dat sociale contacten (met de autochtone bevolking) voor statushouders van groot belang zijn in het vinden van de juiste ingangen op de arbeidsmarkt.^{35/36}

Voor deze belemmeringen geldt dat het kan helpen wanneer statushouders begeleiding krijgen die erop gericht is hen vertrouwd te maken met de Nederlandse werkcultuur en omgangsvormen. De begeleiding zorgt er immers voor dat statushouders zich beter kunnen handhaven op de werkvloer en beter weten wat zij kunnen verwachten in toekomstige banen. Daarnaast stelt dergelijke begeleiding hen beter in staat om (op de werkvloer) nieuwe contacten te leggen, die hen in hun verdere banenzoektocht kunnen helpen.

2.4.3 Buddybegeleiding

Alhoewel uit internationaal onderzoek blijkt dat het precieze effect van mentoringsprogramma's lastig vast te stellen is³⁷ (omdat dergelijke programma's vaak samen met andere interventies worden ingezet), zijn er in de literatuur desondanks veel voorbeelden te vinden van trajecten waar een vorm van mentoring succesvol wordt ingezet.³⁸ Door de begeleiding van een statushouder bij een specifiek persoon neer te leggen, ontstaat ruimte voor intensievere begeleiding. Mentoren/maatjes kunnen statushouders zowel extra kennis bijbrengen als hen stimuleren om bijvoorbeeld hun sociale netwerk te verbreden.³⁹

Ook uit eerder onderzoek van Regioplan naar initiatieven die statushouders richting werk begeleiden komt naar voren dat intensieve begeleiding – met veel ontmoetingsmomenten en ruimte voor vragen – een van de belangrijkste werkzame elementen is voor meerdere initiatieven. Daarbij kan het (extra) helpen als de begeleider een vergelijkbare culturele achtergrond heeft als de statushouder, aangezien dit kan helpen bij het contact en de samenwerking met de statushouder.⁴⁰

Hoewel het niet in alle onderzoeken specifiek over begeleiders *op de werkvloer* gaat, draagt een goed buddysysteem vanuit de werkgever wel bij aan deze intensieve begeleiding. Dit biedt immers de gelegenheid tot dagelijks contact tussen statushouder en buddy, waarbij de statushouder direct met werk(cultuur)gerelateerde vragen bij de buddy terecht kan.

2.4.4 Elementen die minder naar voren komen

Een aantal elementen waar de subsidieregeling op inzet hebben op basis van de literatuur over effectieve interventies in de toeleiding van nieuwkomers naar werk een duidelijke theoretische basis. De literatuur wijst echter ook op een aantal belemmeringen voor statushouders (die ook in de Kamerbrief n.a.v. de motie Ceder naar voren komen⁴¹) waar in de subsidieregeling minder aandacht voor is:

- **Diploma's/diploma-erkenning:** het ontbreken van diploma's of diploma-erkenning is een belangrijke belemmering voor statushouders in de toegang tot de arbeidsmarkt, die in onderzoeken steevast naar voren komt.⁴² Goede afdeling van buitenlandse diploma's komt daarbij niet altijd goed op gang. Alhoewel onderzoek wijst op effectieve

³⁴ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Geraadpleegd via: [wat werkt arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf](https://www.kennisplatformintegratie.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/28/motie-ceder)

³⁵ De Vroome, T., & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44, 376–403. doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x.

³⁶ Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46–61. doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002

³⁷ Månsson, J., & Delander, L. (2017). Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market—Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis and Policy*, 56, 51–59. doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002

³⁸ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Geraadpleegd via: [wat werkt arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf](https://www.kennisplatformintegratie.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/28/motie-ceder)

³⁹ Gruppen, A. (2010). *Baat bij een maatje, onderzoek naar de ervaren opbrengsten van Take 2*. Utrecht: Hogeschool Utrecht

⁴⁰ Lazëri, M., Veenstra, M., Otto, I. & Velseboer, J. (2024). *Platform Nieuwkomers en Werk: Inzichten 2024*. Amsterdam: Regioplan.

⁴¹ Van Gennip, C.E.G. (2022). Kamerbrief over praktische belemmeringen voor statushouders en werkgevers bij aangaan van werk (2022, 28 september). Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/28/motie-ceder>

⁴² Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Geraadpleegd via: [wat werkt arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf](https://www.kennisplatformintegratie.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/28/motie-ceder)

interventies die ertoe kunnen bijdragen dat diploma-erkenning geen onnodige drempel vormt (zoals skill-assessments) zijn deze interventies geen onderdeel van de subsidieregeling.

- **Geestelijke/lichamelijke gezondheid:** de geestelijke/lichamelijke gezondheid van statushouders is tevens een factor die in eerder onderzoek veelvuldig naar voren komt als een belemmering voor statushouders in de toegang tot de arbeidsmarkt. Statushouders zijn hun land ontvlucht, bijvoorbeeld vanwege oorlog of politieke onderdrukking, en een dergelijke vluchthistorie kan gepaard gaan met ernstige trauma's. Deze trauma's kunnen zowel tot psychische als lichamelijke gezondheidsklachten leiden, die het functioneren van de statushouder aanzienlijk kunnen beïnvloeden.⁴³ Uit eerder onderzoek⁴⁴ blijkt dat hier in inburgeringstrajecten vaak nog onvoldoende aandacht voor is, terwijl vroeg-signalering en continue aandacht voor deze problematiek in de inburgering en toeleiding naar werk van groot belang is. Ook in recenter onderzoek van Regioplan en OpenEmbassy⁴⁵ naar de nieuwe Inburgeringswet komt naar voren dat fysieke en mentale gezondheid belangrijke belemmeringen zijn bij zowel het inburgeren als de toegang tot werk.

2.4.5 Conclusie

De subsidieregeling sluit over het algemeen goed aan op wat in literatuur bekend is over effectieve interventies rondom de arbeidsparticipatie van statushouders. De nadruk op taalbegeleiding en het inrichten van een buddytraject door werkgevers vinden ondersteuning in deze literatuur. Tevens wijst de literatuur op belemmeringen voor statushouders die samenhangen met culturele verschillen en een gebrek aan kennis over culturele normen en waarden in Nederland, waardoor ook begeleiding op cultureel vlak logisch te noemen is. Deze interventies richten zich op het tegengaan van belemmeringen die onderzoek daadwerkelijk naar voren komen als belangrijke belemmeringen voor statushouders op de arbeidsmarkt. Wel spelen er ook belemmeringen (zoals diploma-erkenning en de gezondheid van statushouders) die in de subsidieregeling niet of nauwelijks een rol spelen.⁴⁶

⁴³ Odé, A. & Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk: De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. *Mens en maatschappij*, 92(4), 447-468.

⁴⁴ Van den Braak, G., Lazëri, M., Schols, H. & Slingenberg, L. (2023). *Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt*. Amsterdam: Regioplan.

⁴⁵ Onderzoek laat zien dat de mate van ondersteuning die statushouders hierbij krijgen sterk kan verschillen per gemeente: Van Ansem, Velseboer & Witvliet (2024). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2023-2024*. Amsterdam: Regioplan.

⁴⁶ Deze factoren krijgen wel aandacht in andere beleidsmaatregelen vanuit het programma VIA.

3

3. Bevindingen uit de evaluatie

Werking van de beleidstheorie in de praktijk

3 Bevindingen uit de evaluatie: werking van de beleidstheorie in de praktijk

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de bevindingen over de uitvoering van de subsidieregeling in de praktijk. Dit doen we aan de hand van de mechanismen van de beleidstheorie. Voor het bereik en de uitvoeringskosten van de subsidieregeling worden de cijfers weergegeven zoals die door de afdeling Uitvoering Van Beleid (UVB) zijn bijgehouden in het online subsidieportal. Dit portal moesten werkgevers gebruiken om de subsidie aan te vragen. Daarnaast worden in dit hoofdstuk de bevindingen beschreven uit de enquête die onder alle werknemers is uitgezet die de subsidie hebben ontvangen (n=100). De enquêteresultaten worden aangevuld met inzichten uit de kwalitatieve casestudies (n=7). Tot slot worden de bevindingen uit de interviews met afgewezen werkgevers (n=16) en afgehaakte werkgevers (n=4) weergegeven als aanvulling op de bevindingen uit de enquête en de casestudies.

3.2 Mechanisme 1: Enthousiasmering van werkgevers om statushouders aan te nemen

In deze paragraaf gaan we in op het eerste mechanisme van de beleidstheorie. Daarvoor is het van belang om eerst inzichtelijk te maken hoeveel werkgevers er zijn bereikt met de subsidieregeling. Daarnaast gaan we in op de mate waarin werkgevers tevreden zijn over de informatievoorziening over de subsidieregeling en de aanvraagprocedure, aangezien deze elementen worden geacht bij te dragen aan het bereiken en het enthousiasmeren van voldoende werkgevers (activiteit). Tot slot gaan we in op de vraag van hoeveel van de bereikte werkgevers het aannemelijk is dat zij (mede) door de subsidieregeling enthousiast zijn geraakt over het aannemen van statushouders (mechanisme).

3.2.1 Bereik en uitvoeringskosten van de subsidieregeling

Hieronder beschrijven we hoeveel en voor welk bedrag aanvragen zijn gedaan, toegekend, afgewezen en zijn teruggetrokken. Daarna gaan we in op de verdeling van aanvragen en verleende subsidies over het aantal statushouders per aanvraag, de grootte van de organisatie en arbeidsmarktregio's. Tot slot beschrijven we de uitvoeringskosten van de subsidieregeling.

Besteding en benutting

Voor het eerste aanvraagtijdvak was aanvankelijk € 2,5 miljoen beschikbaar; dit is vanwege het hoge aantal aanvragen verhoogd naar € 3,1 miljoen. Er zijn 357 aanvragen ingediend, waarvan 325 aanvragen volledig waren (zie tabel 3.1). Van de 357 aanvragen zijn er 108 aanvragen afgewezen, 46 aanvragen ingetrokken, en bij 203 aanvragen is een subsidie verleend voor een bedrag van € 2,7 miljoen. Dit betekent dat het budget voor het eerste aanvraagtijdvak voor 87 procent is benut. Teruggetrokken aanvragen zijn altijd op verzoek van de aanvrager en kunnen zowel voor of na beoordeling van de aanvraag op volledigheid hebben plaatsgevonden. Redenen hiervoor waren bijvoorbeeld dat het contract met de statushouder(s) nog niet was ondertekend, dat er geen contract van minimaal twaalf maanden met de statushouder(s) was, dat de projectperiode voor de begeleiding te kort was, dat de activiteitenplannen te summier waren beschreven, dat een werkgever meerdere aanvragen had ingediend, of dat de aanvrager na vragen van het UVB heeft geconcludeerd dat het niet zinvol is om de aanvraagprocedure voort te zetten.

Tabel 3.1 Aanvragen, verleningen, afwijzingen en terugtrekkingen

	Aantal	Bedrag
Aanvragen	357	€ 4.490.000
Volledige aanvragen	325	€ 4.162.000
Verleningen	203	€ 2.700.000
Afwijzingen	108	€ 1.302.000
Terugtrekkingen	46	€ 488.000

* Het aantal verleningen zijn inclusief het aantal bezwaren dat is toegekend na een afwijzing.

In eerste instantie zijn 113 aanvragen afgewezen vanwege uiteenlopende redenen. De meest genoemde redenen zijn formeel van aard (zoals een onjuist ondertekende minimaverklaring), het feit dat de aanvrager niet of slechts beperkt tekenbevoegd is, en een te lage score op het activiteitenplan. Twintig aanvragers hebben na afwijzing een bezwaar ingediend. Daarvan is er na bezwaar bij vijf aanvragen een subsidie verleend. Het definitieve aantal afwijzingen komt daarmee uit op 108.

Tabel 3.2 Redenen om aanvragen af te wijzen

Redenen	Aantal keer*
Niet of beperkt tekenbevoegd	35
Onvolledige aanvraag	28
Activiteitenplan scoort onvoldoende punten	39
Contract via intermediair, detachering, uitzendbureau of andere werkgever	17
Formele redenen**	51
Doelgroep onjuist***	9
Contract voldoet niet****	16
Eerder betaalde arbeid verricht bij dezelfde werkgever	4

* Eén aanvraag kan meerdere afwijzingsredenen hebben.

** Formele redenen; minimaverklaring onjuist of niet ondertekend, twee aanvragen met hetzelfde KvK-nummer, rekeningnummer niet overeenkomend met bankafschrift, of naam niet overeenkomend met naam in handelsregister en/of bankafschrift.

*** Geen statushouder, maar een aanvraag voor een asielzoeker of Oekraïner.

**** Contract van minder dan 6 of 12 maanden of een stagecontract.

Het merendeel van de aanvragen en verleningen betreft een subsidie voor één statushouder (zie tabel 3.3). Daarnaast valt op dat er relatief meer aanvragen en verleningen zijn gedaan voor vier statushouders dan voor twee of drie. In totaal gaat het om 402 statushouders waarvoor een subsidie is toegekend. Wanneer we het aantal aanvragen en verleningen uitsplitsen naar de grootte van de organisatie, valt op dat de meeste aanvragen en verleningen afkomstig zijn van organisaties met 10 tot 50 werknemers, en de minste van organisaties met meer dan 250 werknemers (zie tabel 3.4).

Tabel 3.3 Verdeling aantal statushouders over het aantal aanvragen en verleende subsidies

Aantal statushouders per aanvraag	Aanvragen	Verleningen
1	218	111
2	45	29
3	28	19
4	66	44
<i>Totaal aantal statushouders</i>	<i>656</i>	<i>402</i>

Tabel 3.4 Verdeling grootte van de organisatie over het aantal aanvragen en verleende subsidie

Grootte organisatie	Aanvragen	Verleningen
<10	84	55
10-50 werknemers	141	78
50-250	80	46
>250	52	24

In elke arbeidsmarktregio is ten minste één subsidie verleend (zie de bijlage). De regio's met het grootste aantal verleende subsidies — Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht en Rijnmond — behoren ook tot de regio's met het hoogste inwonertal en veel werkgelegenheid. Daarnaast valt op dat ook middelgrote regio's een aanzienlijk aantal toekenningen hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor Veluwe-Stedendriehoek, Noordoost-Brabant en Groningen. Verder valt op dat kleinere arbeidsmarktregio's vaker maar één toegekende subsidie hebben, zoals Drechtsteden, of Zuid-Holland Centraal.

Uitvoeringskosten

De kosten voor de subsidieregeling komen voor rekening van het ministerie van SZW. Kosten worden met name gemaakt door de dienst UVB, die zowel personele als ICT-kosten maakt voor de uitvoering van de subsidieregeling. De personeelskosten hebben betrekking op verschillende activiteiten, waaronder de inzet van een projectleider, de uitwerking van de subsidieregeling, de ontwikkeling van de communicatiestrategie en de beoordeling van ingediende aanvragen. In de onderstaande tabel is een specificatie opgenomen van de door UVB gemaakte kosten. Dit is inclusief de uitvoeringskosten voor het verhogen van het subsidieplafond.

Tabel 3.5 Uitvoeringskosten subsidieregeling

Totale kosten	
Kosten van personeel*	€ 274.728
ICT inhuur	€ 15.000
ICT overig	€ 35.250
<i>Totaal</i>	<i>€ 324.978</i>

* De totale kosten waren oorspronkelijk begroot op €275.201. Dit betekent dat door ophoging van het subsidieplafond de kosten voor personeel met €49.777 zijn gestegen.

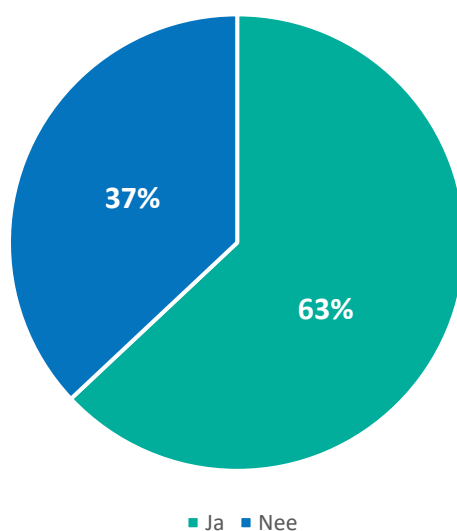
3.2.2 Het bereik van de subsidieregeling onder werkgevers die nog niet eerder met statushouders werkten

Inzichten uit enquête

Om vast te stellen of de subsidieregeling werkgevers heeft geënthousiasmeerd om statushouders aan te nemen, is het niet voldoende om uitsluitend naar het aantal (toegekende) aanvragen te kijken. Het doel van de subsidie is immers ook om werkgevers die zonder subsidie mogelijk niet met statushouders zouden werken te enthousiasmeren. Om deze reden is in de enquête onder werkgevers die de subsidie kregen (n=100) nagegaan of werkgevers voor de subsidieaanvraag al ervaring hadden met het werken met statushouders.

Zoals figuur 3.1 laat zien, had het grootste deel van de werkgevers (63%) voor de subsidieaanvraag al ervaring met het werken met statushouders. Desondanks is er ook een aanzienlijk deel van de werkgevers dat voorheen nog niet met statushouders had gewerkt: dit betreft ruim een op de drie werkgevers (37%). De enquête laat ook zien dat het aantal werkgevers dat al eerder met statushouders heeft gewerkt verreweg het hoogste is onder de grootste werkgevers (92%; zie de bijlage) en het laagste onder de kleinste werkgevers (48%; zie de bijlage).

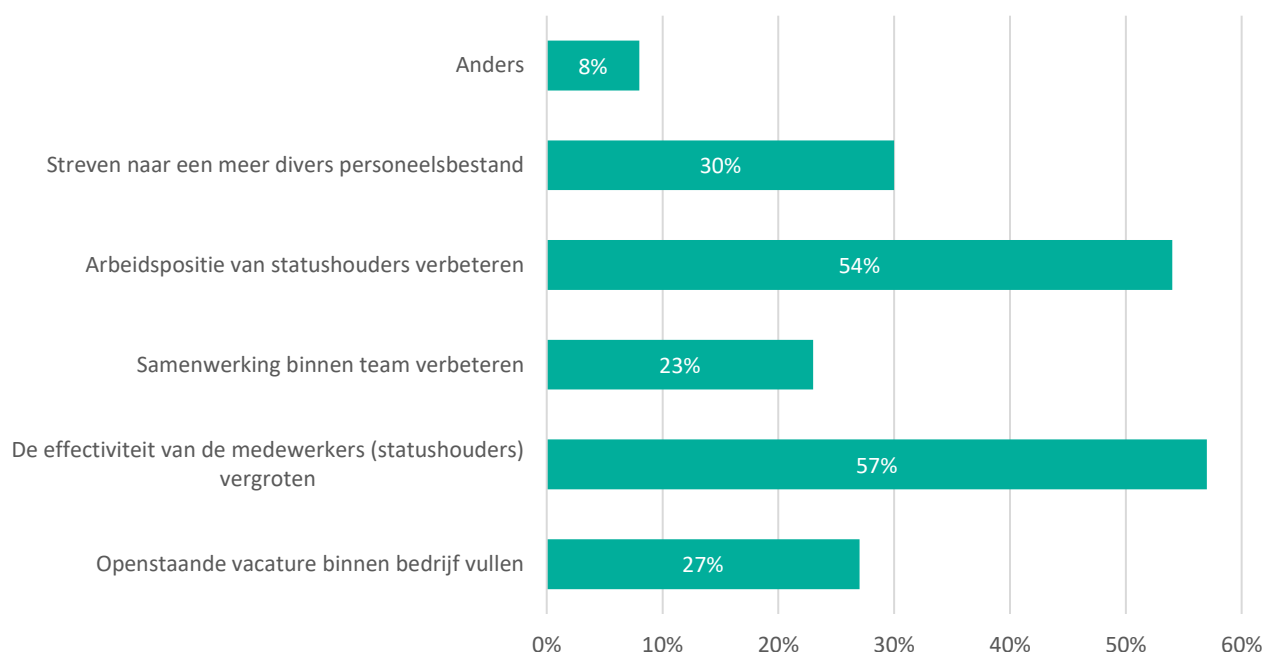
Figuur 3.1 Had u al ervaring met het werken met statushouders voordat u de subsidie aanvroeg? (n = 100)



Ook is werkgevers gevraagd wat voor hen de belangrijkste motivatie was om de subsidie aan te vragen. De antwoorden laten zien dat die motivaties zowel voortkomen uit pragmatische redenen als uit 'maatschappelijke overwegingen'. Zoals de verdeling in antwoorden in figuur 3.2 laat zien, speelt het 'maatschappelijke belang' van de participatie van statushouders een aanzienlijke rol bij de keuze van werkgevers om de subsidie aan te vragen. De op een na meest gekozen antwoordoptie is namelijk 'de arbeidspositie van statushouders verbeteren': ruim de helft van de werkgevers (54%) zegt dat dit voor hen een belangrijke reden was om de subsidie aan te vragen. Ook het 'streven naar een meer divers personeelsbestand' wordt geregeld door werkgevers genoemd als een belangrijke motivatie (30%).

Tegelijkertijd noemen werkgevers ook motivaties die meer 'pragmatisch' van aard zijn. De meest gekozen antwoordoptie is 'De effectiviteit van de statushouders vergroten': bijna zes op de tien werkgevers zeggen dat dit voor hen een belangrijke motivatie was om de subsidie aan te vragen. Naast dat het vergroten van deze effectiviteit een maatschappelijke functie heeft, is dit ook nadrukkelijk in het voordeel van de werkgever: de vergrote effectiviteit komt immers de arbeidsproductiviteit van de statushouders ten goede. Een andere meer pragmatische motivatie is het vullen van een bij het bedrijf openstaande vacature: ruim een op de vier werkgevers (27%) noemt dit als motivatie voor de subsidieaanvraag.

Figuur 3.2 Wat is uw motivatie geweest om de subsidie aan te vragen? (n = 100)



Inzichten uit de casestudies

Alhoewel de meeste werkgevers al ervaring hadden met het werken met statushouders, was het voor twee kleine bedrijven de eerste keer dat zij een statushouder in dienst namen. Dit betrof in beide gevallen een kleine werkgever, met minder dan tien werknemers in dienst. Bij een van deze bedrijven kwam de statushouder zelf solliciteren; bij het andere bedrijf werden werkgever en statushouder door de gemeente aan elkaar gekoppeld (op basis van de relevante werkervaring van de statushouder).

De redenen die door werkgevers worden genoemd voor het aanvragen van de subsidie én het werken met statushouders, zijn vergelijkbaar met de beweegredenen die in de enquête naar voren komen. Alle werkgevers zeggen een 'maatschappelijke drijfveer' te hebben om met statushouders te werken: ze vinden het waardevol om kansen te kunnen bieden en zo bij te kunnen dragen aan de participatie en integratie van statushouders. Enkele werkgevers reflecteren daarbij ook op hun zorgen en opvattingen over de integratie van statushouders in de Nederlandse samenleving in algemene zin:

"Ze komen hier in Nederland, waar niks gratis is, in een oerwoud van regels terecht. En zie je dan je weg hier maar eens te vinden. Dat is voor deze doelgroep gewoon heel erg moeilijk." (Werkgever bij een groot horecabedrijf)

"Over het algemeen denk ik dat de taal in de inburgering nog te weinig aandacht krijgt in Nederland. Terwijl het echt het belangrijkste is om deze groep goed in Nederland te laten landen." (Werkgever bij een middelgroot bouw- en nijverheidsbedrijf)

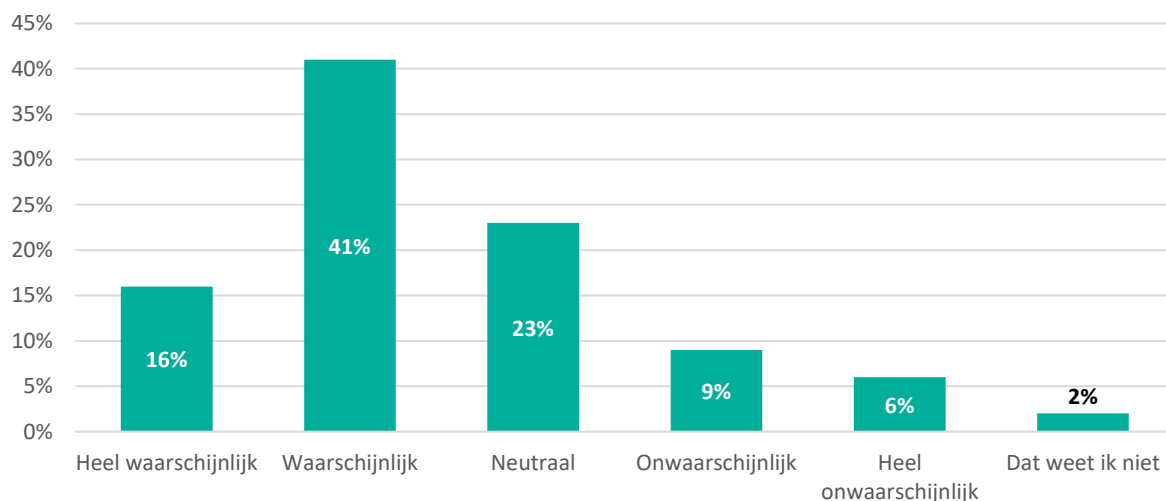
Ook de meer pragmatische drijfveren die voor werkgevers een rol kunnen spelen komen in de casestudies naar voren. Bij twee werkgevers die veel ervaring hadden met statushouders werd dit heel nadrukkelijk benoemd: dit betrof werkgevers die naar eigen zeggen werkzaam waren in een sector waar personeelstekorten spelen. Bij beide werkgevers ging het daarbij om praktisch opgeleid werk. Volgens deze werkgevers zijn deze tekorten deel van de reden dat zij veel werken met statushouders én andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt (zoals bijvoorbeeld mensen die beschut werk doen). Ook deze werkgevers benadrukten hun 'maatschappelijke drijfveer' als kenmerkend voor het bedrijf, maar zien deze in samenhang met het praktische voordeel dat ze daarmee eenvoudiger aan hun personeel kunnen komen.

3.2.3 Het aannemen van statushouders met of zonder subsidie

Inzichten uit enquête

Naast de beweegredenen van werkgevers om de subsidie aan te vragen, is ook nagegaan in hoeverre de subsidie zelf een doorslaggevende reden was voor werkgevers om statushouder(s) in dienst te nemen. Aan werkgevers is daarover gevraagd hoe waarschijnlijk zij het achtten dat ze ook statushouders hadden aangenomen als ze geen subsidie hadden gekregen. Figuur 3.3 geeft de verdeling van de antwoorden op deze vraag weer. De antwoorden laten zien dat de subsidie voor de meeste werkgevers geen doorslaggevende reden is geweest om statushouders aan te nemen: ruim de helft van de werkgevers (57%) acht het waarschijnlijk (41%) of zelfs heel waarschijnlijk (16%) dat ze ook zonder de subsidie een statushouder hadden aangenomen.

Figuur 3.3 Hoe waarschijnlijk is het dat u zonder de subsidie (een) statushouder(s) in dienst had genomen? (n = 97)



Tegelijkertijd is er ook een aanzienlijk deel van de werkgevers voor wie het allerminst zeker is dat ze zonder de subsidie een statushouder hadden aangenomen: ruim een op de vijf werkgevers heeft 'neutraal' op deze vraag geantwoord. 15 procent van de werkgevers zegt zelfs het onwaarschijnlijk (9%) of zelfs heel onwaarschijnlijk (6%) te vinden dat ze zonder de subsidie een statushouders hadden aangenomen; 2 procent weet het niet. In totaal betreft deze groep vier op de tien werkgevers, waarvoor de subsidie op zijn minst een extra stimulans was om statushouders aan te nemen.

Wanneer wordt gekeken naar de verdeling in deze antwoorden naar bedrijfsgrootte (tabel 3.6) valt op dat de subsidie vooral bij kleine bedrijven het verschil maakt in het wel of niet aannemen van statushouders: grotere bedrijven hebben aanzienlijk vaker '(heel) waarschijnlijk' geantwoord dan kleine(re) bedrijven. Voor de kleinste bedrijven geldt dat dit percentage 51 procent bedraagt, terwijl dit voor de grootste bedrijven 83 procent bedraagt. Dit percentage loopt ook op naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt.

Tabel 3.6 Hoe waarschijnlijk is het dat u zonder de subsidie (een) statushouder(s) in dienst had genomen? Uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 97)

Hoe waarschijnlijk	<10	10 t/m 49	50 t/m 249	>250
Heel waarschijnlijk	13%	8%	29%	33%
Waarschijnlijk	38%	45%	38%	50%
Neutraal	29%	30%	14%	8%
Onwaarschijnlijk	4%	15%	10%	0%
Heel onwaarschijnlijk	13%	0%	10%	8%

Wanneer wordt gekeken naar de verdeling in antwoorden tussen werkgevers die al eerder met statushouders werkten vergeleken met werkgevers zonder eerdere ervaring, is tevens een duidelijk verschil tussen de groepen te merken: voor werkgevers die nog niet eerder met statushouders werkten, speelt de subsidie een belangrijkere rol in de keuze om statushouders aan te nemen. Het aantal werkgevers dat het (heel) waarschijnlijk acht dat ze de statushouders zonder subsidie hadden aangenomen, is aanzienlijk hoger onder werkgevers die al eerder met statushouders werkten (72%) dan bij werkgevers zonder eerdere ervaring (36%).

Tabel 3.7 Hoe waarschijnlijk is het dat u zonder de subsidie (een) statushouder(s) in dienst had genomen? Uitgesplitst naar eerdere ervaring met het werken met statushouders (N = 97)

Hoe waarschijnlijk	Ervaring met statushouders	Geen ervaring met statushouders
Heel waarschijnlijk	21%	8%
Waarschijnlijk	51%	28%
Neutraal	18%	33%
Onwaarschijnlijk	7%	14%
Heel onwaarschijnlijk	2%	14%
Dat weet ik niet	2%	3%

Inzichten uit de casestudies en de interviews

Voor alle werkgevers uit de casestudies geldt dat zij niet *door* de subsidie op het idee zijn gekomen om met statushouders te werken. Ook is de subsidie voor geen van de werkgevers doorslaggevend geweest in de keuze om statushouders wel of niet aan te nemen: statushouders waren overwegend al in dienst op het moment dat de werkgever achter het bestaan van de subsidieregeling kwam. Bij een werkgever werd een deel van de statushouders na de subsidieverlening aangenomen, maar dit betrof een werkgever die al ruime tijd voor de subsidie met deze doelgroep werkte. Wel was de subsidie voor werkgevers aanleiding om de begeleiding van statushouders op de werkvloer te intensiveren (meer daarover in paragraaf 3.3). Voor een werkgever was de subsidie daarnaast aanleiding om de twee werkervaringsplekken voor de statushouders om te zetten naar arbeidsovereenkomsten.

In de interviews met afgewezen en afgehaakte werkgevers komt ook naar voren dat de subsidie voor de meeste werkgevers niet zozeer een reden is om statushouders aan te nemen. Deze werkgevers zeggen vooral dat het een reden was geweest om extra begeleiding voor statushouders in te zetten, als ze de subsidie hadden gekregen. Het overgrote deel van deze werkgevers heeft de statushouders alsnog in dienst (genomen), ook al hebben ze geen subsidie gekregen.

In meerdere gevallen was de statushouder ten tijde van de aanvraag al in dienst bij de werkgever en is dit dienstverband door blijven lopen. Ook bij werkgevers die de statushouders nog niet in dienst hadden, is de statushouder in de meeste gevallen aangenomen. Meerdere werkgevers zeiden bovendien al vaker met statushouders te hebben gewerkt. In de gevallen waar de statushouder niet was aangenomen of niet meer in dienst was, was dit om andere redenen dan dat de subsidie niet was toegekend (bijvoorbeeld het ontbreken van een rijbewijs of doordat de statushouder zelf wegging). Bij het overgrote deel van de afgewezen/afgehaakte werkgevers geldt echter wel dat zij nu geen extra begeleiding inzetten, doordat ze geen subsidie hebben gekregen. Vormen van begeleiding die wel worden ingezet, zijn veelal onderdeel van standaard inwerk- en onboardingprogramma's.

3.2.4 Informatievoorziening over de subsidieregeling

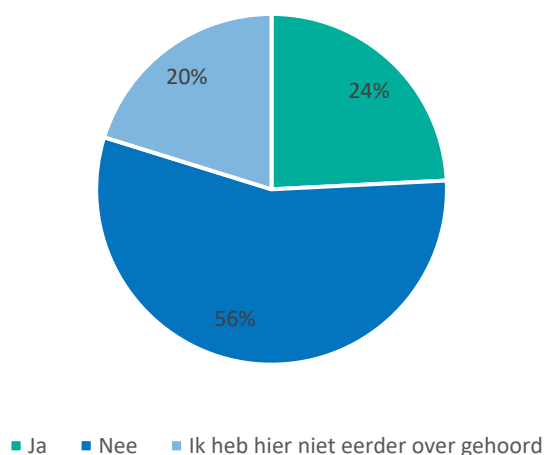
Inzichten uit de enquête

Naast het bereik van de subsidieregeling, is het van belang na te gaan hoe de bijbehorende informatievoorziening en de aanvraagprocedure door werkgevers werden ervaren. Heldere informatievoorziening en een laagdrempelig aanvraagproces worden immers beoogd bij te dragen (activiteit) aan het enthousiasmeren van de werkgevers om het subsidietraject aan te gaan en statushouders aan te nemen (mechanisme).

Allereerst is het daarvoor van belang om na te gaan in hoeverre werkgevers daadwerkelijk worden bereikt volgens de **routes** die daarvoor zijn bedoeld. Een van die routes betreft het webinar dat het ministerie heeft georganiseerd voor geïnteresseerde werkgevers die al van de subsidie wisten. Gegevens van het subsidieportal laten zien dat er 607 werkgevers zich hadden aangemeld voor het webinar. Aan werkgevers is in de enquête gevraagd of zij deel hebben genomen aan dit webinar. Zoals figuur 3.4 laat zien, heeft ongeveer een op de vijf werkgevers (20%) niet eerder van het webinar gehoord.⁴⁷ Naast deze groep zegt ruim de helft van de werkgevers (56%) dat ze wel van het webinar hebben gehoord, maar niet hebben deelgenomen. Ongeveer een kwart van de werkgevers (24%) heeft wel deelgenomen aan het webinar.

⁴⁷ Niet eerder dan dat dit in de enquête aan hen werd gevraagd.

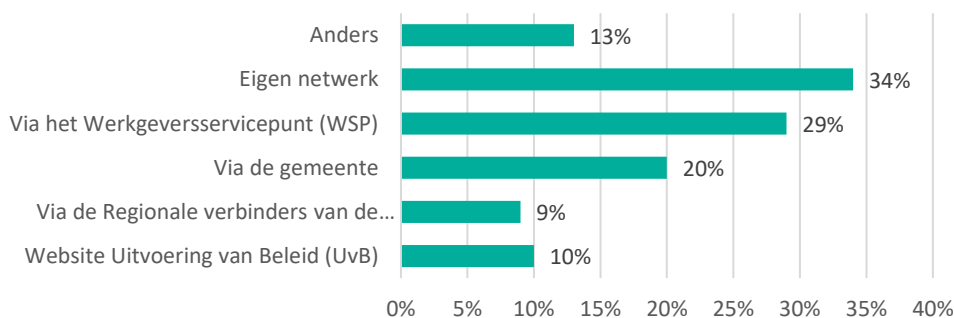
Figuur 3.4 Heeft u deelgenomen aan het webinar over de subsidieregeling? (n = 100)



Het webinar was echter niet de enige route waarlangs het ministerie werkgevers probeerde te bereiken. Het uitrollen van de subsidieregeling ging gepaard met een breed communicatieplan waarbij de subsidie via diverse sleutelorganisaties naar werkgevers is gecommuniceerd. Om deze reden is werknemers in de enquête ook gevraagd via welke informatiebron zij achter het bestaan van de subsidie kwamen.

Figuur 3.5 laat zien dat de meeste werkgevers via hun eigen netwerk (34%), het Werkgeversservicepunt (29%) of via de gemeente (20%) op de hoogte zijn gebracht van de subsidie. Wanneer wordt gekeken naar bedrijfsgrootte valt op dat kleine bedrijven (10- werknemers) het vaakst via de gemeente op de hoogte werden gebracht van de subsidie (40%); voor middelgrote bedrijven (50-250 werknemers) was het Werkgeversservicepunt de belangrijkste informatiebron (zie bijlage). De Regionale Verbinders van de arbeidsmarktregio's (9%) en de website van Uitvoering Van Beleid (10%) worden het minst vaak genoemd.

Figuur 3.5 Hoe zijn werkgevers op de hoogte gekomen van de subsidie? (n=100)

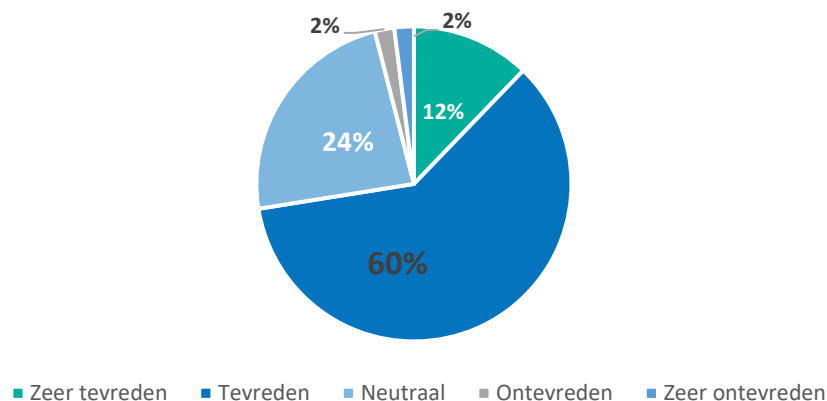


Uit de enquête komt naar voren dat het merendeel van de werkgevers tevreden is over de informatievoorziening. Figuur 3.6 toont aan dat ruim zeven op de tien werkgevers (72%) tevreden of zeer tevreden zijn met de informatievoorziening. Hoewel dit positief is, is bijna een kwart van de werkgevers (24%) hier neutraal over; een klein percentage (4%) is (zeer) ontevreden. De (zeer) ontevreden werkgevers zijn ontevreden over de vindbaarheid van informatie, de hoeveelheid informatie en de duidelijkheid van die informatie. Aan werkgevers is bovendien de open vraag gesteld welke verbeterpunten zij zien. Ten aanzien van de informatievoorziening noemden werkgevers daarbij dat informatie minder versnipperd kan worden aangeboden (bijvoorbeeld: alles op één website).

Daarnaast benoemen werkgevers de tijdigheid van de informatievoorziening als verbeterpunt: volgens deze werkgevers zat er weinig tijd tussen het moment dat ze over het bestaan van de subsidie hoorden en de aanvraagdeadline. Dit laatste verbeterpunt was ten tijde van dit onderzoek al bij UVB bekend: beleidsmedewerkers van UVB stelden in eerdere

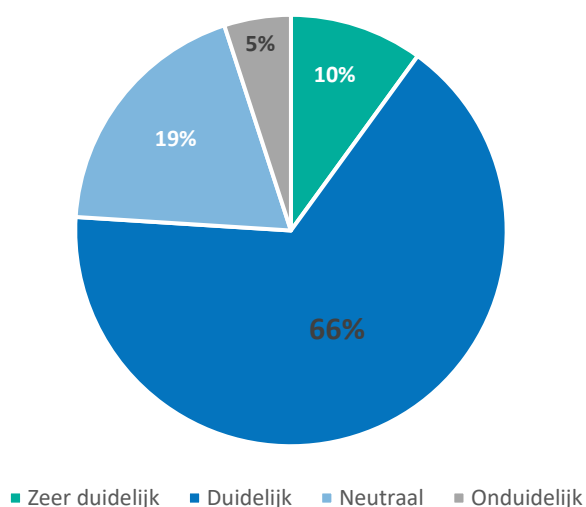
interviews⁴⁸ dat de korte duur van het eerste aanvraagtijdstip niet ideaal was. Het tweede aanvraagtijdstip is daarom met twee maanden verlengd (ten opzichte van de duur van een maand bij het eerste aanvraagtijdstip).

Figuur 3.6 Hoe tevreden bent u over de informatievoorziening over de subsidieregeling? (n = 98)



Wat de inhoud van de informatievoorziening betreft is aan werkgevers gevraagd of zij de verplichtingen van de subsidieregeling duidelijk vonden. Figuur 3.7 laat zien dat de verplichtingen van de subsidieregeling voor een ruime meerderheid van de werkgevers (zeer) duidelijk waren: drie kwart van de werkgevers (76%) vond de subsidieverplichtingen duidelijk. Ongeveer een op de vijf werkgevers (19%) is hier neutraal over; slechts 5 procent vindt de verplichtingen van de subsidieregeling onduidelijk. Bij de vraag naar verbeterpunten komt vanuit een aantal werkgevers naar voren dat het hen niet helemaal duidelijk was op welke manier zij de gesubsidieerde activiteiten moeten verantwoorden en onder welke voorwaarden de subsidie moet worden terugbetaald.

Figuur 3.7 Was het voor u duidelijk welke verplichtingen u had om te voldoen aan de subsidieregeling? (n = 100)



Inzichten uit de casestudies en de interviews

De meeste werkgevers die hebben deelgenomen aan de casestudies hadden al (ruime) ervaring met het werken met statushouders op het moment dat ze de subsidie aanvroegen. Deze ervaring maakt dat de werkgevers soms al bij de gemeente bekend staan als een geschikte werkplek voor statushouders. Daardoor worden werkgevers regelmatig via de gemeente op de subsidie gewezen, en vervolgens ook door de gemeente bijgestaan bij de subsidieaanvraag.

De werkgevers in de casestudies zijn overwegend tevreden over de informatievoorziening. In sommige gevallen zeggen ze dat ze in eerste instantie wel met vragen bleven zitten of dat ze een aanvraagformulier niet direct goed invulden

⁴⁸ Dit betreft de interviews die met beleidsmedewerkers van het UVB hebben plaatsgevonden omwille van de reconstructie van de beleidstheorie.

doordat er iets onduidelijk was (bv. over de tekenbevoegdheid⁴⁹). In deze gevallen zeiden werkgevers dat ze vervolgens wel goede ondersteuning kregen. Werkgevers kregen deze ondersteuning vrijwel in alle gevallen vanuit hun contactpersoon bij de gemeente: deze contactpersoon adviseerde dan bijvoorbeeld over het aanpassen van het activiteitenplan of zocht extra informatie op over de subsidie. Een werkgever zei dat het bij een eerste afwijzing van de subsidie niet duidelijk was om welke reden de subsidie was afgewezen. Bij navraag kreeg de werkgever vanuit UVB een duidelijke toelichting wat er beter moest in de aanvraag, en deze toelichting leidde ertoe dat de werkgever de subsidieaanvraag vervolgens alsnog succesvol kon indienen.

De afgewezen en afgehaakte werkgevers zijn overwegend van mening dat de verstrekte informatie over de subsidie voldoende duidelijk is. In sommige gevallen was de geïnterviewde niet degene die de subsidieaanvraag had opgesteld (dit was dan bijvoorbeeld door een collega of oud-collega gedaan). Ook in deze gevallen hadden werkgevers niet het idee dat er sprake was van (veel) onduidelijkheid over wat de subsidie precies inhield.

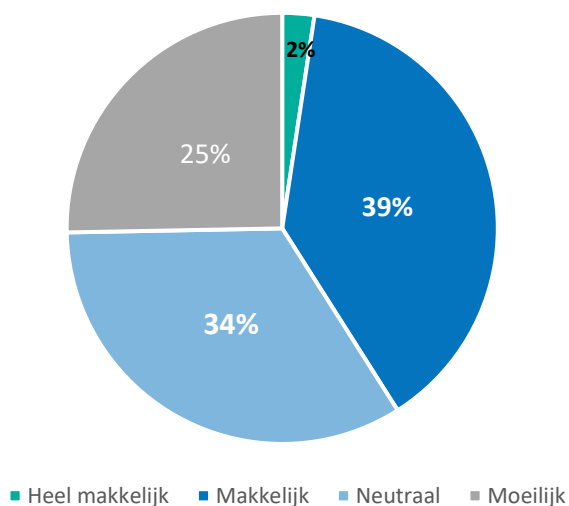
Wel is het voor meerdere werkgevers onduidelijk wat precies de reden was van de afwijzing. Volgens deze werkgevers zijn ze hier niet over ingelicht of was deze communicatie heel summier, al komt dit volgens sommige werkgevers mogelijk ook door interne omstandigheden: door drukte of vertrek van de oorspronkelijke contactpersoon bij de werkgever is dan niet helemaal duidelijk hoe de subsidieaanvraag is afgehandeld. Er zijn echter ook verschillende werkgevers die zeiden dat het activiteitenplan als onvoldoende werd beoordeeld zonder duidelijke toelichting. Dit maakt dat meerdere werkgevers de beoordeling van hun subsidieaanvragen als onvoldoende transparant hebben ervaren.

3.2.5 Aanvraagprocedure

Naast de informatievoorziening is werkgevers in de enquête ook gevraagd naar hoe zij de aanvraagprocedure hebben ervaren. Een laagdrempelige aanvraagprocedure wordt immers ook beoogd bij te dragen (activiteit) aan het enthousiasmeren van de werkgevers om het subsidietraject aan te gaan en statushouders aan te nemen (mechanisme).

Figuur 3.8 laat zien dat de meningen over de aanvraagprocedure aanzienlijk minder positief zijn dan over de informatievoorziening en de duidelijkheid van de subsidieverplichtingen. Ongeveer vier op de tien werkgevers zeiden de aanvraagprocedure (heel) makkelijk te vinden (41%). Voor de overige werkgevers geldt dat ongeveer een op de drie werkgevers (34%) neutraal is over de aanvraagprocedure (34%). Een kwart van de werkgevers ervoer de aanvraagprocedure als moeilijk.

Figuur 3.8 Wat vond u in het algemeen van de aanvraagprocedure? (n = 83)



Ook bij de vraag naar verbeterpunten noemen werkgevers veel zaken die te maken hebben met de aanvraagprocedure. In totaal noemen 22 werkgevers verbeterpunten die hierover gaan. Deze aanbevelingen gaan vrijwel allemaal over de complexiteit van de procedure en het niet-gebruiksvriendelijke portaal waar de aanvraag in gedaan dient te worden. Zo

⁴⁹ In eerdere interviews met beleidsmedewerkers, die plaatsvonden voor de reconstructie van de beleidstheorie, is tevens benoemd dat onduidelijkheid over de tekenbevoegdheid een reden was dat ze sommige subsidieaanvragen, die verder aan de voorwaarden voldeden, moesten afwijzen: de aanvraag was dan niet ondertekend door degene die bij het bedrijf tekenbevoegd was, zoals een directeur.

wordt genoemd dat er veel vragen instaan die erg op elkaar lijken, waardoor het niet altijd duidelijk was wat er wordt gevraagd. Bovendien vonden enkele werkgevers het onduidelijk bij wie ze terecht konden voor vragen. Specifiek zijn werkgevers daarbij kritisch over het activiteitenplan, dat ze in de aanvraagprocedure volgens een bepaald format moesten invullen. Volgens werkgevers was het niet altijd duidelijk hoe gedetailleerd het activiteitenplan moest zijn en voelde het alsof veel vragen erg op elkaar leken.

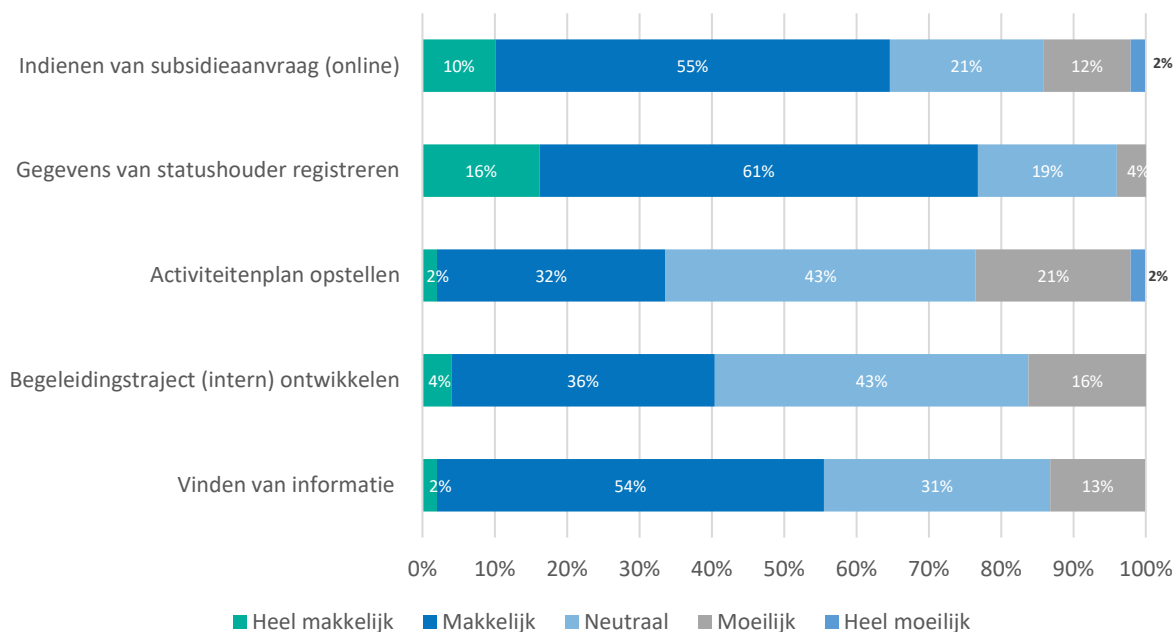
De onderstaande tabel toont aan dat werkgevers met minder dan 250 medewerkers de aanvraagprocedure als moeilijker ervaren, ten opzichte van werkgevers met meer dan 250 medewerkers. Tegelijkertijd ervaart ongeveer hetzelfde aandeel van alle bedrijfsgroottes de aanvraagprocedure als (heel) makkelijk.

Tabel 3.8 Wat vond u in het algemeen van de aanvraagprocedure? (N = 83)

Wat vond u van de aanvraagprocedure per bedrijfsgrootte (N = 83)	<10	11 tot 50	50 tot 250	>250
Heel makkelijk	4%	0%	6%	0%
Makkelijk	39%	39%	41%	30%
Neutraal	30%	36%	18%	60%
Moeilijk	26%	24%	35%	10%

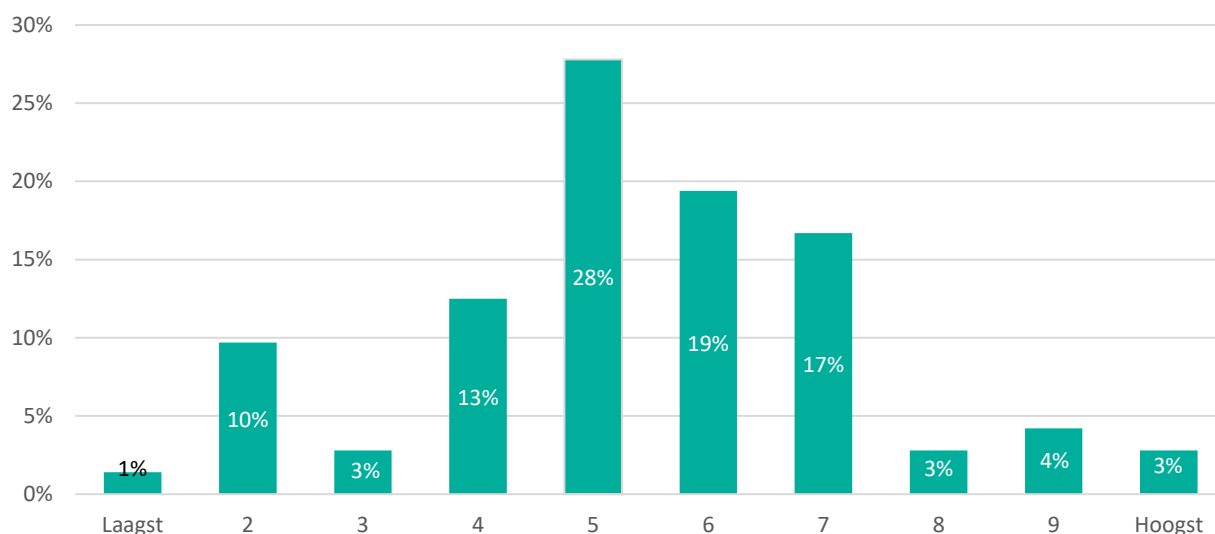
Figuur 3.9 laat zien hoe werkgevers diverse onderdelen van de aanvraagprocedure hebben ervaren. Daarbij is te zien dat het opstellen van het activiteitenplan (21%) en (intern) ontwikkelen van het begeleidingstraject (16%) als de moeilijkste elementen naar voren komen. Het registreren van de gegevens van de statushouders – een proces dat door het ministerie in de voorbereiding op de subsidieregeling bewust is vereenvoudigd – wordt van alle elementen als het eenvoudigst ervaren: ruim drie kwart van de werkgevers (77%) stelt dat ze dit (heel) makkelijk vonden bij de aanvraagprocedure.

Figuur 3.9 Hoe heeft u de onderstaande onderdelen ervaren tijdens de aanvraagprocedure? (n = 99)



Figuur 3.10 laat zien hoe werkgevers de administratieve lasten beoordelen die de subsidieaanvraag met zich meebracht. Dit is uitgevraagd met een tienpuntsschaal (1 = laagst; 10 = hoogst). Uit de onderstaande figuur blijkt dat de meeste werkgevers de administratieve lasten met een 5 beoordelen (28%), gevolgd door een 6 (19%) en een 7 (17%). Er zijn weinig werkgevers die de administratieve lasten als heel hoog of heel laag beoordelen.

Figuur 3.10 Hoe beoordeelt u de administratieve lasten van de subsidieaanvraag in het algemeen, op een schaal van 1 (laagst) tot 10 (hoogst)? (n = 72)



Tot slot is over de aanvraagprocedure ook aan werkgevers gevraagd wat ze vinden van de subsidievoorwaarden waaraan ze moeten voldoen. Zoals tabel 3.9 laat zien, ervaren relatief weinig werkgevers de subsidievoorwaarden nadrukkelijk als (heel) lastig. Wel valt op dat de neutrale antwoordoptie vaker wordt gekozen door werkgevers. Ook valt op dat bepaalde subsidievoorwaarden rondom het afsluiten van de arbeidsovereenkomst en het criterium dat die overeenkomst twaalf maanden moet duren relatief vaak als lastig worden ervaren (door respectievelijk 9% en 11% van de werkgevers), alhoewel dit nog steeds een minderheid van de werkgevers betreft.

Tabel 3.9 Ervaringen met het voldoen aan subsidievoorwaarden (N = 99)

	Afsluiten arbeids- overeenkomst	BSN indienen	Overeenkomst van ≥ 20 uur per week werkzaam twaalf maanden	Niet eerder werk- zaam bij werkge- ver	Taalafspraken op- nemen in activitei- tenplan
Heel lastig	3%	1%	2%	1%	3%
Lastig	6%	2%	9%	5%	6%
Neutraal	21%	18%	17%	14%	19%
Niet lastig	47%	50%	48%	53%	46%
Helemaal niet lastig	23%	29%	24%	27%	26%

Bij de verbeterpunten die door werkgevers zijn aangedragen komen tevens punten over de arbeidsovereenkomst voorbij. Zo worden de eisen wat betreft de contractvorm door enkele werkgevers genoemd als heikel punt. Een werkgever zegt bijvoorbeeld te merken dat medewerkers de voorkeur hebben voor een nulurencontract. Een andere werkgever zegt dat een contract van twaalf maanden niet gangbaar is bij hen, omdat zij standaard eerst een tijdelijk contract van acht maanden geven in plaats van twaalf maanden.

Inzichten uit de casestudies en de interviews

Meerdere werkgevers in de casestudies stellen dat de aanvraagprocedure belastend is. Een kleine werkgever denkt dat dit voor andere kleine werkgevers mogelijk drempelverhogend werkt, omdat zij minder capaciteit hebben voor deze administratieve procedure. Deze werkgever had zelf ervaring met subsidieaanvragen en ervoer de aanvraagprocedure daardoor zelf niet als te moeilijk. Vooral het volledig uitwerken van het activiteitenplan wordt door deze werkgevers als belastend ervaren, al begrijpen de meeste de noodzaak ervan wel.

Ook in de interviews met afgewezen/afgehaakte werkgevers komt naar voren dat kleine werkgevers de aanvraagprocedure overwegend *niet* als laagdrempelig ervaren. Met name kleine werkgevers zijn hier kritisch over, omdat zij minder werkrachten beschikbaar hebben die de subsidieaanvraag kunnen regelen. Deze werkgevers ervaren dit als oneerlijk, aangezien de subsidie voor kleinere bedrijven juist van belang is om bepaalde begeleidingsactiviteiten te bekostigen. Vooral het activiteitenplan wordt door deze kleine werkgevers als veeleisend ervaren. Zo stellen zij dat er hoge eisen worden gesteld aan het toewijzen aan een buddy/begeleider aan de statushouder, terwijl er geen oog is voor de 'informele begeleiding' die bij hen gebruikelijk is.

Tot slot zijn de afgewezen/afgehaakte werkgevers kritisch over de jaarcontract-eis van de subsidie. Hoewel deze werkgevers de noodzaak van de jaarcontract-eis van de subsidie begrijpen, ervaren ze het ook als een voorwaarde die de subsidie aanzienlijk minder laagdrempelig maakt. Volgens hen legt de verplichte eis qua urenaantal en contractduur veel risico bij de werkgever (bijvoorbeeld wanneer een statushouder in de Ziektewet terechtkomt). Sommige werkgevers geven daarbij voorbeelden waarin persoonlijke omstandigheden of ontwikkelingen in het thuisland van statushouders voor verzuim of zelfs voor uitval hebben gezorgd. Deze werkgevers zouden daarom liever zien dat deze eis flexibeler zou zijn. Een voorbeeld hiervan is dat een jaarcontract verplicht blijft, maar dat het urenaantal flexibeler is.

3.1.6 Tussenconclusie Mechanisme 1: enthousiasmering van werkgevers om statushouders aan te nemen

Bereikte werkgevers met de subsidieregeling

- Het budget van het eerste aanvraagtijdstip is grotendeels benut, wat heeft geleid tot 203 werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de subsidieregeling. Het merendeel van de aanvragen en verleningen betreft een subsidie voor één statushouder. De meeste aanvragen en verleningen afkomstig zijn van organisaties met 10 tot 50 werknemers, en de minste van organisaties met meer dan 250 werknemers. In elke arbeidsmarktregio is ten minste één subsidie verleend; hoe groter de regio en de werkgelegenheid, hoe meer subsidies zijn verleend.
- Er zijn relatief veel aanvragen afgewezen (108 van de 357), terwijl het budget niet volledig is uitgeput. Vaak was dat vanwege een formele reden of een te lage score op het activiteitenplan.
- Hoewel het merendeel van de bereikte werkgevers al eerder met statushouders werkte vóór de subsidieaanvraag, geldt voor meer dan een derde van de bereikte werkgevers dat zij met de subsidie voor de eerste keer een statushouder in dienst namen.
- Hoewel het merendeel van de werkgevers zegt dat ze de statushouders (hoogst)waarschijnlijk ook zonder de subsidie hadden aangenomen, geldt voor vier op de tien werkgevers dat de subsidie op zijn minst een extra stimulans is geweest. Voor 15 procent van het totale aantal werkgevers geldt zelfs dat zij de statushouders (hoogst)waarschijnlijk niet hadden aangenomen als ze geen subsidie hadden gekregen.
- De subsidie maakt het meeste verschil tussen het wel/niet aannemen van statushouders bij kleine(re) werkgevers, en bij werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met het werken met statushouders.
- Een rode draad in de bevindingen uit het kwalitatieve deel van het onderzoek⁵⁰ is dat de statushouder doorgaans al in dienst was op het moment dat de werkgever over het bestaan van de subsidie hoorde. De subsidie is bij deze werkgevers dus niet van doorslaggevend belang geweest om de statushouders aan te nemen. Wel is de subsidie bij sommige werkgevers in de casestudies een concrete aanleiding om de begeleiding te intensiveren. Afgewezen/afgehaakte werkgevers hebben intensievere begeleiding juist achterwege gelaten doordat ze geen subsidie hebben gekregen.

Informatievoorziening en aanvraagprocedure

- Een kwart van de werkgevers heeft deelgenomen aan het webinar, maar de meeste werkgevers vinden echter hun weg naar de subsidie via de gemeente of het WSP. Een andere veelgebruikte route is het eigen netwerk.
- Een ruime meerderheid van de werkgevers is (zeer) tevreden over de informatievoorziening rondom de subsidie. Over het algemeen vinden werkgevers dat er voldoende duidelijke informatie wordt geboden over de verschillende onderdelen die belangrijk zijn bij het aanvragen van de subsidie. Ook de werkgevers in de casestudies en de afgewezen/afgehaakte werkgevers zijn overwegend positief over de informatievoorziening. Wel komen in de casestudies en de interviews met afgewezen/afgehaakte werkgevers signalen naar voren dat het werkgevers soms nog aan duidelijkheid ontbreekt waarom een aanvraag (in eerste instantie) wordt afgewezen.
- Werkgevers zijn kritischer over de aanvraagprocedure zelf: deze wordt nu door lang niet alle werkgevers als laagdrempelig ervaren. Met name het correct invullen van het activiteitenplanformat vinden veel werkgevers nog ingewikkeld. Desondankservaart het merendeel van de werkgevers de subsidievoorwaarden als niet lastig. Het aanbieden van een jaarcontract komt wel vaker naar voren als een eis die werkgevers lastiger vinden om aan te voldoen dan de andere eisen, maar dit geldt slechts voor een minderheid van de werkgevers.

Reflectie op de werking van het mechanisme:

- De subsidieregeling bereikt nu vooral werkgevers die al eerder met statushouders hebben gewerkt, en die dus al affiniteit hebben met deze doelgroep. Voor dit deel van de werkgevers geldt dat zij niet zozeer geënthousiasmeerd raken om statushouders aan te nemen *door de subsidie*, maar biedt de subsidie wel ruimte om de begeleiding te intensiveren. Tegelijkertijd bereikt de subsidieregeling ook een aanzienlijk deel dat nog nooit met statushouders heeft gewerkt. Mede dankzij de subsidie lijkt deze groep werkgevers een stap te kunnen zetten in het aannemen van statushouders.

⁵⁰ Zowel de casestudies als de interviews met afgewezen/afgehaakte werkgevers.

3.3 Mechanisme 2: Het handelingsperspectief van werkgevers bij het begeleiden van statushouders

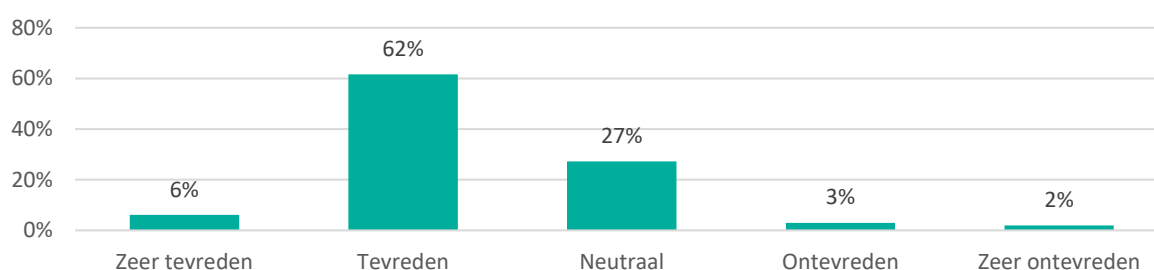
In deze paragraaf gaan we in op het tweede mechanisme van de beleidstheorie. Hiervoor maken we onderscheid tussen de activiteiten: financiële ondersteuning en de inhoudelijke ondersteuning, vanuit de kennisstructuur die bij de subsidie-regeling hoort (waar de [Handreiking ondersteuning statushouders op de werkvloer](#) en het [activiteitenplanformat](#) onder vallen). Daarbij staat de vraag centraal of werkgevers voldoende ondersteuning halen uit de subsidieregeling en daardoor meer handelingsperspectief ervaren bij het begeleiden van statushouders (mechanisme).

3.3.1 Passende financiële ondersteuning

Inzichten uit de enquête

In de enquête is aan werkgevers gevraagd hoe ze de financiële vergoeding beoordelen. Figuur 3.11 laat zien dat het merendeel van de werkgevers tevreden (62%) of zelfs zeer tevreden is (6%) over het subsidiebedrag, en maar een klein deel van de werkgevers (5%) (zeer) ontevreden is over het subsidiebedrag.

Figuur 3.11 Tevredenheid over subsidiebedrag (N = 99)



Inzichten uit de casestudies en de interviews

Ook in de casestudies is aan werkgevers gevraagd wat zij vonden van het subsidiebedrag. Deze werkgevers zijn desgevraagd overwegend positief over het subsidiebedrag: ze waarderen deze financiële steun van de overheid en vinden de hoeveelheid ook in verhouding staan tot de investering die ze moeten doen.

In de casestudies is aan werkgevers gevraagd welke activiteiten ze dankzij de financiële ondersteuning hebben kunnen realiseren die anders niet van de grond waren gekomen. Daarbij komen de volgende antwoorden naar voren:

- Alle werkgevers zien de subsidie deels als een vergoeding voor de extra kosten die ze moeten maken, doordat de persoonlijke begeleiding van de statushouders veel tijd kost. Het gaat daarbij niet altijd uitsluitend over de begeleiding door degene die binnen het bedrijf de buddy is. Ook de begeleiding door welzijnsmanagers of vestigingsmanagers, naast de extra begeleiding door buddy's, komt in de casestudies naar voren als begeleiding die meer tijd kost dan bij reguliere werknemers. Voorbeelden van deze extra begeleiding betreffen:
 - het uitleggen van bepaalde normen op de werkvloer als deze niet vanzelf worden nageleefd door de statushouder (zoals op tijd komen, het tijdig doorgeven van verlof en flexibiliteit met werktijden als het werk daarom vraagt);
 - het geven van extra uitleg vanwege de taalbarrière;
 - persoonlijke aandacht als de statushouder het om privéredenen moeilijk heeft.
- Twee werkgevers zeggen nadrukkelijk dat ze door de subsidie een geheel nieuw traject kunnen opzetten en andere werknemers extra kunnen trainen, zodat zij een rol kunnen nemen in de begeleiding van de statushouders. Bij een werkgever waren ze hier ten tijde van het interview nog mee bezig en vond deze extra begeleiding nog niet plaats.
- Een kleine werkgever zegt dat deze, naast de al opgestarte begeleidingsactiviteiten, nog aanvullende taalscholing wil inkopen voor de statushouder. Ten tijde van het interview was dit nog niet opgestart, omdat dit volgens de werkgever niet te combineren viel met de inburgeringsverplichtingen van de statushouder (zie voor verdere toelichting: hoofdstuk 4).

Hoewel de werkgevers in de casestudies overwegend positief zijn over het subsidiebedrag, noemen enkele werkgevers ook kritiekpunten:

- Twee werkgevers vonden het subsidiebedrag in principe voldoende, maar zeiden het problematisch te vinden dat de subsidie maar één keer kan worden aangevraagd. Deze werkgevers waren van mening dat er structurelere ondersteuning zou moeten zijn voor werkgevers die met statushouders werken:

“Anders zul je zien dat bepaalde werkgevers een keer geld vangen en daarna niks meer doen.” (Werkgever van middelgroot industriebedrijf)

- Een manager zegt dat het subsidiestelsel beter zou aansluiten bij de opzet van de loonkostensubsidie. In plaats van een eenmalige bijdrage van €8.000, zou de subsidie gekoppeld moeten zijn aan de loonwaarde van de medewerker en stapsgewijs kunnen afnemen naarmate deze zich ontwikkelt. Dit creëert een duidelijk groeipad voor zowel werknemer als werkgever en maakt de investering beter te verantwoorden richting de directie. Ter illustratie noemt de manager dat de directeur bij verlenging van het contract van een statushouder direct vroeg waarom daar geen subsidie op van toepassing was.

Een werkgever stelt dat het subsidiebedrag voor henzelf voldoende was doordat zij als bedrijf al veel interne kennis over het begeleiden van statushouders in huis hadden. Voor bedrijven die deze kennis nog niet hebben, schatte de werkgever in dat het bedrag mogelijk niet voldoende is om een buddy- en taal-/cultuurtraject structureel in te regelen.

Het overgrote deel van de werkgevers heeft de statushouder(s) alsnog in dienst (genomen), ook al hebben ze geen subsidie gekregen. Deze werkgevers zeggen tegelijkertijd dat zij intensievere begeleiding hadden ingezet als ze de subsidie hadden gekregen; deze begeleiding bieden ze nu niet aan. Vormen van begeleiding die wel worden ingezet, zijn veelal onderdeel van de standaard inwerk- en onboardingprogramma's die bij alle werknemers worden ingezet.

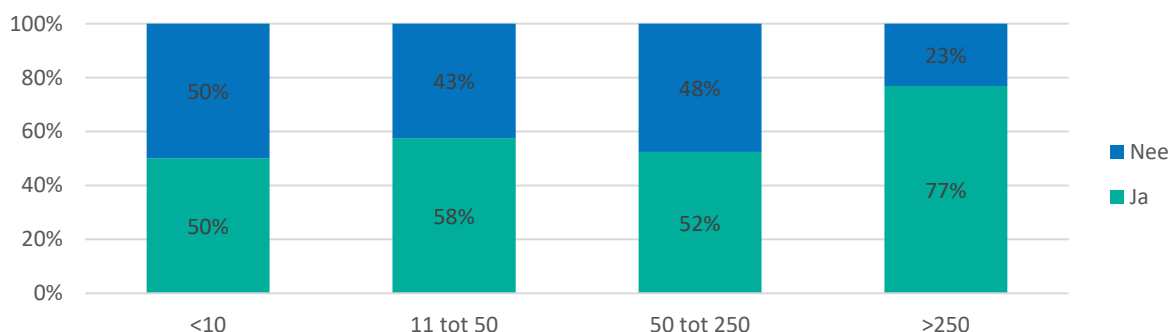
3.3.2 Passende inhoudelijke ondersteuning: kennis/waardering van activiteitenplan en handreiking

Inzichten uit de enquête

Naast financiële ondersteuning moet de subsidie werkgevers ook inhoudelijke handvatten bieden door de kennisstructuur die aan de subsidie verbonden is. In de enquête is daarom aan werkgevers gevraagd of ze de tools die bij deze structuur horen kenden en, zo ja, hoe ze de kennistools beoordeelden.

Allereerst is werkgevers daarom gevraagd of ze op de hoogte zijn van het bestaan van de handreiking ondersteuning statushouders op de werkvloer. Zoals figuur 3.12 laat zien zijn voornamelijk de werkgevers met meer dan 250 medewerkers bekend met de handreiking: bijna acht op de tien van deze groep werkgevers kennen de handreiking (77%). Dit aandeel is aanzienlijk lager bij de andere groepen werkgevers, al betreft het ook hier nog steeds een meerderheid van de werkgevers: onder deze groepen werkgevers is (ruim) de helft van de werkgevers bekend met de handreiking.

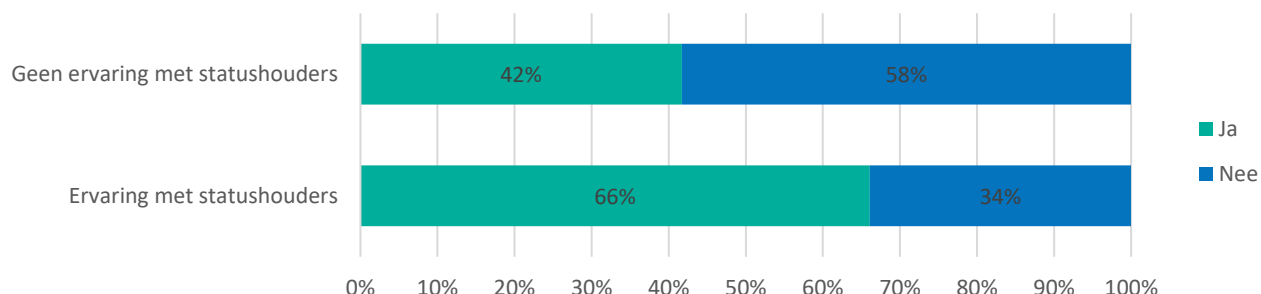
Figuur 3.12 Kennis van bestaan handreiking met handvatten, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 98)



De bekendheid van de handreiking varieert ook wanneer wordt gekeken naar de verschillen tussen werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met het werken met statushouders, ten opzichte van werkgevers die die ervaring niet hebben. Figuur 3.13 geeft de verdeling in antwoorden weer tussen werkgevers die wel of geen eerdere ervaring hebben met het werken met statushouders. Daarbij valt op dat voornamelijk werkgevers met eerdere ervaring met statushouders op de

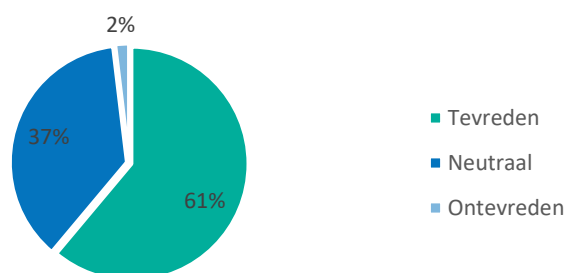
hoogte zijn van het bestaan van de handreiking: ongeveer twee derde van deze groep werkgevers (66%) kent de handreiking. Van de werkgevers die geen ervaring hebben met statushouders, is het deel dat de handreiking kent in de minderheid: ruim vier op de tien van deze groep werkgevers (42%) zeggen de handreiking te kennen; de overige 58 procent kent de handreiking niet.

Figuur 3.13 Kennis van bestaan handreiking met handvatten, uitgesplitst naar ervaring met het werken met statushouders (N = 97)



Aan de werkgevers die de handreiking kennen is gevraagd of ze tevreden waren over de handvatten die de handreiking biedt bij het vormgeven van een begeleidingstraject voor statushouders. Zoals figuur 3.14 laat zien, zijn ongeveer zes op de tien werkgevers (61%) tevreden over de mate waarin de handreiking handvatten heeft gegeven voor de vormgeving van het traject (figuur 26). Ruim een op de drie werkgevers (37%) is neutraal over de mate waarin de handreiking hen heeft geholpen. Slechts een klein deel van de werkgevers (2%) is uitgesproken negatief over de handreiking.

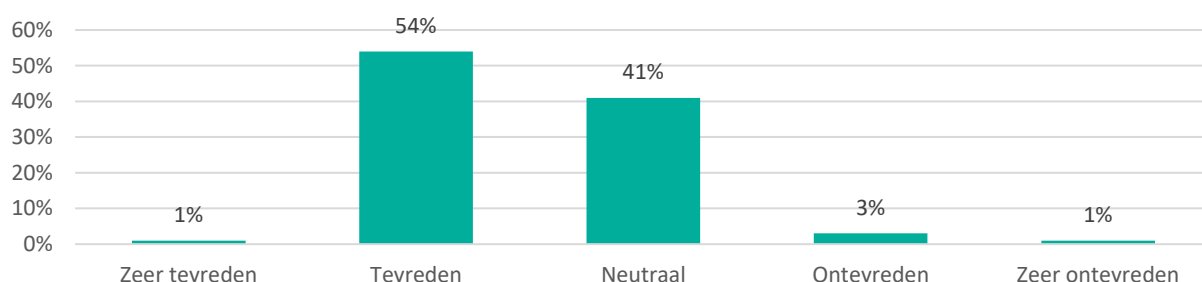
Figuur 3.14 Tevredenheid over de mate waarin de handreiking handvatten heeft gegeven voor de vormgeving van het traject (N = 54)



Naast de handreiking dient ook het activiteitenplanformat dat werkgevers moeten invullen als kennistool. Het activiteitenplanformat bevat immers gerichte vragen en tips over waar werkgevers aan moeten denken bij een goed begeleidingstraject. Anders dan de handreiking krijgt iedere werkgever die de subsidie aanvraagt dit activiteitenplanformat te zien. Aan alle werkgevers kon dus worden gevraagd in hoeverre ze tevreden zijn over de mate waarin het activiteitenplan handvatten biedt bij de vormgeving van het begeleidingstraject.

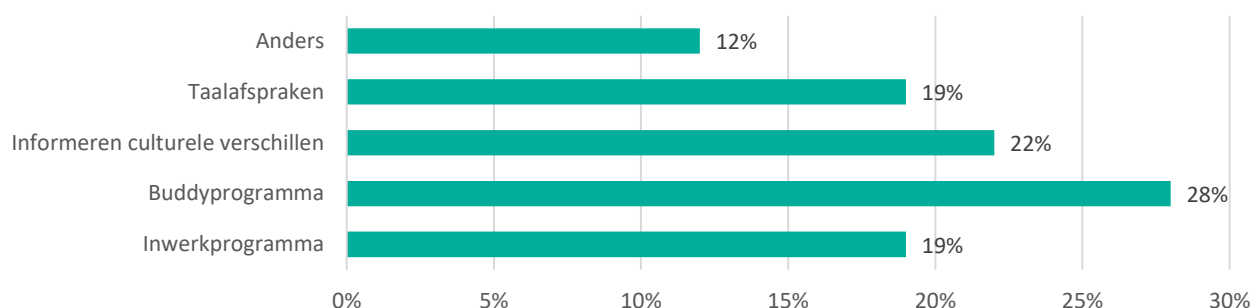
Zoals figuur 3.15 laat zien, geldt bij het activiteitenplanformat dat meer dan de helft van de werkgevers (55%) (zeer) tevreden is over de mate waarin de vragen in het activiteitenplanformat hen hebben geholpen. Vier op de tien werkgevers (41%) zijn hier neutraal over. Net als bij de handreiking is slechts een klein deel van de werkgevers uitgesproken negatief (4%) over hoe het activiteitenplanformat hen heeft geholpen.

Figuur 3.15 Tevredenheid over de mate waarin de vragen in het activiteitenplanformat handvatten hebben gegeven voor de vormgeving van het traject (N = 100)

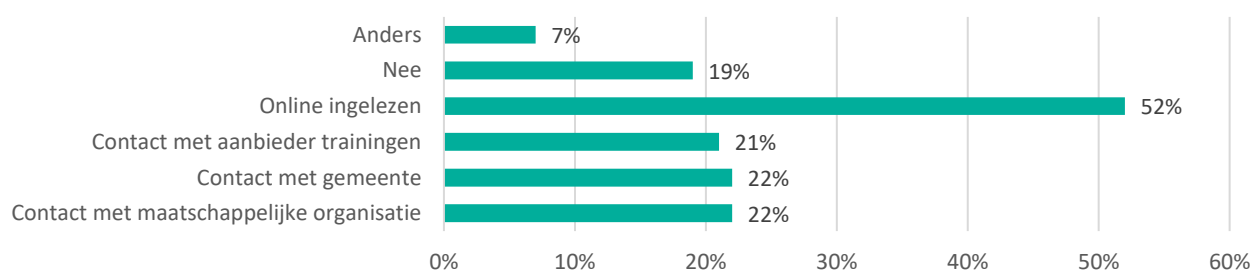


Ook is aan werkgevers gevraagd of er thema's waren waarover ze graag meer informatie hadden gehad bij het opstellen van het activiteitenplan dat ze bij de subsidieaanvraag moesten indienen. Figuur 3.16 laat zien dat werkgevers bij het invullen van het activiteitenplan het vaakst meer informatie zouden willen ontvangen over het buddyprogramma (28%). Ongeveer één op de vijf werkgevers wil graag meer weten over taalafspraken, het inwerkprogramma en culturele verschillen. Daarnaast hebben circa vier op de vijf werkgevers aanvullende informatiebronnen geraadpleegd bij het opstellen van het activiteitenplan. Zoals figuur 3.17 laat zien, heeft ruim de helft van de werkgevers zich online ingelezen. Ongeveer één op de vijf werkgevers had aanvullend contact met een aanbieder van trainingen (21%), contact met de gemeente (22%) of contact met een maatschappelijke organisatie (22%). Een vijfde van de werkgevers (19%) heeft geen aanvullende informatiebronnen geraadpleegd bij het opstellen van het activiteitenplan.

Figuur 3.16 Informatiebehoefte activiteitenplan (N = 100)



Figuur 3.17 Aanvullende bronnen geraadpleegd bij opstellen activiteitenplan (N = 100)



Inzichten uit de casestudies en de interviews

Ook in de casestudies is aan werkgevers gevraagd wat ze vonden van het activiteitenplanformat en de handreiking, en hoe dit hen heeft geholpen om hun eigen begeleidingstraject vorm te geven. Vier werkgevers laten zich daarbij uitgesproken positief uit over de mate waarin beide kennistools hen hebben geholpen. Over het algemeen spreken deze werkgevers over deze kennistools als een soort 'checklists' die ze konden nalopen om te controleren of ze in de beoogde begeleidingsactiviteiten nog bepaalde onderdelen misten:

- Twee kleine werkgevers zeggen dat de kennistools hun handvatten boden over hoe ze taalondersteuning van de statushouders goed konden aanpakken: zij refereren daarbij aan het inzetten van visuele middelen bij de taalondersteuning.
- Een kleine werkgever die zelf ook de buddy was, zegt veel te hebben gehad aan de tips over waar je als buddy aandacht voor moet hebben, zoals het regelmatig inplannen van een reflectiemoment met de statushouders.

- Een grote werkgever, die al wel ervaring had met het werken met statushouders, vond de handreiking heel nuttig om bepaalde kennis op te frissen:

“Als je de handreiking leest, staan er allemaal dingen die je eigenlijk al wel weet. Maar doordat je het dan weer leest, wordt die kennis opgefrist. Het is soms al nuttig om bepaalde kennis te herhalen. Dan vergeet je het niet.”
(Werkgever van een groot horecabedrijf)

Voor twee werkgevers geldt dat ze niet uitgesproken negatief waren over de kennistools, maar deze voor hun eigen organisatie niet zo relevant vonden. Dit betrof in beide gevallen werkgevers die zeiden al langer met statushouders te werken en dus al veel kennis in huis hebben, waardoor de informatie uit de kennistools voor hen minder van meerwaarde was. Een werkgever vond het invullen van het activiteitenplan om die reden ‘overbodig en veel werk’. Tot slot zei een werkgever de handreiking niet te kennen; deze werkgever vond het activiteitenplanformat wel nuttig als ‘checklist’.

In de interviews met afgewezen en afgehaakte werkgevers is er weinig gezegd over de handreiking. Het activiteitenplanformat wordt door deze werkgevers vaker genoemd, waarbij meerdere werkgevers positief zijn over de handvatten die de vragen en de tips in dit format bieden. Verreweg de meeste afgewezen en afgehaakte werkgevers hebben de statushouder alsnog aangenomen, maar kozen ervoor om geen extra begeleidingsactiviteiten op taal en cultuur aan te bieden, aangezien ze de subsidie niet hebben gekregen. Alhoewel het niet ondenkbaar is dat deze werkgevers alsnog tips uit de kennisstructuur benutten in het werken met de statushouder, zijn hier geen concrete voorbeelden van.

3.3.3 Tussenconclusie over Mechanisme 2: handelingsperspectief van werkgevers bij het begeleiden van statushouders

Over financiële ondersteuning:

- Werkgevers zijn overwegend positief over de financiële ondersteuning die de subsidieregeling biedt.
- Het algemene beeld uit de casestudies is dat werkgevers financiële ondersteuning daarbij vooral waarderen als een ‘vergoeding’ voor de persoonlijke begeleiding van de statushouders, die volgens werkgevers veel extra tijd kost.⁵¹ Voor een paar werkgevers is de subsidie daarnaast de directe aanleiding geweest om een geheel nieuw traject op te zetten en andere werknemers extra te trainen, om een deel begeleiding op zich te nemen.
- Hoewel de werkgevers in de casestudies overwegend tevreden zijn over de financiële ondersteuning, zijn sommige werkgevers kritisch over het eenmalige karakter van de subsidie. Volgens deze werkgevers zou de subsidie veel nuttiger zijn als deze structureel ieder jaar kon worden aangevraagd.

Over inhoudelijke ondersteuning:

- Over de inhoudelijke ondersteuning die de subsidieregeling biedt, zijn werkgevers overwegend positief: ongeveer zes op de tien zijn positief over de handreiking, ruim de helft is positief over het activiteitenplanformat, en is maar een klein deel van de werkgevers uitgesproken negatief over de handreiking en het activiteitenplanformat.
- De handreiking is het bekendst onder grote werkgevers met meer dan 250 werknemers: van deze werkgevers kent ruim drie kwart de handreiking. Voor de andere bedrijfsgrootten kent ongeveer de helft de handreiking. Bovendien is de handreiking aanzienlijk bekender onder werkgevers die al ervaring hebben met statushouders (bij twee derde), dan bij werkgevers die die ervaring niet hebben (ongeveer vier op de tien).
- Wat inhoudelijke ondersteuning betreft, is het algemene beeld van de casestudies dat werkgevers de kennistools waarderen als een soort ‘checklists’ om te controleren of ze in hun begeleidingstraject niets belangrijks over het hoofd zien. Werkgevers die al eerder met statushouders hebben gewerkt, vinden de kennistools niet altijd van meerwaarde ten opzichte van de kennis die ze zelf al in huis hebben.
- Het is onduidelijk of afgewezen/afgehaakte werkgevers alsnog steun hebben gehad aan de kennisstructuur. Wel zijn meerdere werkgevers positief over de handvatten die het activiteitenplanformat bood tijdens de aanvraagprocedure.

Reflectie op het mechanisme:

De tevredenheid van werkgevers over het subsidiebedrag wijst erop dat de financiële ondersteuning het handelingsperspectief van werkgevers bij het begeleiden van het statushouders positief beïnvloedt, temeer omdat werkgevers in de casestudies aangeven dat de begeleiding van statushouders hen veel extra tijd kost. Doordat het subsidiebedrag de kosten deels ‘vergoedt’, kunnen deze werkgevers deze extra begeleiding gemakkelijker bieden (en in sommige gevallen zelfs een nieuw begeleidingstraject opzetten). Wel is er enige kritiek van werkgevers die erop wijst dat de eenmaligheid van de subsidie dit handelingsperspectief op de lange termijn niet ten goede komt.

⁵¹ In lijn hiermee zien afgewezen/afgehaakte werkgevers veelal ook af van extra begeleiding (los van de reguliere inwerktrajecten/“onboarding” die alle nieuwe werknemers volgen) na afwijzing van de subsidie.

Wat de inhoudelijke ondersteuning betreft, zou meer bekendheid van de handreiking – zeker onder kleinere werkgevers of zonder eerdere ervaring met statushouders – het handelingsperspectief van werkgevers ten goede komen. Volgens werkgevers in de case-studies zijn de kennistools (de handreiking en het activiteitenplanformat) handig als checklists, om de eigen activiteitenplannen na te lopen op verbeterpunten.

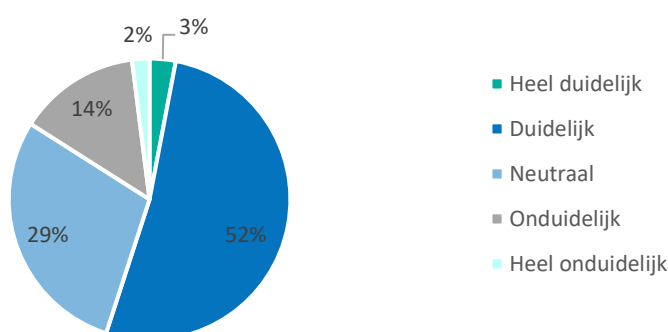
3.4 Mechanisme 3: Het activiteitenplanformat als stimulans de begeleiding vooraf goed vorm te geven

In deze paragraaf gaan we in op het derde mechanisme. Daarvoor is het belangrijk om eerst inzichtelijk te maken of het verplichte activiteitenplanformat voldoende duidelijk was, zodat werkgevers *vooraf* al konden aangeven hoe ze de begeleiding gaan vormgeven (activiteit). Daarbij staat de vraag centraal of het format ertoe heeft geleid dat werkgevers in de aanvraagprocedure het plan van aanpak voor hun begeleidingstraject nog aanscherpen of concretiseren (mechanisme).

Inzichten uit de enquête

In de enquête is aan werkgevers gevraagd in hoeverre ze het activiteitenplan als duidelijk ervoeren. Figuur 3.18 laat zien dat de meeste werkgevers de verwachtingen bij het invullen van het activiteitenplan als (heel) duidelijk (55%) ervoeren. Een klein deel van de werkgevers (16%) ervoer de verwachtingen bij het invullen als (heel) onduidelijk. Een derde van de werkgevers (29%) is hier neutraal over.

Figuur 3.18 Duidelijkheid verwachtingen van activiteitenplan (N = 100)



Inzichten uit de casestudies

In de casestudies zijn door werkgevers verschillende voorbeelden genoemd van wijzigingen die ze nog in hun activiteitenplan hebben aangebracht. Daarbij noemen werkgevers een aantal concrete voorbeelden van tips waarmee ze hun activiteitenplan verder hebben aangescherpt:

- Twee kleine werkgevers waren bezig met woordenlijsten met vaktaaltermen voor de statushouders. Door de tips in de kennistools gebruiken ze nu ook pictogrammen en afbeeldingen bij deze woordenlijsten, om deze voor de statushouder makkelijker te maken.
- Een kleine werkgever heeft tips uit de handreiking over het invullen van het buddytraject gebruikt om zijn buddytraject nog aan te scherpen, en meer reflectiemomenten in te bouwen. Deze werkgever refereert daarbij aan dagelijkse tienminutengesprekjes en een maandelijks langer reflectiemoment, waarbij ze samen stilstaan bij de wederzijdse ervaringen van het traject:

“De tips hielpen erg om mijn buddytraject wat aan te scherpen, en ook om inzicht te krijgen in hoe je zo’n gesprek dan het beste aanvielt. Dus naast onze dagelijkse gesprekjes hebben we ook maandelijks een wat langer reflectiemoment van een half uurtje. En dan vraag ik hem ook: ‘Hoe vind je nou dat ik het doe?’ ... Ik check daarbij dingen als of hij op dat moment de mentale ruimte heeft voor bijvoorbeeld een extra cursus of om een deel klantencommunicatie te doen.” (Werkgever/buddy bij een klein handelsbedrijf)

De werkgevers die de kennistools minder nuttig vonden (doordat zij al veel kennis hadden over het werken met statushouders) stellen dat ze het plan van aanpak dat ze al voor ogen hadden niet noemenswaardig hebben gewijzigd. Een

werkgever zegt bij de subsidieaanvraag meer gelet te hebben op hoe ze het plan van aanpak moest opschrijven, zodat het voldoende aansloot bij de vragen in het activiteitenplanformat:

‘Ik moet eerlijk bekennen dat ik het begeleidingstraject zoals we dat al hadden, een beetje ‘naar het activiteitenplanformat toe heb geschreven.’ (Werkgever bij een middelgroot bouwnijverheidsbedrijf)

3.4.1 Tussenconclusie over Mechanisme 3: Stimuleren om de begeleiding vooraf goed vorm te geven

Duidelijkheid van verwachtingen verplicht activiteitenplan:

- Voor iets meer dan de helft van de werkgevers die de enquête hebben ingevuld, zijn de verwachtingen van het activiteitenplan duidelijk. Ook ervaart maar een klein deel van de werkgevers de verwachting als (heel) onduidelijk.

Stimulans om de begeleiding nog aan te passen:

- Voor verschillende werkgevers in de casestudies is het activiteitenplanformat, in combinatie met de tips die ze lezen in de handreiking, aanleiding geweest om nog iets te wijzigen of te concretiseren aan het begeleidingstraject.

Reflectie op het mechanisme:

In de praktijk hangt dit mechanisme meer samen met of de werkgevers door de inhoudelijke ondersteuning meer handelingsperspectief ervaren om statushouders te begeleiden, en minder met de eis dat het activiteitenplan verplicht is. De vragen en tips in het activiteitenplanformat brengen werkgevers op ideeën waar ze nog op moeten letten, en dit geeft bij sommige werkgevers aanleiding om nog aanpassingen door te voeren, op basis van tips die ze uit de kennistools halen. Tegelijkertijd komt het ook voor dat werkgevers begeleidingstrajecten die ze ook voorheen al aanboden (grotendeels) hetzelfde laten. In deze gevallen is het invullen van het activiteitenplanformat meer een formaliteit te noemen, dan dat het aanleiding biedt om bepaalde aspecten van de begeleiding nog te herzien.

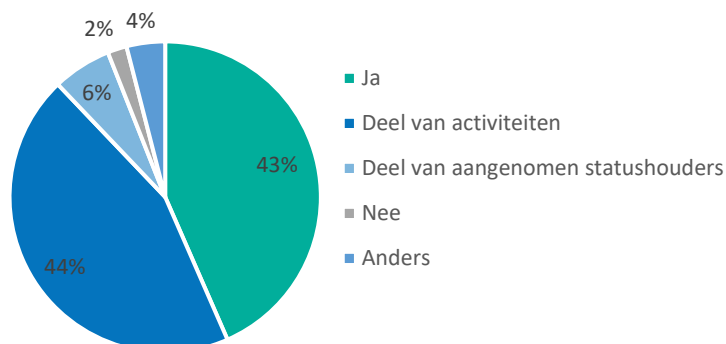
3.5 Mechanisme 4: Het commitment van werkgevers aan de begeleiding

In deze paragraaf gaan we in op het laatste mechanisme van de beleidstheorie, waarin het gaat over of de subsidieverplichtingen ervoor zorgen dat werkgevers zich gecommitteerd voelen aan de begeleiding van statushouders (mechanisme). In deze tussenrapportage gaan we daarbij vooral in op bevindingen over de begeleiding die werkgevers al hebben opgestart, en wat daarbij opvalt. Over de mate waarin werkgevers aan de subsidieverplichtingen hebben voldaan (activiteit) en over de *duurzaamheid* van dat commitment (mechanisme) kunnen we pas in een later stadium meer zeggen. Deze effecten komen beter in beeld bij de duurzaamheidsenquête die volgend jaar wordt afgenomen onder werkgevers uit het eerste aanvraagtijsvak.

3.5.1 Opgestarte begeleidingstrajecten

Aangezien werkgevers twee jaar de tijd hebben om de gesubsidieerde begeleidingsactiviteiten op te starten, kan het voorkomen dat bij sommige werkgevers begeleidingsactiviteiten nog niet (allemaal) zijn opgestart. Om hier een beeld van te krijgen, is werkgevers in de enquête gevraagd of zij al direct begonnen zijn met de begeleidingsactiviteiten toen de statushouder in dienst kwam. Figuur 3.19 laat zien dat de meeste werkgevers direct begonnen zijn met alle activiteiten (43%) of een deel van de activiteiten (44%) toen de statushouder in dienst kwam. Voor een klein deel van de werkgevers zijn de activiteiten voor een deel van de aangenomen statushouders gestart (6%) of niet direct gestart (2%)

Figuur 3.19 Zijn werkgevers direct begonnen met de activiteiten toen de statushouder in dienst kwam? (N = 99)



3.5.2 Vormgeving van de buddytrajecten

Inzichten uit de casestudies

Inrichting van buddysystemen verschillen sterk per werkgever

Bij de meeste casestudies is er bij de werkgever sprake van een buddytraject volgens de richtlijnen die in het activiteitenplanformat zijn beschreven. Desondanks verschilt het per type werkgever hoe het buddytraject is ingevuld. In de casestudies komen de volgende vormen van buddytrajecten naar voren:

- Bij de twee kleine werkgevers is de werkgever zelf ook de buddy. De werkgever is in beide gevallen zelf dagelijks op de werkvloer aanwezig, en werkt daardoor veel een-op-een met de statushouder. Bij een van deze werkgevers is het buddytraject om die reden niet in een heel vaste structuur gegoten:

“Ik sta de hele dag met haar op de zaak, dus ik kan onderwerpen waar ze tegenaan loopt direct bespreken als ze zich voordoen.” (Werkgever/buddy bij een klein bedrijf, overige dienstverlening)

- Bij de andere werkgever is het buddytraject meer gestructureerd. Deze werkgever heeft standaard na de lunchpauze een kort incheckmomentje met de statushouder om te controleren of deze ergens extra begeleiding bij nodig heeft. Daarnaast zei deze werkgever maandelijks een wat langer reflectiegesprek te hebben, waarbij het zowel gaat over de ontwikkeling van de statushouders als om hoe de statushouders de buddybegeleiding ervaart.
- Bij een middelgrote werkgever is er voor het buddytraject wel voortgebouwd op hoe de organisatie al werkte, aangezien de organisatie al ervaring had in het begeleiden van statushouders op de werkvloer. Tegelijkertijd zei deze werkgever wel nadrukkelijk dat het buddytraject nieuw was ten opzichte van wat ze voor de subsidie deden, doordat het buddytraject een vaste structuur had meegekregen. Deze structuur omvatte een wekelijks reflectiemomentje en afstemming van de begeleiding op het groeiende takenpakket van de statushouders.
- Bij twee middelgrote werkgevers die al ervaring hadden met het werken met statushouders is de buddyrol belegd bij degene die ook al eerder een vergelijkbare begeleidingsrol had richting werknemers in het algemeen. Deze buddy is volgens de werkgevers en de buddy's zelf niet zozeer iets nieuws gaan doen ten opzichte van wat ze voor de subsidie deden. Het buddytraject is bij deze werkgevers niet in een vaste structuur gegoten, met bijvoorbeeld vaste reflectiemomenten tussen buddy en statushouder. Buddy's gaan overwegend met statushouders in gesprek over uitdagingen, knelpunten of leerpunten op het moment dat zich op de werkvloer situaties voordoen die daar aanleiding toe geven. Dit sluit niet uit dat buddy's proactief bij statushouders navragen hoe het met hen gaat:

“Statushouder kwam op het werk, maar zag er ongelukkig uit; meerdere keren gevraagd ‘hoe gaat het nou echt met je?’ Hij wil er niet altijd over praten, zei ‘ik kan het wel aan’, maar gaf daarna aan het fijn te vinden dat hij ‘gezien werd’.” (Buddy bij middelgroot bouwnijverheidsbedrijf)

- Bij een middelgrote werkgever was de buddystructuur op het moment van de casestudie nog in ontwikkeling. Volgens deze werkgever waren ze op het moment van de casestudie bezig met het trainen van werknemers tot taalbuddy's voor de statushouders. Deze beoogde taalbuddy's betroffen allemaal werknemers die zelf ook een

migratieachtergrond hebben en al een paar jaar bij de werkgever werkten. Vooral nog waren de managers op de diverse vestigingen van deze werkgever het voornaamste aanspreekpunt voor statushouders.

- Bij een grote werkgever zijn de buddytaken meer gespreid. Bij deze werkgever is er een welzijnsmanager in dienst die, deels met het subsidiegeld, extra training heeft gehad in het begeleiden van statushouders. Deze welzijnsmanager heeft wekelijks op een vaste dag een spreekuur voor alle werknemers. Statushouders kunnen daaruit zichzelf langsgaan, maar moeten er soms ook naartoe gaan, bijvoorbeeld als er signalen zijn van privéproblemen of als er iets op het werk niet helemaal goed gaat. De welzijnsmanager gaat daarbij ook na in hoeverre knelpunten op het werk voortkomen uit privéproblemen van de statushouder:

“Ik tik ze niet alleen op de vingers van ‘waarom kom je nu al vaker te laat?’, maar ik probeer ook echt te zoeken naar de oorzaken die daarachter zitten. Daar komen soms dan bepaalde verhalen uit.” (Welzijnsmanager/buddy bij groot horecabedrijf)

Naast de begeleiding van de welzijnsmanager hebben de statushouders ook collega's als taalbuddy's, die hen niet alleen helpen bij de taallessen, maar ook op de werkvloer bij hen inchecken. Naast de taalbuddy's heeft ook de welzijnsmanager een grote rol bij de taallessen.

Ondanks de uiteenlopende manieren waarop buddytrajecten door werkgevers worden ingericht, valt over het algemeen bij de casestudies op dat er bij de buddy's veel aandacht is voor de privéproblematiek waarmee de statushouders kunnen kampen, naast de uitdagingen die spelen op het werk. Werkgevers en buddy's noemen regelmatig uit zichzelf voorbeelden van herhaaldelijke gesprekken die ze met statushouders hebben gehad over bepaalde problemen in het privéleven van statushouders (zoals vluchttrauma's, zorgen over uitspraken in de Nederlandse politiek of een slechte woonsituatie, doordat een statushouder veel geld naar huis stuurt). Ook bij werkgevers die het buddytraject niet hebben gestructureerd met vaste begeleidings- of reflectiemomenten valt op dat deze persoonlijke aandacht voor het 'wel en wee' van statushouders er wel lijkt te zijn (zie ook [paragraaf 4.2.4](#)).

Het beeld vanuit de statushouders

In de interviews met statushouders komt overwegend een positief beeld naar voren van de *begeleiding* (taal en cultuur volgt in [paragraaf 3.4.2](#)). Statushouders spreken over hun begeleiders als 'vriendelijk en behulpzaam', en noemen begeleiders regelmatig als het gaat over hulp die ze krijgen op de werkvloer. Bij hulp noemen statushouders als voorbeelden extra uitleg over hoe ze bepaald werk moeten doen en uitleg over bepaalde normen (zoals 'op tijd komen'). Een statushouder zegt tijdens het interview expliciet bepaalde privéproblemen niet op werk te bespreken omdat hij vindt dat dit gescheiden hoort te zijn en dat een werkgever daar niks mee hoeft.

Observaties tijdens de casestudies

De algemene indruk van de statushouders die bij de casestudies konden worden geïnterviewd⁵² is dat ze zich op hun werk op hun gemak voelen. Ook los van het interview ogen ze ontspannen op de werkvloer, bijvoorbeeld doordat ze grapjes maken met collega's en de werkgever. Tijdens het interview durven statushouders ook redelijk makkelijk over persoonlijke onderwerpen te praten (waarbij ze af en toe ook dezelfde voorbeelden noemen als in de interviews met werkgevers en buddy's). Ook delen sommige statushouders punten waar ze minder positief over zijn, maar deze gaan niet over de begeleiding door de buddy's. Over het algemeen is de sfeer tijdens deze gesprekken ongedwongen en informeel. In de paar gesprekken die stroever verlopen, komt dit hoofdzakelijk door de taalbarrière en niet doordat de statushouder bepaalde vragen liever niet wil beantwoorden (d.w.z. algemene vragen en persoonlijkere vragen leveren in deze interviews dezelfde reactie op).

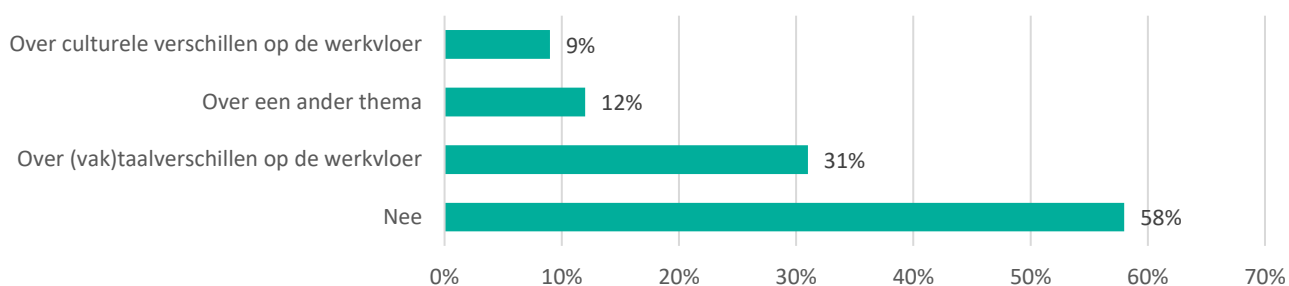
3.5.3 Vormgeving van de begeleidingsactiviteiten (cultuur en taal)

Inzichten uit de enquête

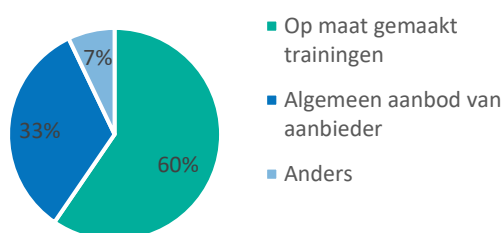
De enquête onder werkgevers biedt een eerste zicht op de wijze waarop werkgevers begeleidingsactiviteiten hebben vormgegeven en op welke manier ze dit in de praktijk gerealiseerd hebben. Meer dan de helft van de werkgevers (58%) heeft geen trainingen ingekocht bij een externe organisatie als ondersteuning van hun activiteiten (zie figuur 3.20). Iets minder dan de helft van de werkgevers heeft wel externe trainingen ingekocht; 31 procent heeft externe trainingen ingekocht over (vak)taalverschillen op de werkvloer, 9 procent heeft dit gedaan over culturele verschillen op de werkvloer en 12 procent heeft dit gedaan over een ander thema. Daarnaast laat figuur 3.21 zien dat van de werkgevers die een training extern hebben ingekocht, circa twee derde (60%) op maat gemaakte trainingen heeft ingekocht, en een derde (33%) een training heeft ingekocht via het algemene aanbod van een aanbieder.

⁵² Bij vier verschillende werkgevers.

Figuur 3.20 Trainingen ingekocht bij externe organisaties (N = 100)

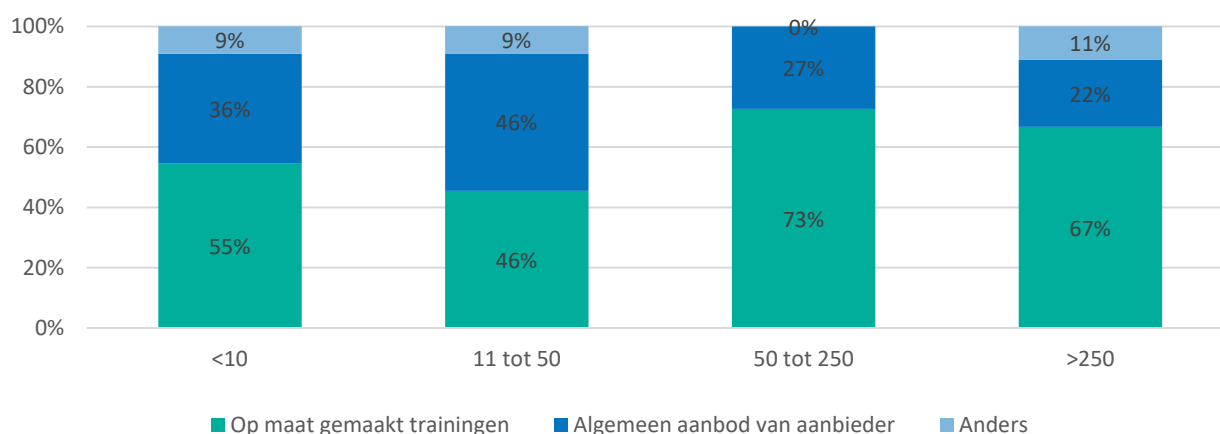


Figuur 3.21 Type trainingen die extern zijn ingekocht (N = 42)

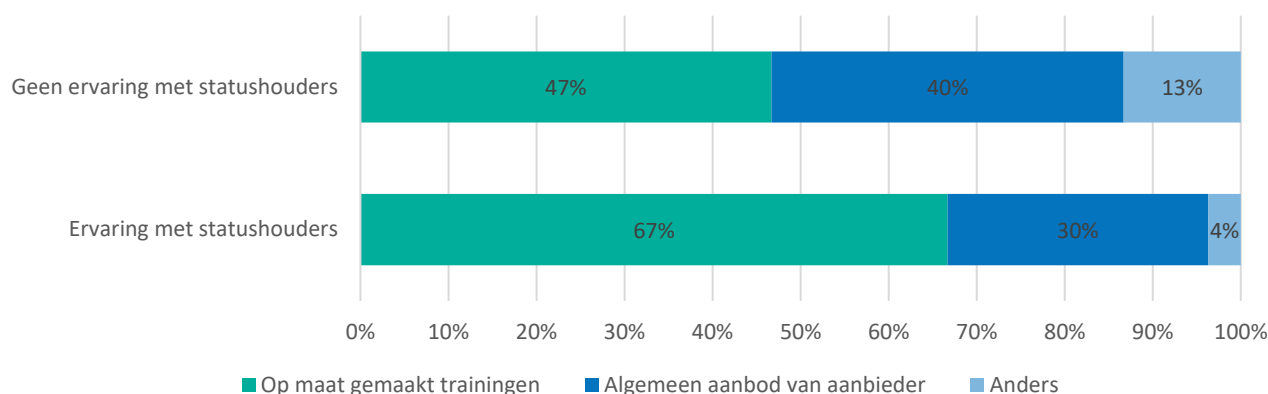


De vraag of werkgevers trainingen extern hebben ingekocht is uitgesplitst naar de grootte van de organisatie en wel of geen eerdere ervaring met statushouders. Daaruit blijkt dat voornamelijk werkgevers met 50 of meer medewerkers op maat gemaakte trainingen hebben ingekocht (73% van werkgevers met tussen de 50 en 250 medewerkers en 67% van de werkgevers met meer dan 250 medewerkers; zie figuur 3.22). Bij werkgevers met minder dan 50 medewerkers gaat dit om circa de helft van de ingekochte trainingen en kiezen ze vaker voor een algemeen aanbod van de aanbieder. Werkgevers met ervaring met statushouders kiezen vaker voor op maat gemaakte trainingen dan werkgevers zonder ervaring met statushouders (67% tegenover 47%; zie figuur 3.23). Werkgevers zonder ervaring met statushouder(s) kiezen vaker voor het algemene aanbod van een aanbieder.

Figuur 3.22 Type trainingen die extern zijn ingekocht, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 42)

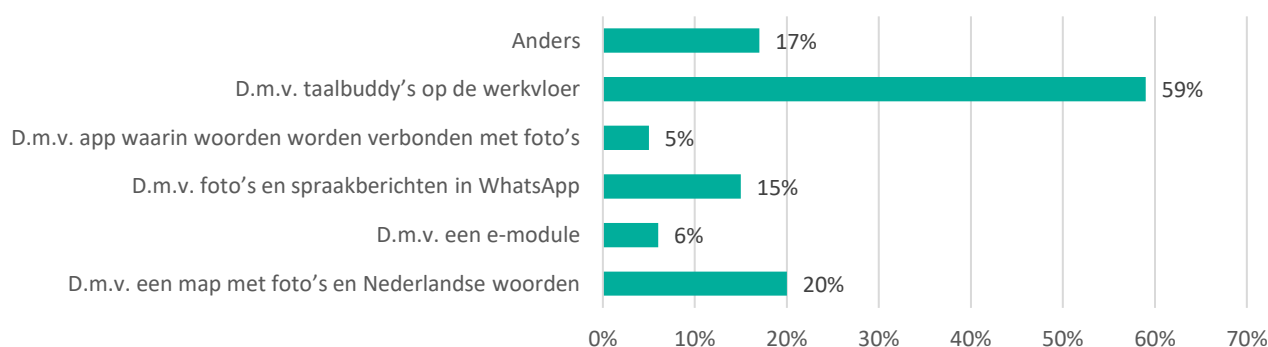


Figuur 3.23 Type trainingen die extern zijn ingekocht, uitgesplitst naar ervaring met het werken met statushouders (N = 42)



Aan de werkgevers die geen trainingen hebben ingekocht over taalverschillen is gevraagd hoe zij hun taalprogramma zelf vormgeven. Meer dan de helft van de werkgevers die geen trainingen hebben ingekocht doet dit door het inzetten van taalbuddy's op de werkvloer (59%; zie figuur 3.24). Het gebruik van een map met foto's en bijbehorende Nederlandse woorden wordt door een vijfde (20%) van de werkgevers genoemd. Daarnaast gebruikt 15 procent van hen foto's en spraakberichten in WhatsApp ter ondersteuning, en gebruikt een klein deel een app (5%) of een e-module (6%).

Figuur 3.24 Manier van vormgeving taalprogramma door werkgever zelf, indien geen trainingen zijn ingekocht (N = 69)



Ook de vraag over de wijze waarop werkgevers, zonder een ingekochte training, hun taalprogramma hebben vormgegeven is uitgesplitst over de grootte van de organisatie en wel of geen eerdere ervaring met statushouders. Daaruit blijkt dat werkgevers met meer dan 250 medewerkers minder vaak kiezen voor een taalbuddy op de werkvloer (67%) dan werkgevers met minder werknemers (zie tabel 3.10). Werkgevers met meer dan 250 medewerkers kiezen vaker voor een e-module (17%) of een andere optie (50%). In geen enkel geval kiezen zij ervoor om het taalprogramma vorm te geven met foto's in combinatie met bijbehorende Nederlandse woorden, spraakberichten in WhatsApp of in een app. Werkgevers met minder dan 50 medewerkers maken vaker gebruik van foto's en spraakberichten in WhatsApp (29% voor werkgevers met minder dan 10 medewerkers en 26% voor werkgevers met tussen 10 en 50 medewerkers).

Tabel 3.10 Manier van vormgeving taalprogramma door werkgever zelf, indien geen trainingen zijn ingekocht, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 69)

Manier van vormgeving	<10	10 t/m 49	50 t/m 249	>250
D.m.v. een map met foto's en de bijbehorende Nederlandse woorden	29%	34%	27%	0%
D.m.v. een e-module	12%	6%	9%	17%
D.m.v. foto's en spraakberichten in WhatsApp	29%	26%	9%	0%
D.m.v. app waarin woorden worden verbonden met foto's	12%	6%	9%	0%
D.m.v. taalbuddy's op de werkvloer	82%	91%	82%	67%
Anders	12%	26%	27%	50%

Verder laat de uitsplitsing op wel of geen eerdere ervaring met statushouders zien dat werkgevers met ervaring vaker gebruikmaken van taalbuddy's op de werkvloer dan werkgevers zonder deze ervaring (92% versus 77%). Ook maken werkgevers met ervaring vaker gebruik van foto's, in combinatie met bijbehorende Nederlandse woorden (33% versus

23%) of met spraakberichten in WhatsApp (23% versus 20%). Werkgevers zonder ervaring met statushouders kiezen vaker voor een e-module (13% versus 5%).

Tabel 3.11 Manier van vormgeving taalprogramma door werkgever zelf, indien geen trainingen zijn ingekocht, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 69)

Manier van vormgeving	Ervaring met statushouders	Geen ervaring met statushouders
D.m.v. een map met foto's en de bijbehorende Nederlandse woorden	33%	23%
D.m.v. een e-module	5%	13%
D.m.v. foto's en spraakberichten in WhatsApp	23%	20%
D.m.v. app waarin woorden worden verbonden met foto's	8%	7%
D.m.v. taalbuddy's op de werkvloer	92%	77%
Anders	26%	23%

Inzichten uit de casestudies

Cultuurbegeleiding: 'learning on the job'

De wijze waarop werkgevers in de casestudies de taal- en cultuurbegeleiding hebben ingevuld verschilt sterk per werkgever. Wat begeleiding over de Nederlandse werkcultuur betreft, geldt dat de werkgevers dit overwegend werkenderwijs behandelen en dat dit sterk is gekoppeld aan de buddytrajecten. Werkgevers zetten geen aparte cultuurbegeleidingstrajecten op, maar besteden in de begeleiding aandacht aan de knelpunten die in het dagelijks werk spelen. Veel genoemde knelpunten zijn daarbij:

- gewoonten rondom op tijd komen;
- gewoonten rondom ziekteverzuim (bv. bij wie en hoe meld je je ziek?);
- gewoonten rondom op tijd afspraken doorgeven (bv. rijlessen, afspraken met de huisarts of afspraken met de gemeente);
- gewoonten rondom verlof aanvragen.

Over het algemeen ervaren werkgevers onduidelijkheden over dergelijke culturele normen en waarden op de werkvloer wel als iets hardnekkigs. Hoewel ze naar eigen zeggen de tijd nemen om hierover het gesprek aan te gaan met statushouders, blijven bepaalde knelpunten terugkeren.

Een aantal werkgevers zeggen dat ze naast werkcultuur sporadisch ook thema's over de Nederlandse cultuur met statushouders bespreken. Voorbeelden daarvan zijn:

- waarom winkels in de gemeente zondag gesloten zijn;
- man-vrouwverhoudingen in Nederland:

"We gooien tijdens de lunch wel eens interessante discussiethema's op tafel, bijvoorbeeld 'waarom het in Nederland niet normaal is dat vrouwen achter de man lopen'. Daar proberen we dan ook wel in te chargeren, ze [de statushouders] een beetje uit te dagen." (Werkgever bij een middelgroot bouwnijverheidsbedrijf)

Verschillende werkgevers zeggen ook dat ze statushouders actief betrekken bij informele activiteiten binnen het bedrijf, zoals teamuitjes, bedrijfsbingo's en barbecues, en dat dit naar hun idee ook bijdraagt aan het laten wennen van de statushouders aan de Nederlandse (werk)cultuur.

Taalbegeleiding: verschillende invulling door werkgevers, maar veelal intern

Vergeleken met de cultuurbegeleiding hebben werkgevers in de casestudies voor de taalbegeleiding vaker concrete 'hulptools'/trajecten ontwikkeld. Wel valt op dat de meeste werkgevers dit geheel intern hebben opgezet. Slechts een deel van de werkgevers heeft voor de taalbegeleiding gebruikgemaakt van aanbod van een externe aanbieder (een taalschool). De vormgeving van de taalbegeleiding ziet er, onderverdeeld naar de verschillende bedrijfsgrootten, als volgt uit.

Kleine werkgevers

De twee kleine werkgevers maken bij de taalbegeleiding beide gebruik van taalmappen/woordenlijsten, waarin belangrijke woorden en vaktaaltermen die de statushouders moeten leren met behulp van afbeeldingen worden uitgelegd. Een van de werkgevers maakt daarnaast gebruik van een vertaalapp die speciaal voor de branche is ontwikkeld. Beide werkgevers werken dagelijks veel een-op-een met de statushouder en oefenen daardoor steeds de taal tijdens het werk, bijvoorbeeld door eerst in het Engels te praten en het daarna in het Nederlands te herhalen.

Een werkgever gaf bovendien aan dat deze een avondtaalcursus voor de statushouder wilde inkopen met een deel van het subsidiegeld. Dit was ten tijde van de casestudie nog niet gebeurd omdat dit op dat moment niet te combineren viel met de inburgeringsverplichtingen van de statushouder (zie [hoofdstuk 4](#)).

Bij beide werkgevers is de statushouder niet geïnterviewd, waardoor er geen precies beeld is van de voortgang van de statushouder op taalgebied. Een van de werkgevers zei dat het beoordelen van de voortgang op taalgebied toch wel moeilijk bleek.

Middelgrote werkgevers

Bij twee middelgrote werkgevers is tijdens de casestudies benoemd dat zij qua taal- en cultuurbegeleiding voortbouwden op hoe ze eerder ook al te werk gingen, aangezien beide werkgevers eerder ook al met statushouders werkten. De taalontwikkeling van statushouders vindt bij deze werkgevers meer werkenderwijs plaats:

“De statushouder ontwikkelt zich doordat ik af en toe tijdens het werk veel tijd neem om uit te leggen hoe bepaalde dingen in het Nederlands heten, en veel uitleg in het Nederlands herhaal.” (Buddy bij middelgroot bedrijf, met 1 statushouder in dienst)

“We corrigeren de statushouders als we horen dat ze op de werkvloer in de eigen taal of in het Engels praten. Dat krijgen ze van ons te horen: ‘Zeg dat nou eens nog een keer, maar dan in het Nederlands’.” (Werkgever bij middelgroot bedrijf, met twee statushouders in dienst)

Het verschil met de kleine werkgevers is dat bij deze werkgevers de begeleiding iets minder intensief is: statushouders en buddy's werken niet de hele dag een-op-een met elkaar, en er zijn ook veel momenten waarop de statushouder met andere collega's of alleen werkt. Een werkgever zegt wel met pictogrammen te werken op de werkvloer, maar dit is niet gekoppeld aan bepaalde woordenlijsten.

Beide werkgevers zeggen in de interviews dat ze de taalontwikkeling van statushouders niet heel snel vinden gaan. Bij een van deze bedrijven vindt de buddy dat dit niet zozeer een probleem is voor de werkzaamheden van de statushouder: de statushouder werkt goed en de algemene taalvaardigheid groeit met de praktijk. Ook bij het andere bedrijf vindt de werkgever dat de statushouders zich in het werk goed ontwikkelen; bij een statushouder is de werkgever ook voornemens om het contract te verlengen, hoewel de statushouder nog veel moet groeien in de taalontwikkeling.

Bij beide bedrijven zijn de statushouders geïnterviewd. Zoals de werkgevers zelf ook zeggen, spreken de statushouders beperkt Nederlands. Bij een bedrijf is de statushouder in het Nederlands geïnterviewd, maar gebruikte de statushouder regelmatig Google Translate tijdens het gesprek; bij het andere bedrijf zijn de statushouders respectievelijk in het Engels en met een tolk geïnterviewd. De statushouders geven qua taalondersteuning geen andere voorbeelden dan het werken-derwijs leren dat door de werkgevers is genoemd. Wel zijn de statushouders positief over de begeleiding en de ruimte die ze op de werkvloer voelen om te oefenen met Nederlands spreken, ook als ze daarbij fouten maken.

Bij een bedrijf, dat de begeleiding intern aanbiedt, valt op dat de statushouder nadrukkelijk aangeeft dat hij graag meer taalondersteuning zou krijgen, onder meer van de werkgever, om met name zijn spreekvaardigheid te verbeteren. Deze statushouder zegt daarbij ook dat hij een universitaire opleiding heeft gedaan en daarom graag in Nederland zou door- groeien naar een hogere functie die beter past bij zijn opleiding.

Bij het andere bedrijf zeggen de statushouders ook dat ze het leren van de taal heel belangrijk vinden, maar zijn ze niet uitgesproken negatief over waar ze nu staan qua taalontwikkeling. Een statushouder zegt wel dat hij eigenlijk graag docent zou worden, net als in het land van herkomst, en dat hij daar meer taalles voor nodig zou hebben. Tegelijkertijd is deze statushouder tevreden met zijn huidige werk en zou hij graag in dienst te blijven:

“I am now 34, so it is maybe too late to still learn the language enough to become a teacher. And that's okay. I like working here. They said they will prolong my contract and I would also like that.” (Statushouder bij middelgroot bedrijf)

Bij een ander bedrijf wordt momenteel door de werkgever een soortgelijke aanpak in de begeleiding gehanteerd, waarbij de taalbegeleiding vooral werkenderwijs plaatsvindt. Vanuit dit bedrijf vertelt de werkgever dat er momenteel een taaltraject met taalbuddy's wordt ontwikkeld, waardoor de taalbegeleiding vooralsnog niet goed kan worden beoordeeld. Bij dit bedrijf is de statushouder wel geïnterviewd, waarbij de statushouder geen andere voorbeelden van begeleiding gaf

dan de voorbeelden die werkgever noemde. Tijdens het interview leken de Nederlandse spreek- en luistervaardigheden erg gebrekkig; de manager bij dit bedrijf had hier zelf een ander beeld van en dacht dat dit mogelijk meer te maken had met nervositeit voor het interview.

Bij een ander bedrijf is er op taalgebied geen extern aanbod ingekocht omdat het bedrijf zelf een dienstverlener is op inburgeringsgebied, en om die reden dus al veel relevante expertise in huis heeft. Binnen dit bedrijf is de statushouder gekoppeld aan een buddy, die zelf ook taaldocent was, en daardoor in het traject goede taalbegeleiding kon geven. Volgens de werkgever liep deze begeleiding heel goed en ontwikkelde de statushouder zich richting B2-taalniveau.

Grote werkgevers

Deze werkgever heeft als enige werkgever in de casestudies de taal- en cultuurbegeleiding vormgegeven met behulp van een externe aanbieder (een taalschool). Deze werkgever heeft met het subsidiegeld een train-de-trainerprogramma ingekocht bij deze taalschool. Dit houdt in dat een taaldocent een aantal andere werknemers (waaronder de welzijnsmanager) heeft getraind om taalbuddy te worden: deze taalbuddy's kunnen nu de taallessen aanbieden aan de statushouders. Wanneer zij vragen hebben over hoe ze lessen goed kunnen invullen en welke leermaterialen ze daarvoor in kunnen zetten, krijgen ze daarbij ondersteuning van een contactpersoon vanuit de taalschool. Volgens de werkgever is deze train-de-trainerconstructie ideaal: deze constructie is goedkoper dan het inkopen van een volledig extern lesprogramma, maar door de consultatierol van de taalschool kan indien nodig wel worden bijgestuurd, waardoor de kwaliteit op peil blijft.

De taallessen krijgen nu de vorm van tweewekelijkse bijeenkomsten van steeds een uur, waarin statushouders worden doorbetaald door de werkgever. Het gaat daarbij niet alleen om de vier statushouders waarvoor de subsidie is aangevraagd, maar ook om andere statushouders die bij de werkgever werkzaam zijn. Afgezien van de welzijnsmanager zijn alle taalbuddy's zelf ook werknemers met een migratieachtergrond, die al langere tijd bij de werkgever werken.

In de taallessen worden bepaalde thema's behandeld die te maken hebben met de Nederlandse cultuur (zoals bijvoorbeeld Nederlands eten en Nederlandse feestdagen) en gewoonten op de werkvloer (zoals normen en waarden, op tijd komen en regels rondom ziekteverzuim). Tijdens de lessen worden de statushouders uitgedaagd om steeds met elkaar Nederlands te oefenen. Bij iedere les zijn meerdere taalbuddy's aanwezig, zodat de groep soms kan worden opgesplitst als dat voor het tempo van de les wenselijk is. De taalbuddy's zijn ook in het dagelijks werk op de werkvloer aanwezig en stimuleren statushouders dan ook om op de werkvloer in het Nederlands te praten met collega's en klanten. Als meerwaarde van de lessen noemen de werkgever en de welzijnsmanager, naast het extra taalonderwijs, dat de bijeenkomsten voor een positief groepsgevoel zorgen bij de statushouders en dat het hun zelfvertrouwen geeft om samen de taal te oefenen.

Bij deze werkgever zijn drie statushouders geïnterviewd; bij alle drie ging het om hoogopgeleide statushouders. Twee van deze interviews moesten in het Engels worden afgenomen, maar bij een van de interviews was de statushouder juist vastbesloten om het gesprek helemaal in het Nederlands te voeren. De statushouder maakte daarbij soms fouten, maar corrigeerde die fouten doorgaans zelf en vroeg tijdens het interview meerdere keren gericht naar woorden als ze iets niet wist. Alle drie statushouders benoemen tijdens het interview dat de taallessen hen heel erg helpen met het krijgen van meer zelfvertrouwen in het Nederlands spreken. Daardoor ervaren ze dat ze nu veel meer durven te oefenen met Nederlands spreken, tegen zowel collega's als klanten. Het enige kritiekpuntje dat statushouders noemen is dat er soms overlap is met de taallessen die zij vanuit de inburgering krijgen: onderwerpen voelen dan soms dubbelop (zie ook hoofdstuk 4).

Observaties tijdens de taallessen bij de grote werkgever

In de afsluitende taallessen die tijdens deze casestudie is bezocht, valt allereerst de positieve informele sfeer in de groep op. Daarnaast moeten alle statushouders tijdens deze lesbijeenkomst ook een kort praatje houden. Over het algemeen komen de statushouders daarbij goed uit hun woorden. Aan het eind van deze bijeenkomst wordt aan alle statushouders een diploma uitgereikt voor hun deelname. Hoewel met deze bijeenkomst de lessenreeks is afgesloten, wil de werkgever in de toekomst met de lessen doorgaan. Daarnaast is de werkgever momenteel ook bezig met een soortgelijk taalaanbod 'voor gevorderden'.

3.5.4 Tussenconclusie over Mechanisme 4: Het commitment van werkgevers aan de begeleiding van statushouders

Opgestarte trajecten:

- Verreweg de meeste werkgevers zijn meteen begonnen met de begeleidingsactiviteiten toen de statushouder in dienst kwam: dit geldt voor ongeveer negen op de tien werkgevers. Voor de helft van deze groep geldt wel dat zij ten tijde van de enquête met een deel van de activiteiten waren begonnen en dat een deel van de begeleidingsactiviteiten nog moest worden opgestart.

Vormgeving buddytrajecten:

- De casestudies laten zien dat de vormgeving van buddytrajecten door verschillende werkgevers anders wordt aangepakt. Bij de kleine werkgevers is de buddy de werkgever zelf en wordt er veel een-op-een gewerkt, waardoor de werkgever de statushouder intensieve begeleiding 'on the job' kan bieden. Bij werkgevers die al ervaring hebben met statushouders verschilt de buddybegeleiding soms weinig van hoe dit voor de subsidie was ingericht. Over het algemeen lijken werkgevers en buddy's veel betrokkenheid te ervaren bij de statushouders, en ook oog te hebben voor de persoonlijke problemen die bij statushouders spelen.
- Statushouders in de casestudies zijn overwegend heel positief over de buddybegeleiding en lijken zich op hun werkplek erg op hun gemak te voelen.

Vormgeving cultuurbegeleiding:

- Cultuurbegeleiding door werkgevers gebeurt veelal intern (slechts een op de tien werkgevers koopt hier extern aanbod voor in). De werkgevers in de casestudies doen dit ook vooral werkenderwijs en niet met speciale cultuurtrajecten: werkgevers en buddy's gaan met statushouders in gesprek over de verschillen en knelpunten zodra deze zich op het werk voordoen.
- Veel genoemde thema's zijn normen en waarden over op tijd komen, ziekteverzuim, privéafspraken doorgeven en verlof aanvragen.

Vormgeving taalbegeleiding:

- Ook taalbegeleiding door werkgevers gebeurt veelal intern (al koopt een derde van de werkgevers hier een extern aanbod voor in). Meestal betreft dit op maat gemaakte trainingen, al maken kleinere werkgevers en werkgevers zonder eerdere ervaring met statushouders ongeveer even vaak gebruik van een algemeen aanbod. Taalbuddy's worden door verreweg de meeste werkgevers ingezet bij de taalbegeleiding; andere tools als e-learnings en taalapps worden aanzienlijk minder vaak ingezet.
- Taalbegeleiding bij de werkgevers in de casestudies vindt veelal werkenderwijs plaats, waarbij sommige werkgevers wel gebruikmaken van woordenlijsten en visuele middelen.
- Een van de werkgevers in de casestudies heeft met het subsidiegeld een extern train-de-traineraanbod ingekocht, waarbij andere werknemers met een migratieachtergrond zijn getraind om taallessen te geven en waarbij er tweewekelijks lesbijeenkomsten plaatsvinden. Statushouders worden tijdens de lessen en op de werkvloer uitgedaagd om Nederlands te oefenen.

Reflectie op effectiviteit begeleiding:

Een aantal zaken vallen op bij de begeleidingsactiviteiten die in de casestudies naar voren komen:

- *Aandacht voor 'empowerment' in de (taal)begeleiding bij de grote werkgever:* bij de grote werkgever zijn de lesbijeenkomsten erop gericht dat de statushouders, samen met andere werknemers die een migratieachtergrond hebben, op een positieve manier worden uitgedaagd om Nederlands met elkaar te spreken. Volgens de werkgever en de statushouders helpt dit om hun zelfvertrouwen te verhogen, waardoor zij ook buiten de lesbijeenkomsten een lagere drempel ervaren om Nederlands te spreken. Dit is in lijn met eerder onderzoek van Regioplan⁵³, waaruit blijkt dat dergelijke aandacht voor 'empowerment' van statushouders een werkzaam element is van effectieve begeleidingstrajecten voor nieuwkomers. Statushouders kunnen om diverse redenen minder vertrouwen hebben in zichzelf en hun eigen vaardigheden. Het heeft daarom duidelijke meerwaarde om in de begeleiding specifiek aandacht te hebben voor het laten groeien van dat zelfvertrouwen bij statushouders.
- *Effectiviteit taalbuddy's:* zowel uit de enquête als de casestudies blijkt dat de meeste werkgevers taalbuddy's inzetten voor de taalbegeleiding. Dit is in lijn met wat ook in de handreiking staat over effectieve taalbegeleiding: taalbuddy's die de taal oefenen met statushouders kunnen veel bijdragen aan de taalontwikkeling van statushouders. Een kanttekening daarbij is er bij het inzetten van taalbuddy's dan wel voldoende aandacht moet zijn voor elementen die dit tot een goede interventie maken (zoals *structuur en herhaling*, bijvoorbeeld met vaste dagelijkse 'kletsmomentjes'). In de casestudies komt naar voren dat veel van de taalbegeleiding werkenderwijs plaatsvindt, en dit komt structuur en herhaling in die begeleiding niet per se ten goede (bijvoorbeeld als een statushouder ook veel alleen werkt of werk doet waarbij taal minder belangrijk is). De grootte van het bedrijf kan daarbij verschil maken. Zo laten de casestudies zien dat de werkgever/buddy bij kleine werkgevers veel een-op-een met elkaar werken, waardoor er veel gelegenheid is om samen de taal te oefenen. Bij grotere werkgevers is dit minder vaak het geval is, en is aandacht voor voldoende structuur en herhaling in de taalbegeleiding daarom des te belangrijker.
- *Taalbuddy's met een vergelijkbare achtergrond als de statushouder:* bij twee casestudies heeft de werkgever ervoor gekozen om de rol van taalbuddy (deels) te beleggen bij werknemers die zelf ook een migratieachtergrond hebben (en bij een

⁵³ Lazëri, M., Veenstra, M., Otto, I. & Velseboer, J. (2024). *Platform Nieuwkomers en Werk: Inzichten 2024*. Amsterdam: Regioplan.

werkgever: dezelfde taal spreken), omdat zij daarmee een bepaalde ‘ervaringsdeskundigheid’ hebben. Onderzoek van Regio-plan laat zien dat dit inderdaad verstandig kan zijn.⁵⁴ Het inzetten van begeleiders die cultureel dicht bij nieuwkomers staan komt in dit onderzoek namelijk naar voren als een werkzaam element is bij diverse begeleidingstrajecten. De reden hiervoor is dat deze begeleiders dicht bij de leefwereld van nieuwkomers staan en daardoor makkelijker kunnen verbinden met de doelgroep dan anderen.

Reflectie op het mechanisme:

De werking van dit mechanisme is beter in kaart te brengen in een later stadium van het onderzoek. Los daarvan is te zien dat werkgevers die de subsidie hebben gekregen op allerlei manieren de buddytrajecten en taalbegeleidingstrajecten vormgeven, waarbij de subsidie als stimulans heeft gediend om (extra) begeleiding op te zetten; cultuurbegeleiding vindt vooral intern en werkenderwijs plaats. Slechts een werkgever was op het moment van het onderzoek nog (deels) bezig met de vormgeving van begeleidingsactiviteiten.

Het is discutabel of de subsidie-eisen waaraan werkgevers moeten voldoen de belangrijkste drijfveer zijn voor werkgevers om begeleidingsactiviteiten goed vorm te geven. Deze eisen hebben werkgevers wel gestimuleerd om aan bepaalde voorwaarden te voldoen, maar een minstens even belangrijke drijfveer lijkt te zijn dat werkgevers veel betrokkenheid voelen bij de statushouders die ze in dienst hebben. Dat hangt weer samen met hun maatschappelijke betrokkenheid en de affiniteit met deze doelgroep. Deze betrokkenheid en affiniteit uiten zich bijvoorbeeld in de persoonlijke aandacht in de buddytrajecten voor statushouders.

Wel is het aannemelijk dat de subsidieverplichting de statushouder in dienst te houden (en de proeftijd niet te gebruiken) de werkgever stimuleert om bij knelpunten constructief naar oplossingen te zoeken, in plaats van de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Mogelijk is dit mechanisme meer van toepassing bij werkgevers die voorheen minder/geen affiniteit hebben met doelgroep van statushouders en hier juist door de subsidieregeling mee in aanraking komen.

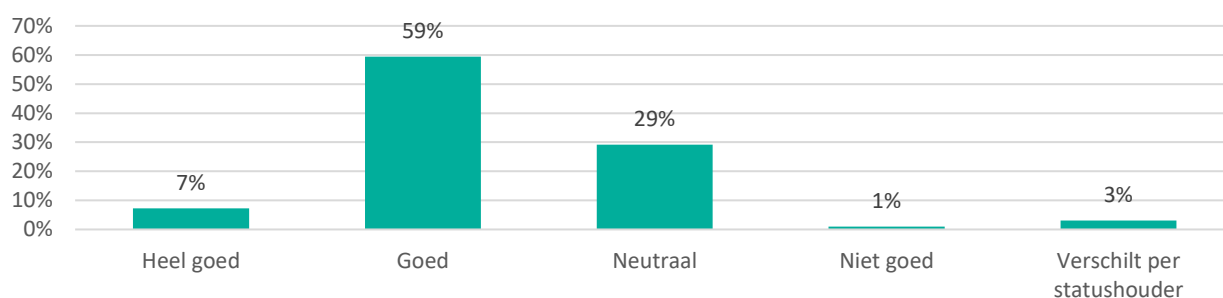
3.6 Korte reflectie op output en outcome

In deze paragraaf reflecteren we kort op de inzichten die het onderzoek nu biedt over het bereiken van de output en outcome. Het is nog beperkt wat hier met de huidige onderzoeksresultaten over kan worden gezegd, aangezien de duurzaamheidsenquête onder werkgevers uit het eerste tijdvak nog moet plaatsvinden. De bevindingen die in deze paragraaf worden besproken, komen uit de eerste enquête onder werkgevers en de casestudies en gaan met name in op de output, oftewel de kortetermijneffecten.

Inzichten uit de enquête

In de enquête is aan werkgevers gevraagd hoe zij de doeltreffendheid van bepaalde onderdelen van het begeleidingstraject van de statushouder vinden bijdragen aan de voortgang van de statushouder. Figuur 3.25 laat zien dat twee derde (66%) van de werkgevers de bijdrage van het inwerkprogramma aan de voorbereiding van het werk van de statushouders als (heel) goed beoordelen. Een derde van de werkgevers is hier neutraal over of vindt dat het per statushouder verschilt (32%).

Figuur 3.25 In welke mate heeft het inwerkprogramma de statushouder(s) voorbereid op het werk? (N = 96)



Daarnaast is aan werkgevers gevraagd hoe zij de bijdrage van het buddysysteem beoordelen. Wat betreft het buddysysteem vindt driekwart (74%) van de werkgevers dat dit (heel) goed heeft bijgedragen aan de begeleiding van de statushouders (figuur 3.26). Ongeveer een-kwart van de werkgevers is hier neutraal over (26%).

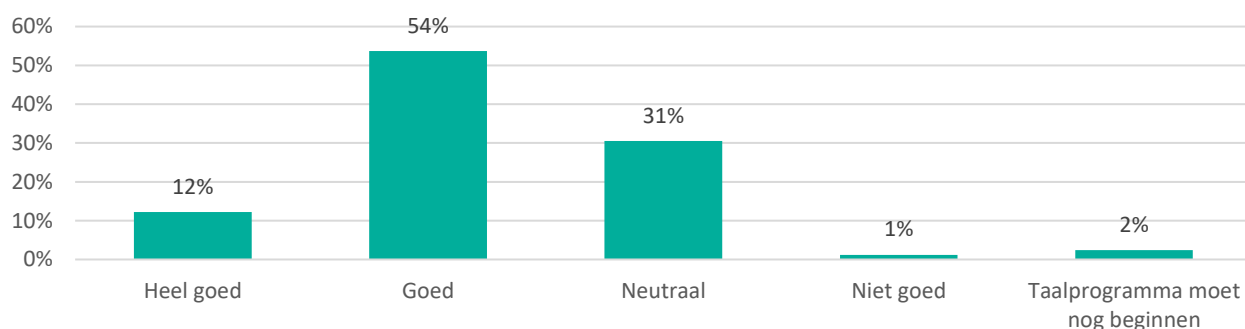
⁵⁴ Lazëri, M., Veenstra, M., Otto, I. & Velseboer, J. (2024). *Platform Nieuwkomers en Werk: Inzichten 2024*. Amsterdam: Regioplan.

Figuur 3.26 In welke mate heeft het buddysysteem bijgedragen aan de begeleiding van de statushouder(s)? (N = 84)

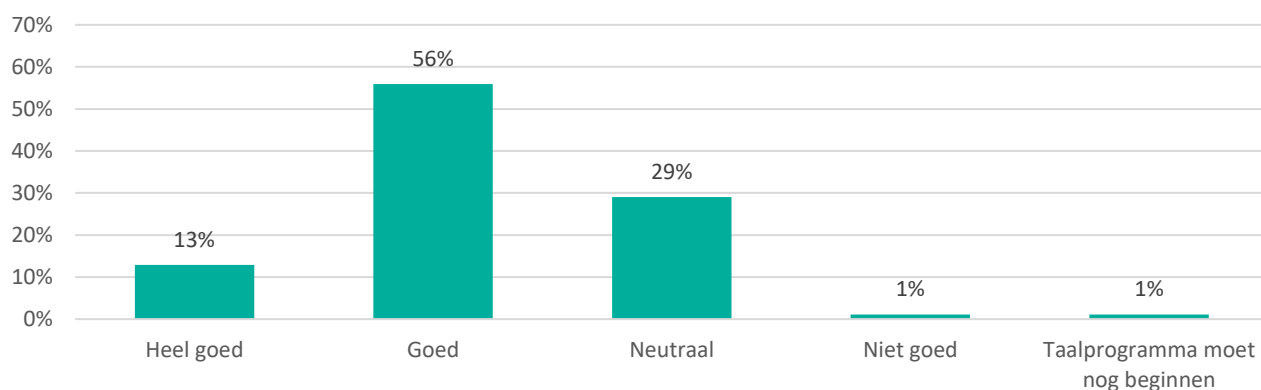


Ook is aan werkgevers gevraagd wat zij vinden van de bijdrage van de taal- en cultuurbegeleiding aan de ontwikkeling van de statushouders. Zoals de figuren 3.27 en 3.28 laten zien, is de meerderheid van de werkgevers positief over de mate waarin het taalprogramma bijdraagt aan de ontwikkeling van de statushouders. Ongeveer een-derde van de werkgevers beoordeelt deze bijdrage als (heel) goed voor zowel het aanleren van alledaagse Nederlandse taal (66%) als Nederlandse vaktaal (69%). Tegelijkertijd is een derde van de werkgevers neutraal over hoe het programma bijdraagt aan het leren van alledaagse Nederlandse taal (31%) en Nederlandse vaktaal (29%).

Figuur 3.27 Mate waarin het taalprogramma heeft bijgedragen aan het aanleren van alledaagse Nederlandse taal (N = 82)

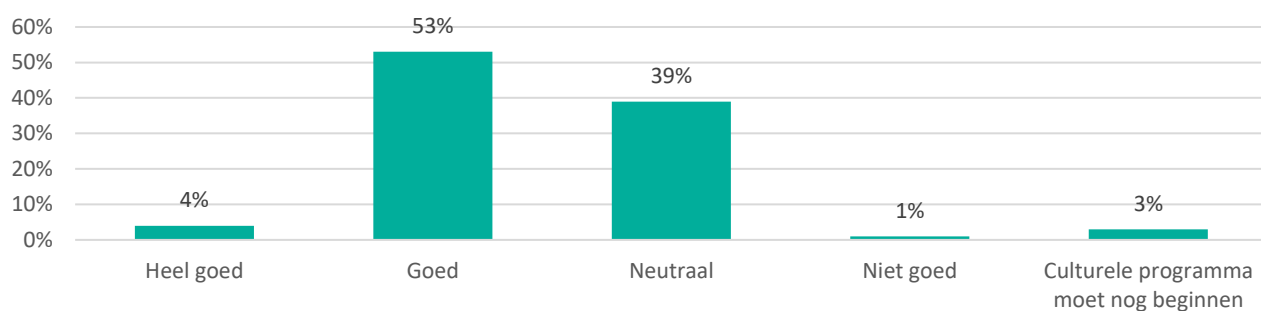


Figuur 3.28 Mate waarin het taalprogramma heeft bijgedragen aan het aanleren van Nederlandse vaktaal (N = 93)



Vergeleken met het taalprogramma zijn werkgevers minder positief over de bijdrage van het culturele programma. Ruim de helft van de werkgevers (57%) beoordeelt de bijdrage van het culturele programma aan het overbruggen van cultuurverschillen als (heel) goed. Ongeveer vier op de tien werkgevers (39%) zijn hier neutraal over.

Figuur 3.29 Mate waarin het culturele programma heeft bijgedragen aan het overbruggen van cultuurverschillen op de werkvloer (N = 100)



Inzichten uit de casestudies

Zoals in paragraaf 3.5 ook is besproken, zijn de werkgevers in de casestudies wisselend positief over de ontwikkelingen van statushouders op taal- en cultuurgebied. Met name over taalontwikkeling zeggen sommige werkgevers dat dit veel tijd kost en dat dit soms nog moeizaam gaat. Dit staat niet per se het functioneren van de statushouders in de weg: tegelijkertijd vinden alle werkgevers namelijk dat de statushouders het werk naar tevredenheid doen en zijn ze voornemens om de statushouders in dienst te houden. Hoewel de statushouders niet overal meer in dienst waren, had dit volgens deze werkgevers niets te maken met het functioneren van de statushouder, maar met privéredenen of doordat de statushouder ander werk vond.

De werkgevers in de casestudies staan overwegend welwillend tegenover het aannemen van statushouders in de toekomst, al verschillen de redenen daarvoor. Bij werkgevers die al eerder met statushouders werkten, is de motivatie om dit te blijven doen er nog steeds, maar is de subsidieregeling hier niet per se van grote invloed op geweest. Wel zijn twee werkgevers die al eerder met statushouders werkten enthousiast over de meer gestructureerde begeleiding die ze met de subsidie konden opzetten, en zijn daardoor gemotiveerd om hiermee verder te gaan. Ook bij de kleine werkgevers, die niet eerder met statushouders werkten, is dit enthousiasme sterk aanwezig, doordat zij het begeleiden van de statushouders een heel leerzame en positieve ervaringen vonden/vinden:

“Ja hoor, ik heb na deze ervaring wel zoiets van ‘Kom maar op [met de statushouders], gemeente’. Ik heb veel geleerd van het begeleiden van de statushouders, en dat zou ik de volgende keer weer in de praktijk kunnen brengen als ik weer een statushouder zou aannemen.” (Werkgever/buddy van een klein bedrijf, overige dienstverlening)

“Ik sta er zeken open voor [om nog een statushouder aan te nemen]. Als iemand gemotiveerd is om hard te werken, dan zijn ze meer dan welkom!” (Werkgever/buddy van een klein handelsbedrijf)



4. Randvoorwaarden en contextfactoren

4 Randvoorwaarden en contextfactoren

In dit hoofdstuk gaan we in op de randvoorwaarden en contextfactoren die mede van invloed zijn op de uitvoering van de subsidieregeling. We behandelen daarbij de randvoorwaarden en contextfactoren die tijdens het onderzoek relevant waren bij de uitvoering van de subsidieregeling.

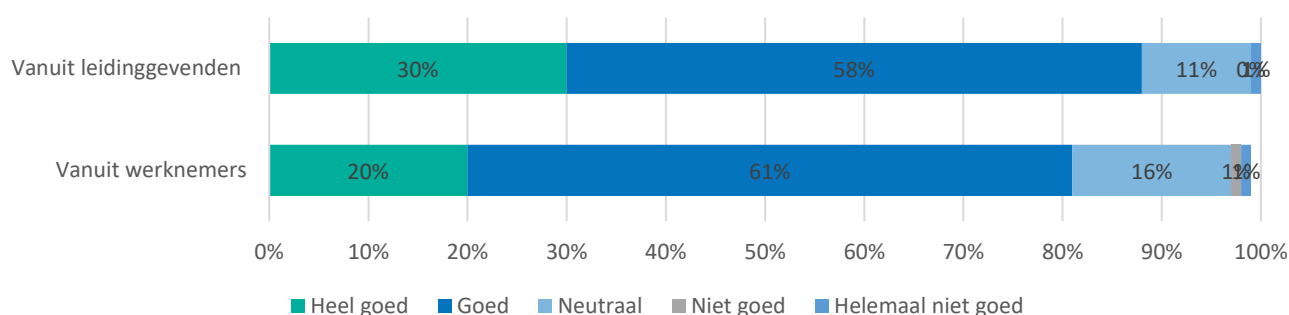
4.1 Randvoorwaarden

4.1.1. Draagvlak binnen de organisaties

Inzichten uit de enquête

Het draagvlak in de organisatie voor de begeleiding van statushouders is, zoals benoemd in de beleidstheorie, een belangrijke randvoorwaarde voor de effectiviteit van de subsidieregeling. Daarom is in de enquête aan werkgevers gevraagd in hoeverre zij draagvlak ervaren vanuit leidinggevenden en werknemers. Daaruit blijkt dat een overgrote meerderheid van werkgevers het draagvlak voor de (extra) begeleiding van statushouders zowel onder leidinggevenden als werknemers (heel) goed ervoeren (88% onder leidinggevenden en 81% onder werknemers; zie figuur 4.1).

Figuur 4.1 Draagvlak vanuit bedrijf voor extra ondersteuning statushouder (N = 98)



Inzichten uit de casestudies

Voor de meeste werkgevers in de casestudies geldt dat zij al voor de subsidie veel met statushouders werkten. Om deze reden ervaren werkgevers voldoende draagvlak voor het werken met statushouders binnen hun bedrijf: andere werknemers zijn er volgens deze werkgevers min of meer aan gewend om met statushouders samen te werken en zijn daar ook geduldig en begripvol in. Dit begrip blijkt bijvoorbeeld uit dat collega's meer tijd nemen om een statushouder iets uit te leggen, of dat bepaalde aanpassingen in het belang van de statushouder gemakkelijk worden geaccepteerd:

"Hier op deze vestiging denken we allemaal wel goed mee met de statushouder. Hij wilde bijvoorbeeld een ruimte om overdag te bidden, dus we hebben nu een kamertje voor hem geregeld waar hij dat 's middags dan even kan doen... En iedereen weet daarvan. Dat gaat ook goed." (Manager bij middelgroot bedrijf in sector 'overige dienstverlening')

Twee werkgevers koppelen dit grote draagvlak binnen hun organisatie aan het feit dat zij ook met andere doelgroepen werken die afstand hebben tot de arbeidsmarkt: volgens deze werkgevers draagt dat eraan bij dat andere werknemers ook begrip hebben voor de werktaken waar de statushouders langer over doen. Bij een van deze bedrijven vertelt de manager dat het bedrijf onder een groter moederbedrijf valt die de vestiging heeft opgekocht, en dat deze constructie soms voor onbegrip zorgt. Hoewel het draagvlak op de vestiging heel goed is, vergt dit bij het moederbedrijf soms nog uitleg:

"Ik merk dan wel dat de maatschappelijke drijfveer die onze vestiging eigen is, wat minder in het DNA zit van het moederbedrijf. En dan moet ik wel eens verantwoorden waarom de statushouder bij ons niet voor de volle loonwaarde staat ingepland, terwijl dat voor mij logisch is. Dat geeft wel eens ruis, maar het geeft nou ook weer niet heel veel problemen." (Manager bij middelgroot bedrijf in sector 'overige dienstverlening')

In enkele gesprekken met statushouders komen ook positieve signalen over het draagvlak naar voren: statushouders vertellen dat de omgang met hun collega's prettig is, en dat zij daardoor bijvoorbeeld ook de ruimte ervaren om met collega's de taal te oefenen:

"Here they don't make [mean] jokes when I make a mistake with Dutch. They don't laugh at me. But they repeat the word, and they let me practice, so I can learn." (Statushouder bij middelgroot bedrijf in de bouwsector)

"Mijn collega's zijn aardig en de sfeer is goed. Ik voel me prettig op mijn werk." (Statushouders bij middelgroot bedrijf in de bouwsector)

Bij twee kleine werkgevers die nog geen ervaring hadden met statushouders, zijn werkgevers ook positief over het draagvlak. Bij deze werkgevers zijn er maar een beperkt aantal collega's dagelijks op de werkvloer aanwezig, doordat niet iedereen op dezelfde tijden werkt, of doordat een deel van de werknemers in het buitenland werkt. Door de kleinschaligheid van het bedrijf hangen het draagvlak bij de werkgever en binnen diens organisatie bij deze bedrijven heel nauw met elkaar samen: werkgevers werken veel een-op-een met de statushouder en de lijnen met andere collega's zijn heel kort en informeel. Dat het draagvlak er ook bij andere collega's is, blijkt volgens deze werkgevers uit het soms overnemen van begeleidingstaken van de werkgevers, zonder dat hier formele afspraken over zijn gemaakt.

4.1.2 Voldoende budget en evenwichtige spreiding

De aanwezigheid van voldoende budget en een evenwichtige spreiding daarvan over regio's en sectoren, is volgens de beleidstheorie ook een belangrijke randvoorwaarde voor de effectiviteit van de regeling. Dit zorgt ervoor dat de toegang tot de subsidie overal gelijk is, zowel tussen regio's als tussen sectoren en dat de arbeidsparticipatie van statushouders daarmee ook op een evenwichtige manier wordt gestimuleerd. Uit de doelmatigheidsanalyse blijkt dat het beschikbare budget voor het eerste aanvraagtijdstip niet is uitgeput en dat er dus voldoende middelen lijken te zijn. Ook de verdeling over regio's is over het algemeen evenwichtig en in verhouding tot het inwoneraantal en de werkgelegenheid van de verschillende regio's. Over de verdeling naar sectoren kunnen op dit moment echter nog geen uitspraken worden gedaan, omdat de benodigde cijfers van UVB nog niet beschikbaar zijn.

4.2 Contextfactoren

4.2.1 Gebruik van andere subsidies

Een contextfactor die niet als zodanig is benoemd in hoofdstuk 2, maar waar in de enquête aandacht aan is besteed, is de mate waarin werkgevers ook andere subsidies gebruiken voor het werken met de statushouders. Dit kan immers van invloed zijn op hoe gemakkelijk werkgevers begeleidingsactiviteiten vanuit de subsidieregeling kunnen realiseren: als werkgevers ook andere subsidies gebruiken, hebben ze immers meer financiële middelen tot hun beschikking. Ook kan het gebruik van andere subsidies erop wijzen dat werkgevers al langere tijd bezig zijn met het opzetten van extra begeleidingstrajecten voor statushouders. Zoals figuur 4.2 laat zien, maken verreweg de meeste werkgevers geen gebruik van een andere subsidie voor de statushouders die ze hebben aangenomen: ruim acht op de tien werkgevers (86%) maken geen gebruik van een andere subsidie.

Figuur 4.2 Maakt u ook gebruik van andere subsidies voor deze statushouder(s)? (N = 100)

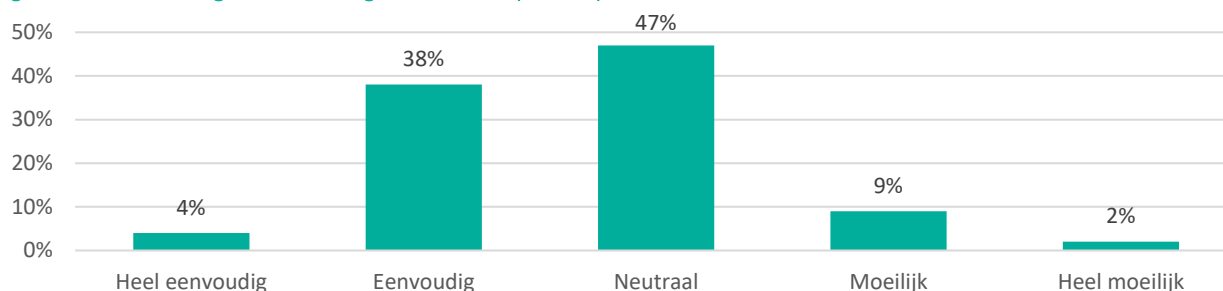


4.2.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in arbeidsmarktbeleid

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in arbeidsmarktbeleid kunnen zowel van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om statushouders aan te nemen als op het wervingsproces van de statushouders. Het onderzoek biedt daarbij het meeste inzicht in hoe het wervingsproces voor werkgevers is verlopen. In figuur 4.3 is te zien dat ruim vier op de tien werkgevers (42%) het wervingsproces als (heel) eenvoudig ervoeren. Een klein deel van de werkgevers vond het wervingsproces (heel) moeilijk (11%). De meeste werkgevers ervoeren het wervingsproces als 'neutraal': dit betreft ongeveer de helft van de werkgevers (47%).

Vooraf de werkgevers met 50 of meer medewerkers ervoeren het wervingsproces van statushouders als (heel) eenvoudig (tabel 4.1). Dit geldt voor 62 procent van de werkgevers met 50 t/m 249 werknemers en 54 procent van de werkgevers met meer dan 250 werknemers. Tegelijkertijd ervoeren deze werkgevers het wervingsproces het vaakst als (heel) moeilijk. Werkgevers met minder dan 50 werknemers zijn hier vaker neutraal over, maar ervoeren ook het minst vaak de werving als (heel) moeilijk.

Figuur 4.3 Ervaringen met werving statushouder (N = 100)

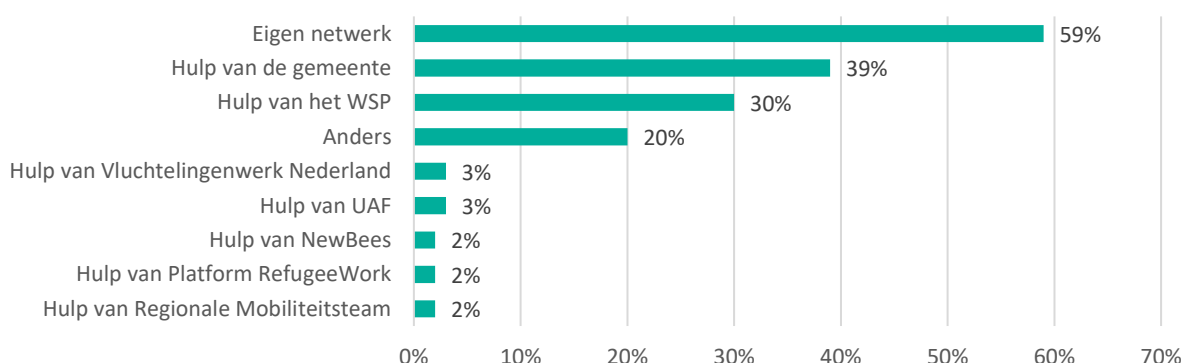


Tabel 4.1 Ervaringen met werving statushouder, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 100)

Ervaring met werving	<10	10 t/m 49	50 t/m 249	>250
Heel eenvoudig	8%	2%	5%	0%
Eenvoudig	28%	29%	57%	54%
Neutraal	56%	61%	19%	31%
Moeilijk	8%	7%	14%	8%
Heel moeilijk	0%	0%	5%	8%

Ook is aan werkgevers gevraagd op welke manier ze statushouders hebben geworven. Figuur 4.4 toont aan dat de meeste werkgevers de statushouders hebben geworven via hun eigen netwerk: dit geldt voor ongeveer zes op de tien werkgevers (59%), gevolgd door met hulp van de gemeente (39%). Ook heeft bijna een derde (30%) van de werkgevers de statushouder geworven met hulp van het Werkgeversservicepunt.

Figuur 4.4 Wervingsmethoden statushouder (N = 100)



Inzichten uit de casestudies

De werkgevers in de casestudies noemen overwegend geen problemen bij de werving van de statushouders. Voor de meeste werkgevers kwam het contact met de statushouder tot stand via de gemeente. Bij een kleine werkgever was de aanleiding daarvoor dat de contactpersoon bij de gemeente een goede ‘match’ zag tussen werkgever en statushouder:

“Mijn contactpersoon bij de gemeente kwam bij mij op de lijn doordat ze een vacature van mij had gezien die goed bij het profiel van de statushouder paste.” (Werkgever bij klein bedrijf in ‘overige dienstverlening’)

Bij de meeste werkgevers geldt echter dat de contactpersoon hen benaderde omdat zij al een goede relatie hadden met de gemeente. In deze gevallen stond de werkgever al bij de gemeente bekend als een werkgever die kansen biedt aan statushouders of andere mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Een grote werkgever zei tijdens de interviews dat zij wel actief op zoek moest naar statushouders, en daarbij weinig hulp ervoer vanuit de gemeente, het Werkgeversservicepunt, het COA of dergelijke instanties. Doordat deze werkgever al wel veel ervaring had met het werken met statushouders lukte het om de statushouders te werven, door zelf proactief vacature-informatie te verspreiden bij azc’s. Dit betrof informatie over een mogelijkheid om voor een open sollicitatie bij de werkgever langs te komen. Uiteindelijk kwamen alle statushouders waarvoor de werkgever de subsidie heeft aangevraagd via deze open sollicitatie bij het bedrijf terecht.

Als reden dat deze werkgever vooral zelf veel moest ondernemen om statushouders te werven, noemt deze werkgever de aard van de werkzaamheden bij het bedrijf. Volgens deze werkgever worden de vacatures die het bedrijf heeft uitstaan ondergewaardeerd door instanties die statushouders richting werk moeten begeleiden:

“Instanties en gemeenten doen wel eens laatdunkend over het type banen dat statushouders bij mij kunnen krijgen. Dat vinden ze dan ‘laagopgeleide banen’ ofzo. Maar ik zie daar juist ook een ‘springplankfunctie’ in. Bij mij kunnen de statushouders ‘landen’: ze hoeven bij mij niet direct de meest complexe werkzaamheden uit te voeren. Als ze na een bepaalde tijd bij mij vertrekken naar een baan die beter aansluit, dan snap ik dat heel goed en dan vind ik dat alleen maar mooi. Maar dat wordt nog te weinig op waarde geschat.” (Werkgever bij een groot bedrijf in de horeca)

Daarnaast komt in de casestudies naar voren dat personeelstekorten voor bepaalde werkgevers een extra reden zijn om zowel met statushouders als andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt te werken. Het gaat daarbij om structurele personeelstekorten die spelen in de sectoren waarin de werkgevers werkzaam zijn⁵⁵ en bij al deze casestudies gaat het om banen voor praktisch opgeleid personeel.

Job carving

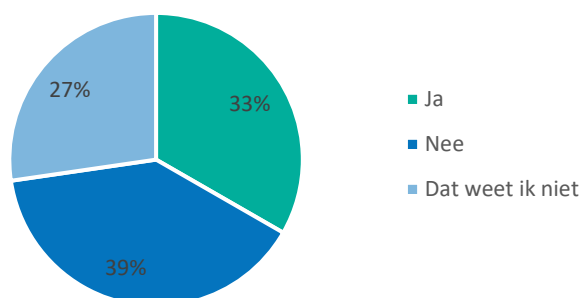
De meeste werkgevers in de casestudies maken niet specifiek gebruik van ‘job carving’: vacatures/functies worden op papier niet aangepast aan de mogelijkheden van de statushouders. Wel zeggen werkgevers dat ze in het dagelijks werk rekening houden met wat de statushouder al goed of minder goed kan, en daarin goed kijken waar ze kunnen ondersteunen of op welke projecten ze een statushouder kunnen indelen.

4.2.3 Inburgeringsbeleid

Aangezien er diverse mogelijke effecten werden verwacht van het inburgeringsbeleid op het functioneren van de statushouders bij werkgever, is in de enquête nagegaan of de statushouders die werkgevers hebben aangenomen een taal cursus volgen vanuit de inburgering. In figuur 4.5 is te zien dat er ongeveer evenveel werkgevers zijn die zeggen dat de statushouder nog bezig is met een taal cursus vanuit de inburgering (33%) als werkgevers die zeggen dat dit niet zo is (39%). Daarnaast is er een aanzienlijk deel van de werkgevers dat dit niet weet: ruim een kwart van de werkgevers (27%) zegt niet te weten of de statushouders een taal cursus volgen vanuit de Wet inburgering of niet.

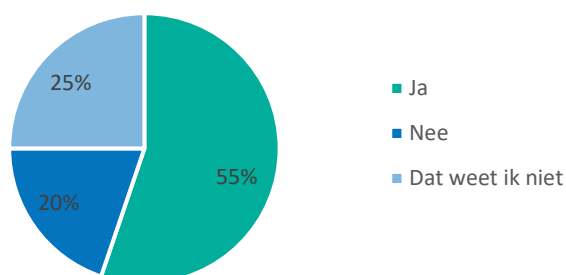
⁵⁵ In de desbetreffende casestudies ging het om werkgevers in de sectoren ‘industrie’, ‘handel’ en ‘overige dienstverlening’, en gaat het veelal om werk voor praktisch geschoold personeel.

Figuur 4.5 Volgt de statushouders een taalcursus in het kader van de Wet inburgering? (N = 99)



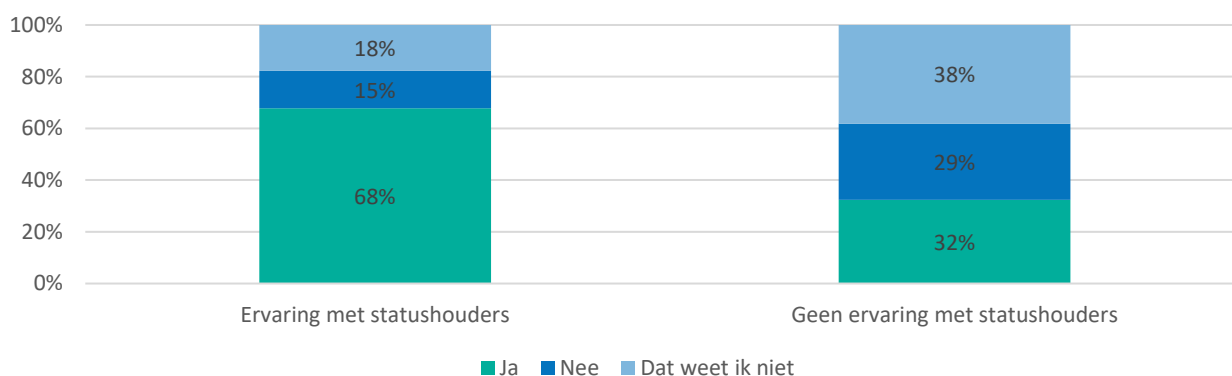
Daarnaast is aan werkgevers gevraagd of ze (andere) statushouders zouden aannemen als deze nog bezig zouden zijn met de inburgering (figuur 4.6). De antwoorden van werkgevers laten zien dat de inburgering voor een aanzienlijk deel van de werkgevers een factor van betekenis is bij het besluiten of ze een statushouder wel/niet zouden aannemen. Een op de vijf werkgevers (20%) zegt expliciet een statushouder *niet* aan te nemen als deze nog bezig is met de inburgering. Een-kwart van de werkgevers (25%) weet dit niet. Een krappe meerderheid van de werkgevers zou statushouders (ook) aannemen als ze nog wel met de inburgering bezig zijn: dit geldt voor ruim de helft van de werkgevers (55%).

Figuur 4.6 Percentage werkgevers dat een statushouder zou aannemen die nog bezig is met de inburgering (N = 96)



Figuur 4.7 geeft de verdeling van deze antwoorden weer tussen werkgevers die wel ervaring hebben met statushouders en werkgevers die die ervaring niet hebben. Zoals in de figuur te zien is, is inburgering een grotere factor van betekenis bij werkgevers die geen ervaring hebben met statushouders: van deze werkgevers zegt slechts een derde (32%) dat ze statushouders ook zouden aannemen als deze nog bezig zijn met de inburgering. Het merendeel van deze werkgevers zegt dit niet te weten (38%) of zegt zelfs dat ze statushouders in dat geval niet zouden aannemen (29%). Dit aandeel is aanzienlijk lager bij werkgevers die wel ervaring hebben met statushouders: hier zegt twee derde van de werkgevers (68%) juist dat ze statushouders zouden aannemen die nog inburgeren. 18 procent weet dit niet zeker en slechts 15 procent van deze werkgevers stelt expliciet dat zij een statushouder dan niet zouden aannemen.

Figuur 4.7 Percentage werkgevers dat een statushouder zou aannemen die nog bezig is met de inburgering, uitgesplitst naar eerdere ervaring met het werken met statushouders (N = 96)



Inzichten uit de casestudies

Bij de casestudies komt de inburgering van statushouders duidelijk naar voren als een relevante contextfactor, die voor uitdagingen kan zorgen bij het subsidietraject. Zo zegt een grote werkgever dat **duidelijkheid over waar de statushouder wordt geplaatst** van doorslaggevend belang is bij het wel of niet aannemen van statushouders:

“Persoonlijk zou ik er niet aan beginnen als een statushouder nog in het azc zit, en het nog niet bekend is in welke gemeente die wordt geplaatst. Dan loop je het risico dat ze echt al na een paar maanden weg zijn, omdat ze dan toch naar een andere gemeente moeten. En eigenlijk wil ik er wel vanuit kunnen gaan dat een statushouder minimaal anderhalf jaar hier blijft werken. Dan heb ik zagezegd mijn ‘investering’ eruit.” (Werkgever bij een groot bedrijf in de horeca)

De casestudies laten zien dat inburgeringsbeleid ook van invloed is als een statushouder eenmaal door een werkgever is aangenomen. Zo kunnen de **planning van inburgeringsactiviteiten** en de werktijden van de statushouders bij de werkgever in de praktijk met elkaar botsen. Een kleine werkgever zegt daarover dat hij de statushouder eigenlijk liever meer uren en op andere dagen liet werken, maar dat dit niet kon doordat de statushouder op bepaalde dagen inburgeringscursussen moest volgen. Deze werkgever probeerde daarom met de gemeente te regelen dat bepaalde inburgeringsactiviteiten konden worden verschoven. Ook wilde deze werkgever zelf een avondtaalcursus voor de statushouder inkopen, zodat de statushouder de taallessen en het werk beter zou kunnen combineren. Op de dagen van die taalcursussen zou de statushouder dan eerder weg mogen van werk. Volgens deze werkgever dacht de gemeente echter onvoldoende mee over deze oplossing:

“Ik kreeg te horen dat ik geen vervangende taalcursus kon inkopen, omdat de gemeente nou eenmaal een contract had met een bepaalde aanbieder. Aangezien deze aanbieder geen docenten had die in de avond les konden geven, moesten de taallessen wel overdag plaatsvinden. Daarom kan de statushouder nu niet voltijd bij mij aan de slag, terwijl wij dat allebei wel zouden willen.” (Werkgever bij een klein bedrijf in de handelssector)

Ook bij twee andere casestudies stellen de werkgevers dat de inburgering een factor is waar ze rekening mee dienen te houden, omdat dit voor soortgelijke planningsproblemen kan zorgen. Opvallend is dat deze twee werkgevers allebei zeggen dat dit nu echter geen knelpunten oplevert. Bij een middelgrote werkgever komt dit doordat zij al meer ervaring hebben met het werken met statushouders. Volgens deze werkgever heeft de inburgering van statushouders in het verleden wel vaak voor planningsproblemen gezorgd. Daarom stemt de werkgever dit nu beter af met de gemeente, waardoor de inburgering momenteel niet tot knelpunten leidt. Bij een grote werkgever zorgt de inburgering niet voor problemen doordat werknemers ochtend-, middag- en avonddiensten kunnen werken, waardoor er gemakkelijk om de inburgeringsactiviteiten heen kan worden gepland.

Een andere uitdaging rondom inburgering die in de casestudies naar voren komt is **het gebrek aan uitwisseling** tussen gemeente/aanbieder en werkgever over waar de statushouder staat in diens inburgering. Volgens deze werkgever zou dat helpen om een beter beeld te hebben van wat je kunt verwachten van de statushouder, en waar extra begeleiding in nodig is:

“Ik heb mijn contactpersoon bij de gemeente daar ook wel naar gevraagd, maar die weet ook niet alles. Want de gemeente besteedt de inburgering uit aan een aanbieder, en daar is dan ook een beperkte overdracht tussen

geweest. Als werkgever zou ik echt veel vaker een warme overdracht vanuit de inburgering willen. Ik wist nu bijvoorbeeld nog helemaal niks van waar de statushouder [die al klaar is] stond qua taalniveau, terwijl ik dat niveau nog best beperkt vind. Dat had ik graag eerder geweten.” (Werkgever bij middelgroot bedrijf in de bouwsector)

In enkele gesprekken met statushouders die nog bezig zijn met de inburgering komen zijdelings signalen naar boven dat een **betere afstemming** tussen werkgevers en inburgeringsaanbieders/gemeenten over het verloop van de inburgering ook in het belang is van de statushouders. Zo zijn de statushouders bij een grote werkgever overwegend heel positief over de taallessen die ze krijgen, maar ze hebben soms wel het idee dat onderdelen overlappen met de taallessen vanuit de inburgering. Dergelijke onderdelen voelen volgens deze statushouders dan enigszins dubbelop.

Een andere statushouder bij een middelgrote werkgever zegt dat hij naast zijn werk in de avond nog taallessen volgt vanuit de inburgering. Hoewel de statushouder erg gemotiveerd is, vindt hij de combinatie tussen werken en de taallessen soms ook intensief en vermoeiend. Deze statushouder noemt dit echter expliciet als iets dat hij niet op zijn werk bespreekt, omdat de werkgever hier volgens hem niet verantwoordelijk voor is.

4.2.4 Persoonlijke situatie van statushouders

Een contextfactor die in hoofdstuk 2 niet als zodanig is benoemd, maar in de casestudies wel een relevante contextfactor blijkt, is de persoonlijke situatie van statushouders: die kan bij deze doelgroep gepaard gaan met psychische/lichamelijke gezondheidsklachten en/of stress, die bijvoorbeeld voortkomt uit oorlogs- en vluchttrauma's en stress over hun verblijfs-situatie. Bij verschillende casestudies zeggen de werkgevers en buddy's dat zij hier op diverse manieren mee te maken krijgen. Het gaat daarbij om uitingen als sterke emotionele reacties (op concrete gebeurtenissen of politieke ontwikkelingen), stress en ziekteverzuim:

“Een statushouder⁵⁶ heeft duidelijk een trauma dat wordt getriggerd bij harde geluiden [die op knallen lijken]. Dus als er bij ons op de werkvloer bijvoorbeeld iets hard op de grond valt of er is een ander hard geluid, dan ligt iemand meteen op de vloer [alsof hij dekking zoekt].”

“Gebeurtenissen in het thuisland van statushouders kunnen ook voor onrust op de werkvloer zorgen. Dan wil een [Palestijnse] statushouder bijvoorbeeld niet met iemand anders werken, omdat die ander iets heeft gezegd over Israël.” (Welzijnsmanager bij groot bedrijf in de horeca)

“Bij een statushouder merk je dat hij slecht slaapt als er bijvoorbeeld iets in zijn thuisland speelt. Daardoor moet hij zich soms ook langer ziekmelden. Soms komt het zelfs voor dat ik dat tegen hem moet zeggen. Dan komt hij wel naar zijn werk, maar dan ziet-ie er niet uit. Dan moet ik echt zeggen ‘nee, je bent ziek. Je moet echt terug naar huis’.”

“Je merkt wel dat die trauma's spelen. Een statushouder wil er helemaal nooit over praten. De andere statushouder doet dat soms wel, maar dan merk je ook wel dat hij daar meteen verdrietig van wordt.” (Buddy bij middelgroot bedrijf in de bouwsector)

“Soms nodig ik hem ook bij mij thuis uit. Dan praten we wat langer, omdat hij ergens mee zit. Dan is er bijvoorbeeld iets gebeurd in de oorlog in zijn thuisland. Maar ook uitspraken van Wilders zorgen bij hem voor stress. Dan denkt hij dat hij ineens dat hij weer terug moet [naar het land van herkomst]. Ik moet hem dan echt kalmeren en uitleggen dat dat niet zo is.” (Werkgever/buddy bij klein handelsbedrijf)

Dergelijke voorbeelden komen in de casestudies aan bod als situaties die werkgevers uitdagend vinden, en waarin ze soms zoekende zijn in hoe ze daar het beste mee om kunnen gaan. Bij een casestudie zegt de buddy (die ook welzijnsmanager is) dat het lastig is dat je als werkgever niet altijd kunt verwijzen naar de juiste zorg, vanwege de lange wachtlijsten:

“Die hulp zou je dan wel willen. Want bij bepaalde statushouders spelen er gewoon onbehandelde trauma's die te pas en te onpas kunnen opspelen op de werkvloer. Je wilt ze dan ook graag kunnen helpen.” (Welzijnsmanager bij groot bedrijf in de horeca)

⁵⁶ Dit ging bij deze werkgever niet specifiek over een statushouder die in dienst is genomen met de subsidie. Deze werkgever had meerdere statushouders in dienst.

4.3 Tussenconclusie randvoorwaarden en contextfactoren

Randvoorwaarden

Draagvlak binnen organisaties:

- Werkgevers schatten over het algemeen in dat er veel draagvlak is bij leidinggevenden en andere werknemers voor het werken met statushouders. Bij de werkgevers in casestudies komt naar voren dat dit deels komt doordat veel werkgevers al langere tijd met statushouders (en andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt) werken: de organisatie is er daardoor meer aan gewend.
- Bij de kleine werkgevers in de casestudies is de scheidslijn tussen draagvlak van leidinggevende en andere werknemers veel minder aanwezig: werkgever en statushouders werken veel een-op-een samen en de lijnen met de weinige andere werknemers die er zijn, zijn informeel en kort.

Contextfactoren

Gebruik van andere subsidies:

- Verreweg de meeste werkgevers maken geen gebruik van een andere subsidie voor de statushouders: dit geldt voor ruim acht op de tien werkgevers.

Ontwikkelingen gerelateerd aan de arbeidsmarkt en aan arbeidsmarktbeleid:

- Het wervingsproces van statushouders wordt door een klein deel van de werkgevers als (heel) moeilijk ervaren. Kleinere werkgevers (minder dan 10 werknemers; tussen de 10 en 49 werknemers) vinden het wervingsproces moeilijker dan grotere werkgevers. Werkgevers werven veelal via hun eigen netwerk, en met hulp van gemeenten en werkgeversservicepunten.
- De werkgevers in de casestudies hebben in het wervingsproces veelal hulp gehad van de gemeente waar ze actief zijn: deze zorgde in veel gevallen voor de koppeling tussen werkgever en statushouder. Doorgaans gebeurt dit doordat een werkgever al bij de gemeente bekend staat als een werkgever die open staat voor statushouders (en andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt).
- Een aantal werkgevers zegt dat structurele personeelstekorten in hun sector bijdragen aan hun bereidheid om met statushouders (en andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt) te werken.

Inburgeringsbeleid:

- Inburgeringsbeleid is voor werkgevers een duidelijke factor van betekenis: het speelt een rol in de overweging van werkgevers om statushouders wel of niet aan te nemen. Deze invloed is het duidelijkst bij werkgevers die nog geen eerdere ervaring hadden met statushouders: van deze werkgevers zegt slechts een-derde dat ze statushouders zouden aannemen die nog bezig zijn met de inburgering. Werkgevers die al ervaring hebben met statushouders zien dit minder als een probleem. Tegelijkertijd weet bijna een derde van de werkgevers niet of een statushouder nog bezig is met de inburgering.
- De werkgevers in de casestudies krijgen op diverse manieren te maken met het inburgeringsbeleid in het werken met de statushouders. Het gaat dan om planningsvraagstukken bij het combineren van werk-/begeleidingsactiviteiten en inburgeringsverplichtingen van de statushouders. Ook ervaren sommige werkgevers dat er afstemming ontbreekt over de inburgering, terwijl de interviews met statushouders laten zien dat deze afstemming voor hen op diverse manieren van belang is.

Persoonlijke situatie van statushouders:

- Een algemeen beeld uit de casestudies is dat de specifieke persoonlijke situatie van statushouders (die gepaard gaat met oorlogs- en vluchttrauma's, en stress om hun verblijfssituatie) op diverse manieren een uitdaging kan vormen op de werkvloer en bij de begeleiding. Werkgevers zijn begaan met de statushouders, maar zijn zoekende in hoe ze hier goed in kunnen ondersteunen.

5

5. Conclusie

5 Conclusie

In dit afsluitende hoofdstuk beantwoorden we op basis van de onderzoeksbevindingen de onderzoeksvragen. We gaan in op wat de uitkomsten van de enquête, interviews, analyse van besteding en benutting en verdiepende casestudies ons vertellen over de voortgang ten aanzien van de onderzoeksvragen. Deze conclusie gaat over het eerste aanvraagtijdstip van de SOWIS. Dat betekent dat we nog niet alle onderzoeksvragen kunnen beantwoorden. Zo is het bijvoorbeeld nog te vroeg om uitspraken te kunnen doen over de doeltreffendheid en de doelmatigheid en om iets te zeggen over duurzame inzetbaarheid van de statushouders. In de volgende rapportage kunnen we hier meer over zeggen.

5.1 De Beleidstheorie

Onderzoeksvragen beleidstheorie

1. Welke (impliciete en expliciete) aannames, veronderstellingen en uitgangspunten liggen ten grondslag aan de regeling?
 - a. Wat is hun onderlinge relatie?
 - b. Wat is hun theoretische basis?
2. Hoe ziet de kennisstructuur behorend bij de regeling eruit?

5.1.1 Aannames, veronderstellingen en uitgangspunten

De impliciete en expliciete aannames, veronderstellingen en uitgangspunten die ten grondslag liggen aan de subsidieregeling komen samen in de beleidstheorie achter de subsidieregeling. In deze beleidstheorie worden activiteiten geacht verschillende mechanismen in gang te zetten:

- Gebruik van de subsidieregeling door werkgevers wordt actief gestimuleerd (*activiteit*). De aanname is dat werkgevers (mede) daardoor geënthousiasmeerd raken om statushouders aan te nemen (*mechanisme*). Dit enthousiasme moet ertoe leiden dat zij statushouders aannemen.
- De subsidieregeling biedt werkgevers passende ondersteuning, die bestaat uit zowel financiële als inhoudelijke middelen (*activiteit*). Deze inhoudelijke ondersteuning omvat de kennisstructuur, bestaande uit de handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer, en de gerichte vragen en tips in het activiteitenplanformat. De aanname is dat deze ondersteuning ertoe leidt dat werkgevers meer handelingsperspectief ervaren rondom het begeleiden van statushouders op de werkvloer (*mechanisme*). Een onderliggende aanname is daarbij dat zorgen over de kosten en een gebrek aan kennis over hoe je statushouders goed kunt begeleiden belangrijke drempels vormen voor werkgevers om statushouders aan te nemen. De ondersteuning die de subsidieregeling biedt, zou voldoende moeten zijn om deze drempels te verlagen, en te zorgen dat werkgevers passende begeleiding voor statushouders kunnen opzetten.
- Werkgevers moeten bij de aanvraag *vooraf* al in een activiteitenplan aangeven hoe ze de begeleiding van de statushouder gaan vormgeven (*activiteit*). De aanname is dat dit werkgevers een (extra) stimulans biedt om hun begeleidingstraject *vooraf* al goed vorm te geven (*mechanisme*). Een aanname die daarmee samenhangt is dat het beter is als bepaalde keuzes (bijvoorbeeld over wie de statushouder gaat begeleiden) *vooraf* al zijn gemaakt, in plaats van dat dit gedurende het dienstverband van een statushouders pas wordt besloten. Dit mechanisme hangt sterk samen met het mechanisme van passende inhoudelijke ondersteuning. De vragen in het activiteitenplanformat zetten werkgevers er immers toe aan om na te denken over bepaalde aspecten van hun begeleidingstraject en om dit traject, indien nodig, nog aan te scherpen. De inhoudelijke ondersteuning die de kennisstructuur biedt, kan werkgevers daarbij nog op ideeën brengen over waar hun begeleidingstraject mee kan worden verbeterd.
- Werkgevers moeten *achteraf* aan bepaalde subsidieverplichtingen hebben voldaan (*activiteit*). De aanname daarachter is dat werkgevers een zeker commitment ervaren bij het begeleiden van de statushouders (*mechanisme*). Ze moeten de statushouders immers een jaar in dienst houden en ze moeten kunnen laten zien dat ze daadwerkelijk met een begeleidingstraject aan de slag zijn gegaan. Werkgevers hebben er zelf dus alle baat bij om de kwaliteit van hun begeleidingstraject te bewaken en knelpunten die zich rondom de statushouders voordoen op de werkvloer zo goed mogelijk op te lossen. Een onderliggende aanname daarbij is dat het bieden van de begeleiding door werkgevers zonder deze prikkel te vrijblijvend zou zijn, hetgeen structurele begeleiding van de statushouders niet ten goede zou komen. Daarnaast is een onderliggende aanname dat het zonder deze prikkel te verleidelijk zou zijn voor een werkgever om het dienstverband met een statushouders vroegtijdig op te zeggen als zich knelpunten voordoen.

Theoretische basis

Het uitgangspunt dat aan de beleidstheorie ten grondslag ligt, is dat onvoldoende kennis van de taal en de Nederlandse (werk)cultuur belangrijke belemmeringen zijn voor statushouders in de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Daaruit volgt dat er bij begeleiding voor statushouders op de werkvloer in de eerste plaats aandacht moet zijn voor goede

begeleiding op taal- en cultuurgebied. Deze begeleiding draagt dan immers bij aan het wegnemen van belangrijke belemmeringen voor statushouders, waardoor hun arbeidsmarktpositie zou moeten verbeteren.

Een theoretische toets van het uitgangspunt van de beleidstheorie wijst uit dat de subsidieregeling over het algemeen goed aansluit op wat uit literatuur blijkt over effectieve interventies voor statushouders. De nadruk op taalbegeleiding en het inrichten van een buddytraject door werkgevers vinden ondersteuning in deze literatuur⁵⁷. Tevens wijst de literatuur op belemmeringen voor statushouders die samenhangen met culturele verschillen en een gebrek aan kennis over culturele normen en waarden in Nederland, waardoor ook begeleiding op cultureel vlak logisch te noemen is. Deze interventies richten zich op het tegengaan van belemmeringen die uit onderzoek daadwerkelijk naar voren komen als belangrijke belemmeringen voor statushouders op de arbeidsmarkt. Wel spelen er ook belemmeringen (zoals diploma-erkenning en de gezondheid van statushouders) die in de subsidieregeling niet of nauwelijks een rol hebben.⁵⁸

Een relatie tussen activiteiten en mechanismen die bij de gereconstrueerde beleidstheorie niet als zodanig is geïdentificeerd, betreft de rol die financiële ondersteuning speelt bij het enthousiasmeren van werkgevers. Naast een ondersteunende rol kent het geldbedrag dat de subsidie biedt ook een enthousiasmerende werking: het feit dat werkgevers geld kunnen krijgen voor het begeleiden van statushouders, kan hen ook enthousiasmeren om meer te doen qua begeleiding dan ze zonder extra financiële middelen zouden doen.

5.1.2 Kennisstructuur van de regeling

De kennisstructuur die bij de subsidieregeling hoort, bestaat voor een belangrijk deel uit de handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer. Deze handreiking wordt in de communicatie over de subsidieregeling op verschillende manieren bij werkgevers onder de aandacht gebracht. Zo is deze te vinden op de website van de Rijksoverheid en op websites van sleutelorganisaties, op dezelfde pagina's als waar de subsidieregeling wordt beschreven. In de handreiking wordt bestaande kennis over wat werkt in het begeleiden van statushouders op de werkvloer voor werkgevers op een rijtje gezet.

Een ander onderdeel van deze kennisstructuur betreft het activiteitenplanformat dat werkgevers moeten invullen bij de aanvraagprocedure. In dit format staan niet alleen vragen die de werkgever moet beantwoorden, maar staan ook concrete tips over waar de werkgever zoal op moet letten en advies over de (ondersteuning bij) het opzetten van de activiteiten. Deze tips zijn gebaseerd op inzichten die het ministerie eerder heeft opgedaan uit een lerend netwerk van werkgevers, en deze worden via het activiteitenplan bij werkgevers onder de aandacht gebracht.

De hierboven genoemde inhoudelijke middelen betreffen onder meer adviezen over hoe je taal- en cultuurbegeleiding kunt vormgeven, hoe je andere werknemers op een goede manier een buddyrol kunt geven en over hoe je als werkgever de rest van je organisatie kunt betrekken bij het werktraject met de statushouder.

5.2 De uitvoering

Onderzoeksvragen uitvoering

3. Wat zijn de ervaringen van de verschillende belanghebbenden (werkgevers, beleids- en uitvoeringsmedewerkers, statushouders) met de regeling (opgesplitst naar fase van uitvoering, sector, grootte van de organisatie, type werkplek van de statushouder, motivatie voor deelname)?
4. Hoeveel werkgevers hebben interesse getoond in de subsidieregeling?
5. Hoeveel aanvragen zijn er ingediend en hoeveel goedgekeurd?
 - a. Hoeveel statushouders zijn er aan het werk gesteld?
 - b. Wat zijn de typen werkgevers en typen functies?
 - c. Hoeveel statushouders zijn er per werkgever aangenomen?
6. Hoe zien de projectaanvragen en activiteitenplannen van werkgevers eruit?
 - a. Welke activiteiten worden ingezet?
 - b. In hoeverre verschilt dit tussen aanvragers?
7. In welke mate en door wie wordt de kennisstructuur benut?
 - a. Wordt de kennisstructuur benut door aanvragers en ook niet-aanvragers?
 - b. Hoe wordt dit gewaardeerd?
 - c. Hebben werkgevers ook zonder subsidie steun aan de kennisstructuur?

⁵⁷ Regioplan, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en programma VIA. (2024). Handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer. Geraadpleegd via: [Handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer - Regioplan](#)

⁵⁸ Deze factoren krijgen wel aandacht in andere beleidsmaatregelen vanuit het programma VIA.

8. In hoeverre werken werkgevers in het kader van dit project samen met anderen (zoals gemeenten, werkgeversservicepunt of bedrijven)?
 - a. Hoe ziet de samenwerking eruit?
9. In hoeverre weten werkgevers statushouders te vinden tijdens het wervingsproces?
10. In hoeverre wordt deze subsidie gecombineerd met andere subsidies?
11. Wat zijn voorbeelden van onderdelen die goed gaan (good practices), en onderdelen die vatbaar zijn voor verbetering?
 - a. Wat zijn verklaringen hiervoor?

5.2.1 De ervaringen van belanghebbenden met de subsidieregeling

Ervaringen van werkgevers

Ervaringen met het aanvragen van de subsidie

De meerderheid van de werkgevers is tevreden over de informatievoorziening rondom de subsidie. Werkgevers beoordelen over het algemeen de informatie over het aanvragen van de subsidie als voldoende duidelijk. Uit de cijfers van UVB blijkt echter dat veel aanvragen worden afgewezen, vaak om formele redenen, maar ook omdat het activiteitenplan onvolledig is. Daarnaast komen uit de casestudies en de interviews met afgewezen/afgehaakte werkgevers signalen naar voren dat het werkgevers soms nog aan duidelijkheid ontbreekt waarom een aanvraag (in eerste instantie) wordt afgewezen. Zij ervaren de beoordeling als onvoldoende transparant, omdat ze weinig of geen toelichting krijgen op de afwijzing. Dit kan ertoe leiden dat aanvragers afhaken en in de toekomst mogelijk geen subsidie meer aanvragen, terwijl een deel van de afwijzingen mogelijk voorkomen had kunnen worden.

Gezien het relatief hoge aantal afwijzingen ten opzichte van het aantal aanvragen en de beperkte transparantie van de beoordeling, is het niet verrassend dat werkgevers kritischer zijn over de aanvraagprocedure. Deze wordt door lang niet alle werkgevers als laagdrempelig ervaren. Met name het correct invullen van het activiteitenplanformat vinden veel werkgevers nog ingewikkeld. Tegelijkertijd ervaart het merendeel van de werkgevers de subsidievoorwaarden als niet lastig. Alleen het aanbieden van een jaarcontract wordt vaker genoemd als een lastige eis. Alhoewel de casestudies en de overige interviews laten zien dat werkgevers over het algemeen goed begrijpen dat deze eisen nodig zijn, zijn werkgevers hier ook kritisch over. Zo vinden meerdere werkgevers dat de eis van een jaarcontract te veel risico bij de werkgever legt, in geval van langdurig verzuim of vroegtijdige uitval van de statushouder. Daarnaast ervaren met name kleine werkgevers de aanvraagprocedure als een zware administratieve belasting, en zien ze het activiteitenplan als te rigide en veeleisend.

Ervaringen met de financiële ondersteuning

Werkgevers zijn veelal positief over de financiële ondersteuning die de subsidieregeling biedt. Het algemene beeld uit de casestudies is dat werkgevers financiële ondersteuning vooral waarderen als een 'vergoeding' voor de persoonlijke begeleiding van de statushouders, die volgens werkgevers veel extra tijd kost.⁵⁹ Voor een paar werkgevers is de subsidie daarnaast de directe aanleiding geweest om een geheel nieuw traject op te zetten en andere werknemers extra te trainen, om een deel van de begeleiding op zich te nemen. Dit betekent dat de subsidie wordt gebruikt voor zowel het opzetten van nieuwe begeleidingstrajecten als het intensiveren van bestaande begeleiding. Zonder subsidie nemen werkgevers de statushouder vaak alsnog in dienst. Hoewel de werkgevers in de casestudies overwegend tevreden zijn over de financiële ondersteuning, zijn sommige werkgevers kritisch over het eenmalige karakter van de subsidie.

Ervaringen met de inhoudelijke ondersteuning

Wat betreft de inhoudelijke ondersteuning die de subsidieregeling biedt zijn werkgevers overwegend positief over de handreiking en het activiteitenplanformat. Ook ervaart meer dan de helft van de werkgevers het activiteitenplanformat als duidelijk, en zegt een deel van de werkgevers in de casestudies dat ze het format hebben gebruikt om de begeleiding te wijzigen of te concretiseren. Ook is het algemene beeld van de casestudies dat werkgevers de kennistools gebruiken als een soort 'checklist' om te controleren of ze in hun begeleidingstraject niets belangrijks over het hoofd zien. Werkgevers die al eerder met statushouders hebben gewerkt, vinden de kennistools niet altijd van meerwaarde vergeleken met de kennis die ze zelf al in huis hebben. Een deel van de werkgevers die al ervaring hebben met het begeleiden van statushouders maakt dan ook nauwelijks gebruik van de kennistools, laat de al aangeboden begeleiding grotendeels hetzelfde en ziet het invullen van het activiteitenplanformat meer als een formaliteit.

⁵⁹ In lijn hiermee zien afgewezen/afgehaakte werkgevers veelal ook af van extra begeleiding (los van de reguliere inwerktrajecten/'onboarding' die alle nieuwe werknemers volgen) na afwijzing van de subsidie.

Ervaringen van statushouders

Het onderzoek laat zien dat er bij werkgevers die de subsidie ontvangen begeleiding plaatsvindt waarin overwegend veel persoonlijke aandacht is voor de statushouders. Zo hebben werkgevers in buddytrajecten aandacht voor de persoonlijke problemen die bij statushouders spelen, en zijn statushouders overwegend positief over de buddybegeleiding. Ook werkgevers die naar eigen zeggen geen geheel nieuw traject hebben opgezet, stellen dat zij door de subsidie wel extra tijd en aandacht kunnen steken in de begeleiding van de statushouder. De statushouders met wie in dit onderzoek is gesproken, zijn overwegend heel positief over deze persoonlijke begeleiding. Deze tevredenheid betekent overigens niet automatisch dat de begeleiding ook helemaal aansluit op de behoeften die statushouders hebben aan taal- en cultuurbegeleiding. Zeker bij werkgevers waar de taalbegeleiding voornamelijk werkenderwijs plaatsvindt, is het de vraag of het taalniveau van statushouders zich voldoende ontwikkelt. De taalbegeleiding kan in die gevallen voldoende zijn om de statushouders bij de werkgever te laten functioneren, maar te beperkt zijn om de statushouder te helpen bij zijn verdere ontwikkeling. Gezien het lage aantal statushouders met wie we hebben gesproken en omdat de begeleidingstrajecten veelal nog bezig waren, moeten we deze conclusies met enige voorzichtigheid interpreteren.

5.2.2 Interesse in de subsidieregeling en ingediende aanvragen

Onder werkgevers was er veel interesse in de subsidieregeling; 607 werkgevers meldde zich aan voor het webinar en 357 dienden een aanvraag in voor het eerste tijdvak. Uit het onderzoek blijkt dat maar een kwart van de werkgevers heeft deelgenomen aan het webinar, en dat de meeste werkgevers hun weg naar de subsidie vinden via de gemeente, het WSP of het eigen netwerk. Uiteindelijk hebben 203 werkgevers een subsidie ontvangen, daarvan bestond het grootste gedeelte uit werkgevers die al eerder met statushouders hebben gewerkt, maar ruim een derde van de werkgevers bestond uit werkgever die nog niet eerder met statushouders gewerkt hadden. Met de verleende subsidies gingen in totaal 402 statushouders aan het werk, bij zowel kleine als grote organisaties, maar het vaakst bij organisaties met minder dan 50 werknemers. Het vaakst namen werkgevers één statushouder aan. Er waren 111 werkgevers die één statushouder aannamen, 44 werkgevers vier statushouders, 29 werkgevers twee statushouders en 19 werkgevers die drie statushouders aannamen.

5.2.3 Ingezette activiteiten

Met de inzet van de subsidieregeling worden verschillende activiteiten ingericht. We maken onderscheid in buddytrajecten, cultuurbegeleiding en taalbegeleiding.

Buddytrajecten

De casestudies laten zien dat werkgevers de buddytrajecten op uiteenlopende manieren inrichten. Bij werkgevers die al ervaring hebben met statushouders komt het voor dat de buddybegeleiding weinig verschilt van hoe dit voor de subsidie was ingericht. De begeleiding is dan belegd bij een personeelslid dat eerder ook al vergelijkbare begeleiding bood (aan andere statushouders). Bij kleine werkgevers komt het voor dat de buddy de werkgever zelf is. Er wordt dan veel een-op-een gewerkt, waardoor de werkgever de statushouder al werkenderwijs intensieve begeleiding kan bieden. Door korte en informele lijnen met andere collega's komt het bij kleine werkgevers ook voor dat begeleidingstaken (sporadisch) worden overgenomen, zonder dat daar heel formele afspraken over zijn gemaakt. Een ander verschil tussen grotere en kleinere werkgevers is dat de begeleiding bij kleinere werkgevers iets minder intensief is, doordat buddy en statushouder niet de hele dag een-op-een werken. Het komt ook voor dat buddytaken worden gespreid over bijvoorbeeld een welzijnsmanager met een wekelijks spreekuur, terwijl statushouders op de werkvloer ook terechtkunnen bij hun taalbuddy's.

Ondanks de verschillende vormen van buddybegeleiding sluiten deze aan bij de literatuur over succesvolle buddytrajecten.^{60/61/62} Uit de literatuur blijkt dat het intensiveren van de begeleiding – met dagelijks contact, veel ontmoetingsmomenten en ruimte voor vragen – een belangrijk werkzaam element is. Ook het beleggen van de begeleiding bij een specifiek persoon maakt direct contact tussen de statushouder en buddy mogelijk, waarbij statushouders met vragen altijd bij hun buddy terechtkunnen. Hoewel we in deze tussenrapportage beperkte uitspraken kunnen doen over de effecten van de subsidieregeling, kunnen we op basis van de literatuur verwachten dat het intensiveren van de begeleiding kan bijdragen aan de beoogde effecten van de subsidieregeling: het vergroten van de kans op duurzame arbeidsverbanden en het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van statushouders.

⁶⁰ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Geraadpleegd via: [wat_werkt-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf](https://www.kennisplatformintegratie.nl/wat-werkt-bij-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf).

⁶¹ Gruppen, A. (2010). *Baat bij een maatje, onderzoek naar de ervaren opbrengsten van Take 2*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.

⁶² Lazëri, M., Veenstra, M., Otto, I. & Velseboer, J. (2024). *Platform Nieuwkomers en Werk: Inzichten 2024*. Amsterdam: Regioplan.

Cultuurbegeleiding

Cultuurbegeleiding wordt door werkgevers overwegend geheel intern vormgegeven. Slechts een op de tien werkgevers koopt hier een training voor in bij een externe aanbieder. De casestudies laten zien dat de wijze waarop werkgevers cultuurbegeleiding inrichten sterk overeenkomt tussen verschillende typen werkgevers. De werkgevers doen dit vooral werkenderwijs en niet met speciale cultuurtrajecten: werkgevers en buddy's gaan met statushouders in gesprek over bepaalde thema's en knelpunten zodra deze zich op het werk voordoen. Veelgenoemde thema's zijn normen en waarden over op tijd komen, ziekteverzuim, privé-afspraken doorgeven en verlof aanvragen.

Taalbegeleiding

Taalbegeleiding wordt door werkgevers overwegend geheel intern vormgegeven, al worden hier vaker externe aanbieders voor ingeschakeld dan bij cultuurbegeleiding: een derde van de werkgevers koopt hier een training voor in bij een externe aanbieder. Een grote werkgever heeft bijvoorbeeld een extern train-de-traineraanbod ingekocht, waarbij andere werknemers met een migratieachtergrond zijn getraind om taallessen te geven. Meestal betreft het inkopen van trainingen op maat gemaakte trainingen, al maken kleinere werkgevers en werkgevers zonder eerdere ervaring met statushouders vaker gebruik van een algemeen aanbod. Taalbuddy's worden door verreweg de meeste werkgevers ingezet bij de taalbegeleiding; andere tools als e-learnings en taalapps worden aanzienlijk minder vaak ingezet. De casestudies laten zien dat interne taalbegeleiding veelal werkenderwijs plaatsvindt, waarbij sommige werkgevers ter ondersteuning gebruikmaken van woordenlijsten en visuele middelen.

5.2.4 Benutten van de kennisstructuur

De onderzoeksbevindingen geven een overwegend positief beeld van de bekendheid van de kennisstructuur. Meer dan de helft van de werkgevers is bekend met de handreiking, alhoewel de handreiking bekender is onder grotere werkgevers en onder werkgevers die al ervaring hebben met statushouders. Het activiteitenplanformat is per definitie bekend bij alle werkgevers die de subsidie hebben aangevraagd, aangezien het invullen van dit format bij de aanvraagprocedure hoort.

Werkgevers zijn ook overwegend positief over de kennisstructuur: ongeveer zes op de tien werkgevers zijn positief over de handreiking, en ruim de helft is positief over het activiteitenplanformat. De onderwerpen waar werkgevers graag nog meer informatie over hadden gehad bij het invullen van het activiteitenplan betreffen het opzetten van het buddyprogramma, het informeren over culturele verschillen, taalafspraken en over het bieden van een inwerkprogramma. De casestudies laten zien dat meerdere werkgevers positief zijn over de handvatten die de vragen en tips in het activiteitenplanformat bieden en dat ze de kennistools als een soort 'checklist' gebruiken om te controleren of ze in hun begeleidingstraject niets belangrijks over het hoofd zien. Tegelijkertijd wordt dit format, door met name kleine werkgevers, als te gedetailleerd en rigide ervaren. Werkgevers die al eerder met statushouders hebben gewerkt, vinden de kennistools niet altijd van meerwaarde vergeleken met de kennis die ze zelf al in huis hebben.

Verreweg de meeste afgewezen en afgehaakte werkgevers hebben de statushouder alsnog aangenomen, maar kozen ervoor om geen extra begeleidingsactiviteiten op taal en cultuur aan te bieden, aangezien ze de subsidie niet hebben gekregen. De afgewezen en afgehaakte werkgevers zijn over het algemeen positief over de extra informatie die de kennisstructuur biedt over de begeleiding van statushouders. Dit maakt het niet ondenkbaar dat deze werkgevers tips uit de kennisstructuur benutten in het werken met de statushouder. Hier zijn echter geen concrete voorbeelden over naar voren gekomen in de gesprekken. Het is dus onduidelijk of werkgevers die de subsidie niet hebben gekregen alsnog steun hebben aan de kennisstructuur.

5.2.5 Samenwerking met andere partijen

Werkgevers vullen de begeleidingstrajecten veelal geheel intern in. De samenwerking met andere partijen is om die reden beperkt. Voor zover werkgevers wel samenwerken met andere partijen, is dat met name bij het werven van statushouders en het aanvragen van de subsidie. In deze fase werken werkgevers veel samen met de gemeente waar ze actief zijn. Gemeenten spelen daarbij zowel een belangrijke rol in het koppelen van de werkgever en statushouders als in de informatievoorziening rondom de subsidieregeling en het ondersteunen van werkgevers bij de aanvraag. Daarbij komt het regelmatig voor dat werkgever en gemeente al een bestaande samenwerkingsrelatie hebben rondom statushouders en/of andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgeversservicepunten komen ook naar voren als een belangrijke partij in de wervingsfase; voor de werkgevers in de casestudies waren ze echter geen voornamelijk partij.

Bij werkgevers is er wel sprake van enige behoefte aan meer samenwerking tijdens het begeleidingstraject van statushouders. Zo komt betere afstemming en samenwerking rondom inburgering in de casestudies naar voren als een

duidelijke behoefte onder werkgevers; dit zou dan samenwerking betreffen met gemeenten en aanbieders van de inburgeringscursus. De SOWIS kan hier ook een belangrijke rol in spelen door werkgevers te stimuleren om met de subsidie ook samen te werken met aanbieders van de inburgeringscursus. Betere samenwerking op dit vlak zou werkgevers helpen om oplossingen te vinden voor de planningsvraagstukken die zich nu voordoen als het gaat om het combineren van werk, begeleidingsactiviteiten en inburgeringsverplichtingen. Ook kan dit zorgen voor een scherper beeld bij werkgevers over waar de statushouder staat, en waar in de begeleiding dus (extra) aandacht voor moet zijn. Dit is ook relevant voor het bereiken van nieuwe werkgevers: onder werkgevers zonder eerdere ervaring met statushouders zegt slechts een derde bereid te zijn een statushouder aan te nemen die nog bezig is met inburgering. Tegelijkertijd weet een aanzienlijk deel van de werkgevers niet of een statushouder nog bezig is met de inburgering. Dit wijst erop dat onzekerheid over de impact van de inburgering op het werk of mogelijke vooroordelen van werkgevers een drempel kunnen vormen om statushouders aan te nemen. Betere samenwerking op dit vlak kan bijdragen aan het wegnemen van drempels en het enthousiasmeren van werkgevers die nog geen ervaring hebben.

5.2.6 Verloop van het wervingsproces

Het wervingsproces van statushouders wordt door maar een klein deel van de werkgevers als moeilijk ervaren. Wel vinden kleinere werkgevers het wervingsproces vaak moeilijker dan grotere werkgevers. Werkgevers werven veelal via hun eigen netwerk, en met hulp van gemeenten en werkgeversservicepunten. Dat blijkt ook uit de casestudies, waarin werkgevers in het wervingsproces veelal hulp hebben gehad van de gemeente waar ze actief zijn: deze zorgde in veel gevallen voor de koppeling tussen werkgever en statushouder. Doorgaans gebeurt dit doordat een werkgever al bij de gemeente bekend staat als een werkgever die open staat voor statushouders (en andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt). Dit betekent dat werkgevers en statushouders elkaar goed weten te vinden, doordat zij vaak gebruikmaken van bestaande relaties in hun eigen netwerk. Voor nieuwe of kleinere werkgevers, die mogelijk een kleiner of geen netwerk hebben, kan het wervingsproces als moeilijker worden ervaren.

5.2.7 Combinatie van subsidies

Voor het overgrote deel van de werkgevers geldt dat ze geen gebruik maken van andere subsidies voor statushouders: bijna negen op de tien werkgevers die in dit onderzoek bevraagd zijn maken uitsluitend gebruik van de subsidieregeling voor de statushouders. Dit kan erop wijzen dat werkgevers geen behoefte hebben aan aanvullende subsidies, of dat andere subsidieregelingen bij hen onbekend zijn.

5.2.8 Good practices

Omdat de begeleidingstrajecten voor statushouders veelal nog lopen, geeft dit onderzoek nog een beperkt beeld van 'good practices'. Wel komen er in het onderzoek al een aantal elementen naar voren in de aangeboden begeleiding die goed lijken te werken:

- **Een 'train de trainer'-programma voor taallessen, in samenwerking met een externe taalschool**

Een werkgever in de casestudies heeft voor deze begeleidingsvorm gekozen. Door voor een train-de-trainerprogramma te kiezen, kan de werkgever de taalbegeleiding beleggen bij de eigen werknemers. Dit is goedkoper voor de werkgever dan het volledig extern inkopen van de taallessen. De werkgever vindt de betrokkenheid van een externe aanbieder bij de training en tussentijdse consultatie echter wel van grote meerwaarde. De taalschool heeft immers veel didactische kennis in huis over hoe je mensen een tweede taal aanleert, en hoe je dit structureert in een logisch, opbouwend lesprogramma. Doordat de taalschool deze kennis kan inbrengen, zorgt dit voor kwaliteitsborging van de taalbegeleiding.

- **Aandacht voor 'empowerment' in de (taal)begeleiding**

Bij dezelfde bevraagde werkgever zijn de lesbijekomsten erop gericht dat de statushouders, samen met andere werknemers die een migratieachtergrond hebben, op een positieve manier worden uitgedaagd om Nederlands met elkaar te spreken. Volgens de werkgever en de statushouders helpt dit om hun zelfvertrouwen te verhogen, waardoor ze ook buiten de lesbijekomsten een lagere drempel ervaren om Nederlands te spreken. Ook uit eerder onderzoek blijkt dat dergelijke aandacht voor 'empowerment' van statushouders een werkzaam element is van effectieve begeleidingstrajecten voor nieuwkomers. Statushouders kunnen om diverse redenen minder vertrouwen hebben in zichzelf en hun eigen vaardigheden. Het heeft daarom meerwaarde om in de begeleiding specifiek aandacht te hebben voor het laten groeien van dat zelfvertrouwen bij statushouders.

- **Het inzetten van taalbuddy's**

Zowel uit de enquête als de casestudies blijkt dat de meeste werkgevers taalbuddy's inzetten voor de taalbegeleiding. Dit is in lijn met wat ook in de handreiking staat over effectieve taalbegeleiding. Een kanttekening daarbij is dat er bij het

inzetten van taalbuddy's dan voldoende aandacht moet zijn voor elementen die dit tot een goede interventie maken (zoals structuur en herhaling, bijvoorbeeld middels dagelijkse 'kletsmomentjes'). In de casestudies komt naar voren dat veel van de taalbegeleiding werkenderwijs plaatsvindt, en dit komt de structuur en herhaling in die begeleiding niet per se ten goede (bijvoorbeeld als een statushouder ook veel alleen werkt of werk doet waarbij taal minder belangrijk is). De grootte van het bedrijf kan daarbij verschil maken. Zo laten de casestudies zien dat de buddy bij kleine werkgevers veel een-op-een met elkaar werken, waardoor er veel gelegenheid is om samen de taal te oefenen. Bij grotere werkgevers is dit minder vaak het geval, en is aandacht voor structuur en herhaling in de taalbegeleiding belangrijker.

Bij twee casestudies heeft de werkgever ervoor gekozen om de rol van taalbuddy (deels) te beleggen bij werknemers die zelf ook een migratieachtergrond hebben en/of dezelfde taal spreken, omdat ze daarmee een bepaalde 'ervaringsdeskundigheid' hebben. Onderzoek van Regioplan laat zien dat dit inderdaad verstandig kan zijn. Het inzetten van begeleiders die cultureel dicht bij nieuwkomers staan komt in dat onderzoek namelijk naar voren als een werkzaam element bij diverse begeleidingstrajecten. De reden hiervoor is dat deze begeleiders dichter bij de leefwereld van nieuwkomers staan en daardoor makkelijker kunnen verbinden met de doelgroep dan anderen.

- **De betrokkenheid van werkgevers en buddy's**

Over het algemeen laten de casestudies zien dat werkgevers en buddy's veel betrokkenheid ervaren bij de statushouders die bij hen werkzaam zijn. In de begeleiding richten ze zich niet alleen op het werk dat de statushouders moeten doen, maar hebben ze ook veel oog voor de persoonlijke problemen die bij statushouders spelen.

5.3 Doeltreffendheid

Onderzoeksvragen doeltreffendheid

12. In hoeverre zijn de activiteiten van de regeling en uit de activiteitenplannen gerealiseerd? *Deze vraag komt in de volgende rapportage aan bod*
13. In hoeverre zijn de beoogde doelen van de regeling gerealiseerd? *Deze vraag komt in de volgende rapportage aan bod*
14. In hoeverre sluit de regeling aan op de behoeften van werkgevers/statushouders?
 - a. Wat zijn redenen voor geïnteresseerde werkgevers om wel/geen subsidie aan te vragen?
15. In hoeverre is er sprake van (gewenste/ongewenste) neveneffecten?
16. Zijn er aanwijzingen voor risico's met betrekking tot misbruik en oneigenlijk gebruik? *Deze vraag komt in de volgende rapportage aan bod*
17. Is aannemelijk dat de begeleiding na verloop van de subsidieregeling structureel wordt ingezet door werkgevers?
 - a. Wat zijn verklaringen hiervoor?
18. In hoeverre draagt de maatwerkbegeleiding bij aan de arbeidsparticipatie van statushouders na afloop van de regeling (duurzame inzetbaarheid)? *Deze vraag komt in de volgende rapportage aan bod*
19. Hoe verhoudt zich de duurzame inzetbaarheid van statushouders die hebben deelgenomen aan begeleiding d.m.v. deze regeling tot de gehele groep statushouders? *Deze vraag komt in de volgende rapportage aan bod*

5.3.1 Redenen van werkgevers om de subsidie aan te vragen

De redenen voor werkgevers om de subsidie aan te vragen zijn zowel van praktische als maatschappelijk/idealistisch aard. Over het algemeen ervaren werkgevers een sterke 'maatschappelijke drijfveer' om met statushouders te werken: ze vinden het waardevol om kansen te kunnen bieden en zo bij te kunnen dragen aan de participatie en integratie van statushouders. Praktische drijfveren betreffen het verhogen van de effectiviteit en de arbeidsproductiviteit van statushouders, en het opvullen van vacatures. Voor werkgevers in sectoren waar personeelstekorten spelen kan het aantrekkelijk zijn om te werken met doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Volgens deze werkgevers zijn die tekorten een deel van de reden dat ze veel werken met statushouders én andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt (zoals bijvoorbeeld: mensen die beschut werk doen). Ook bij deze werkgevers speelt de 'maatschappelijke drijfveer' een rol.

5.3.2 Ongewenste neveneffecten

Er kan in deze tussenrapportage nog maar beperkt iets worden gezegd over welke gunstige/ongunstige neveneffecten zich voordoen. Wel zijn er een aantal signalen in het onderzoek die wijzen op mogelijke neveneffecten om rekening mee te houden. Zo bereikt de subsidieregeling vooralsnog vooral werkgevers die al langer met statushouders werken, terwijl de subsidieregeling ook nieuwe werkgevers wil bereiken. De onderzoeksbevindingen laten daarnaast zien dat werkgevers begeleidingstrajecten veelal geheel intern vormgeven. Een mogelijke reden daarvoor die uit het onderzoek naar voren komt, is dat werkgevers die al langer met statushouders werken hun eigen kennis over het begeleiden van statushouders al op orde schatten. Hoewel dit in sommige gevallen wellicht ook zo is, kan dit er ook toe leiden dat werkgevers bepaalde voordelen van (aanvullende) externe ondersteuning over het hoofd zien, zoals professionele hulp bij de invulling van taalbegeleidingstrajecten.

5.3.3 Structurele inzet van begeleiding

In de volgende rapportage kan een volledig beeld worden gegeven van de mate waarin er structurele inzet van begeleiding na afloop van de subsidieregeling plaatsvindt. Deze tussenrapportage biedt wel aanknopingspunten voor een eerste inschatting.

Om in te schatten hoe aannemelijk het is dat werkgevers na de subsidieperiode de begeleiding structureel in blijven zetten, zijn een aantal onderzoeksbevindingen van belang. Zo had de meerderheid van de werkgevers voor het aanvragen van de subsidie al ervaring met het werken met statushouders. Ook is de meerderheid van de werkgevers ten tijde van de enquête tevreden over hoe de begeleidingsactiviteiten bijdroegen aan de ontwikkeling van de statushouders. De bijdrage van de cultuurbegeleiding wordt door werkgevers het laagst ingeschat.

Van de werkgevers die al ervaring hebben met statushouders is het aannemelijk dat ze in de toekomst ook met statushouders blijven werken. Ze hadden immers al affiniteit met de doelgroep. Als ze de begeleidingsactiviteiten als nuttig hebben ervaren, dan is het ook mogelijk dat ze deze activiteiten voor nieuwe statushouders blijven inzetten. Op basis van de onderzoeksresultaten zou dat dan dus voor de meerderheid van de werkgevers gelden. Of werkgevers begeleiding structureel blijven inzetten, hangt ook af van in hoeverre ze bepaalde begeleidingsactiviteiten hebben geborgd in hun organisatiebeleid. Dit komt in de duurzaamheidsenquête voor de volgende rapportage aan de orde.

De werkgevers in de casestudies staan overwegend welwillend tegenover het aannemen van statushouders in de toekomst, al verschillen de redenen daarvoor. Bij werkgevers die al eerder met statushouders werkten, is de motivatie om dit te blijven doen er nog steeds, maar is de subsidieregeling hier niet per se van grote invloed op geweest. Wel zijn werkgevers die al eerder met statushouders werkten enthousiast over de meer gestructureerde begeleiding die ze met de subsidie konden opzetten, en zijn daardoor gemotiveerd om hiermee verder te gaan. Ook bij de kleine werkgevers die niet eerder met statushouders werkten is dit enthousiasme sterk aanwezig, doordat ze het begeleiden van de statushouders een heel leerzame en positieve ervaring vonden/vinden.

Een kanttekening daarbij is wel dat de casestudies laten zien dat sommige werkgevers die al ervaring hadden met statushouders zelf vinden dat ze qua begeleiding niet iets heel nieuws hebben opgezet. Van deze werkgevers is het aannemelijk dat ze na de subsidieperiode op dezelfde voet door blijven gaan, maar is het tegelijkertijd de vraag of er door de subsidieregeling iets wezenlijks is veranderd. De casestudies laten echter ook voorbeelden zien van werkgevers die met de subsidie heel nieuwe begeleidingstrajecten hebben opgezet, en deze concrete activiteiten ook willen voorzetten vanwege de positieve ervaringen.

5.4 Doelmatigheid

Onderzoeksvragen doelmatigheid

- 20. In welke mate is het budget van de subsidieregeling benut?
- 21. Hoe verhouden de uitvoeringskosten zich tot het bereikte resultaat/de bereikte doelen? *Deze vraag komt in de volgende rapportage aan bod*
- 22. In hoeverre kan de subsidieregeling als doelmatig worden beoordeeld? *Deze vraag komt in de volgende rapportage aan bod*

5.4.1 Benutting van het budget

Het budget van het eerste tijdvak is voor 87 procent benut; 13 procent bleef dus onbenut. Dit betekent dat er nog ruimte was om meer aanvragen te verlenen en extra statushouders aan het werk te helpen. Een deel van de afwijzingen had mogelijk voorkomen kunnen worden, omdat werkgevers niet alleen vanwege inhoudelijke redenen zijn afgewezen, maar ook vanwege onvolledige aanvragen of het niet gebruiken van het activiteitenplanformat.

5.5 Lessen en aandachtspunten

Onderzoeksvragen lessen en aandachtspunten

- 23. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van de realisatie van doelen met betrekking tot aannames over de werking van beleid (beleidstheorie)? Wat zijn eventuele leerpunten op deze onderdelen?
- 24. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van de uitvoering van de regeling (uitsplitsing naar fasering, en voor verschillende actoren: beleid, uitvoering, aanvragers, statushouders; ook kennisstructuur)?
- 25. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van effectieve en efficiënte begeleiding van statushouders door werkgevers?
- 26. Welke lessen kunnen getrokken worden ten aanzien van de kennisstructuur voor het ondersteunen van werkgevers bij het aanstellen van statushouders?

5.5.1 Lessen ten aanzien van de aannames over de werking van het beleid

Ter beantwoording van de onderzoeksvraag met betrekking tot de aannames in de beleidstheorie geven we per mechanisme een reflectie op wat we in de praktijk van dit mechanisme terugzien. Deze reflecties omvatten lessen die aanleiding bieden om de beleidstheorie in de toekomst nog aan te scherpen.

Mechanisme 1: Werkgevers worden geënthousiasmeerd om statushouders aan te nemen

De subsidieregeling bereikt veel werkgevers die al eerder met statushouders hebben gewerkt, en die dus al affiniteit hebben met deze doelgroep. Ook stelt meer dan de helft van de werkgevers dat zij zonder de subsidie de statushouder ook hadden aangenomen. Voor dit deel van de werkgevers geldt dat ze niet zozeer geënthousiasmeerd raken om statushouders aan te nemen door de subsidie, maar met de subsidie wel ruimte krijgen om de begeleiding te intensiveren. Tegelijkertijd is er ook een aanzienlijk deel van de werkgevers dat nog nooit met statushouders heeft gewerkt; bij dit deel van de werkgevers lijkt de subsidie wél te enthousiasmeren. De SOWIS helpt hen een stap te zetten naar het aannemen van statushouders. Dit betekent dat de meerwaarde van de subsidie niet alleen zit in dat meer statushouders worden aangenomen, maar dat ook de begeleiding van statushouders wordt verbeterd en dit leidt tot duurzame arbeidsverbanden.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de huidige beleidstheorie en regeling veronderstellen dat werkgevers in principe bereid zijn statushouders aan te nemen, mits zij voldoende worden gefaciliteerd in taal- en cultuurbegeleiding. De regeling besteedt echter in veel mindere mate aandacht aan factoren aan de vraagzijde, zoals (verwachte) lagere productiviteit in de beginfase, vooroordelen of terughoudendheid bij werkgevers om met statushouders te werken. Dit beperkt mogelijk het bereik en de effectiviteit van de regeling, juist bij de groep werkgevers die nog niet intrinsiek gemotiveerd is. Voor een volgende meting is het van belang om beter in beeld te brengen hoe werkgevers naar statushouders kijken, welke belemmeringen ze ervaren en in hoeverre aanvullende instrumenten nodig zijn die zich richten op het wegnemen van vooroordelen en onzekerheid aan de werkgeverskant.

Mechanisme 2: Werkgevers ervaren meer handelingsperspectief rondom het aannemen van statushouders

De tevredenheid van werkgevers over het subsidiebedrag wijst erop dat de financiële ondersteuning het handelingsperspectief van werkgevers bij het begeleiden van het statushouders positief beïnvloedt, temeer omdat werkgevers in de casestudies stellen dat de begeleiding van statushouders hen veel extra tijd kost. Doordat het subsidiebedrag die kosten deels vergoedt, kunnen deze werkgevers deze extra begeleiding gemakkelijker bieden (en in sommige gevallen zelfs een nieuw begeleidingstraject opzetten). Wel is er enige kritiek van werkgevers die erop wijst dat de eenmaligheid van de subsidie dit handelingsperspectief op de lange termijn niet ten goede komt.

De tevredenheid over kennistools wijst erop dat de inhoudelijke ondersteuning het handelingsperspectief van werkgevers positief beïnvloedt, mede omdat ze de kennistools gebruiken om hun activiteitenplan te verbeteren. Tegelijkertijd zijn de kennistools bij kleinere werkgevers en werkgevers zonder eerdere ervaring minder bekend. Het is daarom belangrijk om de bekendheid onder deze groepen te vergroten, omdat dit het handelingsperspectief van werkgevers ten goede komt. Gemeenten en het WSP spelen een belangrijke rol bij het werven van werkgevers en het verspreiden van informatie, waardoor zij een geschikt kanaal zijn om de bekendheid van de kennistools te vergroten.

Mechanisme 3: Werkgevers ervaren een extra stimulans om vooraf hun begeleiding al goed vorm te geven

In de praktijk hangt dit mechanisme nauw samen met of de werkgevers door de inhoudelijke ondersteuning meer handelingsperspectief ervaren om statushouders te begeleiden, en niet alleen met de eis om een vast format te gebruiken. De vragen en tips in het activiteitenplanformat brengen werkgevers op ideeën waar ze nog op moeten letten, en dit is bij sommige werkgevers de aanleiding om nog aanpassingen door te voeren. Tegelijkertijd blijven de begeleidingstrajecten (die ze voorheen ook al aanboden) bij een deel van de werkgevers (grotendeels) hetzelfde. In deze gevallen is het invullen van het activiteitenplanformat meer een formaliteit te noemen dan dat het aanleiding biedt om bepaalde aspecten van de begeleiding nog te herzien. Dit betekent dat het verplichte activiteitenplanformat werkgevers kan stimuleren om de begeleiding goed vorm te geven, maar dat de meerwaarde vooral ontstaat in combinatie met inhoudelijke ondersteuning.

Mechanisme 4: Werkgevers ervaren commitment in het begeleiden van statushouders

Het is nog de vraag of de subsidie-eisen waaraan werkgevers moeten voldoen werkelijk een voorname drijfveer zijn voor werkgevers om deze begeleidingsactiviteiten goed vorm te geven. De subsidie-eisen hebben werkgevers wel gestimuleerd om (extra) begeleiding op te zetten en bij het opzetten van de begeleiding aan bepaalde voorwaarden te voldoen. Een minstens even belangrijke drijfveer lijkt te zijn dat werkgevers veel betrokkenheid voelen bij de statushouders die ze in dienst hebben, hetgeen samenhangt met hun maatschappelijke betrokkenheid en de affiniteit met deze doelgroep.

Deze betrokkenheid en affiniteit uiten zich bijvoorbeeld in de persoonlijke aandacht in de buddytrajecten voor statushouders.

Wel is het aannemelijk dat de subsidieverplichting om de statushouder in dienst te houden (en de proeftijd niet te gebruiken) de werkgever stimuleert om bij knelpunten constructief naar oplossingen te zoeken, in plaats van de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Mogelijk is dit mechanisme meer van toepassing bij werkgevers die voorheen minder/geen affiniteit hadden met de doelgroep van statushouders en hier juist door de subsidieregeling mee in aanraking komen.

5.5.2 Lessen ten aanzien van de uitvoering

Uit deze tussenevaluatie komen een aantal aandachtspunten naar voren over de uitvoering van de regeling. Daaruit kunnen verschillende lessen worden getrokken.

Aandachtspunt: bereiken van werkgevers die niet al eerder met statushouders werkten

Het subsidiebedrag is grotendeels benut tijdens het eerste tijdvak en er zijn in die zin dus voldoende werkgevers bereikt met de subsidieregeling. Tegelijkertijd had het merendeel van de werkgevers voor de subsidieregeling al ervaring met het werken met statushouders. Een aandachtspunt voor het vervolg van de subsidieregeling is dus om meer werkgevers te bereiken die nog niet eerder met statushouders werkten, zodat er meer werkgevers worden geënthousiasmeerd die hier eerst nog niet mee bezig waren. Daarmee valt immers de meeste winst te behalen in het inclusiever maken van de arbeidsmarkt voor statushouders.

- *Inzetten op gemeenten en werkgeversservicepunten in de communicatie over de SOWIS*

Gemeenten en werkgeversservicepunten zijn een belangrijke actor gebleken in het bereiken van werkgevers met de subsidieregeling en in de werving van statushouders, en het is dus raadzaam om hen actief te blijven betrekken in de communicatie over de subsidieregeling. Wel is het goed daarbij expliciet aandacht te besteden aan hoe zij ook werkgevers kunnen betrekken die nog niet eerder met statushouders werkten. Over gemeenten weten we namelijk dat het voorkomt dat er al een bestaande samenwerkingsrelatie is tussen gemeente en werkgever, doordat een werkgever al bekend staat als iemand die open staat voor statushouders. Hoewel het logisch is dat gemeenten eerst op zoek gaan naar werkgevers waarbij ze plaatsing van de statushouder kansrijk achten, draagt deze strategie er niet aan bij dat er 'nieuwe werkgevers' worden bereikt. Het extra benadrukken en bespreken van strategieën om ook nieuwe werkgevers te bereiken, is dus raadzaam om meer 'nieuwe werkgevers' te bereiken.

- *Aandacht voor het proactief benaderen van nog niet eerder bereikte werkgevers van belang*

Daarnaast is het belangrijk om aanvullend in te zetten op aanvullende communicatiestrategieën die zich specifiek richten op het bereiken van nieuwe werkgevers. Het is begrijpelijk dat deze werkgevers voor gemeenten en werkgeversservicepunten moeilijker te bereiken zijn. Daarom is het des te belangrijker om in de communicatie over de subsidieregeling aanvullend op hen in te zetten.

Aandachtspunt: laagdrempeligheid van de aanvraagprocedure

De aanvraagprocedure voor de subsidieregeling wordt nu nog niet op alle vlakken als laagdrempelig ervaren. Om meer werkgevers te bereiken, is het dus raadzaam om na te gaan hoe dit aanvraagproces nog laagdrempeliger gemaakt zou kunnen worden. Een wijziging die al is geïmplementeerd en die hieraan bijdraagt, is de langere aanvraagperiode. Als werkgevers langer de tijd hebben om hun aanvraag af te ronden, vormt de aanvraagprocedure immers ook een minder zware administratieve belasting. Andere wijzigingen in de aanvraagprocedure die nog kunnen worden overwogen, zijn als volgt.

- *In gesprek over de jaarcontracteis*

De eis dat werkgevers een jaarcontract moeten bieden, werkt voor werkgevers soms nog drempelverhogend, omdat het een groter risico bij de werkgever legt in geval van uitval of verzuim van de statushouders. Tegelijkertijd zijn eisen aan de duur van de arbeidsovereenkomst wel van belang voor een effectieve subsidieregeling. Het loslaten van deze eis ligt daarom niet voor de hand. Wel is het raadzaam om met verschillende typen werkgevers in gesprek te gaan over wat deze eis voor hen betekent, te inventariseren welke randvoorwaarden werkgevers nodig hebben.

- *Aanpassen van het activiteitenplanformat*

Het volledig invullen van het activiteitenplanformat wordt als een van de meer belastende aspecten van de aanvraagprocedure ervaren. Dit speelt voornamelijk bij kleine werkgevers. Meerdere kleine werkgevers vinden bovendien het activiteitenplanformat rigide, en niet geheel passend bij hoe de begeleiding bij hen wordt ingericht. Het kan daarom raadzaam

zijn om het activiteitenplanformat specifiek voor kleine werkgevers te vereenvoudigen en dit meer toe te snijden op hoe kleine werkgevers hun begeleidingstrajecten veelal inrichten (met intensievere een-op-eenbegeleiding, en kortere lijnen met andere collega's). Dit is des te belangrijker omdat het onderzoek ook laat zien dat de subsidieregeling juist bij kleine werkgevers het verschil kan maken tussen het wel en niet-aannemen van statushouders.

- *Verbeter de toegankelijkheid en transparantie van de aanvraagprocedure*

Werkgevers vinden dat het onduidelijk blijft waarom hun aanvraag is afgewezen. Transparantere en concretere terugkoppeling, bijvoorbeeld over de reden waarom het activiteitenplan als onvoldoende beoordeeld werd, kunnen het begrip en mogelijk de kans op een succesvolle aanvraag in de toekomst vergroten. Daarnaast wordt de aanvraagprocedure, vooral door kleinere werkgevers, niet altijd als laagdrempelig ervaren. Toegankelijke informatie en de mogelijkheid tot extra toelichting kunnen helpen om een deel van de afwijzingen te voorkomen en de drempel voor deelname (in de toekomst) te verlagen.

5.5.3 Lessen ten aanzien van de begeleiding en de kennisstructuur

Over de begeleiding van statushouders door werkgevers komen de volgende aandachtspunten naar voren.

Aandachtspunt: kennis over het effectief inzetten van taalprogramma's

Taal- en cultuurbegeleiding worden nu door werkgevers vooral intern vormgegeven, waarbij het voorkomt dat deze begeleiding voornamelijk werkenderwijs plaatsvindt. Dat taal- en cultuurbegeleiding intern wordt vormgegeven betekent niet per se dat het van slechte kwaliteit is, maar met name bij taal komen er in het onderzoek signalen naar voren dat deze vormgeving van de taalbegeleiding niet per se tot snelle taalontwikkeling bij statushouders leidt. Extra aandacht in de informatievoorziening over hoe taalbegeleiding effectiever kan worden ingericht is daarom op zijn plaats. Daarbij kan bijvoorbeeld explicieter aandacht worden besteed aan de volgende onderwerpen.

- *Voorbeelden bieden van effectieve taalprogramma's van externe aanbieders*

Hierbij is het belangrijk om inzichtelijk te maken wat de meerwaarde van dergelijke programma's is ten opzichte van het puur 'werkenderwijs' leren van de taal (denk daarbij bijvoorbeeld aan een logisch opgebouwd lesprogramma, didactische vaardigheden in het aanleren van een tweede taal en het stimuleren van het zelfvertrouwen bij statushouders om met de taal te oefenen).

- *Voorbeelden bieden van kostenefficiënte (vormen voor) taalprogramma's*

Een train-de-traineraanpak zou bijvoorbeeld een waardevolle middenweg kunnen zijn voor werkgevers. Het kan een werkgever in staat stellen om relatief goedkoop een kwalitatief goed taalprogramma aan te bieden, zonder dit in zijn totaliteit bij een externe partij te beleggen. Bovendien is een train-de-traineraanpak bij uitstek geschikt om de duurzaamheid van dergelijke taalprogramma's binnen bedrijven te stimuleren. Daarnaast kan samenwerking met gecontracteerde taalaanbieders vanuit de gemeente gestimuleerd worden. Hiermee komt het taalaanbod zowel voor het werk als voor de inburgering vanuit één partij, wat kosten bespaart voor de werkgever en de begeleiding voor de statushouder vereenvoudigt. Door dergelijke professionele en kostenefficiënte vormen van taalprogramma's onder de aandacht te brengen, kunnen er met de kennisstructuur betere handvatten worden geboden aan de werkgevers.

Aandachtspunt: omgaan met gezondheidsproblematiek

Ook kan de kennisstructuur worden versterkt door werkgevers meer handvatten te bieden in hoe zij om kunnen gaan met de psychische/lichamelijke gezondheidsproblematiek. In de praktijk blijkt dat werkgevers hier op de werkvloer op diverse manieren mee te maken krijgen, en daarbij zoekende zijn hoe ze hier goed mee om kunnen gaan. Handvatten die zich richten op hoe je statushouders hier als werkgever in kunt ondersteunen (zoals gespreksvoering; bepaalde organisaties waar ze terecht kunnen voor advies), kunnen werkgevers verder helpen bij het begeleiden van statushouders.

B

Bijlagen

Bijlagen

Tabellen verdeling respons enquête onder werkgevers

Steekproef

De werkgeversenquête over de uitvoering en doeltreffendheid van de SOWIS is verzonden naar 171 werkgevers, waarvan uiteindelijk 100 werkgevers (58% van de steekproef) de enquête volledig hebben ingevuld. Er zijn meerdere herinneringsmails gestuurd en werkgevers zijn daarnaast telefonisch benaderd om de respons zo hoog mogelijk te krijgen. Daarnaast zijn er nog wat onregelmatigheden te vinden, bijvoorbeeld in de formulering van de labels over de bedrijfsgrootte, die nog worden hersteld in het vervolg van de analyse.

In tabellen 1 en 2 is ten eerste te zien dat de kenmerken van de steekproef (bedrijfsgrootte en arbeidsmarktregio) goed overeenkomen met de kenmerken van de populatie.

Tabel B1.1 Verdeling steekproef in vergelijking met populatie, bedrijfsgrootte (n = 100)

	Populatie: percentage van groep	Steekproef: percentage van groep
Minder dan 10	26%	25%
10-49	42%	41%
50-250	20%	21%
Meer dan 250	12%	13%

Tabel B1.2 - Verdeling steekproef in vergelijking met populatie, arbeidsmarktregio (n = 100)

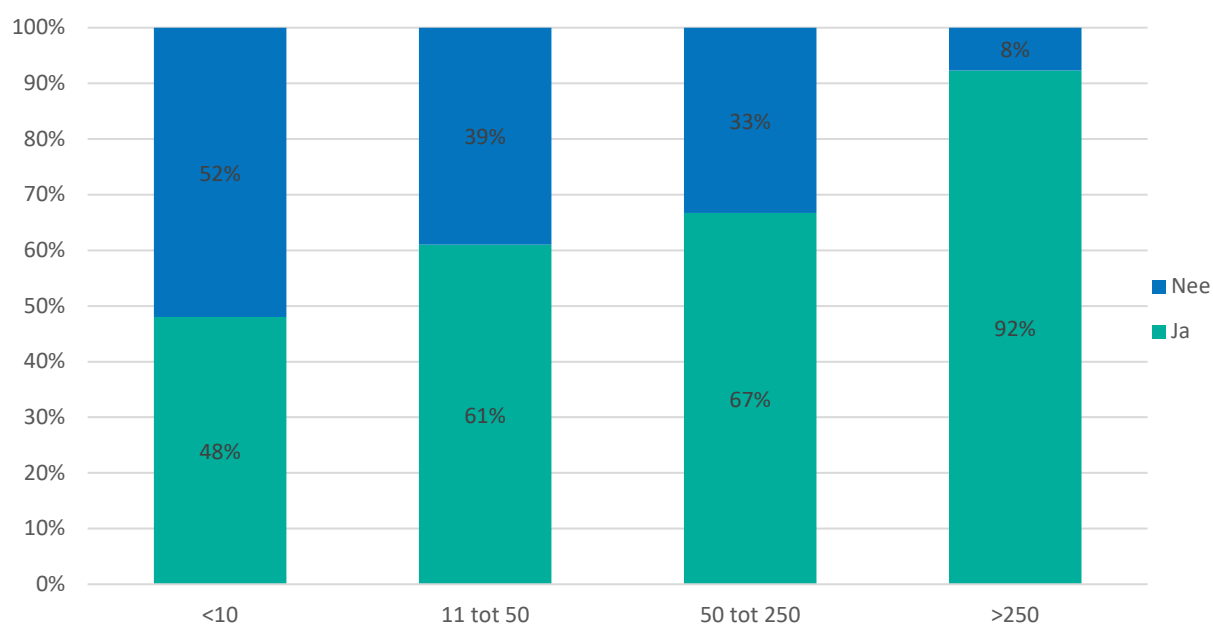
	Populatie: percentage van groep	Steekproef: percentage van groep
Achterhoek	1%	1%
Amersfoort	1%	1%
Drenthe	3%	3%
Flevoland	3%	3%
FoodValley	2%	2%
Friesland	1%	1%
Gooi en Vechtstreek	2%	4%
Gorinchem	2%	3%
Groningen	3%	4%
Groot-Amsterdam	8%	4%
Haaglanden	2%	2%
Helmond-De Peel	2%	2%
Holland Rijnland	2%	2%
Midden-Brabant	4%	2%
Midden-Gelderland	1%	1%
Midden-Holland	1%	1%
Midden-Limburg	4%	6%
Midden-Utrecht	8%	7%
Noord-Holland (Noord)	6%	8%
Noord-Limburg	2%	3%
Noordoost-Brabant	4%	2%
Regio Zwolle	7%	6%
Rijnmond	8%	6%
Rivierenland	2%	1%
Twente	2%	3%
Veluwe Stedendriehoek	5%	7%
West-Brabant	4%	6%
Zaanstreek/Waterland	2%	2%
Zeeland	2%	2%
Zuid-Holland Centraal	1%	0%
Zuid-Kennemerland en IJmond	2%	2%
Zuid-Limburg	3%	2%
Zuidoost-Brabant	2%	1%

Tabellen hoofdstuk 3

Tabel B1.3 Verdeling arbeidsmarktregio's over het aantal aanvragen en verleende subsidies

Arbeidsmarktregio	Aanvragen	Aangevraagde subsidie	Verleningen	Verleende subsidie
Achterhoek	4	€ 54.000	1	€ 19.000
Amersfoort	4	€ 54.000	1	€ 8.000
Drechtsteden	6	€ 64.000	1	€ 8.000
Drenthe	8	€ 64.000	5	€ 40.000
Flevoland	10	€ 114.000	6	€ 71.000
FoodValley	7	€ 90.000	3	€ 36.000
Friesland	5	€ 62.000	2	€ 27.000
Gooi en Vechtstreek	7	€ 84.000	4	€ 60.000
Gorinchem	6	€ 70.000	4	€ 32.000
Groningen	17	€ 180.000	7	€ 62.000
Groot-Amsterdam	33	€ 576.000	20	€ 391.000
Haaglanden	8	€ 103.000	5	€ 57.000
Helmond-De Peel	8	€ 97.000	3	€ 30.000
Holland Rijnland	6	€ 70.000	4	€ 48.000
Midden-Brabant	10	€ 152.000	7	€ 116.000
Midden-Gelderland	4	€ 64.000	1	€ 24.000
Midden-Holland	1	€ 8.000	1	€ 8.000
Midden-Limburg	12	€ 107.000	8	€ 75.000
Midden-Utrecht	20	€ 290.000	15	€ 223.000
Noord-Holland (Noord)	13	€ 165.000	10	€ 141.000
Noord-Limburg	4	€ 54.000	4	€ 54.000
Noordoost-Brabant	15	€ 190.000	10	€ 134.000
Regio Zwolle	16	€ 166.000	12	€ 118.000
Rijk van Nijmegen	3	€ 30.000	1	€ 8.000
Rijnmond	32	€ 398.000	17	€ 238.000
Rivierenland	6	€ 54.000	3	€ 30.000
Twente	7	€ 56.000	4	€ 32.000
Veluwe Stedendriehoek	20	€ 263.000	10	€ 140.000
West-Brabant	13	€ 170.000	9	€ 127.000
Zaanstreek/Waterland	9	€ 137.000	6	€ 113.000
Zeeland	9	€ 94.000	3	€ 24.000
Zuid-Holland Centraal	4	€ 59.000	1	€ 19.000
Zuid-Kennemerland en IJmond	9	€ 111.000	5	€ 79.000
Zuid-Limburg	11	€ 148.000	7	€ 78.000
Zuidoost-Brabant	10	€ 92.000	3	€ 30.000

Figuur B1.1 Eerdere ervaring met werken met statushouders voor de subsidieaanvraag, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 100)



Tabel B.1.4 Hoe zijn werkgevers op de hoogte gekomen van de subsidie, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N = 100)

	<10	10 t/m 49	50 t/m 249	>250
Website Uitvoering van Beleid (UvB)	8%	7%	14%	15%
Via de Regionale verbinders van de arbeidsmarktregio's	0%	12%	0%	31%
Via de gemeente	40%	15%	14%	8%
Via het Werkgeversservicepunt (WSP)	24%	24%	43%	31%
Eigen netwerk	32%	39%	29%	31%
Anders	8%	17%	10%	15%

Regioplan

Transformatorweg 38
1014 AK Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl



REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT