



Leerwerktrajecten voor nieuwkomers in de bouw, techniek en energietransitie

Een model om op te schalen voor brancheorganisaties, gemeenten en dienstverleners | mei 2025

Inhoudsopgave

Bijlagen:



Conclusies en aanbevelingen

- Een leerwerktraject met ondersteunende modules (voorschakeltraject) is essentieel om de doelgroep nieuwkomers met taalniveau A1-A2 en opleidingsniveau MBO 1-2 in korte tijd succesvol naar een instapbaan met toekomstperspectief te leiden.
- Periodieke herhaling en opschaling van leerwerktrajecten voor de doelgroep is essentieel voor een kosteneffectieve realisatie en een goed gepland traject voor kandidaat, werkgever, gemeente en opleider.
- Voor structurele organisatie en financiering binnen de arbeidsmarktregio is samenwerking nodig tussen partijen die bovenlokaal georganiseerd zijn: een Opleidings- en ontwikkelingsfonds (O&O-fonds), een werkgeversservicepunt (WSP, in de toekomst Regionaal Werkcentrum (RWC)), maatschappelijk dienstverlener(s) en een vakopleider.
- Eén van deze partijen kan ook optreden als procesregisseur, waarbij RWC en O&O-fonds, gezien belang en rol, het meest voor de hand liggen.
- Regie en financiering door de arbeidsmarktregio van de beroeporiëntatie en werving van arbeidsfitte kandidaten uit de doelgroep is essentieel voor tijdige beschikbaarheid van voldoende deelnemers.
- Regie vanuit een O&O-fonds op het betrekken en werven van werkgevers bij het voorschakeltraject is essentieel voor voldoende baangaranties bij de start van het traject.
- De kosten van het getoetste leerwerktrajectmodel bedragen tussen de € 6.500 en € 11.000 per persoon voor een basisvakopleiding met ondersteuningstraject, bij een groepsgrootte van 10 personen¹. Herhaling van een eerste traject kan al leiden tot 15 procent kostenreductie.
- Structurele financieringsbronnen en -mechanismen zijn cruciaal voor kosteneffectiviteit.
- Voorfinanciering van het opleidingstraject door branche en O&O-fonds en resultaatfinanciering vanuit de gemeenten in de arbeidsmarktregio bieden een duurzame, structurele financieringsmogelijkheid voor leerwerktrajecten met doelgroepenondersteuning, met een laag risico voor gemeenten.
- Cofinanciering door een O&O-fonds enerzijds, en gemeenten via fondsen (o.a. ESF+, Klimaatfonds) anderzijds, kan een goede financieringsmethodiek zijn voor de opstartfase van een leerwerktraject met herhalingsintentie.
- Vereenvoudig de gemeentelijke trajectfinanciering.
- Organiseer leerwerktrajecten op het niveau van de arbeidsmarktregio, zodat:
 - eenzelfde basisinfrastructuur van het voorschakeltraject voor verschillende kraptesectoren kan worden ingericht;
 - er voldoende aanbod van vacatures en kandidaten kan worden gegarandeerd en de ingerichte basisstructuur ook voor andere relevante doelgroepen kan worden ingezet.
- Zorg voor borging van kwaliteit en voldoende ruimte voor maatwerk in het voorschakeltraject.
- Oplossingsbereidheid bij werkgevers ten aanzien van vervoer, taaleisen en flexibele werktijden is onontbeerlijk.



¹ Inclusief werving en selectie, voortraject, basisvakopleiding en VCA (cursus veilig werken); exclusief ontwikkel- en opstartkosten

Samenvatting

De arbeidsmarkt is krap, maar veel nieuwkomers die willen werken blijven lang aan de zijlijn staan. Enkele schakels missen in de reguliere zij-instroomtrajecten. Leerwerktrajecten met een ondersteuningstraject (voorschakeltraject) zijn bewezen de beste manier om nieuwkomers op MBO-niveau 1-2 en taalniveau A1-A2 te begeleiden naar een baan met toekomst. Hiervoor bestaan echter nog altijd geen reguliere organisatie, opleidingsinfrastructuur en financiering.

Er zijn diverse rapporten over leerwerktrajecten binnen één branche of bedrijf, maar het zijn veelal losstaande, eenmalige, lokaal georganiseerde projecten. De kosten van dergelijke eenmalige projecten zijn hoog. Veel potentiële werknemers blijven dus thuis zitten of kunnen hun talenten niet inzetten.

VluchtelingenWerk ontwikkelde in de periode 2021-2025, in samenwerking met kennisorganisaties, een basismodel voor een herhaalbare en opschaalbare organisatie en financiering van leerwerktrajecten voor nieuwkomers. De kern van het model vormt een branchegerichte aanpak op het niveau van de arbeidsmarktregio.

In dit praktijkonderzoek is gekeken hoe het basismodel succesvol uitgevoerd kan worden in meerdere regio's met verschillende bouw- en technische branches. Hierdoor overstijgt dit project lokale enkelvoudige projecten. In zes 'proeftuinen' zijn het organisatiemodel, financieringsmodel en inhoudelijke model voor het leerwerktraject getoetst.

Om leerwerktrajecten structureel en per arbeidsmarktregio toegankelijk te maken, hebben brancheorganisaties en de arbeidsmarktregio (Regionaal Werkcentrum en gemeente) een cruciale rol in de organisatie, de financiering, het aantrekken van werkgevers en het werven van passende kandidaten. Voorfinanciering door het O&O-fonds en/of Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) of het Klimaatfonds en resultaatfinanciering door gemeenten kan resulteren in een doorgaande financieringsstroom voor herhaling en opschaling. Dit maakt de trajecten betaalbaar en biedt gemeenten een directe besparing op de uitkeringslasten.

De proeftuinen bevestigen eerder praktijkonderzoek naar de inhoudelijke opzet voor een succesvol leerwerktraject. Dat betekent onder andere:

- een kort leerwerktraject op MBO-niveau 1-2 en taalniveau A1-A2;
- aanpassen van vakopleiding en opknippen van het takenpakket;
- zowel kandidaat als werkgever bij het proces betrekken;
- laagdrempelige en individuele ondersteuning;
- aandacht voor vaktaal en cultuur op de werkvloer;
- nauwe samenwerking tussen de organiserende partijen.

Van de nieuwkomers die deelnamen rondde 80 procent de basisvakopleiding en eventuele VCA-cursus (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers) succesvol af. 60 procent stroomde uit naar een baan met perspectief.

1. Nieuwkomers structureel aan het werk in bouw, techniek en energietransitie: wat is er nodig?

Aanleiding

Nieuwkomers willen aan het werk

Werk is voor de meeste mensen de sleutel tot volwaardig meedoen in de samenleving. Dit geldt zeker ook voor statushouders. Echter, ondanks motivatie, talenten en skills, belemmert het huidige arbeidsmarktsysteem een snelle en duurzame aansluiting bij de kansen op de arbeidsmarkt². Nieuwkomers met een asielstatus hebben door de vlucht en asielprocedure vaak al jaren niet meer kunnen werken. Zij willen financieel zelfstandig zijn. Met de autonomie en stabiliteit die dat creëert, komt er voor hen ruimte om verder te leren en zich te ontwikkelen.

Er zijn voldoende startbanen in bouw, techniek en energietransitie...

Tegelijkertijd is de arbeidsvraag in de techniek, bouw en energiesector hoog, en zal de krapte zeker nog tot 2030 aanhouden³. Vakkrachten zijn onder andere nodig zijn voor het isoleren van huizen, het installeren en/of plaatsen van zonnepanelen, warmtepompen en isolatiemateriaal en voor het aanleggen van warmtenetten. Bij veel van deze functies kan de doelgroep laagdrempelig instappen als functies stapsgewijs worden opgebouwd en zij-instroom- en leerwerktrajecten ondersteuning op maat bieden. De ontwikkelpaden⁴ zijn hiervoor een goed aanknopingspunt.

... maar er is een gat tussen vraag en aanbod

Nieuwkomers zijn niet bekend met Nederlandse wervingssites en online netwerkplatforms. Ze zijn onvoldoende bekend met hoe zichzelf te presenteren op de Nederlandse arbeidsmarkt en hoe een goed CV of skills-paspoort op te stellen. Zij zijn dus ook minder vindbaar voor werkgevers.

Een meerjarige MBO-diploma-opleiding is vaak een te hoge opstapdrempel. Vanaf MBO 2 is er een taalvaardigheid nodig op niveau B1. Een grote groep statushouders haalt dit niveau niet met enkel de taalcursus die zij volgen in het kader van de inburgering. Onder de oude inburgeringswet van 2013, in de periode van 2013 t/m 2022, rondde 86 procent van de inburgeraars de taalcursus af op A2 niveau af⁵. Onbekendheid met 'de' Nederlandse arbeidscultuur, de inburgeringsverplichting en de verwerking van de vlucht(oorzaak) vormen specifieke drempels om direct effectief aan het werk te gaan.

Technische werkgevers, aan de andere kant, weten veelal niet hoe ze statushouders kunnen bereiken en vasthouden. Hoewel ze vaak wel ervaring hebben met werknemers uit verschillende doelgroepen, is hun aanpak in veel gevallen conventioneel. Er is dan weinig flexibiliteit en ruimte voor het leren en ontwikkelen van zowel technische als persoonlijke skills. En passende opleidingstrajecten met een duurzame financiering zijn er nauwelijks.

Er is behoefte aan een passende instaproute...

Reguliere leerwerktrajecten en zij-instroomtrajecten voorzien nog onvoldoende in de leer- en begeleidingsbehoeften van nieuwkomers. De meeste van deze trajecten zijn ingericht op taalniveau B1. Wat nodig is, zijn korte instroomroutes die voorzien in kennisopbouw over de Nederlandse arbeidsmarkt, de werkcultuur en het omgaan met taalbarrières, een laagdrempelige vakopleiding, netwerk, baangarantie en ondersteuning op maat⁶.



² [Wat als het echt kan](#), Buitenboordmotor

³ Analyse en oplossingsrichtingen arbeidsmarktkrapte in de techniek- en energiesector, SEO, 2022

⁴ [Sectorale Ontwikkelpaden](#), Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt

⁵ Voortgangcijfers W12013 Totaal Nederland - 1 jan 2025, Dienst Uitvoering Onderwijs - Servicecentrum Inburgering

⁶ [Werk maken van Werk](#), De Bell & Bakker, 2022

...die structureel is

Verder kunnen we constateren dat er veel projecten en pilots met leerwerktrajecten voor statushouders zijn uitgevoerd door verschillende organisaties. Het blijft tot nu toe echter veelal bij eenmalige uitvoeringen. Herhaling, inbedding en effectieve opschaling tot een regulier zij-instroomtraject blijken moeilijk.

Dit is het gevolg van het ontbreken van structurele financiering en een structurele belegging van de procesregie. Hoewel O&O-fondsen, opleiders en gemeenten doorgaans budget hebben voor vakopleiding en arbeidsmarkttoeleiding, blijkt het lastig om de extra ondersteuning en organisatie die voor deze groep nodig is (volledig) te financieren. Dit terwijl het directe besparingen oplevert op de gemeentelijke uitkeringslasten en ook de druk op andere sociale voorzieningen zal afnemen. Bovendien zijn de maatschappelijke baten enorm: zoals betere gezondheid, afname van armoede⁷, vermindering van het arbeidstekort en een versnelling van de energietransitie.

Om deze voordelen te realiseren zijn extra investeringen nodig op ondersteuning die de kans op duurzame inzet van nieuw personeel met een vluchtelingenachtergrond vergroot.

Doelgroep

Het ontwikkelde leerwerktrajectmodel richt zich primair op statushouders zonder passende startkwalificatie die snel willen zij-instromen naar een betaalde baan met doorgroeimogelijkheden. Maar ook andere mensen met een taalachterstand (verder te noemen: anderstaligen) kunnen meedoen. Deze groepen samen noemen we in dit rapport 'nieuwkomers'.

Deelnemers vallen onder de doelgroep van de Participatiewet: mensen die aan het werk willen en kunnen, maar het zonder ondersteuning niet redden op de arbeidsmarkt. Zij hebben baat bij voorschakeltrajecten op MBO-niveau 1-2 en taalniveau A1-A2. Deze groep blijft vaak buiten beeld bij gemeenten en werkgevers. Gemeenten benutten participatie-instrumenten wel, maar kunnen uit kostenoverwegingen geneigd zijn zich vooral te richten op de groepen met de meeste kans op een baan en uitstroom uit de uitkering⁸, wat leidt tot onbenut arbeidspotentieel.

Doelstellingen

In de proeftuinen wilden we een succesvol leerwerktraject ontwikkelen en toetsen dat kan worden herhaald en opgeschaald, voor brancheorganisaties (in techniek, bouw en energietransitie) en gemeenten die nieuwkomers op instapniveau willen laten instromen. Daarmee wilden we een model creëren voor structurele nieuwe leerwerkroutes en instapbanen richting duurzame banen voor nieuwkomers.

Dit deden we door:

1. het ontwerpen en testen van een organisatiemodel dat zich leent voor herhaling en opschaling;
2. het ontwerpen en testen van een financieringsmodel dat zo min mogelijk afhankelijk is van tijdelijke subsidies;
3. het ontwikkelen en testen van een inhoudelijk leerwerk-model voor de doelgroep dat voldoet aan kwaliteitscriteria en resulteert in een slagingspercentage van minimaal 60 procent en duurzaam arbeidsperspectief.

Afbakening

- Adviezen hebben betrekking op de groep nieuwkomers die wil instromen op MBO-niveau 1-2 en met taalniveau A1-A2.
- Het betreft een leerwerktraject met baangarantie, vooral bedoeld voor arbeidsmarkttoeleiding naar het midden- en kleinbedrijf. Het gaat niet om een bedrijfsintern voorschakeltraject, al kunnen de inhoudelijke elementen uit het getoetste model uiteraard wel hiervoor worden ingezet.

⁷ [Maatschappelijke kosten- en batenanalyse voor de pilot 'Leren en Werken' bij Liander](#), Berenschot, 2021

⁸ [Eindevaluatie van de Participatiewet](#), SCP, 2019

2. Ontwikkeling van het leerwerktrajectmodel voor nieuwkomers

Er is door verschillende organisaties al veel geëxperimenteerd met een inhoudelijk model van leerwerktrajecten voor de doelgroep⁹. Van veel van die lessen hebben wij dankbaar gebruik gemaakt in het inhoudelijk ontwerp van het leerwerktrajectmodel dat in onze proeftuinen is getoetst. Daarnaast is doorlopende uitwisseling en samenwerking geweest met kennisinstituten en impactorganisaties zoals de SER, het lectoraat Organiseren van Waardig Werk (HU), het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), City Deal Energieke Wijken, Aanvalsplan Techniek, het Instituut voor Publieke Waarden (IPW) en Bureau Raakt.

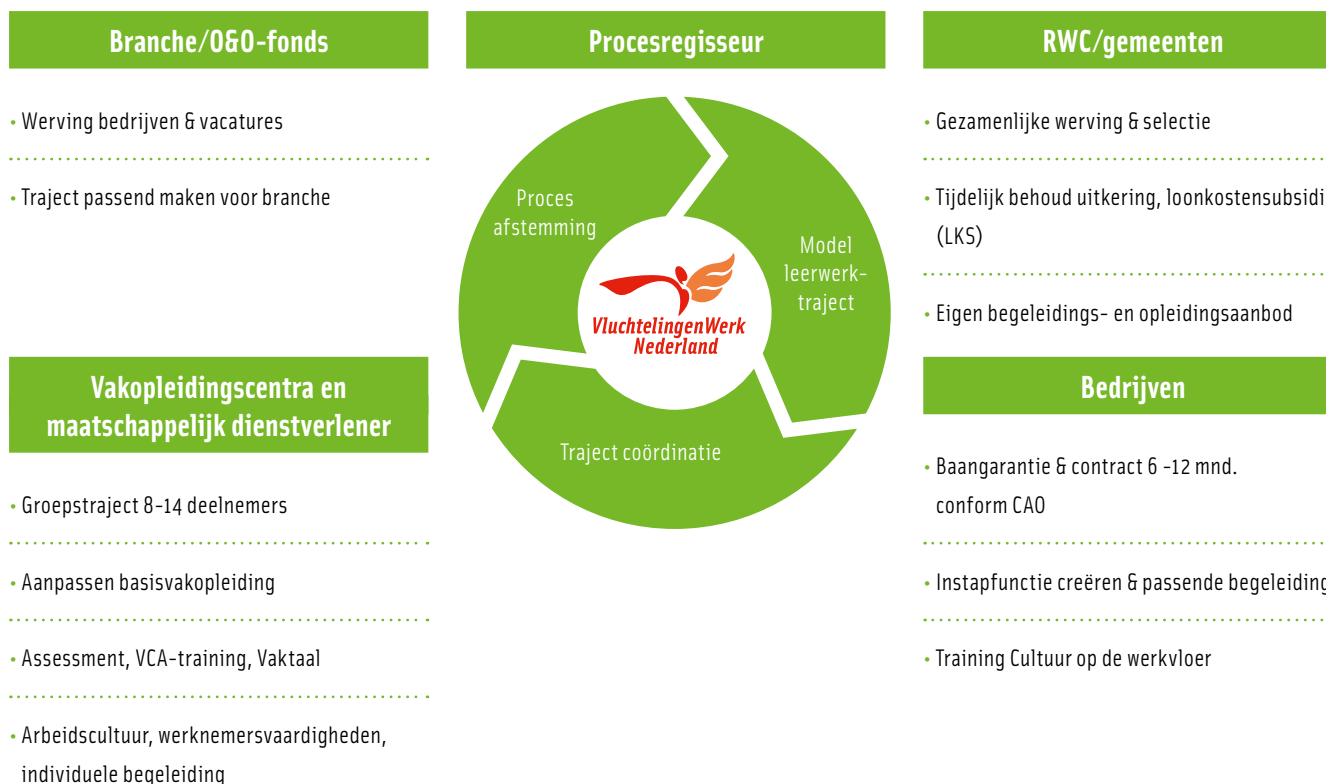
De hoofdvraag voor de ontwikkeling van het leerwerktrajectmodel was niet zozeer inhoudelijk welke ondersteuning goed werkt, maar hoe het te organiseren en financieren zodat het kan worden herhaald, opgeschaald en ook in andere regio's en sectoren kan worden toegepast¹⁰.

Om dit onderzoek te kunnen uitvoeren heeft VluchtelingenWerk de rol van procesregisseur op zich genomen, maar andere hoofdpartners in het model kunnen deze rol ook vervullen.

2.1 Organisatiemodel

Hoofdparters in het organisatiemodel

In het diagram hieronder zijn de bij het proces betrokken partijen met hun specifieke rollen weergegeven.



⁹ [Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders](#), Kennisplatform Integratie & Samenleving, 2020

¹⁰ [Leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van opschalingsmogelijkheden](#), SER, november 2021

De uitgangspunten

Gezamenlijk vormgeven en realiseren

Om een model te realiseren dat zich leent voor herhaling, opschaling, en inzet in andere branches, is het belangrijk dat de samenwerkende partijen landelijk en regionaal georganiseerd zijn en vanuit het eigen mandaat een aantal cruciale uitvoeringstaken op zich kunnen nemen. In het uitgeteste model was sprake van samenwerking tussen brancheorganisaties en O&O-fondsen, gemeenten en Regionale Werkcentra, erkende vakopleiders, en landelijk of regionaal georganiseerde sociaal-maatschappelijk dienstverleners.

Gezamenlijk oplossingen bereiken

Maatwerktrajecten, zoals leerwerktrajecten voor statushouders, vragen om onderlinge afstemming en gezamenlijke probleemoplossing. Het leerwerktraject voor nieuwkomers dient verschillende belangen:

- Statushouders willen werk met perspectief om hun leven verder op te bouwen binnen de Nederlandse maatschappij.
- Brancheorganisaties, O&O-fondsen en werkgevers zoeken goede arbeidskrachten en willen hun invulling geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Gemeenten streven naar goede integratie van vluchtelingen en minder mensen in de bijstand.
- De maatschappij heeft belang bij al deze doelstellingen.

Belang van procesregie

Om gezamenlijk de genoemde doelen te bereiken is het cruciaal dat duidelijk is waar de procesregie ligt. De procesregisseur heeft als taken het bij elkaar brengen van de initiërende partijen en uitvoerders, algehele procescoördinatie, afstemmen van de financiering en fungeren als aanspreekpunt voor werkgever, deelnemer en gemeente. Binnen het getoetste proeftuinmodel fungeert VluchtelingenWerk als aanjager en regisseur, maar deze rol kan uiteraard ook door een andere partij worden vervuld.



2.2 Financieringsmodel

Het financieringsmodel: voorfinanciering en resultaatfinanciering



Het voorgestelde financieringsmodel werkt, in grote lijnen, als volgt:

1. **Voorfinanciering:** de branche zorgt via het O&O-fonds voor een risicodragende voorfinanciering van het totale leerwerktraject (inclusief procesregie, ondersteunend voorschakeltraject en basisvakopleiding). Hierbij is de aanname dat er geld terugstroomt bij behaald resultaat. Dit kan weer worden ingezet voor volgende trajectronden waardoor er een reguliere instroom kan ontstaan. Deze voorfinanciering kan gerealiseerd worden door O&O-fondsen, ESF+-gelden en/of een bijdrage uit een klimaatfonds, en is bedoeld om het traject überhaupt te kunnen laten starten en het voorschakeltraject mogelijk te maken.
2. **Startfinanciering:** gemeenten die een kandidaat aanbrengen zorgen voor een startfinanciering voor deelname van die kandidaat vanuit de participatiegelden.
3. **Resultaatfinanciering:** op het moment dat de kandidaat de vakopleiding voltooit en wanneer deze uitstroomt naar een arbeidsovereenkomst volgt er resultaatfinanciering vanuit de participatiegelden.
4. **Herhaling:** wanneer gemiddeld 60 procent uitstroomt (minimale groepsgrootte 10) naar een arbeidscontract, kan het O&O-fonds met resultaatfinanciering deels een volgend (en efficiënter) leerwerktraject financieren. Hiermee kan voor die specifieke sector een zij-instroomtraject voor de doelgroep worden herhaald en opgeschaald.

Uitgangspunten financieringsmodel

Gedeelde belangen, gedeelde lasten

Het model combineert O&O-fondsen met beschikbare gemeentelijke participatiegelden. Door voorfinanciering vanuit de branche en resultaatfinanciering vanuit gemeenten via besparing op de uitkeringslasten¹¹, kunnen de extra kosten voor ondersteunende modules worden gedekt. Gemeenten betalen (naast de startfinanciering) alleen een (variabel) deel van de kosten bij behaalde resultaten. Dat vermindert het risico voor gemeenten, zeker omdat zij alleen hoeven bijdragen bij gebleken effectiviteit van de investering. Anderzijds worden werkgevers en opleiders beloond bij succes, gefinancierd vanuit gemeentelijke kostenbesparingen. Deze aanpak kan resulteren in een betere publiek-private verdeling van kosten en investeringen. Als doel is gesteld om via de resultaatfinanciering 25-50 procent van de totale voorfinanciering terug te laten komen bij de O&O-fondsen.

¹¹ Factsheet beleidskeuzes in de Participatiewet, Optimale weg naar Participatie, Samen voor de klant, 2015

Herhalen en opschalen mogelijk gemaakt

Door inzet van structureel beschikbare gelden vanuit O&O-fondsen en de Participatiewet ontstaat minder afhankelijkheid van tijdelijke en beperkte subsidies en verschillende potjes. Resultaatfinanciering creëert financiële continuïteit, omdat het terugvloeiende budget een volgend traject mogelijk maakt. Deze financiering is dus anders dan die waarbij een vast bedrag uit het participatiebudget of vanuit het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) wordt uitgegeven aan een leerwerktraject, onafhankelijk van de uitkomst. Een gemeentelijke bijdrage op basis van behaald resultaat is een veel effectievere manier van financieren. Dit biedt dus kansen voor structurele organisatie van leerwerktrajecten voor de doelgroep. Niet alle ambtenaren, O&O-fondsen en brancheorganisaties zijn hiermee al bekend.

Besparing en laag risico voor gemeenten en werkgevers

Door deelname aan het leerwerktraject stroomt een kandidaat sneller uit de bijstand. Daarmee bespaart een (middel)grote gemeente¹² direct op de uitkerings- en uitvoeringskosten. Secundaire besparingen zijn lagere kosten voor arbeidsmarkttoeleiding en werving en selectie voor werkgevers. Daar bovenop kan ook het bredere welvaartseffect worden meegenomen. Voorbeeldberekeningen:

1. Jaarlijkse uitkeringslast voor een samenwonende uitkeringsgerechtigde is minimaal € 19.000¹³. Bij een halfjaarcontract ontstaat een besparing van € 9.500. Bij een gemeentelijke startfinanciering van € 1.000 en een resultaatfinanciering van € 4.000 per kandidaat levert dit een positief resultaat op van € 4.500.
2. Het is onbekend hoe snel of blijvend een statushouder zonder het traject uitgestroomd zou zijn, maar op basis van een voorzichtige raming op basis van cijfers van het CBS over arbeidsdeelname van vluchtelingen wordt hier uitgegaan van 1,5 jaar voordeel ten opzichte van iemand die het traject niet volgt. Wanneer bij een grote gemeente met een taakstelling van 3500 personen, 5 procent via deze weg start, en hiervan 75 procent daadwerkelijk uitstroomt naar een arbeidscontract, is de geschatte balans als volgt¹⁴:

Aantal trajectstarters:	175 personen
Besparing uitkeringslasten 1,5 jaar voor 175 p.:	€ 4.987.500
Kosten startfinanciering à € 1.000 voor 175 p.:	€ 175.000
Kosten resultaatfinanciering € 4.000 voor 175 p. bij 75 procent slagingskans:	€ 525.000
Kosten bijstandsuitkering 1,5 jaar uitvallers 25 procent:	€ 1.254.000
Totale besparing op bijstandsuitkeringen 18 mnd.:	€ 3 miljoen



Betaalbare trajectkosten

Om de totale gemiddelde trajectprijs rond € 8.000 te houden is gekeken naar een minimaal cruciaal ondersteuningsaanbod dat nodig is om tot een kwalitatief succesvol¹⁵ leerwerktraject voor de doelgroep te komen. Verder is uitgegaan van een minimale groepsgrootte van 8 startende kandidaten om de trajectkosten per deelnemer acceptabel te houden. Daarnaast zorgt inzet van vrijwillige arbeidscoaches voor een betere betaalbaarheid van het maatwerktraject. Belangrijk daarbij is uiteraard het waarborgen van de geboden kwaliteit van de sociaal-maatschappelijk dienstverlener.

Kostendekkend

Tot slot is een sluitende businesscase cruciaal om herhaling en opschaling te kunnen realiseren. Leerwerktraject-projecten voor de doelgroep vragen doorgaans om (herhaalde) inleg uit eigen middelen van de organiserende organisatie. Voor de ontwikkeling van het proeftuinmodel is door VluchtelingenWerk weliswaar innovatiebudget beschikbaar gesteld, maar het resultaat van de proeftuinen met het voorgestelde leerwerktrajectmodel moet uiteindelijk kostendekkend zijn, zowel wat betreft het opstarten als de uitvoering. Zo kan het zelfstandig herhaald worden.

¹² De financiële prikkel is anders voor kleinere dan voor grotere gemeenten. Gemeenten houden 1,1 procent over op de BUIG in 2023. Bron: Divosa

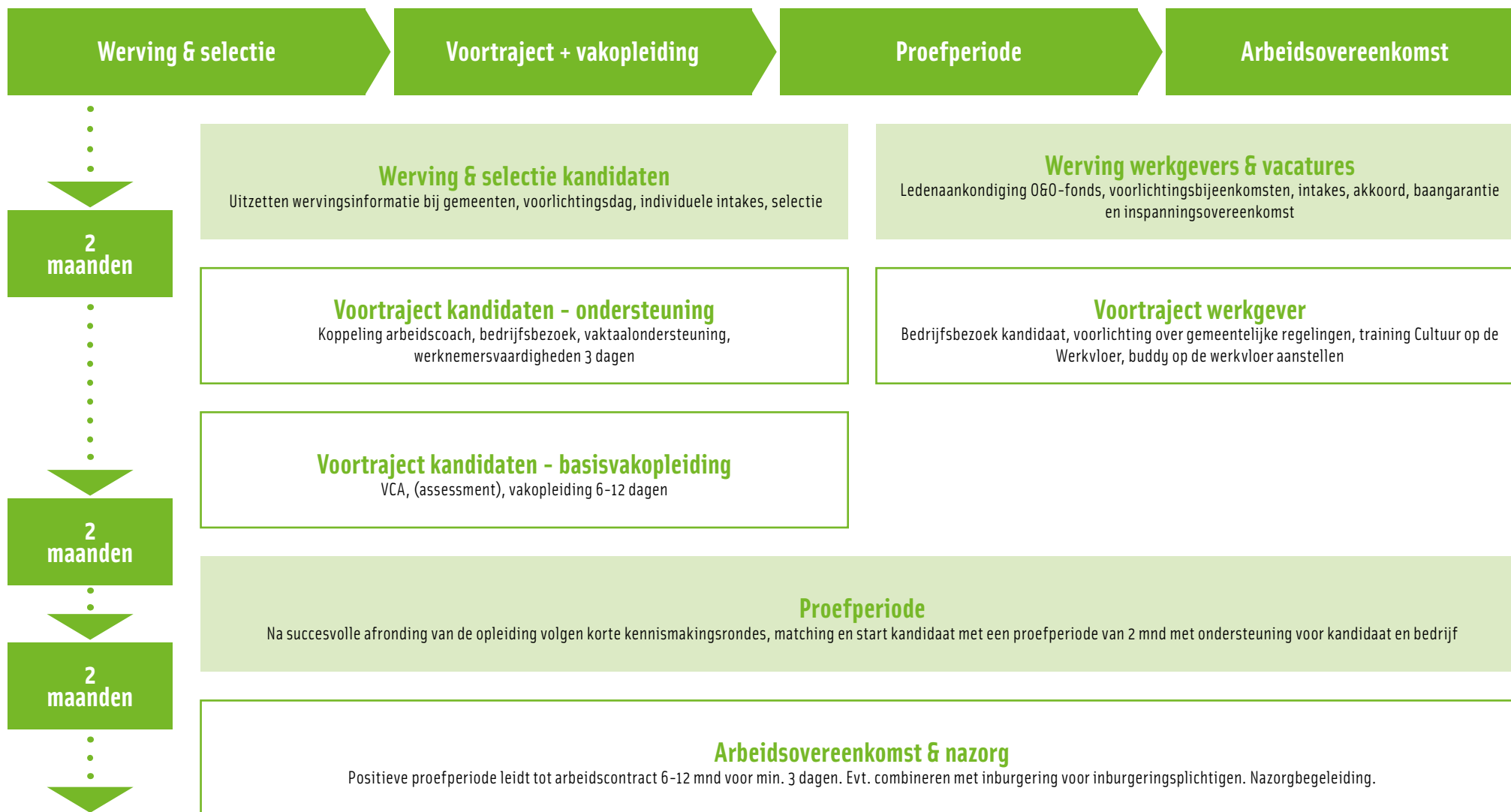
¹³ Hoogte bijstandsuitkeringen 2025, Rijksoverheid

¹⁴ Doorbraaksessie financiering leerwerktrajecten, gemeente Amsterdam & Instituut voor publieke waarden, 2024

¹⁵ 'Succesvol' werd in de startup-sessies van het project met de verschillende proeftuinpartijen gezamenlijk gedefinieerd als 60 procent uitstroom naar een arbeidscontract.

2.3 Inhoudelijk model

Het inhoudelijk model



Het model is onder andere gebaseerd op onderzoek naar kritische succesfactoren voor leerwerktrajecten¹⁶. Ook hebben wij gebruik gemaakt van de *whitepaper* 'Werk maken van Werk'¹⁷ waarin goed is ontleed op welke manier een leerwerktraject moet worden ingericht en aan welke componenten minimaal moet worden voldaan.

¹⁶ [Leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van opschalingsmogelijkheden](#), SER, november 2021

¹⁷ [Werk maken van werk](#), De Bell en Bakker, 2022

Uitgangspunten inhoudelijk model

Passende vacatures

Van belang is dat een sector voldoende laagdrempelige instapvacatures heeft of kan creëren door aanpassing van takenpakketten. Samen met de brancheverenigingen en O&O-fondsen is onderzocht welke laagdrempelige startbanen in de gebouwde omgeving het best zouden passen op de profielen van de doelgroep statushouders. In aanmerking komen bijvoorbeeld zonnepanelenmonteur, isolatie- of ventilatiemonteur, laadpaalmonteur, glaszetter, installatie- en watermonteur, inframonteur, timmerman en schilder.

Baangarantie en ontwikkelperspectief

De doelgroep zit gedurende de asielprocedure vaak lange tijd in onzekerheid. Een baangarantie geeft een stabiel doel. Bij een succesvol opleidingstraject krijgen deelnemers een arbeidscontract aangeboden van minimaal zes maanden voor minimaal 28 uur conform CAO. De banen in de proeftuinen sluiten aan op de sectorale ontwikkelpaden (SZW)¹⁸ en ontwikkelpaden voor de energietransitie¹⁹. Dit zorgt ervoor dat deelnemers ook een duurzaam loopbaanperspectief hebben binnen de sector waarin ze worden opgeleid.

Kort traject

De doelgroep wil graag op korte termijn een eigen inkomen, maar wel in een vakgebied met ontwikkelperspectief. Starten met een langere opleiding voor een regulier diploma biedt dan geen oplossing. Dit is vaak ook niet financieel mogelijk vanuit de uitkeringssituatie waarin deelnemers zich bevinden. Effectieve leerwerktrajecten voor deze doelgroep zijn dan ook compact maar mét cruciale ondersteuningsonderdelen. Zo past het binnen de maximale behoud- en uitkeringsperiodes die gemeenten hanteren en biedt het snel financiële zelfstandigheid.

Groepsopleiding en individueel maatwerk

Een opleidingstraject richt zich op minimaal 8 en maximaal 14 deelnemers. Een groepsopleiding biedt, naast een acceptabele trajectprijs, de mogelijkheid elkaar op kennis- en taalniveau te ondersteunen. Van een gezamenlijk traject kan ook een algehele positieve stimulans uitgaan. Uit eerder uitgevoerde participatietrajecten blijkt dat de mogelijkheid van individuele begeleiding, tijdens en na de plaatsing, cruciaal is om uitval te voorkomen²⁰.

VluchtelingenWerk biedt in dit traject individuele begeleiding via vrijwillige arbeidscoaches en geeft groepstrainingen waarin werknemersvaardigheden worden aangeleerd. Daarnaast is er een herkenbare en toegankelijke contact- en vertrouwenspersoon, die de uitvoering van het traject coördineert en afstemming tussen kandidaat, begeleider, werkgever en gemeente faciliteert. Indien nodig kan nazorg worden ingezet na uitstroom. Dit zorgt voor een sterke basis, zowel voor de statushouders als voor de werkgevers die hen in dienst nemen.

Aanpassen basisvakopleiding

Bestaande basisvakopleidingen op zij-instroomniveau voldoen veelal nog niet aan de behoeften van anderstaligen zonder ervaring in het Nederlandse opleidingssysteem. **Vóór** de start van het eerste traject wordt gekeken waar aanpassingen nodig zijn op het gebied van taal- en leerniveau en didactische werkvormen. Deelnemers kunnen met dit traject een door de branche erkend certificaat behalen. Dit certificaat vormt de eerste stap naar verdere opleidingsmogelijkheden en een duurzame toekomst in de technische sector. Zo wordt een nieuw instroomtraject gecreëerd.

Voorbereiden werkgevers

Inclusief werkgeverschap gaat niet vanzelf. Als de werkgever niet goed voorbereid is, kan een traject onnodig vastlopen op miscommunicatie en verkeerde verwachtingen. De werkgeverstraining 'culturele sensitiviteit op de werkvloer' van VluchtelingenWerk helpt werkgevers om nieuwkomers beter te begrijpen en hen effectief te begeleiden. Van belang zijn intern draagvlak, kennis van intercultureel werkgeverschap, verwachtingsmanagement, en de aanwezigheid van begeleidingscapaciteit én -kwaliteit bij de werkgever. Daarnaast biedt het traject uitgebreide ondersteuning door middel van intakegesprekken, kennismakingsdagen en begeleiding tijdens de eerste werkmaanden. Er worden inspanningsafspraken gemaakt over bijvoorbeeld de inzet van een passende buddy en het creëren van een veilige werkomgeving.

Belang van totaaltraject

Het traject bestaat uit een aantal cruciale complementaire onderdelen die wij noodzakelijk achten om tot een succesvol traject te komen. De proeftuinen hebben als uitgangspunt om de inhoudelijke modules of onderdelen altijd als één geheel te bieden, om zo de kans op uitval zo klein mogelijk te houden.

¹⁸ SZW-Nieuwsbrief sectorale ontwikkelpaden, 30 januari 2024

¹⁹ [Ontwikkelpaden Techniek, Bouw en Energie](#)

²⁰ [Leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van opschalingsmogelijkheden](#), SER, november 2021

3. Uitvoering proeftuinen

Vluchtelingenwerk heeft van 2021 tot en met 2025 vijf proeftuinen voor een leerwerktraject geïnitieerd en uitgevoerd met verschillende brancheorganisaties en gemeenten op basis van het hierboven beschreven leerwerktrajectmodel. Een zesde loopt nog. Het betreft de volgende proeftuinen

Proeftuin 1:	Leerwerktraject Glaszetten 1, Bouwend NL Vakgroep Vlakglas (STOOV)
Proeftuin 2:	Leerwerktraject Glaszetten 2, STOOV en gemeente Amsterdam
Proeftuin 3:	Leerwerktraject Installatietechniek, Wij Techniek in gemeente Breda
Proeftuin 4:	Leerwerktraject Installatie- en Elektrotechniek, Werkcentrum Noordoost-Brabant
Proeftuin 5:	Leerwerktraject Isolatietechniek, O&O-fonds voor de Isolatiebranche (OOI) en gemeente Rotterdam 'programma Statushouders aan het Werk'
Proeftuin 6:	Leerwerktraject Isolatietechniek, OOI en gemeente Rotterdam 'programma Statushouders aan het Werk' (start juli 2025)

Bij elk van de zes leerwerktrajecten zijn een of meer gemeenten en/of arbeidsmarktregio's betrokken geweest. Het betrof zowel regionale en landelijke leerwerktrajecten waarin meerdere gemeenten tegelijk participeerden, als trajecten die met één gemeente, WSP of arbeidsmarktregio werd ontwikkeld en uitgerold. Hierna bespreken we de uitvoering en enkele bevindingen van de afzonderlijke proeftuinen.

3.1 Proeftuinen 1 en 2: Leerwerktraject Glaszetten voor nieuwkomers – STOOV

Het eerste leerwerktraject dat VluchtelingenWerk startte was het leerwerktraject Glaszetten voor statushouders, samen met Bouwend Nederland Vakgroep Vlakglas, Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche (STOOV) en opleider Kenniscentrum Glas. Het betrof twee opeenvolgende trajecten.

Sector en ontwikkelpad glassector²¹

De glassector heeft met het plaatsen van hoogrendementsglas een aanzienlijke opgave voor de energietransitie. Van leerling-glaszetter kan men doorstromen naar allround glaszetter. Daarnaast zijn er mogelijkheden als magazijnmedewerker of kan men differentiëren naar bijvoorbeeld schilder of tegelzetter. Regulier is een MBO 2 of 3 opleiding nodig om glaszetter te worden. Daarnaast zijn een VCA en een rijbewijs wenselijk. Voor het leerwerktraject voor statushouders is een korte opleiding ontwikkeld die de minimale vakvaardigheden aanleert, om als leerling-glaszetter, onder begeleiding van een leermeester, bij een bedrijf aan de slag te kunnen.



²¹ Ontwikkelpad Bouw, Aanvalsplan Techniek

Uitvoering organisatiemodel

Onderstaan overzicht toont de betrokken partijen en hun rollen in proeftuin 1 en 2:

Branche/ O&O fonds: ST00V	Basisvakopleider: Kenniscentrum Glas
• Cocreatie traject voor de Glasbranche • Totale voorfinanciering van regiekosten en voorschakeltraject • Financiering basisvakopleiding • Aanleveren van werkgevers en vacatures	• Aanpassen vakopleiding • Uitvoering opleiding
Procesregisseur: VluchtelingenWerk	Gemeenten
• Initiator en procesregisseur • Coördinatie trajectonderdelen • Dienstverlening • Training Werknemersvaardigheden • Individuele arbeidscoaching & nazorg • Training Intercultureel Werkgeverschap	• Aandragen van deelnemers • Resultaatfinanciering • Doorbetaling uitkering tijdens voorschakeltraject en proefplaatsing • Proefplaatsingsovereenkomst sluiten • Volgen trajectvoortgang kandidaat
Werkgevers	Overig
• Vacature conform CAO minimaal 6 mnd. • Buddy op de werkvloer voor dagelijkse ondersteuning kandidaat • Training Intercultureel Werkgeverschap	• VCA – OBA Opleidingen (proeftuin 1) • Vaktaalondersteuning – Het Werkwoord • Vaktaalapp.nl

Uitvoering financieringsmodel proeftuinen 1 en 2

De financiering was op basis van het geïntroduceerde voor- en resultaatfinancieringsmodel. Met de resultaatfinanciering van proeftuin 1 kon een deel van proeftuin 2 worden gefinancierd.

Voorfinanciering O&O-fonds ST00V

ST00V droeg de volledige voorfinanciering voor proeftuinen 1 én 2, dus zowel organisatiekosten, voorschakeltraject als basisvakopleiding. Het risicodragend voorschot kwam uit innovatiegelden van ST00V.

Resultaatfinanciering gemeenten

- Proeftuin 1: alleen resultaatfinanciering bij succesvolle uitstroom naar een arbeidscontract (€ 2.500). 25 procent van de totale trajectkosten werden hiermee gedekt.
- Proeftuin 2: Startfinanciering (€ 1.000), een resultaatfinanciering bij afronden van de opleiding (€ 1.500), en een resultaatfinanciering bij uitstroom naar contract (€ 2.000 – € 2.500). Hiermee werd 50 procent van de totale trajectkosten gedekt.

Uitvoering inhoudelijk model leerwerktraject glaszetten

Werving vacatures en profiel bedrijven

Werving vond plaats onder de leden van ST00V. Voor proeftuinen 1 en 2 zijn in totaal met 27 over het land verspreide mkb-bedrijven intakegesprekken gevoerd. Uiteindelijk hebben 8 bedrijven meegedaan. Werkgevers kregen het verzoek om een inspanningsovereenkomst te tekenen. Alle geselecteerde werkgevers gingen hiermee akkoord. De baangaranties en afspraken met de werkgevers waren binnen 2 tot 3 maanden geregeld.

Werving kandidaten en gemeenten

Voor proeftuin 1 en 2 gezamenlijk is aan 20 over het land verspreide gemeenten gevraagd kandidaten te werven. Dit is gedaan door benadering van WSP's, klantmanagers en werkbedrijven. Ook zijn de lokale contacten en het maatschappelijk netwerk van VluchtelingenWerk ingezet. De werving van gemeenten en kandidaten duurde 5-7 maanden.

Profiel kandidaten

Voor Proeftuin 1 zijn 10 kandidaten geselecteerd, voor proeftuin 2 zijn 4 kandidaten geselecteerd. De leeftijd varieert tussen de 24 en de 57 jaar.

Profielen ingestroomde kandidaten proeftuin 1 en 2

Taalniveau	Nederlands: 13 kandidaten A2, 1 kandidaat B1. Engels: 2 kandidaten
Inburgering en beschikbaarheid	12 statushouders, 2 anderstaligen zonder vluchtachtergrond, 1 inburgeraar. Kandidaten zijn tussen de 4 en 6 dagen beschikbaar voor werk.
Rijbewijs	2 kandidaten hebben een Nederlands rijbewijs B.
Opleiding en werkervaring	Voor het merendeel geldt dat de hoogst behaalde opleiding enkele jaren middelbare school is. Het merendeel heeft werkervaring, uiteenlopend van technische beroepen, zoals in de bouw als tegelzetter en timmerman, tot werk in de horeca en als bakker.

Opleidingstraject

Proeftuin 1: alle inhoudelijke onderdelen van het inhoudelijk basismodel zijn uitgevoerd. Kenniscentrum Glas verzorgde de opleiding op de locatie van Bouwmensen Amersfoort. De opleiding bestond uit 6,5 dagen vakopleiding (gecombineerd met 1,5 dag training werknemersvaardigheden door VluchtelingenWerk) verspreid over 8 weken. De bestaande opleiding werd voor de doelgroep aangepast door toepassing van taalniveau A2, verlaging van de informatiedichtheid, visualisatie, koppeling van theorie aan praktijk en aanpassing van didactische methoden. Hiermee is een opleidingstraject gecreëerd dat voor een nieuwe groep mensen met afstand tot de arbeidsmarkt toegankelijk is.

Proeftuin 2: de verantwoordelijkheid voor de VCA-training lag in proeftuin 2 bij de werkgever, na afronding van het voorschakeltraject. Daarnaast zijn, vanwege het lage aantal kandidaten in proeftuin 2, de volgende aanpassingen gedaan: de basisvakopleiding is geannuleerd. Kandidaten startten met begeleiding van een arbeidscoach direct bij de werkgever. De training werknemersvaardigheden is ingekort. Er was sprake van slechts één maand begeleiding door de arbeidscoaches, en er is geen gebruik gemaakt van de vaktaalapp.

Resultaten kandidaten

Proeftuin 1			
10 starters	10 VCA	9 opleiding	7 arbeidscontracten
Proeftuin 2			
4 starters		Geen resultaten	

Proeftuin2 is voortijdig gestopt, vanwege onvoldoende kandidaten en onvoldoende arbeidsfitheid van de starters. Redenen voor het lage aantal starters proeftuin 2:

- De verschillende gemeenten waar de vacatures zich bevonden konden niet op tijd een passende kandidaat aandragen.

Redenen voor het uitvallen van kandidaten:

- Privéomstandigheden zoals onzekerheden over woning, schulden of gezinshereniging.
- Geselecteerde kandidaten bleken niet voldoende arbeidsfit om op dit niveau te starten.
- Eén kandidaat kon juist direct aan de slag bij de werkgever en had geen voorschakeltraject nodig.

Belangrijkste lessen proeftuinen 1 en 2 – glaszetten

Lessen voor organisatie

- Zorg voor concentratie van vacatures binnen één of twee arbeidsmarktregio's. Landelijke spreiding van deelnemende gemeenten en werkgevers maakt organisatie van het leerwerktraject complex, omdat ieder gemeente apart moet worden benaderd.
- Betrek gemeenten al aan het begin van het project. Ad hoc werving van kandidaten bij gemeenten ging moeizaam. Hoewel gemeenten grotendeels worden ontzorgd door het leerwerktraject, bleek het zeer lastig om op korte termijn een geschikte kandidaat en akkoord voor financiering te vinden. Er was betrokkenheid van veel verschillende ambtenaren nodig (beleidsadviseur, hoofd sociale zaken, klantmanager), ook al ging het om relatief kleine bedragen. Hierdoor duurde het in beide proeftuinen ruim drie maal langer dan gepland voordat er een minimale groepsgrootte beschikbaar was.
- Gezamenlijke vormgeving van het traject en intensieve, laagdrempelige samenwerking tussen branche en procesregisseur zorgen voor wendbaarheid en leer- en oplossingsvermogen.

Lessen voor financiering

- In proeftuin 1 verliep het verkrijgen van akkoord op de resultaatfinanciering bij de 8 gemeenten moeizaam. Redenen hiervoor waren: de complexiteit van het beschikbaar maken van fondsen, en de vraag bij enkele gemeenten of werkgevers niet een groter aandeel in de financiering zouden moeten hebben. Voor proeftuin 2 verliep het veel makkelijker, ondanks dat het bedrag bijna 2 maal zo hoog was.
- Met voorfinanciering door de branche en start- en resultaatfinanciering door de gemeente kan het totaaltraject kostendekkend worden gedraaid. Met de resultaatfinanciering van het eerste traject kon een deel van het tweede traject worden voorgefinancierd.
- Gemeenten waren bereid tot resultaatfinanciering, maar in de praktijk bleek dit, vooral in grotere gemeenten, een ingewikkelde puzzel.

Inhoudelijke lessen

- Het voorschakeltraject inkorten of onderdelen laten vervallen zorgt voor een verlaging van het slagingspercentage (proeftuin 2).
- Een herkenbare en toegankelijke trajectcoördinator en contactpersoon voor de groep kandidaten werkt positief.

Casus proeftuin 1 – Communicatiecultuur

Een kandidaat die startte met de proefplaatsing drong steeds aan op een vast contract. Dit terwijl de afspraken en verwachtingen vooraf helder waren gecommuniceerd, namelijk eerst een 6 maanden-contract. Omdat de kandidaat bleef aandringen, wekte dit irritatie bij de werkgever. In een driegesprek met de teamleider van VluchtelingenWerk kwam uiteindelijk de reden van dit aandringen naar voren. De kandidaat bleek te wachten op gezinshereniging en had hiervoor een vast contract nodig, maar de kandidaat had het erg lastig en ongepast gevonden om zijn persoonlijk situatie met zijn werkgever te bespreken.

3.2 Proeftuin 3: Leerwerktraject Installatietechniek voor nieuwkomers – Wij Techniek

De proeftuin Installatietechniek voor nieuwkomers werd gerealiseerd door een samenwerking tussen Wij Techniek, IW Brabant Zeeland en VluchtelingenWerk. De proef werd uitgevoerd in de gemeente Breda.

Sector en ontwikkelpad installatiebranche²²

De vraag naar installatiemonteurs is aanhoudend groot. Zij-instromers kunnen van hulpmonteur doorstromen naar monteur en vervolgens nadere keuzes maken. VCA is verplicht en een rijbewijs is wenselijk. Een instapbaan onder MBO 3-niveau voor een kandidaat met taalniveau A1-A2 kent drempels en vraagt om kennis van werving en selectie op basis van technische skills en potentie.

Uitvoering organisatie-model proeftuin 3

Onderstaand overzicht toont de betrokken partijen en hun rollen in proeftuin 3:

Branche/ O&O-fonds: Wij Techniek	Basisvakopleider: IW Brabant Zeeland
• Gezamenlijke ontwikkeling leerwerktraject • Aanleveren van werkgevers en vacatures • Financiering assessment en vakopleiding	• Praktijkassessment (2 dagen) • Basisvakopleiding (10 dagen) • Kansen voor gemotiveerde afvallers via IW -Switch & werk
Procesregisseur: VluchtelingenWerk	Gemeenten: Breda & Raamsdonksveer
• Initiator en procesregisseur • Coördinatie trajectonderdelen • Dienstverlening • Training Werknemersvaardigheden • Individuele arbeidscoaching en nazorg • Training Intercultureel Werkgeverschap • Cofinanciering	• Doorbetaling uitkering tijdens voorschakeltraject en proefplaatsing • Volgen trajectvoortgang kandidaat • Geen actieve betrokkenheid bij werving en financiering
Werkgevers	Overig
• Beschikbaar stellen vacatures • Organisatie kennismakingsdag kandidaten • Kandidaatsondersteuning door buddy's • Deelname training intercultureel werkgeverschap	• VCA - OBA Opleidingen



Uitvoering financieringsmodel proeftuin 3

Deze proeftuin was een cofinanciering van het O&O-fonds (40%) en VluchtelingenWerk (60%). De gemeenten leverden geen trajectfinanciering, wel reiskosten tijdens opleiding en proefplaatsingsovereenkomst.

Uitvoering inhoudelijk model leerwerktraject installatiemonteur

Werving vacatures en profiel bedrijven

Wij Techniek heeft de werving van de bedrijven en vacatures gecoördineerd. Er zijn 12 werkgevers voorgelicht tijdens zowel een fysieke bijeenkomst bij de opleider als een online bijeenkomst. VluchtelingenWerk en Wij Techniek hebben gezamenlijk intakegesprekken gevoerd met de bedrijven, wat hielp in wederzijds verwachtingsmanagement. Drie werkgevers hebben uiteindelijk vacatures beschikbaar gesteld en de inspanningsovereenkomst ondertekend. De werving duurde 4 maanden.

Werving en profiel kandidaten

Het werven van kandidaten is met name gedaan via het eigen netwerk van VluchtelingenWerk binnen de gemeente Breda, in afstemming met de klantmanager van de gemeente. Er zijn 16 intakes met kandidaten gedaan. Van die groep hebben er 9 het praktijkassessment hebben gedaan. Uiteindelijk mochten 5 kandidaten de opleiding volgen.

Profielen ingestroomde kandidaten proeftuin 3 na assessment

Taalniveau	Nederlands: 5 kandidaten A2 niveau. Engels: 3 van de 5 kandidaten
Inburgering en beschikbaarheid	4 inburgeraars, 3-4 dagen beschikbaar 1 kandidaat fulltime beschikbaar
Rijbewijs	2 kandidaten B- rijbewijs, 1 kandidaat volgt rijlessen.
Opleiding/ werkervaring	In land van herkomst: betontimmerman, schoenmaker, medewerker metaalfabriek, meterkastmonteur en installateur, docent basisonderwijs, assistent operator, elektriciën, assistent timmerman, ondernemer installatie schotelantennes.

Voorschakel- en opleidingstraject

Aanvullend op het inhoudelijk basismodel is er voor de start van de vakopleiding een tweedaags vaktechnisch assessment uitgevoerd door IW Brabant Zeeland. De instapeisen van het assessment zijn gekoppeld aan de profielen van de vacatures die de werkgevers beschikbaar hebben gesteld. De basisvakopleiding werd uitgevoerd op de eigen opleidingslocatie in Breda.

Resultaten kandidaten proeftuin 3

Proeftuin 3			
9 starters	5 succesvolle assessments	5 VCA	3 arbeidscontracten

Voor kandidaten die afvielen maar wel gemotiveerd waren zijn alternatieve trajecten gezocht onder andere via IW Switch & Werk.

Belangrijkste lessen proeftuin 3 - installatietechniek

Lessen organisatie

- Werkgevers moeten vroegtijdig geïnformeerd en betrokken worden, zodat de profielen van de vacatures volledig bekend zijn bij de start van de werving van kandidaten. Als gevolg van het projectmatige karakter van de proeftuin was hiervoor onvoldoende tijd, waardoor het gericht werven van kandidaten lastiger was.

Lessen financiering

- Financiering vanuit de gemeente (door co- of resultaatfinanciering) is cruciaal om de trajectkosten te dekken.
- Om het traject betaalbaar te houden voor dit leerwerktrajectmodel zijn minimaal 8 deelnemers nodig die starten met het leerwerktraject. Het traject is uiteindelijk met 5 kandidaten doorgegaan, hierdoor ging de trajectprijs per kandidaat omhoog.

Lessen inhoudelijk traject

- De instapeisen van het assessment waren relatief hoog voor de doelgroep van de proeftuin. Een goede voorselectie en voldoende kandidaten die deelnemen aan het assessment zijn nodig om een minimale groepsgrootte te behouden.

3.3 Proeftuin 4: Leerwerktraject Energietransitie voor kansrijke doelgroepen, Installatie- en Elektrotechniek – Werkcentrum Noordoost-Brabant

Het Werkcentrum Noordoost-Brabant heeft in samenwerking met Weener XL de keuze gemaakt om zelf procesregisseur te zijn van een leerwerktraject voor de doelgroep. Op basis van het voorgestelde model heeft het Werkcentrum passende samenwerkingspartners bijeengebracht. De proeftuin werd gerealiseerd door een samenwerking tussen het Werkcentrum, WijTechniek, Werktaal XL, Vakwijs opleidingen en VluchtelingenWerk.

Sector en ontwikkelpad installatie- en elektrotechniek

Evenals in algemene installatietechniek kan men voor de elektrotechniek²³ van hulpmonteur doorstromen naar eerste monteur en vervolgens verder differentiëren. Voor het werken op hoogte en met elektriciteit gelden strenge veiligheidseisen.

Uitvoering organisatie-model proeftuin 4

Onderstaand overzicht toont de betrokken partijen en hun rollen in proeftuin 4:

Arbeidsmarktregio: Werkcentrum Noordoost-Brabant	Branche: O&O-fonds Wij Techniek
• Proces regie en begeleiding • Praktijkassessment • Werving bedrijven en kandidaten • Harrie Helpt-training²⁴ (2 dagen)/Leermeester – gezelmethode • Jobcoaching • Proefplaatsing met eventueel subsidies • Cofinanciering	• Cofinanciering • Netwerk werkgevers
VluchtelingenWerk Nederland	Basisvakopleider: Vakwijs Opleidingen
• Inbreng leerwerktrajectmodel • Training Intercultureel Werkgeverschap	• Praktijkassessment (1 dag) • Basisvakopleiding Installatietechniek of Elektrotechniek (10 dagen)
Bedrijven	Overig
• Vacatures • Volgen Harrie Helpt-training en workshop Interculturele Communicatie	• Vaktaal (6 dagen) – Werktaal XL • VCA – OBA

Uitvoering financieringsmodel proeftuin 4

Er was sprake van cofinanciering: O&O-fonds 60 procent, arbeidsmarktregio 40 procent. Wij Techniek financierde het praktijkassessment en de basisvakopleiding. Als er een vacature was bij een bedrijf dat niet aangesloten was bij het O&O-fonds, werd dit deel gefinancierd door de regio of de gemeente. Procesregie en overige modules werden gefinancierd door de arbeidsmarktregio.

Uitvoering inhoudelijk model proeftuin 4

Werkgevers en vacatures

Werkgevers en passende vacatures zijn geworven via het regionale werkgeversnetwerk van Werkcentrum Noordoost-Brabant en Wij Techniek. Om werkgevers aan te trekken zijn lunchbijeenkomsten en projectbezoeken georganiseerd.

Werving en profiel kandidaten

Kandidaatwerving is gedaan door Werkcentrum Noordoost-Brabant. In totaal zijn 10 kandidaten gestart na het praktijkassessment.

Profielen ingestroomde kandidaten proeftuin 4 na assessment:

Taalniveau	Nederlands: alle kandidaten taalniveau A1-B1. Engels: 5 kandidaten
Inburgering en beschikbaarheid	Inburgering: 3 kandidaten, parttime, na afronding inburgering fulltime. Overige kandidaten fulltime
Rijbewijs	5 kandidaten, 1 kandidaat volgt rijlessen.
Opleiding/ werkervaring	In land van herkomst: 5 kandidaten middelbaar- of hoger onderwijs. Gewerkt als o.a. jurist, coupeur, technisch tekenaar, bakker. In Nederland: 2 kandidaten MBO 2 opleiding, 4 kandidaten hebben werkervaring in Nederland.

²³ Ontwikkelpad Elektrotechniek, Aanvalsplan Techniek

²⁴ Harrie Helpt-training, CNV

Voorschakel- en opleidingstraject installatie- en elektrotechniek

Het inhoudelijke basismodel is uitgebreid met een praktijkassessment voorafgaand aan het opleidingstraject. Een zesdaagse vaktaaltraining werd toegevoegd aan het programma. Ook de Harrie Helpt- training was additioneel aan het inhoudelijke basismodel.

Resultaten kandidaten proeftuin 4

Proeftuin 4				
10 starters	10 assessments	9 VCA	10 opleiding afgerond	9 arbeidscontracten

Het leerwerktraject wordt in 2025 al voor een derde keer herhaald en structureel ingebed binnen het Werkcentrum Noordoost-Brabant.

Belangrijkste lessen proeftuin 4 installatie- en elektrotechniek

Lessen organisatie

- Door de goede netwerkpositie van het Werkcentrum Noordoost-Brabant als publieke, organiserende partij kon het traject snel worden gerealiseerd.
- Het is cruciaal om werkgevers vroeg bij de organisatie te betrekken en mee te laten denken over het trajectontwerp.
- Het is belangrijk om het traject binnen drie maanden na start van werving te starten, om voortijdige uitval van deelnemers of bedrijven te voorkomen.

Lessen financiering

- Cofinanciering door Wij Techniek (vakopleiding en praktijkassessments) en regio en gemeente (procesregie en overige modules) leidde tot een succesvolle pilot. De duurzaamheid van deze financieringsconstructie voor herhaling van het traject wordt nader onderzocht.²⁵
- Niet alle opstart- en procesregiekosten die zijn gemaakt, zijn meegenomen in de trajectprijs van deze pilot.

3.4 Proeftuinen 5 en 6²⁶: Leerwerktraject Isolatietechniek voor nieuwkomers - OOI en gemeente Rotterdam 'programma Statushouders aan het werk'

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Isolatiebranche (OOI) en VluchtelingenWerk hebben een gezamenlijke verkenning uitgevoerd naar een geschikte arbeidsmarktregio met voldoende vacatures en potentiële kandidaten. Via City Deal Energieke Wijken hebben we de handen ineen geslagen met de gemeente Rotterdam. Het Werkcentrum Rijnmond heeft gezorgd voor financiering vanuit het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP).

Sector en ontwikkelpad proeftuinen 5 en 6²⁷

Het vakgebied betreft de technische isolatie in onder andere de industrie, utiliteitsbouw en scheepsbouw. Van leerling-monteur isolatie kan men doorgroeien naar eerste monteur en leidinggevende posities. Ook kan men de kant opgaan van plaatbewerker of opmeter. Het werk is grotendeels buiten en op hoogte. Geschiktheid daarvoor is dan ook een belangrijk selectiecriterium.



²⁵ Het kan wél: meer statushouders aan het werk in de energietransitie, City Deal Energieke Wijken, 2025

²⁶ De geplande start van proeftuin 6 is in zomer 2025.

²⁷ Welk werk wil jij doen? - OOI

Uitvoering organisatiemodel proeftuinen 5 en 6

Onderstaand overzicht toont de betrokken partijen en hun rollen in proeftuinen 5 en 6:

0&0-fonds 001 • Gezamenlijk vormgeven leerwerktraject • Werven bedrijven en vacatures • Financiering vakopleiding	Basisvakopleider: 001 • 10-daagse vakopleiding
VluchtelingenWerk Nederland • Initiator en procesregisseur • Coördinatie trajectonderdelen • Dienstverlening • Training Werknemersvaardigheden • Individuele arbeidscoaching en nazorg • Training Intercultureel Werkgeverschap	Gemeente/arbeidsmarkregio: Rotterdam Rijnmond • Gezamenlijk vormgeven leerwerktraject • Werving kandidaten • Cofinanciering • Jobcoach • Harrie Helpt-training (optioneel) • Volgen trajectvoortgang kandidaat • Werkgeversvoorlichting subsidiemogelijkheden
Werkgevers • Beschikbaar stellen vacatures • Organisatie kennismakingsdag kandidaten • Kandidaatondersteuning door buddy's • Deelname training intercultureel werkgeverschap	Overig • VCA - OBA opleidingen

Uitvoering financieringsmodel proeftuinen 5 en 6

Deze proeftuinen zijn gefinancierd door het 0&0-fonds (50 procent) en Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (50 procent).

Uitvoering inhoudelijk model proeftuinen 5 en 6

Werkgevers en vacatures

In proeftuin 5 heeft 001 de werkgevers benaderd en hebben 001 en Vluchtelingenwerk werkgevers gezamenlijk voorgelicht. VluchtelingenWerk heeft vervolgens intakes uitgevoerd. Uiteindelijk hebben 5 middelgrote en grote bedrijven in totaal 9 vacatures beschikbaar gesteld.

Werving en kandidaten en gemeenten

Als les meegenomen uit de voorgaande trajecten, heeft de gemeente Rotterdam ‘programma Statushouders aan het werk’ het voortouw genomen in de werving van kandidaten. De Regioverbinder Statushouders heeft een rol in het benaderen van andere gemeenten in de regio Rijnmond voor de werving van kandidaten. Daarnaast hebben de gemeentelocaties van VluchtelingenWerk hieraan meegewerkt en is het project gepromoot tijdens een banenmarkt georganiseerd door de taalscholen in de regio. 19 geïnteresseerde nieuwkomers zijn voorgelicht tijdens een gezamenlijke informatiebijeenkomst van de gemeente Rotterdam, 001 en VluchtelingenWerk. 14 intakegesprekken zijn gevoerd en 9 kandidaten zijn geselecteerd. Enkele van de niet-geselecteerde kandidaten zijn op een wachtlijst gezet voor de tweede ronde (proeftuin 6).

Profielen ingestroomde kandidaten:

Taalniveau	Nederlands: 8 kandidaten A2, 1 kandidaat B1 Engels: 2 kandidaten
Inburgering en beschikbaarheid	Inburgering: 1 kandidaat. 2 kandidaten 4 dagen, overige kandidaten fulltime.
Rijbewijs	4 kandidaten rijbewijs, 3 bezig met theorie, 2 heftruck certificaat
Opleiding/ werkervaring	5 kandidaten hoger onderwijs, 3 kandidaten basisonderwijs, 1 middelbare school. Werkervaring herkomstland: elektromonteur, taxichauffeur, magazijnmedewerker, scheepsmonteur, loodgieter, winkel, bedrijfsadministratie. Werkervaring Nederland: pakketbezorger, postbode

Voorschakel- en opleidingstraject isolatietechniek

Het traject is uitgevoerd volgens het oorspronkelijke inhoudelijke model. De vakopleiding was 10 dagen en is uitgevoerd bij de Beroepentuin Rotterdam en op de RDM Campus van (o.a.) Hogeschool Rotterdam. De gemeente Rotterdam bood werkgevers de mogelijkheid tot het volgen van een Harrie Helpt-training. Hiervan is geen gebruik gemaakt in proeftuin 5.

Resultaten kandidaten

Proeftuin 3			
9 starters	9 VCA	9 opleiding afgerond	8 arbeidscontracten

Proeftuin 6: start juli 2025

Belangrijkste lessen proeftuin 5 – isolatiemonteur

Lessen organisatie

- De inzet van het programma Statushouders aan het Werk van de gemeente Rotterdam voor zowel werving van kandidaten als het gezamenlijk vormgeven van het traject, was cruciaal voor het vinden van voldoende geschikte kandidaten binnen twee maanden.
- Bedrijven moeten ruim op tijd geïnformeerd en bij het traject betrokken worden. Ze zijn niet gemakkelijk bereikbaar. Hoewel er veel interesse was onder werkgevers, bleek het lastiger om hen te overtuigen zich aan een baangarantie te committeren.
- Laagdrempelig contact en snel schakelen tussen de organiserende partijen zorgt voor voortgang en effectieve oplossingen.

Lessen financiering

- Hoewel gemeente, branche en VluchtelingenWerk relatief snel overeenstemming hadden bereikt over de gezamenlijke uitvoering van het leerwerktraject, bleef er lange tijd onduidelijkheid over de financiering vanuit de gemeente. Omdat een resultaatfinanciering uiteindelijk niet mogelijk bleek, moest subsidie worden aangevraagd bij het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds. Deze aanvraag en bijkomende audit-eisen vergen een aanzienlijke tijdsinvestering van de penvoerende organisatie. Hierdoor stijgen ontwikkel- en opstartkosten.
- Een specifieke subsidie als het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds biedt effectief een kans aan de opstart van het leerwerktraject.

Inhoudelijke lessen

- De werkgevers waren onbekend met de subsidiemogelijkheden voor het in dienst nemen van een kandidaat. Zorg voor een tijdige online voorlichtingsbijeenkomst over de subsidiemogelijkheden door de gemeente.



4. Evaluatie en bevindingen

4.1 Bevindingen organisatiemodel

➤ Bevindingen samenwerking opzetten

Leerwerktraject starten vanuit samenwerking O&O-fonds, WSP en kerngemeenten

Het met verschillende partijen succesvol realiseren van een maatwerktraject met een groot aantal variabelen vergt vertrouwen, helder verwachttingsmanagement en een effectief samenwerkingsproces. De eerste stap om proeftuinen te kunnen starten was het voeren van gesprekken met zowel verschillende branches en O&O-fondsen als met gemeenten. Verbindende samenwerkingsverbanden als de SER, Klimaattafels, Aanvalsplan Techniek en City Deal Energieke Wijken hebben hierin een accelererende rol gespeeld.

Voor succesvolle samenwerking met een branche om een leerwerktraject op te zetten moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan.

Inhoudelijke criteria voor branche-samenwerking:

- Het O&O-fonds heeft mogelijkheden om in afzonderlijke regio's budget te besteden.
- De branche is voldoende centraal en regionaal georganiseerd om werkgevers goed te bereiken en te mobiliseren.
- Er zijn voldoende vacatures binnen een regio.
- Leden zijn voldoende bereid om een baangarantie af te geven.
- Instapeis: instapfuncties zijn op taalniveau A1-A2 en MBO-niveau 1-2, of kunnen daar naar worden aangepast.
- Taaleis: deelname met taalniveau A1-A2 moet mogelijk zijn.
- Vervoerseis: bezit van rijbewijs is geen verplichting binnen de sector.
- De branche heeft de mogelijkheid om een kort opleidingstraject vorm te geven.
- Arbeidscontracten zijn conform CAO.
- Het vakgebied biedt doorgroeimogelijkheden.
- Er is voldoende begeleidingscapaciteit bij bedrijven uit de sector.

In sommige branches waren voornamelijk eenmansbedrijven actief. Goede begeleiding, doorgroeimogelijkheden en een aanstelling conform CAO zijn kwaliteitseisen waaraan dan moeilijk of niet kan worden voldaan. De horecabranche bleek onvoldoende centraal georganiseerd, waardoor het lastig was een goed traject vorm te geven. Verder waren er sectoren die de instapfuncties vanwege veiligheidseisen (bijvoorbeeld in de elektrotechniek) niet lager stelden dan MBO-niveau 3 of taalniveau B1.

Naast inhoudelijke punten was het belangrijk om zorgvuldig kennis te maken met elkaar en af te tasten welke gemeenschappelijke gronden de basis konden vormen voor de samenwerking. Vanuit alle proeftuinen kwamen in ieder geval de volgende gedeelde en individuele drijfveren voor samenwerking naar voren:

Gemeenschappelijke en individuele waarden en belangen voor samenwerking:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Oplossing voor arbeidsmarktkrapte en energietransitie• Onbenut talent inzetten• Volwaardige deelname aan Nederlandse samenleving• Uitkeringskosten verlagen• Gezamenlijk dragen van kosten en risico | <ul style="list-style-type: none">• Gezamenlijk vormgeven, leren en ontwikkelen• Laagdrempelig en direct contact tussen de partijen• Ervaring met doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt• Flexibel en oplossingsgericht denken• Maatschappelijk bijdragen |
|--|--|

Het canvas Meer impact door samenwerking²⁸ levert concrete handvatten voor het aangaan voor samenwerkingsverbanden zoals in het organisatiemodel voor dit leerwerktraject.

²⁸ Canvas Meer impact door samenwerking, Hogeschool Utrecht, 2023

➤ Bevindingen rol procesregisseur

Procesregisseur is gebaat bij een goede regionale netwerkpositie

Procesregisseur	Duur bij elkaar brengen partijen tot start	Proeftuin
VluchtelingenWerk	7-18 mnd	1,2, 3, 5 en 6
WSP/Gemeente	4 mnd	4

De tijd die VluchtelingenWerk nodig had om alle organiserende partijen voor een leerwerktraject opgelijnd te krijgen, was aanzienlijk langer dan de tijd die het WSP Noordoost-Brabant kostte. Uiteraard betreft dit maar één voorbeeld en spelen verschillende factoren mee. Toch valt te verwachten dat een WSP, als het in de eigen arbeidsmarktregio goed gepositioneerd is en voldoende capaciteit heeft, deze rol effectiever kan uitvoeren. Hoewel VluchtelingenWerk als dienstverlener regionaal georganiseerd is en samenwerkt met de publieke instanties, heeft onze organisatie uiteraard niet de centrale rol tussen regionale werkgevers en potentiële kandidaten die voor de regiefunctie ideaal is.

Procesregie is noodzakelijk voor duidelijke afstemming en snelle probleemoplossing

Omdat er veel actoren betrokken zijn bij de realisatie van het traject is adequate procesregie van groot belang. In korte tijd moeten de afzonderlijke onderdelen van het traject worden gepland en gerealiseerd. Daarbij doen zich in de opstartfase regelmatig uitdagingen voor die vragen om snelle afstemming, planning en besluitvorming.

Knelpunten waarvoor een beroep werd gedaan op de procesregisseur:

- afstemmen financiële afspraken met de organiserende partijen;
- afstemmen inregelen van extra trainingsmodules, voorlichtingen of assessments;
- extra informatiegesprekken met bedrijven voor baangarantie;
- schakelen bij uitval van kandidaten of vacatures en zoeken naar nieuwe mogelijkheden;
- coördineren van besluitvorming bij uitval van kandidaten of bedrijven.

➤ Bevindingen rol O&O-fonds

O&O-fonds actief betrokken bij vormgeving inhoudelijk leerwerktraject

Bij alle proeftuinen waren de O&O-fondsen actief betrokken bij de uiteindelijke vormgeving van het leerwerktraject. Hoewel het basismodel van het leerwerktraject redelijk vastligt, zijn er nog behoorlijk wat zaken die verdere inrichting behoeven. Bijvoorbeeld: het effectief betrekken van werkgevers bij het project, het afstemmen van beroepsvoorlichting op de doelgroep, wel of geen VCA, lengte en locatie van de opleiding et cetera. Voor een effectief en passend traject is het belangrijk dat de branche bij die inrichting een rol speelt.

Werkgevers tijdig daadwerkelijk erbij betrekken

Behalve in proeftuin 4 had het O&O-fonds in alle proeftuinen de regierol in het werven van werkgevers. Hoewel werkgevers tijdens vroege peilingen veelal wel interesse toonden in deelname, bleek, met uitzondering van de glasbranche (proeftuin 1), een daadwerkelijke baangarantie voor de start van de kandidaatwerving, toch lastig. Door het projectmatige karakter van de proeftuinen is er maar weinig tijd (maximaal 2 maanden) om vacatures én kandidaten startklaar te hebben. Met een periodiek startend leerwerktraject kan er tijdig op gestuurd worden.

Redenen waarom bedrijven na voorlichting en intake afvielen:

- slechte bereikbaarheid voor kandidaten met OV, reistijden langer dan anderhalf uur;
- taaleis was minimaal B1;
- verplicht bezit van een rijbewijs;
- geen goede ervaring met voorgaande trajecten met statushouders;
- onvoldoende begeleidingscapaciteit;
- te weinig flexibiliteit in starttijden, parttime mogelijkheden of verlof bij religieuze feestdagen;
- terugloop van opdrachten;
- resultaten eerste ronde afwachten.

Het is voor O&O-fondsen belangrijk werkgevers tijdig bij het traject te betrekken en enthousiast te maken door middel van succesverhalen. Informatiesessies samen met maatschappelijk dienstverlener en WSP kunnen helpen om een goed beeld van het traject neer te zetten, vragen te beantwoorden en zo de werkgever te overtuigen. Verder is het aan te bevelen om te onderzoeken hoe werkgevers oplossingen kunnen bieden voor reis- en vervoersissues, flexibeler werktijden, en voor kwesties op het gebied van taal en cultuur op de werkvloer.

Casus werkgevers en taalvaardigheid:

Verskillende werkgevers gaven aan dat ze het taalniveau na 2 -3 maanden vonden tegenvallen. De medewerkers presteerden verder goed. Uitleg over en bewustwording van de energie die de nieuwe situatie en het leren van een nieuwe taal kost, is belangrijk.

➤ Bevindingen rol WSP en gemeente

Gemeente en arbeidsmarktregio belangrijk voor snelle werving kandidaten

Werven van kandidaten	Wervingsperiode	Proeftuin
Wervingsregie bij gemeente/ WSP	2 mnd	4, 5 en 6
Werving via VluchtelingenWerk	5-7 mnd	1, 2 en 3

Voor de proeftuinen waarin de arbeidsmarktregio de werving van kandidaten organiseerde, was de wervingsperiode 2 tot 3 maal korter dan in de proeftuinen, waarin VluchtelingenWerk de vraag voor kandidaten bij verschillende gemeenten neerlegde. Een bijkomstig nadeel van de langere wervingsperiode was dat bedrijven de toegezegde vacatures niet zo lang vast konden houden en er vervolgens nieuwe bedrijven moesten worden geworven. Hierdoor moest soms ook weer een nieuwe kandidaat in een nieuwe gemeente worden geworven. In proeftuin 2 verbond Groot-Amsterdam zich tijdens de wervingsfase tot het aandragen van kandidaten, omdat er meerdere glasbedrijven meededen. Hierdoor kwam de werving in een stroomversnelling.

Belangrijk is goede samenwerking en afspraken met de arbeidsmarktregio en grote gemeenten over het werven van voldoende passende kandidaten uit de doelgroep binnen een korte periode. Specifiek is een goede afstemming tussen WSP, klantmanager, regionaal verbinder statushouders en trajectcoördinator van belang.

De instroom van kandidaten naar leerwerktrajecten kan beter

In de eerste drie proeftuinen verliep de werving van kandidaten bij gemeenten moeizaam. Dit probleem komt veel voor²⁹. Veel andere organisatoren van leerwerktrajecten voor nieuwkomers lopen daar tegenaan. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet en het begeleiden van statushouders naar de arbeidsmarkt, maar ervaren uitdagingen.

Redenen waarom gemeenten geen kandidaten aandroegen:

- te hoge cliëntencaseload bij gemeenten;
- gebrek aan laagdrempelige beroepsoriëntatiemogelijkheden binnen een regio;
- onvoldoende politiek of bestuurlijk draagvlak;
- het ad hoc en projectmatige karakter van trajecten voor deze doelgroep, waardoor het voor gemeenten lastig is een inschatting en keuze te maken;
- duur tot de daadwerkelijke start van de opleiding en betaald werk, de lengte van het opleidingstraject en de voortdurend van de uitkering die daar mee gepaard gaat;
- er moeten te veel organisatielagen doorlopen worden, voordat een gemeente kan beslissen over deelname aan het leerwerktraject.

Extra inhoudelijk aanbod Regionaal Werkcentrum nuttig

Extra aanbod gemeente	Proeftuin
Jobcoaching individueel	Alle
Harrie Helpt-training	4, 5 en 6
Extra taalondersteuning en eigen training werknemersvaardigheden	4

In proeftuin 2, 4, 5 en 6 deden de gemeente en het WSP actief mee in de vormgeving van het inhoudelijk leerwerktraject. Naast de ondersteunende modules uit het inhoudelijk model kwam er aanvullende ondersteuning in de vorm van de Harrie Helpt-training, extra taalondersteuning en jobcoaching. Goede, regelmatige afstemming met de jobcoach van de gemeente bleek zeer belangrijk voor de trajectvoortgang van een deel van de kandidaten. De jobcoach kent de kandidaat al langer en weet wat er speelt rondom bijvoorbeeld inburgering, huisvesting en schuldenproblematiek. Uiteraard is het belangrijk hierover op voorhand gezamenlijke afspraken te maken.

²⁹ [Hoe kunnen we de instroom van statushouders naar passend en duurzaam werk verbeteren?](#) Bakker en De Bell, PONT Zorg&Sociaal, 2023 en [Re-integratiedienstverlening in het kader van de Participatiewet: Een onderzoek onder gemeentelijke klantmanagers naar de risico's voor de doeltreffendheid van de dienstverlening](#), Min. SZW, 2024

➤ Bevindingen financiering kosten traject

Totale trajectkosten p.p. bij 10 deelnemers*	Kosten werving, voorschakeltraject & begeleiding	Kosten vakopleiding + VCA	Procesregie
€ 6.500 tot € 11.000*	€ 3.500 tot € 5.500	€ 2000 tot € 3.500 + € 500	€ 850 tot € 2000

*Exclusief ontwikkelkosten en uitloopkosten

De totale trajectprijzen lagen tussen de € 6.500 en € 11.000. De kostenvariatie in het voorschakeltraject zit o.a. in de intensiteit van de uiteindelijke begeleiding en het al dan niet organiseren van extra bedrijfsbijeenkomsten, extra begeleidingsmodules en locatiehuur. De vakopleidingskosten verschillen per vakopleiding. De procesregie varieert bijvoorbeeld afhankelijk van hoeveel afstemming noodzakelijk is.

Leerwerktrajecten op projectbasis leiden tot hoge kosten, periodieke herhaling brengt kosten omlaag

Het is belangrijk te beseffen dat het in bijna alle proeftuinen om eerste rondes ging, waarin het voor alle partijen nog nieuw was en de vakopleiding bijvoorbeeld nog moest worden aangepast. Bij de tweede ronde voor de Glaszetters (proeftuin 2) was al sprake van een kostenreductie in de uitvoering van zo'n 15 procent.

Naast kosten voor de individuele trajecten zijn er uiteraard ook projectontwikkelings- en opstartkosten gemaakt. Die lagen rond de € 16.000 per eerste start van een leerwerktraject³⁰. Het vergt het veel tijd, inzet en expertise om alle gewenste stakeholders van een leerwerktraject te overtuigen om actief en betrokken mee te doen en gezamenlijk de financiële voorwaarden te scheppen om te starten. Het projectmatige karakter van het leerwerktraject met maar één of twee opleidingsrondes resulteert daarom in hoge trajectkosten. De ontwikkelende partij of procesregisseur loopt hierbij veelal het financiële risico. Inbedding, een periodieke start van het leerwerktrajectmodel en een efficiëntieslag als gevolg van herhaling, kunnen de gemiddelde ontwikkel- en opstartkosten omlaag brengen³¹.

4.2 Bevindingen financieringsmodel

Proeftuin	Type financiering	Financiering
Proeftuin 1 en 2	Resultaat-financiering	• 100 % O&O-fonds • 25-50 % gemeenten start- en resultaatfinanciering
Proeftuin 3	Cofinanciering	• 40 % O&O-fonds • 0 % (30 %) gemeente • 60 % (30 %) VluchtelingenWerk
Proeftuin 4	Cofinanciering	• 60 % O&O-fonds • 40 % WSP
Proeftuin 5 en 6	Cofinanciering d.m.v. subsidieaanvraag	• 50 % Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds • 50 % O&O-fonds en werkgevers

Alleen proeftuinen 1 en 2 met de glasbranche STOOV konden worden uitgevoerd volgens het voor- en resultaatfinancieringsmodel. Andere O&O-fondsen hadden niet voldoende budget of konden het budget niet specifiek op een doelgroep of in een regio besteden. De resultaatfinanciering uit proeftuin 1 leverde een startbudget op voor proeftuin 2. Aanvullende risicodragende voorfinanciering vanuit de branche bleef noodzakelijk voor de start van proeftuin 2. Echter, in proeftuin 2 waren gemeenten bereid tot een hogere start- en resultaatfinanciering dan in proeftuin 1 was gevraagd. Hierdoor was er een kostendekkend scenario bij een uitstroom van 6 deelnemers in zicht. Voorwaarden: minimale groepsgrootte van 10 starters en een slagingspercentage van 60 procent.

Proeftuinen 3 t/m 6 zijn door middel van cofinanciering gerealiseerd. De cofinanciering kwam op verschillende manieren tot stand.

³⁰ Gemiddelde ureninzet VluchtelingenWerk voor projectontwikkeling leerwerktrajecten (2023)

³¹ Maatschappelijke kosten- en batenanalyse voor de pilot 'Leren en Werken' bij Liander, Berenschot (2021)

De financieringspuzzel voor gemeenten en organiserende partijen moet eenvoudiger

De uitvoering van de Participatiewet is gedecentraliseerd. De gemeenten hebben de centrale rol en kunnen het lokale participatiebeleid op hun eigen manier invullen. Hierdoor verschillen financieringsmogelijkheden per gemeente en moet in iedere gemeente een nieuwe financieringspuzzel worden gelegd voor trajectfinanciering. Gemeenten kunnen leerwerktrajecten uit de volgende budgetten financieren:

1. (besparing op) bijstandsbudget (voorheen BUIG-gelden);
2. subsidie op de loonkosten;
3. overige lokale, landelijke of Europese fondsen zoals het Klimaatfonds³² of ESF+.

Inzetmogelijkheden van budgetten voor de financiering van een voorschakeltraject verschillen per gemeente:

- Verschillen tussen gemeenten in criteria en budgethoogte leiden tot ongelijke mogelijkheden voor nieuwkomers.
- Budgetten kennen vaak een maximum per traject dat niet altijd toereikend is voor de bekostiging van het voorschakeltraject.
- Bij gemeenten intern is veel uitzoektijd nodig of financiering (uit verschillende budgetten) mogelijk is.
- De organiserende partij (indien niet WSP of gemeente zelf) is veel tijd kwijt aan afstemming en administratie.
- Bij herhaling van een project moet mogelijk weer een nieuwe puzzel worden gelegd met kosten als gevolg.

Kleine gemeenten leken meer flexibiliteit in het budget te hebben voor financiering van een individueel traject. Bij grote gemeenten, zoals Amsterdam en Rotterdam, was vaker sprake van geoormerkte gelden en moest een subsidieaanvraag worden ingezet.

Casus proeftuin 2: resultaatfinanciering Groot Amsterdam

Financiering van deelname aan het leerwerktraject door kandidaten uit de regio Groot-Amsterdam moest als volgt georganiseerd worden: Voorfinanciering door STOOV. Startfinanciering door gemeente Amsterdam via het opstellen en tekenen van een Werkgeversarrangement met de procesregisseur.

Hiermee kon per kandidaat uit de regio Groot Amsterdam een startfinanciering worden gegarandeerd. De resultaatfinanciering door de gemeente verliep indirect via loonkostensubsidieaanvraag door de werkgever, bij uitstroom naar een arbeidscontract van 6 maanden. Bij een contractverlenging naar 12 maanden kon de werkgever nogmaals een loonkostensubsidie-aanvraag doen. De werkgever kon hierdoor minimaal € 3.000 en maximaal € 5.000 aan subsidie ontvangen. Werkgever zou vervolgens verzocht worden een deel van deze loonkostensubsidie terug te betalen aan STOOV als vergoeding voor het leerwerktraject van de succesvol geplaatste kandidaat. Helaas was Loonkostensubsidie enkel beschikbaar in Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam, maar niet in Arbeidsmarktregio Zaanstreek. Hierdoor kon een werkgever uit die regio niet meedoen.

Deze constructie heeft (resultaat)financiering mogelijk gemaakt, maar zorgt voor hoge administratieve lasten voor alle partijen, waardoor de kostprijs hoger wordt. Organiserende partijen lopen daarnaast een financieel risico, vanwege de relatief lange periode ná het afronden van het leerwerktraject alvorens de loonkostensubsidie wordt ontvangen en resultaatfinanciering kan worden teruggevraagd. Dit vertraagt ook de herhaling van het leerwerktraject, omdat het nieuwe startbudget uit de resultaatfinanciering nog niet beschikbaar is.

Casus proeftuinen 5 en 6: Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP)

In eerste instantie was een resultaatfinanciering voorgesteld. Een risicodragende voorfinanciering was echter niet mogelijk voor het O&O-fonds. Voor de gemeente Rotterdam 'programma Statushouders aan het Werk' bleek resultaat- of cofinanciering per traject uiteindelijk geen optie vanwege geoormerkte gelden. Er is gekozen voor een aanvraag van de RAP-subsidie voor twee opleidingsrondes. OOI legde hierbij de vereiste 50 procent cofinanciering in natura, in de vorm van de basisvakopleiding. VluchtelingenWerk was penvoerder en daarmee verantwoordelijk voor de aanvraag en de financiële en inhoudelijke eindcontrole.

De RAP-subsidie biedt een goede mogelijkheid voor het opstarten en toetsen van leerwerktrajecten met ondersteuning voor de doelgroep. Een subsidieaanvraag brengt echter een hogere administratie- en rapportagelast met zich mee die de kostprijs omhoogduwt. De vraag is ook in hoeverre een dergelijke subsidie op langere termijn periodiek organiseren en opschalen mogelijk kan maken.

³² Leerwerktrajecten in de energietransitie [Pilot leerwerkplekken energietransitie van start | InforMeer](#)

5. Kansen voor herhalen en opschalen

Toekomstige inbedding leerwerktrajecten via Regionale Werkcentra

Om soepele herhaling en opschaling mogelijk te maken verdient het aanbeveling om uitvoerende regionale samenwerking te zoeken met de arbeidsmarktregio (zoals in de proeftuinen 4, 5 en 6). Het Regionaal Werkcentrum, gemeenten en O&O-fondsen zijn aan te bevelen als procesregisseur, met in de uitvoering samenwerking met passende, regionaal of landelijk georganiseerde vakopleiders en maatschappelijke dienstverleners.

Dat ziet er dan bijvoorbeeld als volgt uit:

- Regionaal Werkcentrum neemt de regisseursrol en zorgt voor oriëntatie en toeleiding kandidaten.
- Branche zorgt voor vacatures en deel-/ of voorfinanciering.
- Opleider zorgt voor laagdrempelige op doelgroep toegespitste opleiding en vaktaalwoordenlijsten.
- Maatschappelijke diensten worden regionaal ingekocht en ingezet.

Opschalen mogelijk maken door bovenlokale of regionale regelingen

Een belemmering voor het opschalen van leerwerktrajecten is het gebrek aan bovenlokale of regionale regelingen. De versnippering en de verschillende voorwaarden van beschikbare gelden en tijdelijke subsidies maken het proces omslachtig. Zoals de loonkostensubsidie die beschikbaar is in Arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam, maar niet in Arbeidsmarktregio Zaanstreek. Het ministerie van SZW zou een sterkere rol kunnen spelen in het vereenvoudigen van de structurele financieringsprocessen.



Resultaatfinanciering vanuit de kostenbesparing op BUIG-gelden en een 'revolverend fonds'

Voorwaarden voor herhaling van leerwerktraject via het resultaatfinancieringsmodel

- O&O-fonds kan voorfinancieren, eventueel met aanvulling vanuit ESF+ of klimaatfonds.
- O&O-fonds kan budget in arbeidsmarktregio inzetten en heeft voldoende vacatures binnen één of twee regio's.
- O&O-fonds is bereid resultaatfinanciering vanuit gemeente in te zetten als 'revolverend fonds'.
- Gemeente en arbeidsmarktregio willen resultaatfinancieren.
- Gemeente en arbeidsmarktregio kunnen de trajectfinanciering eenvoudig realiseren.
- Resultaatfinanciering uit besparing op de uitkeringslasten wordt door gemeenten ervaren als financiële prikkel en gezien als kans.
- Er zijn regionaal voldoende vacatures en kandidaten voor periodieke herhaling van het leerwerktraject zodat de gemiddelde opstartkosten naar beneden gaan.
- Gemiddeld succespercentage van 60 procent en een minimale groepsgrootte van 10 kandidaten.

De resultaatfinanciering via besparing op bijstandsuitkeringen biedt kansen voor duurzame financiering. Hiervoor is van belang dat er afspraken worden gemaakt voor de langere termijn, een periodiek traject en het oormerken van de bespaarde lasten. Er moet een akkoord zijn dat de resultaatfinanciering terugvloeit in een 'revolverend fonds' dat opnieuw kan worden ingezet als voorfinanciering voor het volgende opleidingstraject. Resultaatfinanciering vanuit besparing op bijstandsuitkeringen zou landelijk kunnen worden toegepast. Wel geldt de besparing mogelijk alleen voor (middel)grote gemeenten³³.

Regionale infrastructuur

Wanneer de financiering op orde is, kunnen arbeidsmarktregio's samen met de branches leerwerktrajecten op grotere schaal en structureel inbedden. De regierol verschuift dan van maatschappelijke organisaties – zoals VluchtelingenWerk – naar de arbeidsmarktregio's. Het is te verwachten dat daardoor de vraag vanuit de markt beter kan worden afgestemd op het aanbod van leerwerktrajecten. Dit creëert continuïteit en vergroot de mogelijkheden voor statushouders om periodiek met een aangepaste basisvakopleiding te starten.

³³ Gemeenten houden 1,1 procent over op de BUIG in 2023, [Beeld van de Uitvoering 2023: gemeenten houden geld over op BUIG](#), Divosa

Flexibel inzetbaar en passend aanbod van ondersteuningsmodules per arbeidsmarktregio

Gezorgd moet worden dat per arbeidsmarktregio een toereikend en passend aanbod van de essentiële ondersteunende modules beschikbaar is om een periodieke start van leerwerktrajecten mogelijk te maken, dan wel bij één dienstverlener die alle modules verzorgt, dan wel bij verschillende aanbieders. Deze verdere ontwikkeling van de publieke ondersteuningsinfrastructuur brengt wellicht initiële kosten met zich mee, maar levert uiteindelijk meer op aan (maatschappelijke) baten³⁴.

Beter zicht op de doelgroep

Hoewel ze er wel zijn, blijken de profielen en actuele situatie en werkfitheid van statushouders soms beperkt in beeld bij gemeenten. Als de gemeente de profielen van potentiële kandidaten beter en vroeger in beeld heeft kan een periodiek leerwerktraject tijdig gevuld worden.

Draagvlak onder werkgevers in de regio bevorderen

Eén van de succesfactoren van het inhoudelijk traject is de baangarantie op instapniveau MBO 1-2 en de kennismaking tussen kandidaten en werkgevers vóór aanvang van het voorschakeltraject. Om hierop tijdig te sturen bij een periodiek startend voorschakeltraject, is het aan te bevelen dat de branche en arbeidsmarktregio samen optrekken in het creëren van bekendheid en draagvlak onder werkgevers.

Oriëntatiemogelijkheden in de arbeidsmarktregio op de brede techniek, gericht op de doelgroep

Als nieuwkomers zich in hun regio vroegtijdig kunnen oriënteren, hebben ze eerder een beter beeld van wat ze wel en niet willen en kunnen. Zo kunnen ze sneller en gericht doorstromen naar een leerwerktraject binnen het gewenste vakgebied. Belangrijk is om de oriëntatie af te stemmen op de doelgroep door rekening te houden met taal, laagdrempelige informatie, inzet van sleutelpersonen en door niet enkel digitaal te werven, maar ook bijvoorbeeld via taalscholen en gemeenten.

Samenwerking tussen O&O-fondsen

Sommige O&O-fondsen hebben per arbeidsmarktregio een te klein ledenaantal, en dus te weinig vacatures, om een volledige leerwerktrajectgroep te kunnen laten starten. Een landelijke samenwerking tussen complementerende branches zou dit probleem op regionaal niveau kunnen verhelpen. Denk bijvoorbeeld aan glaszetten, schilderen en timmerwerk. Daarnaast is samenwerking gewenst, omdat met regelmaat mensen instromen in een andere sector die van het O&O-fonds waaruit is voorgefinancierd. Samenwerking door meerdere fondsen is dus essentieel. Financiering moet uiteindelijk komen van de branche waar de deelnemer instroomt.

Regionale structuur voor leerwerktrajecten met ondersteuning inzetten voor bredere doelgroep

De aanpak van deze leerwerktrajecten is ook geschikt voor een bredere doelgroep, zoals bijvoorbeeld anderstaligen en mensen vanuit het praktijkonderwijs. Het strikte denken in doelgroepen maakt het vaak moeilijk om vervolggroepen te formeren, omdat de doelgroep lokaal dan is uitgeput. Verbreding van denken over geschikte kandidaten kan ook betere continuïteit betekenen voor een volgend leerwerktraject. Zo kan effectiever gebruik worden gemaakt van een regionaal ingerichte structuur.



³⁴ [Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven](#), Berenschot, 2023

BIJLAGE 1: Inhoudelijke ervaringen en praktische lessen

Samenwerkingsproces

- Het uitgangspunt 'gezamenlijk leren en creëren' resulteert in een oplossingsgerichte benadering van knelpunten. Stem tijdens de opstart, werving en opleidingsperiode frequent (wekelijks) met alle partijen af.

Werving werkgevers en vacatures

- Benader en betrek werkgevers op tijd bij het proces. Het O&O-fonds heeft een belangrijke rol in het promoten van de kansen die nieuwkomers op de werkvloer bieden.
- Informeer werkgevers binnen de branche over nieuwkomers in dienst nemen, wat daar voor nodig is en de subsidiemogelijkheden.
- Zorg voor een duidelijk overzicht van verwachtingen en criteria voor werkgevers.
- Organiseer met de brancheorganisatie informatiebijeenkomsten voor de leden over het leerwerktraject en het in dienst nemen van nieuwkomers. Zet ervaringsdeskundigen in.
- Richt werving meer in op techniek-brede bedrijven, omdat het dan makkelijker is om kandidaten te plaatsen.
- Deel successen, faciliteer ook het delen tussen werkgevers onderling.
- Leg afspraken, verwachtingen en baangarantie vooraf vast in een overeenkomst.



Vacatures

- Veel zeer gemotiveerde kandidaten zijn (nog) niet in bezit van een rijbewijs of hebben nog (inburgerings)verplichtingen of huisvestingsproblemen. Zorg als werkgever voor een flexibele, oplossingsgerichte houding.
- Het begint vaak met het aanpassen van takenpakketten om deze groep een kans te geven in te stromen. Knip het proces op.

Werving en selectie kandidaten

- Werving van kandidaten kan primair via WSP en de klantmanager van de gemeente, maar ook via taalscholen, maatschappelijke organisaties en banenmarkten. Zet in op persoonlijk contact.
- Zorg voor voldoende expertise en afstemming om zorgvuldig een onderscheid te kunnen maken tussen kandidaten die nog net niet voldoende arbeidsfit zijn en personen die met het juiste zetje een enorme sprong kunnen maken.
- Breng expertise van klantmanager, maatschappelijk dienstverlener en branche samen bij het werven van passende kandidaten. Organiseer eerste gesprekken zo mogelijk gezamenlijk met de klantmanager.
- Organiseer wervingsbijeenkomsten laagdrempelig via de gemeente, in een toegankelijke sfeer. Sleutelpersonen uit de doelgroep kunnen daar aan bijdragen.
- Zorg voor tweemaal zoveel intake-kandidaten als nodig voor een minimale groepsgrootte.
- Geef duidelijk aan wat kandidaten kunnen verwachten (start opleiding, mogelijke onzekerheid daarin, baangarantie, salarisindicatie, CAO, certificaat etc.)
- Zorg voor op de doelgroep aangepast wervingsmateriaal. Dus gebruik eenvoudige en eenduidige taal, plaatjes, eenvoudige schema's, filmpjes of een VR-bril.
- Communiceer op een laagdrempelige manier met kandidaten (bijv. via een chatplatform) liefst via één onafhankelijk contact- en vertrouwenspersoon.
- Reisafstand kan een spelbreker zijn. Neem de beschikbare vacatures, woonplaats van de kandidaat en de vervoersmogelijkheden mee in de selectie.
- Zorg zo mogelijk voor een <plan B> voor kandidaten niet door de selectie komen maar wel heel gemotiveerd zijn om te leren en te starten.

Voorschakeltraject

- Voor de gemeente, als uitkerende instantie, is een snelle uitstroom naar een arbeidscontract van belang. Zorg voor een maximale duur van het voorschakel traject van twee tot drie maanden, vanaf het moment van selectie van de kandidaat tot aan de start van de proefperiode.
- Overweeg of de VCA al eerder vanuit de gemeente kan worden behaald, of juist later, bij de werkgever.
- Voor een slagingspercentage van minimaal 60 procent is het van belang de opeenvolgende inhoudelijke stappen van het traject te volgen en kwalitatief te handhaven, en geen stappen over te slaan of te vereenvoudigen (m.u.v. individueel maatwerk).

Vakopleiding

- Pas lesmateriaal, lesmethoden en te verwachten resultaten aan de doelgroep aan.
- Pas het taalniveau aan. Visualiseren, opknippen van lesstof, directe koppeling van theorie en praktijk, herhalen – checken – herhalen, ontspannen lessfeer en aansluiten bij wat kandidaat goed doet zijn belangrijk in het toegankelijk maken van de basisvakopleiding.
- Een groepsgrootte van 8-14 deelnemers geeft een goede groepsdynamiek. Inzet van twee trainers geeft ruimte om vragen als gevolg van lager taalniveau en onbekendheid met de Nederlandse werkvloer het hoofd te bieden.
- Plan opleidingsdagen en stem ze af met de deelnemers.
- Geef eventueel per week concreet huiswerk als voorbereiding op de volgende les.
- Plan herhalingsdagen in na afronding van de basisvakopleiding.

Taal tijdens het voorschakeltraject

- Mits goed geïntroduceerd, biedt de Vaktaalapp een waardevolle ondersteuning. Bied begeleiding in het gebruik van deze app.
- Zorg voor volledige vaktaallijsten met beeld en uitleg op A2 taalniveau.
- Integreer het gebruik van de app in de vakopleiding en koppel woordenlijsten aan lesstof.
- Print de woordenlijsten en ondersteun wekelijks oefenen.
- Maak de koppeling met de praktijk door een bezoekje aan een bouwmarkt.
- Zet indien nodig extra taalmodules in.

Begeleiding

- Een betrokken en toegankelijke trajectcoördinator is belangrijk voor het vertrouwen en commitment van de deelnemers. Besef dat weer ergens onderdeel van uit maken, en als persoon gezien worden, tot de psychosociale uitdagingen behoren voor deze groep.
- Zorg voor tijdige afstemming tussen trajectcoördinator, gemeentelijke jobcoach en (vrijwillig) arbeidscoach over de taakverdeling, zodat de begeleiding van de kandidaat eenduidig is.
- Het voordeel van (vrijwillige) arbeidscoaches kan zijn dat zij flexibel zijn, voldoende tijd hebben, laagdrempelig contact bieden, snel kleine dingen kunnen verhelderen voordat ze groot worden en onafhankelijk zijn. Ondersteun het eigen oplossingsvermogen van de kandidaat.

Proefperiode bij werkgever

- Cruciaal voor succes tijdens de proefperiode zijn inzet van de kandidaat en klik met medewerkers. Plaats de kandidaat bij de juiste leidinggevende en in een passend team.
- Zorg voor een goed inwerkproces en duidelijke evaluaties en eindeisen waar naar toegewerkt moet worden om door de proefperiode heen te komen.
- Bespreek eventuele problemen in de samenwerking binnen het team en met de leidinggevende en onderzoek eventuele eigen aannames.
- Besef dat de begeleidingsbehoeften van vluchtelingen deels overlappen met die van arbeidsmigranten en doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar deels ook specifiek zijn.
- Doe als bij het traject betrokken organisaties aan voldoende verwachttingsmanagement bij werkgevers ten aanzien van de leercurve op technische skills, werknemersvaardigheden, taal en cultuur op de werkvloer. Er komen in korte tijd heel veel nieuwe indrukken, informatie en sociale interactie op mensen af, daar is tijd voor nodig.

Alternatieven en nazorg

- Zorg voor alternatieve opleidings- en arbeidsmogelijkheden. Soms kan een gemotiveerde en vaardige kandidaat toch niet geplaatst worden op de oorspronkelijke vacature. De teleurstelling en kwetsbaarheid voor terugval zijn bij deze groep dan groot. Zorg voor begeleiding en een alternatief.
- De overgang naar fulltime werken en van uitkering naar salaris brengt sociale en administratieve veranderingen met zich mee. Naast een nieuwe baan kan dit overweldigend zijn. Met zo'n 2-3 maanden ondersteuning door de arbeidscoach kan iemand zachter landen.

BIJLAGE 2: Stappenplan opstart leerwerktraject voor nieuwkomers met brancheorganisatie en arbeidsmarktregio voor MBO 1-2 en taalniveau A1-A2

1. Verkenning & procesregie Start een verkenning tussen branche organisatie, O&O-fonds, arbeidsmarktregio en eventuele opleider en zorg voor een procesregisseur.

Aanbeveling: Stem de verwachtingen en verantwoordelijkheden vroegtijdig af en leg samenwerkingsafspraken vast, zodat iedere partij weet wat van hen verwacht wordt in het traject. Werk nauw samen in de vervolgstappen.

2. functieprofiel Bepaal het krapteberoep en functieprofiel waar het leerwerktraject tot opleidt.

Aanbeveling: Selecteer op basis van instroommogelijkheid op niveau MBO1-2 en taalniveau A1-A2, baangarantie, concrete arbeidsmarktdata, en zorg dat de keuze past binnen de sectorale ontwikkelpaden.

3. Vraag & aanbod Inventariseer gezamenlijk of er binnen de arbeidsmarktregio(s) voldoende werkgevers met vacatures en passende, arbeidsfitte kandidaten zijn.

Aanbeveling: Houd bij deze haalbaarheidsscan ook rekening met reisafstanden binnen de regio. De meeste nieuwkomers uit de doelgroep hebben nog geen eigen vervoer.

4. Vakopleiding Koppel een erkende praktijkopleider aan het leerwerktraject en leg alle organisatorische en financiële afspraken vast.

Aanbeveling: Kies voor een praktijkopleider die ervaring heeft met de doelgroep statushouders. Pas het assessment voor technische vaardigheden en de basisvakopleiding aan naar het leer- en taalniveau van de doelgroep.

5. Ondersteunende modules Identificeer de maatschappelijk dienstverlener(s) voor in ieder geval: VCA, vaktaalondersteuning, training werknemersvaardigheden en Nederlandse arbeidscultuur, individuele jobcoaching en werkgeverstraining interculturele communicatie en begeleiding op de werkvloer.

Aanbeveling: Kies partijen met voldoende ervaring en kwaliteit, voorkom teveel verschillende aanbieders en zorg voor eenduidige afstemming.

6. Financiering Breng met branche en arbeidsmarktregio gezamenlijk de financieringsopties in kaart. Zorg voor een sluitende businesscase met behulp van co- of resultaatfinanciering.

Aanbeveling: Kies bij voorkeur voor een financieringsconstructie die de lasten deelt en in de toekomst kan worden herhaald en opgeschaald, zoals voorfinanciering door O&O-fonds en resultaatfinanciering door de gemeente.

7. Planning & trajectregie Maak een scherpe planning en bepaal de trajectregie en een eenduidige groeps- en trajectcoördinator.

Aanbeveling: Zorg voor duidelijkheid en verwachtingsmanagement richting kandidaten en werkgevers. Stem de rol en taakverdeling voor zowel het overall-proces als de uitvoering duidelijk met elkaar af.

8. Werkgever & baangarantie Zorg dat er voldoende werkgevers met baangarantie in een vroeg stadium betrokken zijn, vóór aanvang van kandidaatwerving. Stem afspraken over loonkostensubsidies en proefperiode af.

Aanbeveling: Leg de afspraken over baangarantie, matching van kandidaat en begeleiding op de werkvloer vast in een inspanningsovereenkomst.

9. Start leerwerktraject Werf de deelnemers en start binnen uiterlijk 2 maanden met het leerwerktraject.

Aanbeveling: Maak gebruik van duidelijke communicatiemiddelen op het juiste taalniveau en organiseer wervingsbijeenkomsten waar branche en klantmanager bij aanwezig zijn.

10. Nazorg Voorzie in alternatieven, nazorg en begeleiding bij uitval.

Aanbeveling: Zorg voor een vangnet in de vorm van nazorg en begeleiding bij uitval. Bied alternatieve trajecten aan en geef de mogelijkheid om later in te stromen wanneer persoonlijke omstandigheden dit toelaten.

Begrippenlijst

Anderstaligen spreken.	In dit rapport: mensen zonder vluchtachtergrond die geen of weinig Nederlands spreken.
Arbeidscoaching	Individuele arbeidsparticipatieondersteuning voor nieuwkomers door getrainde vrijwilligers
ESF+	Europees Sociaal Fonds Plus
Jobcarving	Taken en verantwoordelijkheden van een bestaande functie aanpassen op behoeften en vaardigheden van de werknemer.
Jobcoaching	Individuele begeleiding door een jobcoach vanuit de gemeente voor mensen die onder de participatiewet vallen.
(Maatschappelijk) dienstverleners	In dit rapport: organisaties die praktische kennis en begeleiding aanbieden voor de soepele integratie van nieuwkomers.
Leerwerktraject	In dit rapport: praktisch kort vakopleidingstraject met baangarantie en ondersteunende modules voor de doelgroep. Zie ook: voorschakeltraject.
Nieuwkomers	Iemand met een geldige verblijfsvergunning is een persoon die nog niet lang genoeg in een nieuw land woont om geschreven en ongeschreven regels te kennen.
O&O-fonds	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
Opleider	Opleidingsorganisatie die een erkende (vak)opleiding aanbiedt.
Proeftuin	In dit rapport: een pilot op basis van het in dit rapport besproken model voor organisatie, financiering en inhoudelijke opzet van een leerwerktraject voor nieuwkomers.
Revolverend fonds	In dit rapport: een fonds waarbij financiering beschikbaar wordt gesteld door een O&Ofonds om een leerwerktraject voor nieuwkomers te starten binnen een arbeidsmarktregio, en waarnaar, bij resultaat (start kandidaat, opleidingscertificaat, arbeidscontract) geld terugvloeit vanuit de uitkerende gemeente of arbeidsmarktregio. Met dat geld kan (gedeeltelijk) opnieuw een leerwerktraject voor die arbeidsmarktregio worden voorgefinancierd door het O&O-fonds.
RWC	Regionaal Werkcentrum
SER	Sociaal-Economische Raad
Trajectcoördinator	Persoon die de uitvoering van het volledige leerwerktraject, het contact met de deelnemers, bedrijven en samenwerkende partijen coördineert
VCA-cursus	Cursus Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers
Voor(schakel)traject	Leertraject met ondersteunende leermodules om werknemersvaardigheden verder te ontwikkelen. Zie ook: leerwerktraject.
WSP	Werkgeversservicepunt

Met dank aan:

- Bouwend Nederland Vakgroep Glas
- Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de Vlakglasbranche (STOOV)
- Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam
- Wij Techniek
- Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Isolatiebranche (OOI)
- Gemeente Rotterdam 'programma Statushouders aan het werk'
- Werkcentrum Noordoost-Brabant
- Bureau RAAKT
- City Deal Energieke Wijken
- Instituut voor Publieke Waarden
- Lectoraat Organiseren van waardig werk, Hogeschool Utrecht
- Sociaal-Economische Raad (SER)

Colofon

Redactie: Trudeke Sillevius Smitt, Erna Geleijnse

Vormgeving: Studio Stennis

Fotografie: o.a. Arnoud Verhey Fotografie, Joyce Timmermans

Auteurs: Liesbeth Fontein en Thomas Gesink

Opsteldatum: mei 2025

© VluchtelingenWerk Nederland

Hoewel aan de totstandkoming van dit rapport de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur en Stichting VluchtelingenWerk Nederland geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of onvolkomenheden.

Contact: Postbus 2894, 1000 CW Amsterdam

info@vluchtelingenwerk.nl www.vluchtelingenwerk.nl

