

Handreiking



Samen leren werken

Vacaturevervulling via leerwerktrajecten



De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de reïntegratiemarkt behoort eveneens tot de kerntaken van de RWI.

Samen leren werken

Handreiking vacaturevervulling via leerwerktrajecten

juni 2006



Raad voor Werk en Inkomen

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Leeswijzer	6
1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Doelstelling	8
1.3 Uitgangspunten	8
1.4 Voordelen	9
2 Aspecten van samenwerking	10
2.1 Vier kernvragen	10
2.2 Het niveau van samenwerking	14
2.3 Tips voor samenwerking	15
2.4 Het projectplan	16
2.5 Inhoud projectplan	17
3 Leerwerktrajecten	22
3.1 Definitie leerwerktraject	22
3.2 Leerwerktrajecten nader beschouwd	23
3.3 Het leerwerktraject in schema	24
3.4 Algemene toelichting	25
4 Bijlagen	30
1 Leerwerktrajecten voor ID/WIW'ers	30
2 Relevante websites	31
3 Plaats van leerwerktrajecten op de Reïntegratieladder	33
4 Modellen en methodieken	34
Colofon	40

Voorwoord

In april 2005 heeft de Raad voor Werk en Inkomen een advies uitgebracht over de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt.¹ De RWI stelt hierin onder andere een verbreding voor van het gemeentelijke instrumentarium voor het aan het werk helpen van bijstandsgerechtigden. Het voorstel om via een getrapte aanpak meer leerwerkplekken voor deze groep werkzoekenden mogelijk te maken, vormt onderdeel van dit advies. Dit voorstel is – ondermeer door het kabinet – positief ontvangen.

Tijdens de werktop van kabinet en werkgevers/werknemers in december 2005 hebben sociale partners afspraken gemaakt over het creëren van ruimte in collectieve arbeidsovereenkomsten voor werkervaringsplaatsen en leerwerktrajecten.² Aan de RWI is vervolgens gevraagd het voorstel over leerwerkplekken in een handreiking nadrukkelijk onder de aandacht van gemeenten te brengen. Deze handreiking ligt nu voor u.

Bij de totstandkoming van deze handreiking bleek eens te meer dat hét leerwerktraject als zodanig niet bestaat, maar dat de invulling van deze vorm van lerend werken grotendeels maatwerk is of moet zijn, afhankelijk van zowel de eisen die door de werkgever worden gesteld als het niveau van kennis en vaardigheden van de kandidaten. Hierbij kunnen modellen zoals beschreven in het RWI-advies van april 2005 – naast andere modellen – als leidraad fungeren. Deze handreiking voorziet daarom niet alleen in een beschrijving van het door de RWI voorgestelde model. Ook wordt uitgebreid aandacht besteed aan het 'voorwerk' naar de daadwerkelijke leerwerktrajecten. Dus aan het tot stand komen van samenwerkingsrelaties en -overeenkomsten tussen gemeenten en de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Voor sommige gemeenten is dit al bekend terrein, maar andere gemeenten hebben met die samenwerking minder of nog geen ervaring opgedaan. Voor in het bijzonder die gemeenten kan deze handreiking een aanzet betekenen naar het gezamenlijk vormgeven van leerwerktrajecten voor gemeentelijke werkzoekenden.

De RWI vindt deze werkwijze een welkome en in veel gevallen een noodzakelijke aanvulling op de bestaande inspanningen richting werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Bovendien kan de samenwerking tussen gemeenten en werkgevers voorzien in de behoeften en belangen van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, nu zich de contouren aftekenen van een aantrekkende economische conjunctuur.

1) 'Omdat iedereen nodig is', voorstellen RWI aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 19 april 2005.

2) Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk, 1 december 2005. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Deze handreiking is onderdeel van een serie producten die de RWI in 2006 presenteert rondom het thema vraaggerichte reïntegratie/arbeidsmarktbeleid. Naast deze handreiking zijn dat:

- de notitie 'Samenwerking tussen gemeenten en de vraagzijde van de arbeidsmarkt'.
Zie: www.rwi.nl (publicaties -> voorstellen, 20 maart 2006).
- een handreiking gericht op het ontwikkelen en behouden van arbeidsmarktgericht inzicht in het bestand van uitkeringsgerechtigden. Deze handreiking ('Reïntegratie met voorkennis') verschijnt tegelijkertijd met deze handreiking.
- een advies aan de staatssecretaris van SZW en decentrale arbeidsmarktpartijen over de opzet en vormgeving van regionaal arbeidsmarktbeleid (juni 2006).

Tot slot wil ik benadrukken dat deze handreiking geen blauwdruk is voor de op lokaal en regionaal niveau te volgen aanpak. Dit product is bedoeld om een aantal belangrijke aspecten van samenwerking, vraaggerichte reïntegratie en leerwerktrajecten onder de aandacht van gemeenten te brengen. Gemeenten zullen waar mogelijk en gewenst met werkgevers, branches en sectoren om de tafel moeten gaan zitten om een concrete – op de lokale, regionale en sectorale omstandigheden toegesneden – invulling te geven aan de wens tot samenwerking. Het ligt voor de hand dat daarbij tevens het onderwijsveld wordt betrokken. De RWI hoopt dat deze handreiking daaraan een stimulerende bijdrage kan leveren.

Jan van Zijl

voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

Leeswijzer

Deze handreiking gaat in op een aantal aspecten van samenwerking tussen gemeenten en partijen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Daarbij wordt deze samenwerking toegespitst op het vervullen van bestaande en toekomstige vacatures door middel van het inzetten van leerwerktrajecten.

De handreiking bestaat uit drie delen.

- 1 Het eerste inleidende deel gaat in op de aanleiding voor en het doel van deze handreiking. Hierbij komen de uitgangspunten en voordelen van samenwerking tussen gemeenten en werkgevers / sectoren aan de orde.
- 2 Het tweede deel – aspecten van samenwerking – behandelt allereerst de eisen voor een succesvolle samenwerking. Hierbij staan vier kernvragen centraal die van belang zijn om de vraag te beantwoorden of de organisatie ‘klaar’ is voor samenwerking met werkgevers en sectoren. Vervolgens komt het niveau van samenwerking aan bod. Daarna komen er enkele aanbevelingen, gevolgd door een beschrijving van de inhoud van een projectplan, waarin de samenwerkingsafspraken worden uitgewerkt.
- 3 Het laatste deel heeft de vormgeving van leerwerktrajecten als onderwerp.

Als bijlagen zijn opgenomen:

- Een toelichting op de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leerwerktrajecten voor ID/WIW'ers.
- Relevante websites.
- De Reïntegratieladder.
- Beschrijving pilotprojecten RWI en O&O-Jeugdmodel.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

- *In de nabije toekomst ontstaan knelpunten aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt.³ Er zal mogelijk te weinig voldoende opgeleid en geschikt personeel zijn om vrijgekomen en nieuwe vacatures te vervullen. Er is dan dus sprake van een kwalitatieve discrepantie op de arbeidsmarkt.*

Economische groei gaat gepaard met een toenemende vraag naar arbeidskrachten, er ontstaan nieuwe vacatures. Deze uitbreidingsvacatures zullen – samen met de vacatures die ontstaan door de vervangingsvraag – in de toekomst steeds moeilijker te vervullen zijn. Deze knelpunten vragen om een beleid dat sociale partners en gemeenten ruimte biedt om arrangementen overeen te komen die toegespitst zijn op de vraag die lokaal en regionaal, maar ook sectoraal, bestaat of op termijn ontstaat. Niet alleen werkgevers hebben belang bij het vervullen van die vacatures: ook de gemeente heeft belang bij een versterking van de lokale economie.

- *Samenwerking tussen gemeenten en werkgevers of sectoren komt nog onvoldoende van de grond.*

Werkgevers beschouwen gemeenten over het algemeen niet als een natuurlijke samenwerkingspartner bij het vervullen van vacatures. Gemeenten zijn niet altijd overtuigd van de meerwaarde van die samenwerking. Eigenlijk geldt voor beide partijen: onbekend maakt onbemind.

- *Het achterblijvende succes van de overwegend aanbodgerichte benadering op de reïntegratiemarkt.*

Bij de huidige reïntegratietrajecten staat de werkzoekende centraal. Dat moet ook zo blijven. De RWI vindt echter dat bij reïntegratie meer kan worden toegewerkt naar een concreet doel: een positie op de arbeidsmarkt. Daarom zou – behalve aan het versterken van de vaardigheden van de werkzoekende – waar mogelijk gewerkt moeten worden vanuit de bestaande en toekomstige vraag naar arbeidskrachten.

Gemeenten hebben dus alle reden om verder te investeren in hun werkgeversbenadering en het zoeken van samenwerking met partijen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Ook werkgevers en sectoren hebben er belang bij om bij een aantrekkelijke economie (met een toenemend aantal vacatures), behalve naar het aanbod van het CWI en andere intermediairs, ook naar werkzoekenden uit de gemeentelijke bestanden te kijken.

3) RWI-Arbeidsmarktanalyse 2006: in 2006 zal de werkgelegenheid waarschijnlijk toenemen met 100.000 tot 125.000 banen.

1.2 Doelstelling

Doel van deze handreiking is: gemeenten aanknopingspunten bieden om succesvolle samenwerkingsrelaties met werkgevers en sectoren aan te gaan.

Deze handreiking geeft geen blauwdruk van de wijze waarop die relatie moet worden vormgegeven. Het is aan de partijen zélf om invulling te geven aan de inhoud en reikwijdte van de samenwerking. Daarbij moet sprake zijn van maatwerk om in te kunnen spelen op de specifieke kenmerken, eigenschappen en mogelijkheden van zowel de deelnemende gemeenten, als de deelnemende partijen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Ondanks uiteenlopende variabelen en uitgangssituaties zijn er toch aspecten die los van de gekozen vorm of intensiteit van belang zijn. Deze handreiking gaat vooral in op deze aspecten. Doel is om een aanzet te geven tot het aangaan van samenwerkingsrelaties of tot het optimaliseren van bestaande samenwerkingsrelaties.

Wat wordt verstaan onder de vraagzijde van de arbeidsmarkt?

Partijen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt kunnen zowel op lokaal, regionaal als landelijk niveau actief zijn. Ze bestaan uit:

- individuele bedrijven of instellingen (lokaal);
- groepen of samenwerkingsverbanden van bedrijven en instellingen (regionaal);
- werkgevers- en werknemersorganisaties in branches en sectoren, al dan niet met daarin operationele Ontwikkelings- en Opleidingsfondsen (O&O-fondsen) (regionaal en/of landelijk).

Individuele werkgevers of samenwerkingsverbanden van bedrijven en instellingen worden in deze handreiking kortweg aangeduid als 'werkgevers'. Voor werkgevers- en werknemersorganisaties in branches en sectoren en de in die sectoren operationele O&O-fondsen gebruiken we het begrip 'sectoren'.

1.3 Uitgangspunten

Samenwerking tussen gemeenten en werkgevers/sectoren is gericht op:

- het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt en het vervullen van vacatures;
- het vergroten van kansen van werkzoekenden (door middel van het aanbieden van leerwerktrajecten);
- het tot stand brengen van contacten tussen werkgevers/sectoren en gemeenten om die knelpunten gezamenlijk te lijf te gaan;
- het duurzaam maken van die contacten;
- het vergroten van het rendement uit reïntegratie-investeringen.

Bij samenwerking tussen gemeenten en werkgevers/sectoren gelden de volgende voorwaarden:

- realistische verwachtingen van elkaar en van elkaars mogelijkheden;
- heldere taakverdeling;

- afspraak is afspraak;
- kennis van en inzicht in het bestand van werkzoekenden;
- een duidelijk beeld van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt;
- heldere communicatie naar elkaar en naar de deelnemende werkzoekenden;
- maatwerk aanpak waarbij de wensen van werkgevers en het niveau van kennis en vaardigheden van werkzoekenden uitgangspunt zijn.

1.4 Voordelen

Samenwerking vraagt van alle betrokken partijen de nodige inspanningen, maar biedt ook uitzicht op voordelen voor alle deelnemende partijen.

Voor werkgevers/sectoren

- vervulling (toekomstige) vacatures;
- aanvulling van geschikte kandidaten uit het gemeentelijke bestand op de instroom uit het reguliere onderwijs;
- mogelijkheid om kandidaten gedurende enige tijd met behoud van uitkering te leren kennen;
- bij invulling van de scholing zijn functie- en taakeisen van de werkgever de leidraad;
- mogelijkheid tot gedeeltelijke medefinanciering van (loon)kosten door deelnemende gemeente(n);
- betere en intensieve relatie met gemeenten.

Voor gemeenten

- de vacature is het vertrekpunt voor het traject en niet het onzekere einddoel;
- afname van aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigden;
- vergroten van kennis van de (regionale) arbeidsmarkt;
- intensivering van contacten met het bedrijfsleven en opleidingsinstituten;
- doelgerichte samenwerking met andere gemeenten.

Voor deelnemers

- het traject kent een concreet einddoel: een baan;
- praktijkgerichte scholing maakt onderdeel uit van het traject;
- indien nodig krijgen deelnemers de gelegenheid zich voor te bereiden in een voorschakeltraject;
- begeleiding.

Het aangaan en optimaliseren van samenwerkingsrelaties kost relatief veel organisatiekracht vergeleken met bijvoorbeeld reïntegratie die wordt uitbesteed aan de markt.

Leerwerktrajecten zijn meervoudige trajecten: er wordt scholing ingezet, er kunnen loonkosten-subsidies worden verstrekt of er wordt gedurende een bepaalde periode door de deelnemer gewerkt met behoud van uitkering. Dit vraagt om een intensieve regievoering en nauwgezette monitoring van de voortgang van het traject of project. Hoofdstuk twee gaat in op deze aspecten.

2 Aspecten van samenwerking

2.1 Vier kernvragen

Samenwerking komt niet vanzelf tot stand. Samenwerking betekent dat partijen betrokken raken bij elkaar en verantwoordelijkheden met elkaar delen. Dat stelt hoge eisen aan alle betrokken partijen en het creëert ook verwachtingen. De hieronder geformuleerde kernvragen hebben betrekking op de cultuur, de structuur en de kennis en informatie van en binnen de gemeente.

1 Wat vraagt de arbeidsmarkt?

- in welke branches of sectoren zijn vacatures te vinden of zullen ze ontstaan?
- bij welke werkgevers zijn leerwerktrajecten mogelijk?
- om welke functies gaat het en welke eisen stellen werkgevers aan kandidaten?

Beantwoording van deze vragen vereist kennis van de lokale en regionale arbeidsmarkt. Dat gaat verder dan een algemene prognose van de toekomstige arbeidsmarkt. Er zal informatie moeten worden verkregen over de economische infrastructuur van de regio. Welke bedrijven bevinden zich in de omgeving en welke sectoren zijn sterk vertegenwoordigd in de regio? Hoe ziet de vraag van werkgevers eruit, zowel kwalitatief als kwantitatief? Kan er een inschatting worden gemaakt van de toekomstige vraag? Welke uitbreidings- of vestigingsplannen zijn bekend bij de gemeente?

Doel bij deze stap is het verkrijgen van een kwantitatieve onderbouwing van de omvang van de behoefte aan personeel binnen de sector.

Veel sectoren hebben zelf arbeidsmarktdeskundigen in dienst die inzicht kunnen bieden in de toekomstige personeelsvraag. Veel branches publiceren arbeidsmarktmonitoren met gegevens over de eigen branche.⁴ Ook het CWI kan informatie leveren over de arbeidsmarktontwikkelingen per sector. Op de website www.kansopwerk.nl is veel sectorale informatie te vinden over de arbeidsmarktperspectieven voor verschillende praktijkopleidingen.

4) Een goed voorbeeld is de website van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O). De Stichting A+O is het bedrijfstakfonds van de Metalektro voor arbeidsmarkt en opleidingen. Zie www.arbeidsmarktmonitormetalektro.nl voor arbeidsmarktgegevens.

In feite wordt in deze stap een algemeen beeld verkregen van de mogelijkheden die er zijn om de samenwerkingsrelatie vorm te geven. Kennis van de arbeidsmarkt – in dit geval een specifieke branche of sector – ligt ten grondslag aan het maken van realistische en duurzame afspraken. Zie ook de kadertekst vacatureanalyse.

Vacatureanalyse

Wanneer een werkgever of een samenwerkingsverband van werkgevers een gemeente benadert voor het vervullen van vacatures is het van belang dat de gemeente zicht krijgt op de inhoud van de vacature en kan bepalen of zij wel of niet kan 'leveren'. Beoordeeld moet worden welke 'route' de beste is. In enkele gevallen kan namelijk de 'reguliere' route worden gevolgd. Onder de reguliere route valt onder andere de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Vragen over de vraag

- *Hoe heeft de werkgever tot nu toe zijn vacatures vervuld?*

Deze vraag is van belang om te bepalen of er niet meer geëigende wegen zijn waarlangs de vacatures kunnen worden vervuld, bijvoorbeeld via een BBL-traject met reguliere scholing.

- *Voor welke functies doet de werkgever een beroep op de gemeente?*

Om zo specifiek mogelijk te kunnen selecteren uit het werkzoekendenbestand moet een helder beeld bestaan van de inhoud van de functies waarvoor de werkgever de gemeente benadert.

- *Over welke persoonlijke eigenschappen moet de werkzoekende beschikken?*
- *Over welke opleiding moet de werkzoekende beschikken?*
- *Over welke werkervaring moet de werkzoekende beschikken?*

Wanneer deze vragen beantwoord zijn, kan worden bepaald of er zich in het bestand werkzoekenden bevinden die direct naar de vacature bemiddeld kunnen worden. Deze worden direct doorverwezen naar de werkgever.

Indien er geen werkzoekenden zijn die direct bemiddeld kunnen worden

Uit de (voor)selectie blijkt dat de vacature(s) niet kan (kunnen) worden vervuld. De vraag is dan of en hoe met inzet van een traject werkzoekenden geschikt gemaakt kunnen worden voor de vacature.

- *Hoe moet het scholingsplan eruit zien om aan het werk te kunnen?*

Waaruit moet de scholing bestaan om de werkzoekende klaar te stomen voor het vervullen van de vacature? Gaat het om specifieke vakkennis? Hoe en waar kan deze scholing worden gevolgd? Welke ideeën heeft de werkgever hierover? Welke rol kan het ROC spelen?

- *Wanneer kan de dienstbetrekking ingaan?*

Op welke termijn verwacht de werkgever dat de vacature kan worden vervuld? Is het mogelijk om het scholingsplan dusdanig in te richten dat die termijn kan worden gehaald? Is de termijn realistisch?

In die gevallen waarbij er geen sprake is van een reguliere BBL-opleiding met regulier (gefinancierd) onderwijs, kan ervoor gekozen worden om tijdens de dienstbetrekking de scholing te vervolgen.

- *Wat zijn de kosten van de scholing tijdens de dienstbetrekking?*

De inhoud van de scholing is al bekend. De deelnemer is in dienst van de werkgever. Toch kan de gemeente met de werkgever afspreken dat zij een bijdrage levert aan de kosten van scholing tijdens de dienstbetrekking. Ook kunnen loonkostensubsidies worden verstrekt. Onderdeel van de scholing kan ook zijn dat er begeleiding plaatsvindt vanuit de gemeente of anderszins. Ook in deze kosten kan de gemeente delen.

2 Kennen we ons bestand?

- *Zijn we in staat om adequaat op de vraag van werkgevers naar kandidaten te reageren?*
- *Hoe halen we de juiste kandidaten uit ons bestand naar voren?*
- *Komen onze selectiecriteria overeen met de eisen van werkgevers?*
- *Hebben we voldoende kandidaten om aan de vraag te voldoen?*

Kennis van het uitkeringsbestand is voor de beantwoording van deze vragen cruciaal. Welke werkzoekenden zijn in potentie kwalitatief geschikt om aan de vraag van de werkgever te voldoen? Om welke aantallen gaat het eigenlijk? Ben ik als gemeente in staat om die werkzoekenden te selecteren? Op welke termijn kan dat gebeuren en hoe gaan we daarbij te werk?

Doel van deze stap is het matchen van kenmerken van in het bestand opgenomen werkzoekenden aan het functieprofiel van de toekomstige vacatures.

- Hierbij gaat het om de beantwoording van de vraag of er geschikte en voldoende kandidaten kunnen worden geleverd ter vervulling van de vraag vanuit de sector of van de individuele werkgever.
- Welke starteisen worden gesteld aan deelnemers aan het leerwerktraject?
- Op welke termijn kunnen kandidaten worden geselecteerd en voorbereid om deel te nemen aan een leerwerktraject?

3 Wie hebben we nodig?

- *Wie moet er binnen de gemeente betrokken worden bij de samenwerking met werkgevers?*
- *Hoe stemmen we dit intern af?*

Samenwerkingsrelaties met werkgevers vereisen dat ook binnen de gemeentelijke organisatie zaken worden afgestemd en gecoördineerd. In de praktijk betekent dit afstemming met aanpalende beleidsvelden als onderwijs, zorg en economische zaken. En dit op zowel bestuurlijk als op uitvoerend niveau.

Vraaggerichte reïntegratie van werkzoekenden beweegt zich op het snijvlak van verschillende beleidsterreinen binnen het gemeentelijke domein: werk, zorg, economie en onderwijs. Om te voorkomen dat het samenwerkingsproject door teveel 'sturing' vanuit die verschillende beleidsterreinen wordt bemoeilijkt, is het een optie om de coördinatie van het project in handen te leggen van de verantwoordelijken op één van deze terreinen.

Op bestuurlijk niveau kan de verantwoordelijkheid belegd worden bij een wethouder van één van de beleidsterreinen. Voor de dagelijkse uitvoering kan een projectleider/procesmanager worden aangesteld. Het dient voor de partners in het project duidelijk te zijn wie binnen de gemeente verantwoordelijk is en wie waarop kan worden aangesproken.

4 Kunnen we het?

- *Wat betekent samenwerking met anderen voor onze interne organisatie?*
- *Zijn onze werkprocessen ingericht op samenwerking?*
- *Wat betekent deze vorm van samenwerking voor de reguliere werkzaamheden?*
- *Zijn de medewerkers in staat om de samenwerking aan te gaan?*

Samenwerking met derden heeft gevolgen voor de interne organisatie van gemeenten. Behalve dat werkprocessen veranderen, is ook een andere – meer naar buiten gerichte – werkhouding een vereiste. De 'cultuur' moet op samenwerking gericht zijn.

Heb ik daar de juiste mensen voor in huis? Ben ik in staat om straks snel en adequaat te reageren op signalen en verzoeken van mijn samenwerkingspartner? Doen we het zelf of besteden we het uit? Hoe houden we dan de regie? Hoe verhouden de werkzaamheden in het samenwerkingsproject zich tot de reguliere werkzaamheden? Hoe voorkomen we dat verschillende werkzaamheden in concurrentie ten opzichte van elkaar komen te staan?

Samenwerking met werkgevers vraagt van de uitvoerders een minder op de 'regels' en meer op het 'resultaat' gerichte aanpak en werkhouding. Dat betekent dat de medewerkers die worden ingezet bij de uitvoering van het samenwerkingsproject tijdig worden geïnstrueerd. Deze instructies betreffen relevante kenmerken en ontwikkelingen van de aan het project deelnemende sectoren of werkgevers, de functies die voor vervulling met uitkeringsgerechtigden in aanmerking komen etcetera. Bovenal zijn deze medewerkers gesprekspartner van de werkgevers die vacatures te vergeven hebben. Een werkgever is een andere klant dan dat de uitkeringsgerechtigde is.

2.2 Het niveau van samenwerking

Belangrijk bij het aangaan van een samenwerkingsrelatie is de vraag op welk niveau samenwerking met andere partijen wordt gezocht.

Lokaal

Hier gaat het om samenwerking met bedrijven en instellingen binnen de gemeentegrenzen. Behalve om individuele werkgevers kan het gaan om groepen van bedrijven en instellingen, bijvoorbeeld winkeliersverenigingen of bedrijven die een bedrijventerrein delen.

Voordelen:

- directe contacten met werkgever(s), korte lijnen;
- flexibiliteit.

Beperkingen:

- van een gecoördineerde benadering is niet altijd sprake;
- schaal is vaak beperkt; arbeidsmarkt houdt niet op bij gemeentegrenzen.

Regionaal

Gemeenten slaan de handen ineen of proberen via een centrumgemeente in de regio aanwezige branches of sectoren te interesseren voor een vraaggericht samenwerkingsproject.

Voordelen:

- een branchegerichte of sectorale benadering kan deuren (van individuele werkgevers) openen die anders gesloten blijven;
- er kan worden aangesloten bij bestaande structuren en organisatorische voorzieningen;
- samenwerkende gemeenten zijn voor branches en sectoren aantrekkelijker dan afzonderlijke gemeenten.

Landelijk

Gemeenten of samenwerkingsverbanden van gemeenten maken afspraken met sociale partners in branches of sectoren – of met binnen die sectoren operationele O&O-fondsen – die om wat voor reden dan ook niet over een lokale of regionale infra- en contactstructuur beschikken.

2.3 Tips voor samenwerking

Samenwerkingsniveau

Kies het niveau van samenwerking dat het meest oplevert in termen van vacaturevullingen bij individuele bedrijven en instellingen met gemeentelijke werkzoekenden.

Bedenk dat – op welk niveau de afspraken ook worden gemaakt – het juist en vooral voor de afzonderlijke bedrijven of instellingen voldoende aantrekkelijk moet zijn om vacatures ter beschikking te stellen.

Beschikbaarheid werkzoekenden

Uit ervaringen in een aantal bestaande projecten is naar voren gekomen dat gemeenten geen geschikte kandidaten konden leveren, omdat deze in een reïntegratietraject zaten van een reïntegratiebedrijf dat door de gemeente gecontracteerd was. Het is daarom belangrijk dat in de contracten met reïntegratiebedrijven bepalingen worden opgenomen die de mogelijkheid bieden dat kandidaten – indien zich een dergelijk alternatief in de vorm van een leerwerktraject uitmondend in een concrete vacature aandient – uit traject worden genomen. Uiteraard geldt hierbij dat de afweging gemaakt moet worden of dit alternatief daadwerkelijk ‘meerwaarde’ heeft ten opzichte van het ingezette reïntegratietraject.

Gebruik maken van bestaande structuren en netwerken

Onderzoek eerst of er binnen de regio al initiatieven bestaan die met hetzelfde oogmerk zijn gestart. Wellicht bestaat de mogelijkheid om aan te sluiten bij deze initiatieven. Hiervoor kunt u bijvoorbeeld het CWI benaderen, Regionale Platforms of de Kamer van Koophandel. Ook regiokantoren van werkgevers- en werknemersorganisaties zijn vaak op de hoogte van dergelijke bestaande initiatieven.

Gezamenlijke werkgeversbenadering

De bereidheid van werkgevers, branches en sectoren om samen te werken met gemeenten neemt toe. Gemeenten en andere actoren op de ‘markt’ raken er steeds meer van doordrongen dat vraaggerichte samenwerking het rendement van reïntegratie-inspanningen verhoogt.

Het betekent ook dat werkgevers op dit moment vaker geconfronteerd worden met verschillende organisaties die de samenwerking zoeken. Deze verzoeken tot samenwerking vertonen weinig samenhang en kunnen daardoor een negatieve invloed hebben op de bereidheid van werkgevers om die samenwerking aan te gaan.

- zoek daarom de samenwerking met andere gemeenten om te komen tot een gezamenlijke werkgeversbenadering;
- zoek de samenwerking met andere ketenpartners voor een gecoördineerde aanpak.

Meer informatie over de gezamenlijke werkgeversbenadering is te vinden op de website www.werkgeversbenadering.nl. Hier vindt u de publicatie 'Goed bekeken' met informatie over en voorbeelden van lopende projecten van gezamenlijk optrekken van ketenpartners. De ketenpartners hebben in het Ketenprogramma vastgesteld dat het CWI voor de gehele keten het verzamelpunt van vacatures is. In een aantal regio's zijn werkgeversloketten ontstaan die fungeren als hét aanspreekpunt voor en van werkgevers in de regio.

Beeldvorming

Bij de samenwerking zijn meerdere partijen met een geheel eigen 'cultuur' betrokken. Vanaf het begin moet geïnvesteerd worden in de beeld- en begripsvorming van de betrokken partijen en moeten partijen leren elkaars taal te spreken en te begrijpen.

Investeer dus vooral in die wederzijdse beeldvorming en zorg ervoor dat er geen onduidelijkheid bestaat over wat het gemeenschappelijke doel is van de samenwerking.

Klein beginnen

Het is zaak het ambitieniveau realistisch vast te stellen. Het is soms beter om op bescheiden schaal te starten met samenwerkingsprojecten. Het is fnuikend voor de samenwerking wanneer partijen hun aandeel niet kunnen leveren of wanneer verwachtingen te hoog zijn.

Het is dus belangrijk om vooraf afspraken te maken over de kwantitatieve en kwalitatieve criteria aan de hand waarvan zal worden bepaald of een project wel of niet geslaagd is. Dat zijn eenduidige, heldere criteria.

Transparantie

Natuurlijk hebben de betrokken partijen uiteenlopende belangen bij het realiseren van de doelstellingen. Maak die belangen duidelijk naar elkaar. Maak duidelijk wanneer u vindt dat de doelstellingen zijn bereikt.

2.4 Het projectplan

Wanneer partijen besloten hebben om samen te werken en hiertoe een samenwerkingsovereenkomst willen afsluiten, moet in een projectplan worden gespecificeerd hoe die samenwerking er in de praktijk uitziet.

Het projectplan markeert de afspraken tussen gemeente(n) en werkgever(s) en bevat de concrete stappen en werkafspraken die binnen het project worden gezet.

In deze paragraaf komt een aantal zaken aan bod die in een projectplan kunnen worden opgenomen. Uiteraard moet er in de looptijd van het project ruimte zijn om zaken bij te stellen. De praktijk laat zien dat in samenwerkingsprojecten tussen werkgevers en gemeenten niet alles op voorhand kan worden gepland. Gaandeweg is er sprake van bijstellingen of aanvullende afspraken. Dat betekent dat de samenwerkingsrelatie nooit volledig een projectmatige vorm kan hebben, maar dat er ook oog moet zijn voor meer procesmatige aspecten.

Projectmatige aspecten:

- er bestaat overeenstemming over het op te lossen probleem;
- duidelijk is welke middelen worden ingezet;
- de wijze waarop dat doel bereikt moet worden wijkt af van de 'normale' bedrijfsvoering;
- er wordt stap voor stap gewerkt, gefaseerd;
- partijen stellen concrete eisen en voorwaarden en spreken verwachtingen uit;
- nadruk op 'uitvoeren' en 'beheersen'.

Procesmatige aspecten:

- de te bereiken doelstelling kan misschien wel kwalitatief, maar niet altijd kwantitatief worden vastgesteld;
- er bestaat een zekere mate van onzekerheid over de 'weg' naar het einddoel;
- de afstemming tussen doel en inzet van middelen kan gaandeweg veranderen;
- 'ontwikkelen' en 'ontdekken', trial & error;
- sturing geven aan de (samenwerkings)relatie.

2.5 Inhoud projectplan

a Inleiding en achtergrond

In de inleiding wordt gerefereerd aan de overeenkomst die aan de basis ligt van de samenwerking: het waarom van de samenwerking.

b Doelstellingen

Algemene doelstelling(en):

- In de meeste gevallen is de doelstelling gericht op: het vervullen van een bepaald aantal vacatures in een sector (of een verband van samenwerkende werkgevers) door werkzoekenden die woonachtig zijn in de gemeente(n) die de samenwerkingsovereenkomst hebben ondertekend.

Aanvullende doelstelling(en):

- Een leerdoelstelling: hoe kan tot een optimale samenwerkingsrelatie worden gekomen? Vooral bij pilotprojecten zal dit een doelstelling zijn. De ervaringen in het pilotproject dienen als input voor activiteiten in de toekomst.

c Vacatures

Hierbij komt aan de orde:

- om welke vacatures het gaat, beknopte omschrijving van de functies;
- functievereisten, instroomniveau;
- het aantal vacatures (een minimum-streefaantal);
- waar de vacatures worden vervuld, bijvoorbeeld bij:
 - deelnemende bedrijven of
 - deelnemend samenwerkingsverband van werkgevers
- wervingsgebied vacatures.

Werkafpraak 1

- wie is verantwoordelijk voor de werving en aanlevering van vacatures bij het project?
- de periode waarbinnen de vacatures zullen worden aangemeld;
- welke intermediairen worden ingeschakeld.

Werkafpraak 2

- op het moment dat een vacature geworven is, onderneemt de gemeente binnen een x-aantal dagen actie om potentiële deelnemers te selecteren en voor te dragen.

d Deelnemers

Op welke deelnemers is het project gericht:

- Uitkeringsgerechtigden van de deelnemende gemeente(n), te selecteren op bijvoorbeeld:
 - uitkeringsduur (zittend bestand en/of nieuwe instroom), fase-indeling;
 - opleidingshistorie;
 - leeftijdscategorie;
 - competenties waarover deelnemers dienen te beschikken;
 - taaleisen.
- Niet-uitkeringsgerechtigden.

In het algemeen gaat het er hierbij om dat gemeenten bij de voordracht van kandidaten zoveel mogelijk aansluiten bij de vacature-eisen.

Werkafpraak 3

- hoe wordt omgegaan met individuele gevallen waarbij twijfel bestaat over geschiktheid?
- welke rolverdeling is er tussen de partijen bij deze (voor)selectie?

e Intake en assessment deelnemers

Wanneer gemeenten kandidaten hebben voorgeselecteerd voor vacatures beoordelen werkgevers/sectoren of deze kandidaten geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor de vacature. Hiertoe vinden een intakegesprek en een assessment plaats. De uitkomst hiervan dient te leiden tot een inschatting van de inhoud en intensiteit van het leerwerktraject.

Werkafspraken 4

- maximale tijdsduur tussen voordracht en intakegesprek;
- wie voert het intakegesprek (werkgever of intermediair namens werkgever)?
- is de consultant of casemanager gemeente wel/niet aanwezig?
- inhoud en doel intakegesprek;
- inhoud en doelstelling eventueel volgend assessmentonderzoek;
- uitvoering assessmentonderzoek (door wie);
- terugmelding en status assessmentonderzoek;
- inhoud actie gemeente(n) naar deelnemer bij negatieve uitkomst.

Werkafspraken 5

In de praktijk kan het voorkomen dat partijen de uitkomsten van intake en assessment verschillend beoordelen. Het voert te ver om hiervoor in het projectplan een procedure op te nemen. Wel is een uitgangspunt een optie, bijvoorbeeld dat een tweede gesprek wordt aangegaan (in aanwezigheid met de werkgever) of dat eenvoudigweg geldt dat het principe 'bij twijfel niet inhalen' wordt gehanteerd.

De afspraak kan ook zijn hierover geen afspraken te maken, maar naar bevind van zaken te handelen.

f Aard en eindtermen leerwerktrajecten

Uit het assessment volgt een individueel leerplan/leerwerktraject.

In deze paragraaf wordt vastgesteld wat de bandbreedte is van het leerwerktraject:

- maximale duur van het leerwerktraject
- verhouding scholing/praktijk in relatie met duur van het leerwerktraject
- wie stelt het individuele scholingsplan vast?
- welk opleidingsinstituut is verantwoordelijk voor de scholing?
 - ROC (zie www.bveraad.nl)
 - bedrijfsscholen
 - particulier opleidingsinstituut
- instroomperiode scholing (vanaf – einddatum)
- verzorging begeleiding tijdens leerwerktraject
 - sociale begeleiding door (gemeente, reïntegratiebedrijf, klantmanager etc.)
 - vaktechnische begeleiding (werkgever, samenwerkingsverband etc.)
- ondertekening individueel leerplan
- bepaling of leerwerktraject met dienstbetrekking of met behoud van uitkering wordt doorlopen

Werkafspraken 6

Afspraken over de eventuele interventies indien zich tijdens het traject problemen voordoen.

Wie is verantwoordelijk, hoe worden zaken gemeld, etc.

g Plaatsing en nazorg

Afspraken over de plaatsing na succesvolle afronding van het leerwerktraject:

- aangaan arbeidsovereenkomst
 - omvang arbeidsovereenkomst
 - duur arbeidsovereenkomst
 - met wie wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan?

Werkafpraak 7

Betreft de nazorg na succesvolle afronding van het leerwerktraject:

- inhoud nazorg
- wie geeft nazorg?

h Instelling begeleidingscommissie

Doel van een begeleidingscommissie is het monitoren van de voortgang van het project en zonodig bijsturing op onderdelen van het project.

- beschrijving taken begeleidingscommissie;
- vaststelling samenstelling en voorzitterschap begeleidingscommissie;
- vaststelling werkwijze en frequentie bijeenkomsten begeleidingscommissie (bijvoorbeeld aan de hand van periodieke rapportages van de projectleiding).

i Begroting en financiering

Aan de vormgeving van een project kunnen de volgende kosten verbonden zijn:

- kosten van de werving van vacatures;
- kosten verbonden aan het selecteren van potentiële deelnemers uit het werkzoekendenbestand van de deelnemende gemeente(n);
- kosten intakegesprekken en assessments met voor deelname aan het project voorgedragen kandidaten;
- opleidingskosten en begeleidingskosten in de vaktechnische sfeer van de leerwerktrajecten;
- uitkeringslasten gedurende de periode dat deelnemers aan het project hun leerwerktraject zonder dienstbetrekking doorlopen;
- kosten verbonden aan de uitplaatsing naar vacatures van deelnemers die het leerwerktraject met succes hebben afgerond;
- eventuele bonussen voor werkgevers bij geslaagde vacaturevulling of plaatsing in de zin van het project;
- kosten verbonden aan activiteiten in de sfeer van nazorg;
- kosten van de gemeente voor de niet-vaktechnische, sociale begeleiding van deelnemers aan het project;
- kosten verbonden aan de inhuur van externe uitvoering.

Aanvullende opmerkingen

Het verdient de voorkeur om maximaal te begroten, dus uit te gaan van de maximale scholingsduur voor alle kandidaten. Ook al is er in de praktijk sprake van maatwerk waardoor in veel gevallen met een kortere scholingsduur kan worden volstaan.

Ook als geen project aan de orde is, zullen gemeenten investeren in het (al dan niet door de inschakeling van externe partijen) verkrijgen van inzicht in het werkzoekendenbestand. Dit om gerichte selecties uit dit bestand te kunnen maken voor de deelname van werkzoekenden aan reïntegratie. Tegen deze achtergrond kunnen de (additionele) kosten, verbonden aan de selectie van potentiële deelnemers voor het project, op nihil worden gesteld.⁵

Het aantal intakegesprekken en assessments zal niet gelijk zijn aan het aantal deelnemers aan leerwerktrajecten. Gerekend kan worden op ongeveer twee keer zoveel intakegesprekken/assessments als deelnemers. Uiteraard dienen de deelnemende partijen in overleg te besluiten op welke wijze de kosten worden gedeeld.

Uitgaven uit gemeentelijke middelen voor reïntegratie van werkzoekenden dienen aan twee voorwaarden te voldoen:

- de uitgaven uit het werkdeel moeten te herleiden zijn tot een traject gericht op het vergroten van de arbeidsinpassingsmogelijkheden van WWB'ers;
- de gemeenten moeten ook deze activiteiten, die ze immers met WWB-middelen ondernemen, inzichtelijk kunnen verantwoorden.

De WWB schrijft geen limiet voor ten aanzien van het verstrekken van loonkostensubsidies. Wel is het aan te bevelen de regels voor staatssteun te volgen. Een uitgebreide beschrijving van deze regels treft u aan op de website www.blikopwerk.nl, reïntegratiemeldpunt (onder de knop 'wet en regelgeving'). Hier vindt u (onder 'Aanbesteden en staatssteun in de praktijk') ook de Beleidsaanbeveling (Toelichting) 'Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van reïntegratie van werkzoekenden' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In de 'Verzamelbrief' van april 2006 is eveneens informatie opgenomen over de 'Inzet van het WWB-werkdeel op het snijvlak van onderwijs en reïntegratie'. De Verzamelbrieven staan op het gemeenteloket van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, via www.minszw.nl

Nadere informatie

Op de website www.rwi.nl (publicaties, handreikingen) kunt u de volgende documenten downloaden:

- een voorbeeld overeenkomst met voorbeeld projectplan
- een voorbeeld monitor/evaluatie aanpak

U kunt deze documenten ook opvragen via info@rwi.nl

5) Tegelijkertijd met het verschijnen van deze handreiking brengt de RWI eveneens een handreiking uit over de (voor)selectie van kandidaten: 'Reïntegratie met voorkennis'.

3 Leerwerktrajecten

3.1 Definitie leerwerktraject

Doelgroep

Dit deel van deze handreiking is gericht op het plaatsen van werkzoekenden met een *WWB-uitkering* op leerwerktrajecten.

Een leerwerktraject is het traject waarmee werkzoekenden op het instroomniveau van concrete vacatures worden gebracht. Deze leerwerktrajecten bestaan uit een combinatie van leren en werken, waarbij de exacte invulling daarvan en de verhouding tussen leren en werken een kwestie van maatwerk is.

Uitgangspunt is niet de scholingspositie van de werkzoekende – het doel is niet direct het behalen van een diploma – *maar het plaatsen op een vacature* die door een werkgever wordt opengesteld. Het betreft dus een werkzoekende die gedurende enige tijd werkloos is en die niet direct op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag kan, maar scholing, begeleiding en werkervaring nodig heeft.

Het gaat in deze handreiking dus niet om plekken voor leerlingen in het voortgezet onderwijs die in het kader van hun opleiding een stage moeten doorlopen. Door de Taskforce Jeugdwerkloosheid is een stappenplan ontwikkeld voor samenwerking om meer jongeren aan een leerbaan te helpen. In dit stappenplan wordt samengewerkt door CWI, ROC, RMC, KBB's en Gemeentelijke Sociale Diensten. Dit stappenplan is te downloaden op www.jeugdwerkloosheid.nl

In de reguliere onderwijsstructuur wordt binnen het middelbaar beroepsonderwijs een combinatie van praktijk en scholing aangeboden, de zogenaamde beroepsbegeleidende leerweg (BBL, voorheen leerlingwezen). Hierbij zijn een werkgever (erkende leerbedrijven), een leerling en een opleidingsinstituut (ROC, AOC of vakscholen) betrokken. De leerling die een BBL-opleiding volgt, heeft recht op een vergoeding voor zijn praktijkwerkzaamheden, omdat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Voor de werkgever gelden fiscale voordelen die de loonkosten beperken. Via deelkwalificaties wordt toegewerkt naar het behalen van een startkwalificatie.

Meer informatie over onder meer de beroepsbegeleidende leerweg is te vinden op de website van de Bve Raad (www.bveraad.nl). Hier vindt u ook een overzicht van Regionale Opleidingencentra (ROC's).

3.2 Leerwerktrajecten nader beschouwd

In het *reïntegratieladdermodel* heeft iedere werkzoekende die zich tot de gemeente wendt voor ondersteuning bij het vinden en verkrijgen van werk, een *individueel bepaalde afstand* tot de arbeidsmarkt.

De reïntegratieladder kan behulpzaam zijn bij het beoordelen welk instrument in welke situatie voor welke werkzoekende geschikt is.

Leerwerktrajecten zijn geschikt voor werkzoekenden die niet direct bemiddelbaar zijn, maar die wel voldoende vaardigheden in huis hebben om met begeleiding te werken en scholing te ondergaan.

In de bijlagen bij deze handreiking is de model reïntegratieladder opgenomen.

Een leerwerktraject is een *instrument*. Een middel dus, waarmee werkzoekenden op het instroomniveau van vacatures worden gebracht. In dit hoofdstuk gaan we nader in op een aantal *ins and outs* van dit instrument.

3.3 Het leerwerktraject in schema

Onderdeel	Invulling	Optioneel
1 Scholing	<p>Inhoud en duur van scholing tijdens het leerwerktraject wordt bepaald in onderling overleg tussen werkgever, gemeente en deelnemer en is afhankelijk van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uitkomsten assessment • ervaringen tijdens voorschakeltraject <p>Maatwerk</p> <p>Kosten scholing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeente • werkgever • kostendeling 	<p>Scholing wordt ingekocht bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ROC • Particulier opleidingsinstituut • Via branche of sector
2 Werken met behoud van uitkering	Maatwerk 3 t/m 6 maanden	
3 Wel/geen dienstbetrekking	Arbeidsovereenkomst tijdens leerwerktraject of arbeidsovereenkomst na afloop van leerwerktraject (zie de algemene toelichting)	
4 Loonkostensubsidie	Alleen tijdens leerwerkperiode (scholing met dienstbetrekking) tot bereiken startniveau vacature	Gedurende gehele periode arbeidsovereenkomst: ook na vacaturevervulling
5 Beloning deelnemer	<p>Tijdens traject:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werken met behoud van uitkering • Arbeidsovereenkomst <ul style="list-style-type: none"> - CAO-loon - Minimumloon 	<p>Tijdens traject ontvangt de deelnemer een stimuleringspremie.</p> <p>Niet gewerkte uren wegens het volgen van scholing komen niet ten laste van de werkgever.</p>
6 Begeleiding deelnemer	<p>Tijdens het traject voert de gemeente regie over begeleiding (eventueel extern uitgevoerd)</p> <p>Tijdens het dienstverband onderscheid in begeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vakinhoudelijk: werkgever • sociaal: gemeente (klantmanager) 	Gemeenten en werkgever maken hierover afspraken met scholingsinstituut of sectorale bedrijfscholen

3.4 Algemene toelichting

Voorafgaand aan het leerwerktraject:

A voorselectie van kandidaten

B selectie: intake en assessment

C voorschakeltraject

Deze aspecten zijn wel onderdeel van het projectplan, maar gaan vooraf aan het daadwerkelijke leerwerktraject.

A Voorselectie van kandidaten

Het vertrekpunt bij leerwerktrajecten is de te vervullen vacature. De vacature-eisen die gesteld worden, zijn uitgangspunt bij de voorselectie van kandidaten. In veel gevallen hechten werkgevers meer waarde aan zogenaamde 'zachte criteria' dan aan de wat hardere kenmerken van kandidaten, zoals opleiding en werkervaring.

Zachte criteria zijn bijvoorbeeld: motivatie, incasseringsvermogen, zelfredzaamheid, interesse, arbeidshouding enzovoorts. Deze kenmerken zijn over het algemeen wel bekend bij de uitvoerende medewerkers van gemeenten of te vinden in de dossiers, maar worden niet opgeslagen in geautomatiseerde systemen. Hierdoor zijn ze moeilijk 'opvraagbaar' en eveneens niet uitwisselbaar.

Gemeenten zullen uit hun werkzoekendenbestand een selectie moeten maken van kandidaten die mogelijk in aanmerking komen voor vervulling van de vacatures na afloop van het leerwerktraject.

Hierbij kan gesystematiseerde voorselectie een zinvol instrument zijn. Tegelijkertijd met deze handreiking brengt de RWI een handreiking uit over de manier waarop gemeenten een geautomatiseerde vorm van voorselectie kunnen hanteren ('Reïntegratie met voorkennis'). Hierin staat ondermeer centraal:

- welke criteria gehanteerd kunnen worden bij voorselectie;
- hoe die gegevens verworven en onderhouden kunnen worden.

B Selectie: intake en assessment

Intakegesprek: informatie en motivatie centraal

Nadat kandidaten zijn voorgeselecteerd uit het bestand van werkzoekenden, wordt in deze fase gezien in hoeverre zij geschikt zijn om met inzet van een leerwerktraject naar de vacature bij de werkgever te worden toegeleid.

In het intakegesprek komt aan de orde of de kandidaat gemotiveerd is om het leerwerktraject in te gaan. Er vindt voorlichting plaats over de inhoud van de vacature en het perspectief na het leerwerktraject. Eventuele belemmeringen die een succesvolle afronding van het leerwerktraject in de weg staan, worden nadrukkelijk besproken.

Assessment: onderzoek naar geschiktheid

Of het nu een assessment heet, een diagnose, intredetoets of profilering, belangrijk is dat potentiële deelnemers getest worden op hun geschiktheid om deel te nemen aan het leerwerktraject. Ook is van belang dat duidelijk wordt welke kennis en vaardigheden aanwezig zijn of ontbreken. De uitkomst van dit onderzoek bepaalt of een voorschakeltraject noodzakelijk is en aan welke zaken gewerkt moet worden in dit voorschakeltraject. Hierin komt de maatwerkaanpak tot uitdrukking.

Door wie?

De samenwerkingspartners komen overeen op welke wijze en door wie de deelnemers worden getest. In het O&O-Jeugdmodel wordt bijvoorbeeld de intredetoets afgenomen door de gemeente (zie bijlage 4). Ook is het mogelijk om een Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB)⁶ of een bedrijf dat actief is op de reïntegratiemarkt de test te laten uitvoeren.

De partijen moeten het eens zijn over:

- de inhoud van de test
- de beoordeling van de test
- wie de test afneemt.

Sinds maart 2006 beschikt het CWI over 40 Competentietest Centra. Hier kunnen werkzoekenden worden getest op eigenschappen en vaardigheden die op een CV onvermeld blijven, maar die doorslaggevend kunnen zijn voor iemands geschiktheid voor een bepaalde baan.

C Voorschakeltraject

Het voorschakeltraject is bedoeld om kandidaten voor te bereiden op de werknemersrol.

Niet iedere uitkeringsgerechtigde is direct in staat in dienst te treden bij een werkgever.

Ook zullen werkgevers verwachten dat kandidaten over een aantal basisvaardigheden beschikken. Hierbij kan het globaal gaan om twee zaken:

- werknemersvaardigheden;
- oriëntatie op het werk.

Het opdoen van deze basisvaardigheden staat centraal in het voorschakeltraject.

In de praktijk heet dit ook wel het 'voorbereidingstraject'. Meestal wordt hetzelfde bedoeld: het traject waarin de potentiële deelnemer wordt voorbereid op het reïntegratietraject of het leerwerktraject.

Werknemersvaardigheden

Onder 'werknemersvaardigheden' verstaan we vaardigheden die nodig zijn om in een werkomgeving te kunnen functioneren. Centraal staan de eisen die in een werkomgeving aan deelnemers worden gesteld. Voorbeelden zijn: omgaan met collega's en leidinggevenden, samenwerken, communicatie op de werkvloer, afspraken maken en nakomen, zelfredzaamheid en hulp vragen. Hier zijn nog talloze zaken aan toe te voegen.

Op de reïntegratiemarkt worden dit soort trainingen volop aangeboden (zie Keuzegids op www.blikopwerk.nl).

6) Op de website van de vereniging COLO (www.colo.nl), de vereniging van de 18 kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, vindt u de (mail)adressen van de kenniscentra.

Oriëntatie

Voor andere kandidaten is een 'oriëntatieperiode' meer geëigend. Dit kan van alles inhouden. Kandidaten maken in het voorschakeltraject kennis met de sector waarbinnen het bedrijf valt en worden ingeleid in de specifieke 'cultuur' van die sector. Het ligt dan voor de hand dat de oriëntatie plaatsvindt op het bedrijf van de mogelijke toekomstige werkgever, cq. het bedrijf waar het leerwerktraject wordt gevolgd.

In deze oriëntatiefase staan voor de potentiële deelnemer twee vragen centraal:

- Wat kan ik?
- Wat kan er?

Uitvoering voorschakeltraject

Mogelijk kunnen derden worden ingeschakeld. Genoemd zijn al de reïntegratiebedrijven. Maar ook valt te denken aan scholings- en trainingsfaciliteiten, vanuit de sector, zoals bedrijfsvak-scholen en praktijkcentra of andere instituten (Wsw-uitvoeringsbedrijven).

Het voorschakeltraject is in de regel geen onderdeel van het leerwerktraject, maar gaat daar aan vooraf. Het voorschakeltraject komt in de meeste gevallen dan ook voor rekening van de gemeente. Soms kunnen/willen deelnemende werkgevers, sectoren of branches hierbij ingeschakeld worden.

Werken met behoud van uitkering

Omdat het voorschakeltraject in veel gevallen voorafgaat aan het daadwerkelijke leerwerktraject zal dit in de meeste gevallen worden doorlopen met behoud van uitkering. Wanneer het leerwerktraject direct aansluit op het voorschakeltraject, is het afhankelijk van de afspraken in het projectplan of ook tijdens het leerwerktraject met behoud van uitkering wordt gewerkt.

In de regel geldt dat normaliter 3 tot maximaal 6 maanden met behoud van uitkering kan worden gewerkt wanneer er sprake is van een reguliere werkomgeving en een reguliere werkgever/werknemersverhouding.

Aspecten van het leerwerktraject

a Wanneer geen leerwerktraject?

Er moet wel iets te leren zijn!

Sommige werkzaamheden kunnen snel worden aangeleerd. Niet iedere functie in het bedrijfsleven vereist een voor- of vakopleiding. Het heeft geen zin om in zo'n geval een projectovereenkomst met werkgevers af te sluiten om leerwerkplekken te creëren. Gaat het om functies waarin direct productieve arbeid wordt verricht zonder dat extra begeleiding nodig is, dan is werken met behoud van uitkering ook niet aan de orde.

Of er wel of geen sprake is van een functie of vacature waar een vak- of beroepsopleiding voor vereist is, is vaak af te lezen aan de functieomschrijving. Een andere mogelijkheid is om te achterhalen welke eisen werden gehanteerd door de werkgever bij de werving voor (recent) vervulde vacatures. Het is denkbaar dat eerder vacatures werden vervuld door (voormalig) uitkeringsge-

rechtigden die daarbij geen scholing of begeleiding kregen vanuit de werkgever of de sector. In zo'n geval is het niet aan te raden om een samenwerkingsrelatie aan te gaan gericht op het uitvoeren van leerwerktrajecten.

Deze afweging is vooral van belang wanneer er sprake is van samenwerking op lokaal niveau (met een individuele werkgever).

b Reikwijdte van het leerwerktraject

Er zal een keuze moeten worden gemaakt:

- Of het leerwerktraject eindigt op het moment dat de deelnemende werkzoekende het startniveau van de vacature heeft bereikt, dat is tot aan het moment dat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
- Of dat het leerwerktraject na het bereiken van het startniveau van de vacature en de vacaturevervulling nog voor een afgesproken periode doorloopt, zodat door de gemeente ondersteuning kan worden geboden aan het bereiken van een meer structurele arbeidsinpassing (bijvoorbeeld door het verstrekken van loonkostensubsidies en/of het bijdragen aan vervolgscholing).

c Duur van het leerwerktraject

Het verdient aanbeveling om het traject of het deel van het traject tot het moment waarop de vacature kan worden vervuld te beperken tot een periode van 6 tot 12 maanden. Naar verwachting zal de werkgever ook niet veel verder 'vooruit kunnen zien' dan maximaal een jaar.

d Wel of geen dienstbetrekking

Tot het moment van vacaturevervulling kan het leerwerktraject zowel met als zonder dienstbetrekking plaatsvinden.

Als gekozen wordt voor de variant zonder dienstbetrekking dan zal de deelnemer met behoud van uitkering aan het traject deelnemen.

Uiteraard kan ook gekozen worden voor een gedeeltelijke dienstbetrekking, gedurende een aantal maanden van het leerwerktraject (bijvoorbeeld na 3 of 6 maanden).

Voordelen dienstbetrekking:

- optimale binding van de deelnemer aan het leerwerktraject en de werkgever;
- uitkeringsbesparing (eventueel wel inzet loonkostensubsidie).

e Scholingscomponent

De scholing die de deelnemer volgt tijdens het leerwerktraject is gericht op het bereiken van het niveau dat de werkgever acceptabel acht om te kunnen starten in de beoogde vacature.

Om te bepalen waar die scholing uit moet bestaan en in welke vorm die moet worden gegeven, zijn twee zaken van belang:

- de bevindingen tijdens het voorschakeltraject;
- de opleidingshistorie van de deelnemer.

Ook kan in het voorbereidingstraject een EVC-procedure of een assessment worden afgenomen. De uitkomst van deze metingen moeten worden afgezet tegen het voor de functie gevraagde kennis- en vaardighedenniveau. De scholing is dan gericht op het opvullen van de 'lacunes'.

In beginsel kan de scholing gedurende één dag per week worden gegeven. Omdat er sprake is van maatwerk is afwijking daarvan mogelijk. Dit is afhankelijk van de geconstateerde lacunes in kennis en vaardigheden, maar hangt ook samen met de 'zwaarte' van de vacature.

Civiel effect

Hoewel de scholing er in eerste instantie op gericht is om de deelnemer toe te rusten voor een specifieke vacature, is het toch van belang dat de deelnemer na afloop van het leerwerktraject 'iets in handen heeft' om op voort te bouwen. Dat betekent dat het de voorkeur geniet dat de scholing voldoende niveau en inhoud heeft en dat het waar mogelijk om diploma- of certificaat-gerichte scholing moet gaan. Na afloop van het traject ontstaan er mogelijkheden voor de deelnemer om toegelaten te worden tot beroepsgroepen of vervolgopleidingen.

f Exit-optie deelnemers

In een aantal gevallen kan – om verschillende redenen – blijken dat het leerwerktraject niet goed aansluit bij de kandidaat. Soms zal dit verwijtbaar zijn aan de kandidaat die zijn aandeel in de afspraak niet nakomt terwijl er geen geldige redenen zijn. Het kan echter ook het gevolg zijn van een – ondanks de intensieve selectieprocedure – mismatch tussen kandidaat en bedrijf, tussen kandidaat en functie-eisen of een onjuiste inschatting van de plaats van de cliënt op de reïntegratieladder. In voorkomende gevallen kan dan bezien worden of een instrument behorend bij een andere trede van de reïntegratieladder niet beter bij de cliënt en diens capaciteiten past.

In ieder geval is het raadzaam om zorg te dragen voor voldoende alternatieve (uitstroom)mogelijkheden of trajecten om de kandidaat zodoende de kans te geven toch uit te stromen.

g Verwijtbaarheid

Wanneer het niet slagen van het voorschakeltraject of het leerwerktraject te wijten is aan de deelnemer, beschikt de gemeente over instrumenten om de deelnemer te sanctioneren. Hierbij geldt uiteraard dat er sprake moet zijn van verwijtbaarheid.

4 Bijlagen

Bijlage 1 Leerwerktrajecten voor ID/WIW'ers

Met ingang van 1 januari 2006 is de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leer/werktrajecten van kracht.

Deze regeling richt zich op het bevorderen van de doorstroom van ID'ers en WIW'ers naar regulier werk met behulp van leerwerktrajecten. De regeling kent de volgende voorwaarden:

- De regeling is per 1 januari 2006 in werking getreden. De uiterste termijn voor het indienen van subsidieaanvragen is 31 juli 2006.
- De regeling geldt met terugwerkende kracht voor leerwerktrajecten die op of na 1 september 2005 gestart zijn.
- Er is subsidie beschikbaar voor ruim 3.600 leerwerktrajecten.
- De doelgroep bestaat uit ID- en WIW-werknemers die in ieder geval in de periode van 1 januari 2004 tot het tijdstip van aanvang van het leerwerktraject ononderbroken werkzaam zijn geweest in een gesubsidieerde dienstbetrekking.
- Gemeenten die aan de voorwaarden voldoen, ontvangen per deelnemer € 6.000 per leerwerktraject en € 3.000 premie als deze deelnemer uitstroomt naar regulier werk.
- Het leerwerktraject is gericht op het behalen van een startkwalificatie⁷
- De subsidie van het Agentschap mag niet gebruikt worden voor de loonkosten van de deelnemers aan een leerwerktraject.
- Het college van burgemeester en wethouders van een gemeente is de aanvragende partij en betreft de werkgever bij de aanvraag; de vakbond geeft daarbij een verklaring van instemming af.
- De toewijzing van subsidie gaat op volgorde van binnenkomst, dus 'wie het eerst komt, die het eerst maalt'.

Meer informatie over deze stimuleringsregeling is te vinden op de website www.agentschap.szw.nl. Hier kunt u ook de benodigde aanvraagformulieren downloaden.

7) alleen opleidingen opgenomen in de registers CREBO of CROHO komen in aanmerking voor subsidie.

Bijlage 2 Relevante websites

www.rwi.nl

Op de website van de Raad voor Werk en Inkomen kan meer informatie worden verkregen over ondermeer vraaggerichte reïntegratie (kijk onder 'informatie en expertise').

www.werkgeversbenadering.nl

Op deze website vindt u beschrijvingen van uiteenlopende initiatieven gericht op samenwerking met het bedrijfsleven en de gezamenlijke aanpak van gemeenten om de vraagzijde van de arbeidsmarkt te benaderen.

www.daadwerkt.nl

DAAD is een servicepunt voor werkgevers en is van overheid en bedrijfsleven samen. Het initiatief is genomen door de gemeente Rotterdam en het CWI. Met inbreng van Rotterdamse ondernemersorganisaties legt DAAD zich specifiek toe op het overbruggen van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

www.leren-werken.nl

De website van de Projectdirectie Leren & Werken. Het project Leren & Werken heeft tot doel werkgevers, werknemers, burgers, bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, Centra voor Werk en Inkomen, gemeenten en andere betrokken partijen in de regio te stimuleren en te ondersteunen om een 'leven lang leren' mogelijk te maken.

www.senternovem.nl

Het agentschap SenterNovem voert de *Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken* van de Projectdirectie Leren & Werken uit. Deze regeling maakt het financieel aantrekkelijk voor scholingsinstellingen, bedrijven en gemeenten om nieuwe duale trajecten tot stand te brengen, leerwerkloketten in te richten en nieuwe EVC-methodieken te ontwikkelen. Relevante informatie over SenterNovem en diverse documenten die u helpen bij het aanvragen van subsidie vindt u op de website.

www.jeugdwerkloosheid.nl

De website van de Taskforce Jeugdwerkloosheid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van OCW.

www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl

Op deze website van de Taskforce Jeugdwerkloosheid is de handreiking 'Lokale samenwerking aanpak jeugdwerkloosheid' te vinden.

www.colo.nl

Colo is de vereniging van de 18 Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB) die elk bedrijfstaksgewijs georganiseerd zijn. Zij ontwikkelen kwalificaties voor het middelbaar beroeps- onderwijs, werven leerbedrijven en bewaken de kwaliteit van deze leerbedrijven.

www.kenniscentrumevc.nl

Website van het Kenniscentrum voor Erkenning Verworven Competenties (EVC). EVC beoogt de erkenning, waardering en ontwikkeling van wat een individu heeft geleerd: in formele omgevingen zoals op school, maar ook in niet-formele of informele omgevingen zoals de werkplaats of thuis.

www.agentschap.szw.nl

Via deze website van het Agentschap SZW kan informatie worden gevonden over de *Tijdelijke Stimuleringsregeling Leer-/werktrajecten*. Met deze stimuleringsregeling wil het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de doorstroom van ID- en WIW-werknemers naar regulier werk bevorderen. De regeling is per 1 januari 2006 in werking getreden. De uiterste termijn voor het indienen van subsidieaanvragen is 31 juli 2006.

www.jongactief.nl

Deze website is primair gericht op informatieverstrekking aan de werkgeversorganisaties in Nederland. De doelstelling is om in termen van werkgelegenheid perspectief te bieden aan jongeren tot 23 jaar.

www.mkbleerbanen.nl

Website van MKB 10.000 Leerbanenplan. Dit plan heeft een geheel eigen doelstelling, werkt met regionale actieteams en branche-actieteams en richt zich specifiek op de vmbo-jongeren.

www.bveraad.nl

De Bve Raad is de brancheorganisatie van de onderwijsinstellingen in het middelbaar beroeps-onderwijs en de volwasseneneducatie (bve). Op de website van de Bve Raad is een overzicht te vinden van alle ROC's, AOC's, vakscholen en overige Bve-instellingen.

www.blikopwerk.nl

De website van de stichting *Blik op Werk*, met ingangen naar haar instrumenten: Keuzegids, Borea Keurmerk, BOA Keurmerk en Reïntegratiemeldpunt.

Bijlage 3 Plaats van leerwerktrajecten op de Reïntegratieladder

Trede	Doelgroep	Doel	Instrumenten
4	<p>Arbeidstoeleiding</p> <p>Uitkeringsgerechtigden die in staat zijn om snel regulier werk te vinden</p> <p>Fase 1 en 2 of route A</p>	<p>Kortdurende ondersteuning bij het vinden van werk</p>	<p>Bemiddeling</p> <p>Jobhunting</p> <p>Sollicitatietraining</p>
3	<p>Arbeidsactivering</p> <p>Uitkeringsgerechtigden die niet direct in staat zijn om reguliere arbeid te verrichten, maar nog de nodige vaardigheden en scholing nodig hebben</p> <p>Fase 2 en 3</p>	<p>Toerusten van de uitkeringsgerechtigde met kwaliteiten die nodig zijn om door te stromen naar arbeidstoeleiding of naar een reguliere baan</p>	<p>Detacheringen</p> <p>Loonkosten-subsidies</p> <p>Stages en proefplaatsingen</p> <p>Leerwerktrajecten</p> <p>Integrale reïntegratietrajecten</p>
2	<p>Sociale activering</p> <p>Uitkeringsgerechtigden die mogelijk pas op de lange termijn aan het reguliere arbeidsproces kunnen deelnemen, maar daar niet aan toe zijn door psychische of lichamelijke factoren</p> <p>Fase 4</p>	<p>Maatschappelijke participatie</p> <p>Doorstroom naar arbeidsactivering op termijn en indien mogelijk</p>	<p>Participatiebanen</p> <p>Vrijwilligerswerk</p> <p>Integrale trajecten</p>
1	<p>Zorg/hulpverlening</p> <p>Personen met ernstige lichamelijke en/of psychische belemmeringen</p> <p>Fase 4</p>	<p>Verminderen cq. opheffen van beperkingen</p>	<p>Zorg en hulpverlening</p>

Bijlage 4 Modellen en methodieken

In deze bijlage wordt een aantal in de praktijk beproefde modellen beschreven. Het betreft:

- Pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie, uitgevoerd met medewerking van de RWI;
- O&O-Jeugdmodel.

Pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie

Deze pilotprojecten hadden voor de deelnemende partijen een tweeledige doelstelling:

Operationeel

het gericht vervullen van vacatures met werkzoekenden vanuit de gemeentelijke bestanden.

Leerdoelstelling

Via de pilotprojecten kunnen de partijen ervaring opdoen met de wijze waarop tot onderlinge beleids- en middelencoördinatie kan worden gekomen. Ook kan zicht worden verkregen op randvoorwaarden en slaag- en faalfactoren, die van belang zijn voor de ontwikkeling en uitvoering van succesvolle vraaggerichte samenwerkingsprojecten tussen gemeenten en sectoren, en in die sectoren actieve O&O-fondsen

Betrokken partijen

- gemeente(n);
- branches/sectoren of daarbinnen operationele O&O-fondsen.

Deelnemers

- uitkeringsgerechtigden WWB;
- niet-uitkeringsgerechtigden onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid (fase 2 t/m 4).

Aanpak

- maatwerk, geen blauwdruk;
- afspraken tussen de partijen worden vastgelegd in samenwerkingsovereenkomst en projectplan.

Aanlevering van vacatures

- door deelnemende branches/sectoren.

Selectie deelnemers

- op basis van door de branches/sectoren geformuleerde criteria/profielen;
- gemeente selecteert vanuit bestand (niet)uitkeringsgerechtigden.

Assessment

- per potentiële deelnemer wordt op basis van een assessment inhoud en duur van een toeleidings-traject bepaald. Hierin komt de maatwerkaanpak tot uitdrukking.

Toeleidingstrajecten

- inhoud: scholing, al dan niet in combinatie met het opdoen van werkervaring;
- eindtermen: het startniveau voor de vacature, dit hoeft niet het niveau startkwalificatie te zijn;
- duur: 6 tot 12 maanden;
- aanpak: modulair, dat wil zeggen dat deelnemers (op basis van de uitkomsten van het assessment) alleen die onderdelen doorlopen die nodig zijn om het gewenste startniveau te bereiken;
- status: het toeleidingstraject kan zowel met behoud van uitkering worden doorlopen als geheel of gedeeltelijk in dienstbetrekking;
- uitvoering: via opleidingsinfrastructuur van sector/branche eventueel in samenwerking met ROC's.

Slagingscriterium

- plaatsing: indien de deelnemers na doorlopen van het toeleidingstraject het startniveau van de vacature hebben bereikt en op die vacature geplaatst worden met een arbeidsovereenkomst voor minimaal de duur als vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst.

Plaatsing op vacature en vervolgscholing

- na afronding van het (individueel vastgestelde) toeleidingstraject worden deelnemers op de in het kader van het project ingediende vacatures geplaatst.
- na plaatsing kan door de deelnemers eventueel verdergaande (WEB)scholing worden gevolgd. Dit is echter geen onderdeel van het project.

Uitvoering

- variabel: partijen kunnen besluiten de uitvoering zelf ter hand te nemen (door gemeente en/of sector/branche gezamenlijk) of hiervoor een externe partij in te huren (reintegratiebedrijf etc.).

Financiering

- uitgangspunt is kostendeling: in de samenwerkingsovereenkomst wordt een verdeling van de kosten afgesproken tussen sectoren en gemeenten. Beide partijen hebben immers belang bij de projecten.
- werken met behoud van uitkering: afspraken per deelnemer, in ieder geval tijdens toeleidingstraject, eventueel ook na afloop gedurende beperkte proefperiode.
- loonkostensubsidie: indien na het toeleidingstraject (volledige) arbeidsovereenkomst wordt aangegaan; afspraak per deelnemer of zoals overeengekomen in samenwerkingsovereenkomst.
- kosten begeleiding: kostendeling.

O&O-Jeugdmodel

Het O&O-Jeugdmodel is een plan waarin gemeenten en O&O-fondsen samenwerken om jongeren terug te leiden naar werk en hen in staat te stellen om een startkwalificatie te behalen. Hiertoe bundelen de samenwerkingspartners hun middelen. Kern van het idee is om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om jongeren zonder werk op te nemen via een BBL-2 traject.⁸ De projecten in het kader van dit model kennen als vertrekpunt de vacatures – bestaand of in de nabije toekomst te verwachten – op startkwalificatieniveau. Dit is de operationele doelstelling.

Betrokken partijen

- gemeente(n)
- branches/sectoren met een O&O-fonds
- Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB), zie www.colo.nl

Deelnemers

- uitkeringsgerechtigden tot 23 jaar zonder startkwalificatie
- niet-uitkeringsgerechtigden tot 23 jaar zonder startkwalificatie die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen.

Aanpak

- modelmatig
- gemeenten zijn inhoudelijk en financieel verantwoordelijk voor de stage c.q. het voorschakeltraject
- het betrokken KBB is verantwoordelijk voor de match tussen de deelnemende jongeren en erkende leerbedrijven.

Aanlevering van vacatures

- betrokken KBB in samenspraak met Erkende Leerbedrijven.

Selectie deelnemers

- gemeenten selecteren deelnemers in overleg met CWI, Jongerenloketten en RMC op basis van de door de betrokken branches/sectoren ter beschikking gestelde vacatures en de daarbij behorende functie-profielen.

Assessment

- de betrokken KBB nemen (door de gemeente) geselecteerde jongeren een intredetoets af. Bij een positieve uitkomst van deze toets kunnen de jongeren deelnemen aan de stage cq. het voorschakeltraject. Na afloop hiervan leggen de jongeren een door het betrokken KBB verzorgde praktijktoets af. Indien daaruit naar voren komt dat de jongere over het instroomniveau voor een opleiding richting startkwalificatie/BBL-2 niveau beschikt (=BBL-niveau 1), vindt een sollicitatiegesprek plaats bij een erkend leerbedrijf. Bij een positieve uitkomst daarvan begint de jongere aan de BBL-opleiding.

8) Letter of intent, O&O-jeugdmodel

Leerwerktrajecten

- stage c.q. voorschakeltraject:
 - gericht op opdoen van werkritme en werkervaring
 - verbeteren van werkhouding
 - sociale vaardigheden
 - vakinhoudelijke training: verwerven basisvaardigheden
- eindtermen: instroomniveau voor een opleiding richting startkwalificatie of behalen BBL-niveau 2.
- duur: 3 tot 6 maanden
- aanpak: afhankelijk van keus van betrokken gemeente(n): er kan zowel sprake zijn van individuele als van trajecten in groepsverband
- status: stage cq. voorschakeltraject wordt met behoud van uitkering doorlopen (geldt niet voor Nuggers)
- uitvoering: door een door de betrokken gemeente(n) te bepalen uitvoerder (bijvoorbeeld een reïntegratiebedrijf of ROC). De stage of het voorschakeltraject kan ook bij het beoogde leerbedrijf worden doorlopen, in combinatie met een JOP-stage van drie maanden.

Slagingscriterium

- plaatsing: indien de deelnemers na afloop van de stage cq. het voorschakeltraject een arbeidsovereenkomst bij een leerbedrijf krijgen aangeboden voor minimaal de duur die benodigd is om de opleiding tot startkwalificatieniveau/BBL-niveau 2 af te ronden. Een opleiding tot het assistentenniveau (BBL-1) behoort eveneens tot de mogelijkheden, indien de betrokken branche/sector aangeeft dat daar vacatures voor (te verwachten) zijn.

Plaatsing op vacature

- Zie onder 'assessment'.
Jongeren die over het benodigde instroomniveau voor een opleiding richting startkwalificatie/BBL-niveau 2 beschikken, maar voor wie (nog) geen erkend leerbedrijf is gevonden, krijgen een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPV) bij een door de deelnemende branches/sectoren verzorgde alternatieve voorziening (bij ROC, bedrijfsschool etc.)

Financiering

- Selectie kandidaten: kosten gemeente;
- Stage/voorschakeltraject en praktijktoets KBB: kosten gemeente, gemaximeerd tot 4500 euro;
- Matchen jongeren/leerbedrijf: wettelijke taak KBB, reguliere financiering;
- Loon tijdens arbeidsovereenkomst: leerbedrijf, eventueel loonkostensubsidie door gemeente;
- JOP stage: werken met behoud van uitkering;
- Opleidingskosten: O&O-fondsen;
- Bonus jongere bij met goed gevolg afronden BBL-opleiding op startkwalificatieniveau.

Het ministerie van SZW stelt middelen ter beschikking aan de G-30 gemeenten voor het afsluiten van een no-riskpolis voor jongeren die aan het O&O-jeugdmodel deelnemen. Met deze polis kan het risico op loondoorbetaling bij ziekte worden afgedekt.

Aantekeningen

Aantekeningen

Colofon

Samen leren werken. Handreiking vacaturevulling via leerwerktrajecten is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen

Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.

Vormgeving: Smidswater, *strategie > concept > design*, Den Haag

juni 2006