

# Werken en leren, een goede combinatie?

## Evaluatie ID - Leerwerktrajecten

Shantie Jagmohansingh



# **Werken en leren, een goede combinatie?**

**Evaluatie ID - Leerwerktrajecten**

© 2009 dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid [SoZaWe],  
Sociaal-wetenschappelijke Afdeling, Rotterdam

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande toestemming van de uitgever

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
Conclusies	10
Aanbevelingen	12
<b>1 Inleiding</b>	<b>15</b>
1.1 Werken en leren	15
1.2 Aanleiding onderzoek	16
1.3 Onderzoeksgroep	17
1.4 Onderzoekperiode	17
1.5 Probleemstelling	17
1.6 Methodologische verantwoording	18
<b>2 Uitvoering van de leerwerktrajecten</b>	<b>21</b>
2.1 Inleiding	21
2.2 Selectie deelnemers	22
2.3 Voorlichting en werving van deelnemers	23
2.4 Werven van werkgevers	25
2.5 Matching met (nieuwe) werkgevers	26
2.6 Opleiding en aanvullende begeleiding	27
<b>3 Perspectief deelnemers</b>	<b>29</b>
3.1 Inleiding	29
3.2 Motivatie voor deelname aan het traject	29
3.3 Voorlichting en assessment	30
3.4 Beginstadium van de leerwerktrajecten	31
3.5 Doorlopen scholing	32
3.6 Ontvangen begeleiding	34
3.7 Ontwikkeling leerwerktrajecten	35
3.8 Succesvol of niet?	36
3.9 Casusbeschrijvingen	38
<b>4 Perspectief werkgevers</b>	<b>41</b>
4.1 Motivatie om deel te nemen	41
4.2 Beginfase leerwerktrajecten	42
4.3 Belang van scholing voor de werkgever	43
4.4 Betrokkenheid bij de invulling en uitvoering van trajecten	44
4.5 Succesvol of niet?	45

<b>5</b>	<b>Resultaten leerwerktrajecten</b>	<b>49</b>
5.1	Bereik	49
5.2	Kenmerken leerwerktrajecten	51
5.3	Soort opleiding	54
5.4	Resultaten leerwerktrajecten	57
5.5	Resultaten opleiding	59
5.6	Analyse resultaten	63

### **Tabellenlijst**

Tabel 1	Respondenten leerwerktrajecten	29
Tabel 2	Respondenten werkgevers	41
Tabel 3	Geslacht deelnemers lwt	49
Tabel 4	Leeftijd deelnemers lwt	50
Tabel 5	Etniciteit deelnemers lwt	50
Tabel 6	Branche leerwerktrajecten - totaal	51
Tabel 7	Branche leerwerktrajecten - Weg naar Werk	52
Tabel 8	Branche leerwerktrajecten – Weg naar Werk ID-werkgevers	53
Tabel 9	Branche leerwerktrajecten – Weg naar Werk nieuwe werkgevers	53
Tabel 10	Branche leerwerktrajecten - Overige Trajecten	54
Tabel 11	Soort opleiding – overige trajecten	54
Tabel 12	Opleiding 1 – Weg naar Werk	55
Tabel 13	Opleiding 2 – Weg naar Werk	56
Tabel 14	Beoogd eindniveau opleiding	57
Tabel 15	Resultaat einde leerwerktrajecten - totaal	57
Tabel 16	Resultaten Overige Trajecten	58
Tabel 17	Resultaten Weg naar Werk:	59
Tabel 18	Resultaten opleiding – overige trajecten	60
Tabel 19	Resultaten opleiding 1 – Weg naar Werk	60
Tabel 20	Resultaten opleiding 2 – Weg naar Werk (deelnemers die in loop traject van opleiding zijn gewisseld)	61
Tabel 21	Samenvatting opleiding Weg naar Werk	61
Tabel 22	Kruistabel opleiding en resultaten voor Overige Trajecten	62
Tabel 23	Kruistabel opleiding en resultaten Weg naar Werk	62

# Samenvatting

In opdracht van de afdeling Regie Werk & Inkomen (RWI) heeft de Sociaal-wetenschappelijke Afdeling de leer/werktrajecten (LWT) geëvalueerd, die ID'ers de mogelijkheid boden door te stromen naar regulier werk, middels de combinatie van het opdoen van werkervaring en aanvullende scholing.

## Doelstelling

RWI beoogt met de evaluatie van deze leer-werktrajecten de volgende doelstelling:

Meer inzicht krijgen op de (on-)mogelijkheden om met LWT reïntegratiedoelstellingen te bereiken en op de organisatorische voorwaarden die hiervoor van belang zijn. Ondanks het feit dat de LWT voor ID'ers eenmalig is, bestaat de gedachte dat hieruit lessen kunnen worden getrokken voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden via LWT.

Wel wijzen we hierbij op de deels beperkte vergelijkbaarheid van de ID'ers met bijstandsgerechtigden. Het gemiddelde opleidingsniveau van WWB-ers is lager dan het MBO2-niveau, dat voor de meeste leer-werktrajecten als basiskwalificatie geldt. Ook beschikken ID'ers in tegenstelling tot WWB-ers altijd over recente werkervaring.

## Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep bestaat uit alle voormalig ID'ers die in het kader van het project ID-uitstroom een leerwerktraject hebben gevolgd.

## Onderzoekperiode

Het project ID-leerwerktrajecten liep vanaf de zomer 2006 tot 1 oktober 2008, de maximale termijn voor de loonkostensubsidies. Het onderzoek naar de leerwerktrajecten is gestart in 2006 en is afgerond in april 2009.

## Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvragen met bijbehorende deelvragen zijn als volgt geformuleerd.

- Wat zijn de resultaten van de leer-werktrajecten?
- Op welke wijze zijn succesvolle en niet succesvolle leer-werktrajecten in de praktijk uitgevoerd en bewaakt?
- Welke factoren beïnvloeden volgens de betrokken ID'ers het al dan niet succesvol zijn van de leer-werktrajecten?
- Welke factoren beïnvloeden volgens de betrokken werkgevers het al dan niet succesvol zijn van de leer-werktrajecten?

Bij de uitvoering van dit onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden gehanteerd. Om onderzoeksvraag 1 te beantwoorden zijn verschillende bestanden geanalyseerd. Voor het beantwoorden van onderzoeksvragen 2 tot en met 4 zijn (kwalitatieve) interviews gehouden.

## Leerwerktrajecten

De gemeente Rotterdam beoogde het totale aantal ID'ers terug te brengen van 6000 naar 3000. Eén van de instrumenten om dit te bereiken vormden de ID-leerwerktrajecten. Het ging hierbij in essentie om een combinatie van werk en beroepsopleiding, zodat de deelnemer na afronding van het traject beschikt over een betere positie op de arbeidsmarkt. De werkgevers ontvingen tijdens de opleidingsperiode een loonkostensubsidie. Aan de ID-LWT-trajecten is een baangarantie van zes maanden regulier werk verbonden, aansluitend op de periode met loonkostensubsidie.

Bij de totstandkoming en uitvoering van de leerwerktrajecten zijn verschillende actoren betrokken geweest. Van de dienst SoZaWe maakten de afdelingen Regie Werk en Inkomen (RWI) en Werk & Scholing (W&S) deel uit van de projectleiding. Verder vervulde het opleidingsinstituut Albeda een belangrijke rol bij de organisatie en uitvoering van de leerwerktrajecten.

Om te bepalen welke ID'ers geschikt zijn voor het volgen van een leerwerktraject, is een assessment uitgevoerd. Vervolgens is gestart met de voorlichting en daadwerkelijke werving van deelnemers. De voorlichting en werving verliep door verschillende omstandigheden niet geheel zoals gepland, maar uiteindelijk zijn er 410 deelnemers gestart met een leerwerktraject.

De meeste leerwerktrajecten (284) zijn gestart onder auspiciën van Albeda onder de overkoepelende naam de Weg naar Werk. Voor de aanvragen via Albeda diende een koppeling te worden gemaakt tussen de gekozen opleidingen met bijpassende banen. Dit bleek minder eenvoudig dan aanvankelijk was ingeschat, omdat een groot deel van de eerder door werkgevers toegezegde banen niet (meer) beschikbaar bleken te zijn. Dit kwam deels omdat werkgevers zich door strubbelingen in het beginproces van de leerwerktrajecten niet meer gehouden voelden aan het akkoord en deels omdat de vacatures nooit erg hard waren geweest. Ook matchten de branches waarin de banen in een eerder stadium waren beloofd, niet met de branches waarin de ID'ers geïnteresseerd waren. Door deze ontwikkelingen moest na de inschrijving van de deelnemers nog gestart worden met het werven van geschikte werkgevers. Hierdoor heeft het enige tijd geduurd voordat alle deelnemers daadwerkelijk een bijpassende baan hadden bij de opleiding die ze volgden.

Naast de trajecten bij de Weg naar Werk konden voormalig ID-werkgevers aanvragen indienen om hun 'eigen' ID'ers te houden voor een leer-werktraject, of om ID'ers vanuit andere instellingen via een leer-werktraject door te laten stromen naar een reguliere baan. Deze tweede groep trajecten stond bij de bestandsmedewerkers bekend onder de naam 'Overige Trajecten'.

In het kader van de LWT konden erkende opleidingen op MBO (niveau 2, 3 of 4) of HBO-niveau worden gevolgd. De MBO-opleidingen zijn verzorgd door het Albeda en Zadkine en in zeer kleine aantallen door het Da Vinci College en het NCOI, in diverse richtingen, o.a. zorg, facilitaire dienstverlening, administratie, onderwijs, kinderopvang en techniek. In veel gevallen werden voor de (ex-)ID'ers aparte klassen gevormd, zodat goed op de ID-situatie kon worden ingespeeld. Eén dag per week was bedoeld voor 'empowerment', sollicitatietraining en werknemersvaardigheden. De maximale duur van de loonkostensubsidie was twee jaar, zodat het streven was om ook in die

periode de opleidingen af te ronden, hoewel het drie of vierjarige opleidingen betrof. In de meeste gevallen was dit echter niet haalbaar.

### **Perspectief deelnemers**

Om het perspectief van de deelnemers in kaart te brengen zijn een aantal ex-ID'ers geïnterviewd. Veel ex-ID'ers hebben niet bewust gekozen voor deelname aan de leerwerktrajecten. Dit hing voor een groot deel samen met de voorlichting over de LWT, die volgens de respondenten niet altijd optimaal was. De meeste deelnemers hebben sollicitatiegesprekken gevoerd bij de organisatie waar ze uiteindelijk hun LWT hebben gevolgd. De betrokkenheid bij de invulling van de trajecten en de keuze voor de opleiding verschilde per deelnemer, maar het algemene beeld is dat dit volledig door de werkgever werd bepaald.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de tevredenheid over de leerwerktrajecten onder de deelnemers verschillend is. Veel respondenten zijn aanvankelijk ontevreden begonnen aan het leerwerktraject, maar in de loop van het traject bijgedraaid. De meeste deelnemers beschouwen het terugkijkend als een kans en zijn blij met de geboden mogelijkheid tot het volgen van een opleiding. Toch zijn er een aantal duidelijke punten waarover de respondenten ontevreden zijn:

- **Voorlichting aan de beginfase van de trajecten**  
Het duurde vrij lang voordat de situatie duidelijk was. Hierdoor hadden de respondenten niet goed door waarvoor zij zich nu eigenlijk hadden opgegeven.
- **Voorlichting over aard werkzaamheden en inhoud opleiding**  
De respondenten gaven aan dat zij door de geringe voorlichting niet goed wisten wat hen te wachten stond op de werkvloer. Ook heeft een aantal respondenten duidelijke voorlichting over de vakken en lesstof gemist voorafgaand aan het traject.
- **Organisatie opleiding**  
Enkele deelnemers liepen studieovertraging op, als gevolg van de chaotische organisatie van de opleiding.
- **Combinatie werk en scholing in combinatie met privé-situatie en in samenhang hiermee de beschikbare begeleiding**  
Bijna alle deelnemers gaven aan de combinatie van werk en scholing met privé als zeer zwaar te ervaren. Een deel van de deelnemers heeft hierbij begeleiding gemist, niet alleen vanuit de werkgever maar ook vanuit SoZaWe.
- **Opbrengsten van het leerwerktraject**  
De meeste deelnemers zijn achteraf blij met de kans die ze hebben gekregen voor het volgen van een opleiding. Veel deelnemers hebben als gevolg hiervan afwisselende werkzaamheden met meer verantwoordelijkheid. Toch is dit niet bij allen het geval. Hiernaast vinden veel respondenten de salarisontwikkeling teleurstellend. Tot slot ondervinden veel respondenten dat zij nog steeds te maken hebben met een negatieve ID-stempel op de werkvloer, ondanks het afronden van de opleiding.

### **Perspectief werkgevers**

Ook het perspectief van de betrokken werkgevers is in beeld gebracht door middel van interviews. Er zijn gesprekken gevoerd met ID-werkgevers en nieuwe werkgevers. Er lagen hoofdzakelijk drie redenen ten grondslag aan de motivatie van werkgevers om deel te nemen aan de trajecten: de

financiële prikkel in de vorm van de loonkostensubsidie, de personeelsbehoefte van de werkgever en de mate van maatschappelijke betrokkenheid.

Het belang van scholing door de werkgever was tweeledig. Enerzijds werd scholing gezien als een duidelijke meerwaarde en als essentieel voor eventuele doorstroom naar een reguliere aanstelling. Aan de andere kant waren er werkgevers die de officieel erkende opleidingen (die werden aangeboden bij het LWT) minder belangrijk vonden. Deze werkgevers hechten meer waarde aan korte vakgerichte opleidingen en/of interne cursussen.

De betrokkenheid bij de invulling en uitvoering van de trajecten was verschillend onder de werkgevers. Wel gold voor de meeste werkgevers dat zij de werkzaamheden en bijbehorende opleiding van het traject bepaalden. De werkgevers zorgden voor interne begeleiding op de werkvloer, maar de mate waarin dit werd georganiseerd (van marginaal tot een hele interne begeleidingsstructuur) liep zeer uiteen. Alle geïnterviewde werkgevers hebben meegewerkt aan de reguliere baangarantie van zes maanden bij goed functioneren van de deelnemers. Of de deelnemers na deze periode zullen doorstromen naar een vaste aanstelling, hangt af van hun algeheel functioneren, vordering met de opleiding en de (financiële) staat van de organisatie.

De geïnterviewde werkgevers zijn wisselend in hun oordeel over de leerwerktrajecten. De mate van tevredenheid hing o.a. af van:

- **Bekendheid met de doelgroep waarop de leerwerktrajecten waren gericht**  
ID-werkgevers wisten in vergelijking met de nieuwe werkgevers veel beter wat zij van de deelnemers konden verwachten op het gebied van motivatie, arbeidsethos en capaciteiten. Om een beeld te krijgen van de deelnemers waren nieuwe werkgevers o.a. afhankelijk van de uitslagen van de assessments. Veel van deze werkgevers heeft echter geklaagd over de kwaliteit en bruikbaarheid van deze uitslagen.
- **Wijze waarop de werkgevers aan de leerwerktrajecten zijn begonnen**  
Voor veel werkgevers bleef lange tijd onduidelijk wat de LWT nu precies inhielden. Werkgevers die niet goed waren voorgelicht bij de start van de trajecten gaven aan dat de aanloopproblemen lang hebben doorgewerkt.
- **Motivatie om deel te nemen aan de LWT en de georganiseerde interne begeleiding**  
De werkgevers die aangaven deel te nemen aan de LWT uit maatschappelijke betrokkenheid, waren vaak ook de werkgevers die flink investeerden in de interne begeleiding van de deelnemers. Deze interne begeleidingsmethoden verhoogden de kans op een succesvol LWT van de deelnemers en leidde op deze manier dus ook tot een tevreden werkgever. De werkgevers die voornamelijk deelnamen aan de LWT uit het oogpunt van vacaturevulling, investeerden vaak wat minder in interne begeleiding, omdat zij ervan uitgingen capabele gemotiveerde werkrachten binnen te halen die meteen aan de slag konden gaan. Dit liep echter vaak anders dan gepland.

Een deel van de geïnterviewde werkgevers geeft aan in de toekomst niet opnieuw te willen deelnemen aan LWT voor doelgroepen. Volgens hen weegt de hoeveelheid tijd en interne begeleidingskosten niet op tegen het uiteindelijke resultaat. Deze werkgevers zijn ontevreden over:

- **Motivatie van deelnemers** → Veel deelnemers hadden volgens deze werkgevers niet echt gekozen voor deelname aan de trajecten en waren als gevolg daarvan weinig gemotiveerd er echt wat van te maken.
- **Arbeidsmentaliteit van deelnemers** → Volgens deze werkgevers wijkt de arbeidshouding van de deelnemers in negatieve zin af van de werkhouding van reguliere werknemers. De oorzaak hiervan zou kunnen liggen in de historie van de ex-ID'ers, waarin zij lange tijd in een veilige gesubsidieerde baan hebben verkeerdd, zonder veel prikkels hier snel uit te komen.
- **Slechte informatie richting deelnemers** → Het kwam volgens werkgevers geregeld voor dat deelnemers niet precies wisten waarvoor ze op (sollicitatie)gesprek kwamen.
- **Slechte match werkgever en deelnemer** → Er zijn werkgevers die van mening zijn dat er een slechte koppeling is gemaakt.

Volgens de werkgevers hadden bovengenoemde punten voorkomen kunnen worden door goede voorlichting en een intensievere voorselectie van deelnemers.

## Resultaten LWT

Voor de beschrijving van de resultaten is waar mogelijk een splitsing gemaakt tussen de Weg naar Werk (WnW) en de Overige Trajecten (OT).

Allereerst is gekeken naar het bereik van de trajecten. Hieruit bleek dat de deelnemers van de OT in vergelijking met die van de WnW gemiddeld jonger zijn en vaker behoren tot het mannelijk geslacht. Als we kijken naar etniciteit, zien we dat het merendeel van de deelnemers aan de OT autochtoon is. Bij de WnW zijn de meeste deelnemers van Surinaamse afkomst.

Als wordt gekeken naar branche kunnen we aflezen dat de meeste leerwerktrajecten zijn begonnen op het terrein van Sport en Recreatie (22%). Hierna volgt administratie met 13% , gevolgd door het onderwijs met 10% en welzijn en zorg met 8%.

De opleidingskeuzes zijn opnieuw uitgesplitst naar trajectsoort. Bij de Overige Trajecten is bijna 70% van de deelnemers gestart met een opleiding op het gebied van Facilitaire Zaken (MBO 2). Dit komt omdat de meeste leerwerktrajecten van OT zijn gestart in de branche Sport en Recreatie, waar altijd veel vraag is naar functies op het gebied van Facilitaire Zaken. Bijna een vijfde is gestart met een opleiding sport en bewegingsleer. Bij alle andere opleidingen is het aantal deelnemers beduidend lager. Een kwart van de deelnemers van de Weg naar Werk is in de loop van het traject gewisseld van opleiding. Iets meer dan een vijfde van de deelnemers is gestart met een opleiding in het onderwijs (21%). Bijna twintig procent koos voor een opleiding in de administratie. Hetzelfde percentage koos voor de opleiding SPW4 (19%). 17% van de deelnemers is gestart met een opleiding Facilitaire Zaken. Van de 25% die in de loop van het traject van opleiding is gewisseld, kozen de meeste voor Facilitaire Zaken (5%), gevolgd door SPW 3 en SPW 4.

De peildatum voor het vaststellen van de resultaten is januari 2009. In totaal was 62% van de deelnemers toen uitgestroomd naar een reguliere baan. Van de overige 38%, heeft 21% geen

reguliere baan kunnen bemachtigen om diverse redenen, van 16% is het resultaat onbekend, 1% heeft een wsw-aanvraag ingediend en een enkeling heeft ontslag aangevraagd op eigen verzoek.

Als we een splitsing maken tussen de trajecten van de Weg naar Werk en Overige Trajecten, zien we dat de deelnemers van de Overige Trajecten beter presteren op het gebied van uitstroom naar werk (96% versus 46%). Ook de resultaten van de opleiding vallen bij de Overige Trajecten gunstiger uit op basis van de cijfers (73% versus 47%). Dit heeft te maken met een combinatie van factoren, waaronder demografische kenmerken van de deelnemers, betere startsituatie van het leerwerktraject, betere voorlichting over de overgang van ID-baan naar leerwerktraject en werkgevers die beter wisten wat ze konden verwachten van de deelnemers. Een ander belangrijk punt dat verklarend kan zijn voor het verschil in de resultaten van de twee groepen trajecten, is het feit dat er een duidelijke afspraak bestond tussen de deelnemers van de OT en de werkgever. Alleen bij succesvolle afronding van het LWT waren de deelnemers gegarandeerd van een vaste baan. Dergelijke afspraken werden niet gemaakt tussen deelnemers en werkgevers van de WnW.

Toch plaatsen we een kanttekening bij de positieve resultaten van de Overige Trajecten. De deelnemers van de Overige Trajecten hebben uitsluitend opleidingen op mbo2-niveau gevolgd. Dit staat gelijk aan een startkwalificatie. De vraag is of de deelnemers van de Overige Trajecten geen hoger niveau hadden aangekund, om op deze manier nog meer uit het leerwerktraject te halen.

De deelnemers van de Weg naar Werk hebben weliswaar minder gepresteerd als we naar cijfers kijken (46% uitgestroomd naar een reguliere baan), maar het merendeel van de deelnemers heeft opleidingen gevolgd op mbo3/4- of hbo-niveau. Als we de resultaten bekijken met het oog op rendement, dan hebben de deelnemers van de Weg naar Werk meer uit hun leerwerktraject gehaald op het gebied van opleidingsniveau.

## Conclusies

De SWA heeft de ID-leerwerktrajecten in opdracht van RWI geëvalueerd. Het doel van deze evaluatie was om meer zicht te krijgen op de (on-)mogelijkheden om met LWT re-integratiedoelstellingen te bereiken en op de organisatorische voorwaarden die hiervoor van belang zijn. Welke lessen kunnen worden getrokken voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden via LWT?

Deze hoofdvraag zal beantwoord aan de hand van onderstaande deelvragen.

- Wat zijn de resultaten van de leerwerktrajecten?

Als we naar de cijfers kijken, dan hebben de leerwerktrajecten goed gepresteerd: 62% van de deelnemers heeft het traject met goed resultaat afgerond en is uitgestroomd naar een reguliere baan of heeft in ieder geval een baangarantie tot april 2009. Als we kijken naar opleiding zien we dat 60% van de deelnemers een diploma, of in ieder geval een certificaat heeft behaald.

Toch betekent dit niet dat we de leerwerktrajecten zonder meer als positief kunnen beoordelen. Voor het onderzoek hebben we naast de perspectieven van de projectleiding, ook de perspectieven

van de deelnemers en betrokken werkgevers in kaart gebracht. Hieruit komt duidelijk naar voren dat zij niet over alle onderdelen van de leerwerktrajecten tevreden zijn. De factoren van ontevredenheid waren hoofdzakelijk organisatorisch van aard.

Ook kunnen we een paar kanttekeningen plaatsen bij de uiteindelijke opbrengsten van de leerwerktrajecten. Het doel was door middel van scholing en werkervaring de kansen van deelnemers op de arbeidsmarkt te vergroten en om op deze manier de doorstroom naar een reguliere baan te bevorderen. Uit de cijfers blijkt dat 62% van de betrekkingen regulier is geworden, in ieder geval voor de periode van zes maanden tot april 2009. Om te bekijken of deze deelnemers daadwerkelijk zijn uitgestroomd naar een vaste reguliere baan, is het raadzaam om de situatie van de deelnemers over een half jaar tot een jaar nogmaals te bekijken. Dan wordt pas echt duidelijk of de deelnemers een vast contract / contractverlenging krijgen, of dat zij onverhoopt toch een beroep moeten doen op de bijstand of terecht komen in de WW.

Tot slot halen we het belang van scholing voor re-integratiedoelstellingen aan. Of het behalen van een regulier diploma en het verhogen van het opleidingsniveau inderdaad essentieel is voor het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt is een vraag die aan de hand van deze evaluatie niet eenduidig kan worden beantwoord. Aan de hand van de gesprekken met de werkgevers is namelijk naar voren gekomen dat een deel van hen meer waarde hecht aan interne cursussen en op maat gemaakte opleidingen en minder aan afgeronde opleidingen die worden aangeboden door het ROC.

- Op welke wijze zijn succesvolle en niet succesvolle leerwerktrajecten in de praktijk uitgevoerd en bewaakt? Zijn leerwerktrajecten geschikt om de uitstroom van WWB-ers te stimuleren?

Voor de evaluatie zijn de resultaten van de leerwerktrajecten geanalyseerd en zijn de perspectieven van de verschillende betrokken partijen beschreven aan de hand van informatie uit interviews. Hieruit blijkt dat een groot deel van de factoren die hebben geleid tot minder succesvolle leerwerktrajecten organisatorisch van aard zijn. De totstandkoming van de leerwerktrajecten vond plaats in een conflictueuze situatie, waarbij veel actoren betrokken waren met ieder een andere visie op de invulling van de leerwerktrajecten. De aanloopproblemen hebben vervolgens doorgewerkt in de voorlichting aan deelnemers en de werving en voorlichting van werkgevers. Als gevolg hiervan is een groot deel van de deelnemers ook niet begonnen met een leerwerktraject zoals deze bedoeld waren: een opleiding met een bijpassende werkplek.

Ook de specifieke ID-historie van de deelnemers speelde een belangrijke rol bij de minder succesvolle trajecten. Veel deelnemers waren nog geschrokken, boos of verontwaardigd door de stopzetting van de ID-subsidie bij aanvang van de leerwerktrajecten. Dit heeft de motivatie en inzet van de deelnemers om de LWT tot een goed resultaat te brengen in negatieve zin beïnvloed.

De meeste deelnemers oordelen achteraf dat ze blij zijn met de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding. Samen met de opgedane werkervaring ervaren zij dit grotendeels als een tree hoger op de arbeidsladder. Ook volgens de sleutelinformanten en de betrokken werkgevers is het juist de combinatie van leren en werken die mensen klaar stoomt voor (een betere kans op) de arbeidsmarkt. Op basis hiervan achten we de combinatie van leren en werken geschikt om de

uitstroom van WWB-ers te stimuleren. Maar om de kans op succesvolle leerwerktrajecten voor WWB-ers in de toekomst te verhogen, is het bij de uitvoering essentieel dat aan een aantal voorwaarden wordt voldaan:

- Goede afstemming met alle betrokken partijen voorafgaand aan de trajecten;
- Duidelijke en tijdig voorlichting geven over de trajecten (werkzaamheden en opleiding) aan deelnemers. Ervoor zorgen dat deelnemers weten waarvoor ze kiezen! De motivatie van deelnemers en bijbehorend arbeidsethos hangt hier voor een groot deel van af en blijkens de evaluatie is dit erg belangrijk om de kans op een succesvol LWT te verhogen.
- Zorgvuldige screening en intensieve voorselectie van deelnemers;
- Duidelijk en tijdig voorlichting geven over het traject aan werkgevers;
- Werven van de betrokken werkgevers tijdig rond krijgen;
- Ervoor zorgen dat de deelnemers bij de start beginnen aan een opleiding met bijpassende baan;
- Structurele begeleiding bieden tijdens het traject door werkgever en opleider, want de combinatie van leren en werken in combinatie met privé-leven is zwaar;
- Ervoor zorgen dat de weg naar begeleiders en contactpersonen voor deelnemers en werkgevers voldoende duidelijk is.

Ook is het voor toekomstige leerwerktrajecten goed om na te denken over de bijbehorende scholing. Diverse werkgevers hebben in dit onderzoek aangegeven meer waarde te hechten aan interne cursussen of opleidingen op maat, afgestemd op de werkzaamheden binnen de organisatie. Daarom is het goed om ook deze mogelijkheid open te houden bij de gesprekken met werkgevers. Wellicht verandert de aard van de leerwerktrajecten hiermee enigszins. Het volgen van erkende opleidingen bij een ROC verandert dan meer in de richting van werkervaringsplaatsen. Maar het uiteindelijke doel verandert er uiteindelijk niet mee; stimuleren van de uitstroom naar regulier werk en het verhogen van de positie op de arbeidsmarkt van deelnemers. Wellicht wordt de kans op een reguliere vaste aanstelling hiermee zelfs verhoogd.

## **Aanbevelingen**

Verder formuleren we voor toekomstige leerwerktrajecten de volgende aanbevelingen:

### **Organisatorisch**

- Massale voorlichtingsbijeenkomsten werken niet goed bij leerwerktrajecten. Het is beter om maatwerk te leveren - maak met iedere deelnemer afzonderlijk een afspraak zodat hij/zij duidelijk weet wat de bedoeling is;
- Zorgen voor een goede screeningsmethode die een zo accuraat mogelijk beeld geeft van het niveau en de motivatie van deelnemers – voorkom teleurstellingen bij de werkgever.

#### **Deelnemers**

- Deelnemers moeten goed weten waarvoor ze kiezen en hiervoor is een duidelijk beeld van de te verrichten werkzaamheden essentieel. Een snuffelstage bij de werkgever is een mogelijkheid om dit te bewerkstelligen.

### **Werkgevers**

- Voortraject en begeleiding zo veel mogelijk regelen buiten de werkgevers om, zodat de werkgevers daar zo min mogelijk tijd aan hoeven te besteden;
- Vooral nieuwe werkgevers beter voorlichten over de doelgroep. Werkgevers erop wijzen dat in het begin aanloopproblemen kunnen voorkomen. Benadrukken dat interne begeleiding erg belangrijk is (voor werkgever en werknemer) en dat dit de slagingskans vergroot;
- De loonkostensubsidie is voor organisaties met een uitgebreide interne begeleidingsstructuur niet altijd kostendekkend. Tegelijkertijd is de interne begeleidingsstructuur wel resultaatverhogend als het gaat om leerwerktrajecten. Er zijn twee mogelijkheden om dit op te lossen:
  - 1) Een apart budget voor interne begeleiding aanbieden;
  - 2) Meer investeren in voortraject, zodat de betrokken werkgever niet veel in interne begeleiding hoeft te investeren;
- Nauwkeurig bepalen of en onder welke voorwaarden een loonkostensubsidie nodig is. Niet iedere werkgever is enthousiast over loonkostensubsidies, gezien de regelgeving en administratieve last die ermee gepaard gaat. Verder is het belangrijk er goed op te letten dat de loonkostensubsidie niet te lang doorloopt. Hierbij loopt men namelijk het risico dat zowel de werkgever als de werknemer aan de subsidie gaan wennen, en er geen prangende noodzaak is om daadwerkelijk te investeren in de doorstroom van de medewerker.

### **Opleiding**

- Nauwkeurig bekijken welke deelnemers daadwerkelijk een empowermenttraining nodig hebben. Voor snelle leerlingen kan dit namelijk demotiverend werken, omdat zij het gevoel hebben vertraagd te worden bij hun opleiding;
- Zorg voor een heldere duidelijke organisatie bij het opleidingsinstituut;
- Aanbieden van schriftelijke cursussen Nederlands voorafgaand aan de opleiding. Een aantal respondenten gaf aan hier behoefte aan te hebben. In tegenstelling tot hun sterke mondelinge taalvaardigheden, kunnen zij schriftelijk nog wat hulp gebruiken bij het uitvoeren van de opdrachten van de opleidingen.



# 1 Inleiding

In opdracht van de afdeling Regie Werk & Inkomen (RWI van SoZaWe Rotterdam) heeft de Sociaal-wetenschappelijke Afdeling de leer/werktrajecten (LWT) geëvalueerd die ID'ers de mogelijkheid boden door te stromen naar regulier werk, middels de combinatie van het opdoen van werkervaring en aanvullende scholing. Het doel van deze evaluatie is om meer zicht te krijgen op de (on-)mogelijkheden om met LWT re-integratiedoelstellingen te bereiken en op de organisatorische voorwaarden die hiervoor van belang zijn. Hoewel het project voor de ID'ers eenmalig was, is de gedachte dat hieruit ook lessen kunnen worden getrokken voor re-integratie van bijstandsgerechtigden via LWT.

De leerwerktrajecten hebben een looptijd gehad van twee jaar. Het onderzoek is door deze lange looptijd opgedeeld in twee fasen. De eerste fase betrof een basisinventarisatie en is uitgevoerd in het najaar 2006 en voorjaar 2007. In deze fase is gekeken naar de feitelijke organisatie van het project, de gestarte trajecten en de betrokken ID'ers en werkgevers. De feitelijke evaluatie heeft voornamelijk in 2008 en begin 2009 plaatsgevonden. In deze rapportage zijn de resultaten van beide fasen opgenomen. Hiermee vormt dit rapport de eindevaluatie van de ID-leerwerktrajecten.

## 1.1 Werken en leren

'Duaal leren' wint de laatste jaren sterk aan populariteit, in het reguliere voortgezette (beroeps-)onderwijs, in het kader van na- en bijscholing van volwassenen en als re-integratie-instrument<sup>1</sup>. De meerwaarde van duaal leren wordt vooral gezien in de verwachte betere aansluiting tussen theorie en beroepspraktijk. In het kader van re-integratie biedt het werkzoekenden bovendien de mogelijkheid om tegelijkertijd met de opleiding zo snel mogelijk werkritme op te doen, werknemersvaardigheden te verbeteren en een netwerk op de arbeidsmarkt te ontwikkelen. Het bredere maatschappelijke belang van (na-)scholing is gelegen in de eisen die de veranderende arbeidsmarkt stelt<sup>2</sup>, de 'basiskwalificatie' op mbo-2 niveau die hiervoor als minimale vereiste wordt gezien en de verwachte tekorten aan voldoende geschoold personeel in de nabije toekomst.

Tegelijkertijd bestaat er geen algemene overeenstemming over de vraag of en wanneer het inzetten van scholing een zinvol re-integratie-instrument is. Dit hangt samen met minstens vier vragen waarop geen eenduidig antwoord valt te geven.

Ten eerste is niet al het laag- en ongeschoold werk volledig aan het verdwijnen op de regionale arbeidsmarkt. Over het geheel genomen neemt de hoeveelheid laaggeschoold werk de komende jaren weliswaar naar verwachting af, maar in specifieke sectoren zoals de zorg, ambulante

---

<sup>1</sup> Zie bijv. Severiens, S. (2004), *Werk+*. Een succesvol traject voor moeilijk bemiddelbare werkzoekenden in Rotterdam. Een samenvatting van de resultaten van de evaluatie. Rotterdam: Risbo

<sup>2</sup> Zie Gelderblom, A. en J. de Koning (2005), *Menselijk kapitaal en het proces van creatieve destructie*. Rotterdam: SEOR.

activiteiten en 'belevingsdiensten' is sprake van groei.<sup>3</sup> Dit betekent dat een deel van de werkzoekenden, ongeacht of ze schoolbaar zijn naar een hoger niveau, ook zonder scholing 'plaatsbaar' kan zijn in lager geschoold werk. Natuurlijk kan dit gegeven tijdelijk veranderen in tijde van recessie, maar over het algemeen blijkt dat er altijd vraag is naar laag- en ongeschoold werk.

Ten tweede is de effectiviteit van scholing als re-integratieinstrument discutabel, dwz: lukt het om via scholing mensen sneller aan het werk te helpen? Het weinige systematische onderzoek dat naar dit onderwerp is gedaan suggereert dat in algemene zin scholing geen bijzonder effectief re-integratieinstrument is of zelfs uitkeringsduurverlengend werkt<sup>4</sup>. Tegelijkertijd is het beschikbare onderzoek erg algemeen van karakter en gaat niet in op de vraag of en onder welke voorwaarden bepaalde typen scholing effectief kunnen zijn voor bepaalde typen werkzoekenden.

Ten derde is de vraag hoe 'schoolbaar' werkzoekenden zijn, dat wil zeggen: willen en kunnen ze een aanvullende opleiding met succes afronden, mede in het licht van hun persoonlijke en sociale omstandigheden? Succesvol leren vereist in ieder geval motivatie om te willen leren. De binnen het bredere re-integratiebeleid steeds meer toegepaste dwang en drangmaatregelen om ongeacht motivatie bepaald gedrag te stimuleren, lijken in de context van scholing weinig zinvol vanuit didactische overwegingen.

Ten vierde is de vraag in hoeverre en hoe werkgevers gemotiveerd kunnen worden om werkzaamheden in het kader van leerwerktrajecten (LWT) aan te bieden. Zij vormen uiteraard een essentiële partner voor succesvolle realisatie van dit type trajecten. Uit het voortgezette beroeps-onderwijs is bekend dat het vinden van stageplekken voor leerlingen in bepaalde sectoren problematisch is. Maar ook binnen re-integratiebeleid blijkt het niet altijd eenvoudig om (op enige schaalgrootte) werkgevers bereid te vinden om aan werkzoekenden werkervaringsplekken te bieden.

Het is gezien de doelen van de evaluatie van belang om een beeld te krijgen welke antwoorden en oplossingen het ID-LWT-project al dan niet kan bieden op bovenstaande vragen, vooral met het oog op de mogelijke toekomstige inzet van LWT voor werkzoekenden in de Wet Werk en Bijstand (WWB).

## 1.2 Aanleiding onderzoek

In 2005 waren ongeveer 6000 werknemers in Rotterdam werkzaam in een gesubsidieerde functie in het kader van de voormalige Instroom-Doorstroom regeling (ID-regeling). Met de invoering van de WWB in 2004 kwamen de kosten voor de subsidiebanen ten laste van het werkdeel WWB. Het is in de WWB mogelijk om vanuit dat werkdeel loonkostensubsidies te verstrekken. Dit dient bij voorkeur te gebeuren als onderdeel van een tijdelijk reïntegratietraject dat uitmondt in regulier betaald werk. Als gevolg van deze ontwikkelingen besloot de gemeenteraad dat zoveel mogelijk ID'ers moesten uitstromen naar een reguliere baan.

---

<sup>3</sup> Zie Nes, P. van e.a. (2005), Kansen op de arbeidsmarkt voor laagopgeleide werkzoekenden. Rotterdam: SEOR

<sup>4</sup> Zie de Koning, J. de e.a. (2004) *Werkt scholing voor werklozen?* (2004) SEOR/RWI

Vanaf de invoering van de ID-banen is het de bedoeling geweest dat de werknemers op een gegeven moment doorstromen naar een reguliere functie, waarin zij niet meer afhankelijk zijn van een subsidie. In de loop der tijd werd echter duidelijk dat de doorstroom van ID'ers naar regulier werk beperkt was gebleven. Dit hing o.a. samen met het doorstroompotentieel van de ID'ers, maar ook met het feit dat hier in de praktijk niet altijd even veel aandacht aan is besteed vanuit de werkgevers.

In dit kader is het project ID-uitstroom gestart met als doel uiterlijk in 2010 3000 van de 6000 ID'ers uit te laten stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Een belangrijk instrument van het project ID-uitstroom vormen de ID-leerwerktrajecten. De leerwerktrajecten houden in dat een deel van de ID'ers naast hun werk een bij dat werk aansluitende beroepskwalificerende opleiding volgt op MBO of HBO niveau, met als doel uitstroom naar regulier werk. De gedachte hierachter is enerzijds dat een deel van de ID'ers in staat is om regulier werk te verrichten en anderzijds dat de beschikbare middelen voor gesubsidieerd werk aanzienlijk zijn verminderd met de invoering van de Wet Werk en Bijstand.

### **1.3 Onderzoeksgroep**

De onderzoeksgroep bestaat uit alle voormalig ID'ers die in het kader van het project ID-uitstroom een leerwerktraject hebben gevolgd.

### **1.4 Onderzoekperiode**

Het project ID-leerwerktrajecten liep vanaf de zomer 2006 tot 1 oktober 2008, de maximale termijn voor de loonkostensubsidies. Het onderzoek naar de leerwerktrajecten is gestart in 2006 en afgerond in mei 2009.

### **1.5 Probleemstelling**

De centrale onderzoeksvragen met bijbehorende deelvragen zijn als volgt geformuleerd.

#### **1. Wat zijn de resultaten van de leer-werktrajecten ten aanzien van:**

- a. Aantal gestarte trajecten naar branche, functieniveau en type opleiding
- b. Aantal leerwerktrajecten dat resulteert in uitstroom naar werk en/of succesvol afronden van de opleiding
- c. Duurzaamheid van de uitstroom tot aan de peildatum
- d. Redenen voor beëindiging van het leerwerktraject zonder afronden opleiding en/of uitstroom naar werk

#### **2. Op welke wijze zijn succesvolle en niet succesvolle leer-werktrajecten in de praktijk uitgevoerd en bewaakt, met speciale aandacht voor:**

- a. de selectie van de ID'ers
- b. de werving van (nieuwe) werkgevers

- c. de matching van ID'ers met (nieuwe) werkgevers
- d. de rol van intermediaire organisaties (Albeda/re-integratiebedrijven) richting ID'er en werkgever
- e. de begeleiding/bewaking vanuit SoZaWe-W&S
- f. de omgang met eventuele wisselingen van leer/werkplek
- g. de omgang met trajectuitval
- h. de begeleiding op de werkplek

**3. Welke factoren beïnvloeden volgens de betrokken ID'ers het al dan niet succesvol zijn van de leer-werktrajecten, met speciale aandacht voor:**

- a. initiële motivatie voor deelname aan het traject (combinatie scholing/werken)
- b. de wijze waarop men de baan heeft bemachtigd
- c. de integratie op de nieuwe werkplek
- d. ontwikkelingsperspectief (salaris, competenties, functie) en feitelijke ontwikkeling
- e. betrokkenheid bij de invulling en uitvoering van de trajecten
- f. de doorlopen scholing
- g. de ontvangen begeleiding
- h. (verandering in) persoonlijke omstandigheden

**4. Welke factoren beïnvloeden volgens de betrokken werkgevers het al dan niet succesvol zijn van de leer-werktrajecten, met speciale aandacht voor:**

- a. de personeelsbehoefte van de werkgever
- b. resultaten van 'regulier' wervings- en selectiebeleid
- c. de beeldvorming ten aanzien van het aannemen van werklozen/bijstandsgerechtigden
- d. de verplichting tot het geven van een baangarantie
- e. de wijze van matching van ID'ers met eigen vacatures
- f. de rol van de loonkostensubsidie (LKS) en de uitstroompremie
- g. de administratieve afhandeling rondom de trajecten
- h. het belang van de scholing voor de werkgever
- i. de rol van begeleiding door SoZaWe of intermediairs
- j. betrokkenheid bij de invulling en uitvoering van de trajecten

## **1.6 Methodologische verantwoording**

Bij de uitvoering van dit onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden gehanteerd.

Het was aanvankelijk de bedoeling om een enquête onder alle betrokken werkgevers en uitgestroomde en uitgevallen ID'ers te houden. De onderzoeksopzet is in de loop van het onderzoek echter enigszins gewijzigd. De reden hiervoor is dat de leerwerktrajecten door allerlei oorzaken in de praktijk een ander karakter hebben gekregen dan bij het maken van de oorspronkelijke opzet was verondersteld. Er was geen sprake van één 'type' leerwerktraject waarin een (nieuwe) baan en bijpassende deeltijdopleiding vanaf de start werden gecombineerd, maar er waren in de praktijk verschillende varianten, mede afhankelijk van de inzet van (voormalige ID)-werkgevers, de aanbieders van de opleidingen (met name Albeda en Zadkine) en de ex-ID'ers zelf. De algemene doelen van het onderzoek bleven gehandhaafd, maar de onderzoeksvragen, de in te

zetten onderzoeksmethoden en de planning werden gedeeltelijk aangepast. Het onderzoek heeft meer het karakter van een kwalitatieve procesevaluatie (interviews onder een selectie van de betrokkenen) gekregen en minder van een kwantitatieve outputmeting (enquêtes onder alle betrokkenen).

### **Bestandsanalyse**

Om onderzoeksvraag 1 te beantwoorden, zijn verschillende bestanden geanalyseerd. Deze bestanden bevatten de resultaatgegevens van de deelnemers aan de leerwerktrajecten. De bestanden zijn opgesteld en bijgewerkt door de consultants van de afdeling Werk & Scholing en het Albeda Collega. De volgende bestanden waren beschikbaar:

- Trajecten van de 'Weg naar Werk' → leerwerktrajecten uitgevoerd onder auspiciën van het Albeda College
- Overige trajecten → leerwerktrajecten die zijn gestart op aanvraag van verschillende werkgevers
- Uitvallers → bijgehouden door uitstroomconsulent van Werk & Scholing

### **Kwalitatieve interviews**

Voor het beantwoorden van onderzoeksvragen 1 tot en met 3 zijn (kwalitatieve) interviews gehouden.

- Kwalitatieve interviews met verschillende groepen ID'ers:
  - 10 (ex-)deelnemers LWT met regulier werk en diploma
  - 10 (ex-)deelnemers LWT met regulier werk, maar zonder diploma
  - 5 (ex-)deelnemers LWT zonder regulier werk of diploma

Met behulp van de uitstroomconsulent van Werk & Scholing is een selectie gemaakt van mogelijke respondenten. Vervolgens zijn deze mogelijke respondenten per brief geïnformeerd over het onderzoek. Hierna is men telefonisch benaderd en verzocht om deelname aan het interview. De gesprekken vonden plaats bij de mensen thuis, op de werkplek van de respondent of bij SoZaWe. In het algemeen waren de respondenten bereidwillig om deel te nemen aan het onderzoek en open over hun ervaringen met de leerwerktrajecten.

- Interviews met 10 werkgevers die werk hebben geboden in het kader van de leerwerktrajecten:
  - Werkgevers die hun 'eigen ID'ers' hebben gehouden voor een leerwerktraject
  - Werkgevers die al ID'ers in dienst hadden en ID'ers van andere werkgevers hebben aangetrokken
  - Werkgevers die voor het eerst hebben gewerkt met ID'ers in een leerwerktraject

Ook voor deze interviews is met behulp van de uitstroomconsulent van Werk & Scholing een selectie gemaakt. De potentiële respondenten zijn per brief en mail benaderd, waarna telefonisch een afspraak is gemaakt voor een interview.

- Hiernaast is gesproken met 5 sleutelinformanten van de betrokken organisaties:
  - Regie Werk en Inkomen (afdeling van de dienst SoZaWe – Rotterdam)
  - Werk & Scholing (afdeling van de dienst SoZaWe – Rotterdam)
  - Albeda College



# 2 Uitvoering van de leerwerktrajecten

In dit hoofdstuk schetsen we de uitvoering van de leerwerktrajecten (LWT). Voor de informatie in dit hoofdstuk zijn diverse sleutelinformanten van de betrokken organisaties geïnterviewd.

## 2.1 Inleiding

De gemeente Rotterdam beoogde het totale aantal ID'ers terug te brengen van 6000 naar 3000 in 2010. De gedachte hierachter was enerzijds dat een deel van de ID'ers in staat is om regulier werk te verrichten en anderzijds dat de beschikbare middelen voor gesubsidieerd werk aanzienlijk zijn verminderd met de invoering van de Wet Werk en Bijstand.

De ID-leerwerktrajecten vormden één van de instrumenten om ID'ers te stimuleren door te stromen naar regulier werk. In essentie ging het in deze trajecten om het combineren van werk en beroepsopleiding, teneinde een hoger opleidingsniveau te bereiken en daarmee betere kansen op de arbeidsmarkt te krijgen. De werkgevers ontvingen tijdens de opleidingsperiode een loonkosten-subsidie. Aan de ID-LWT-trajecten was een baangarantie van zes maanden regulier werk verbonden, aansluitend op de periode met loonkostensubsidie. Het project was vooral bedoeld voor ID'ers die 'schoolbaar' zijn, dat wil zeggen, in staat en bereid om een aanvullende opleiding te volgen. Het project liep vanaf de zomer 2006 tot uiterlijk 1 oktober 2008, de maximale termijn voor de loonkostensubsidies.

De totstandkoming van de LWT betreft een enigszins onoverzichtelijk proces. Dit hing deels samen met het feit dat de LWT uit verschillende landelijke en lokale regelingen moesten worden gefinancierd en deze regelingen niet al vanaf de start beschikbaar waren. Daarnaast bestonden er op lokaal niveau verschillen van inzicht in de wijze waarop de LWT het beste georganiseerd konden worden.

We schetsen het verloop van dit proces op hoofdlijnen, op basis van de informatie van SoZaWe (afdelingen RWI en W&S) en het Albeda College. Het doel hiervan is om duidelijk te maken dat het in ieder geval voor een deel van de ID'ers lange tijd heeft geduurd voordat sprake was van een LWT zoals dat vooraf beoogd werd, dat wil zeggen: een deeltijd-opleiding met een bij die opleiding passende deeltijd beroepspraktijk. Het verloop van het proces is volgens respondenten mede van invloed geweest op de betrokkenheid van werkgevers en de animo van ID'ers om aan een LWT te beginnen.

Bij de coördinatie en uitvoering van de leerwerktrajecten voor ID'ers in de gemeente Rotterdam zijn verschillende organisaties betrokken geweest. De belangrijkste worden hieronder kort genoemd:

- **Regie Werk & Inkomen** → regie uitstroomplan alle ID'ers, regie over de uitvoering van de leerwerktrajecten, verantwoordelijk voor subsidie-aanvragen en verantwoordingen bij het rijk;
- **Albeda College** → betrokken als opleidingsinstituut, maar speelde ook op organisatorisch niveau een belangrijke rol. Onder auspiciën van Albeda is namelijk het grootste deel van de leerwerktrajecten uitgevoerd, onder de overkoepelde naam 'De Weg naar werk';
- **Werk & Scholing** → zorg voor de administratieve verwerking van het project ID-uitstroom richting het ministerie. Monitoren van gegevens en resultaten van deelnemers aan de leerwerktrajecten. Ook fungeerden de consultants van Werk & Scholing als aanspreekpunt en vraagbaak voor de deelnemers en werkgevers;
- **SoZaWe (algemeen)** → in principe geen rechtstreeks contact meer met de ID'ers of de werkgevers na de start van de trajecten. Wel kwam SoZaWe weer in beeld als deelnemers uitvielen en er naar een ander uitstroomtraject moest worden gezocht.

## 2.2 Selectie deelnemers

Aan de basis van de LWT lag het streven om een groot deel van de voormalige ID'ers uit te laten stromen naar regulier betaald werk. De groep die zou moeten uitstromen is vastgesteld op basis van een assessment door een door de gemeente ingehuurd extern bureau. Het assessment was bedoeld om te bepalen of de subsidie over een tijd beëindigd of gecontinueerd moest worden. Toch zijn de uitkomsten van de assessments in de loop van het traject een eigen leven gaan leiden. De uitslagen van de assessments werden namelijk door de deelnemers en betrokken partijen gehanteerd als basis voor inschrijvingen voor opleidingen. Wanneer een deelnemer bijvoorbeeld als uitslag op sociaal gebied HBO-niveau had, dan werd op basis daarvan een inschrijving voor een HBO-opleiding gedaan (op andere gebieden kon de uitslag er heel anders uitzien). Vervolgens kwamen er berichten binnen, waarin geklaagd werd over de onjuistheid van de uitslag van het assessment. Ook hebben verschillende werkgevers geklaagd over de inschattingfouten die zijn gemaakt bij de assessments. Sommigen vroegen zich af waarom onderwerpen als arbeidsethos en werkmentaliteit niet werden gescreend, omdat deze punten belangrijk zijn voor de slagingskansen van een traject.

Op basis van de assessments hebben ID'ers eind 2005, begin 2006 een beschikking gekregen waarin stond hoe lang ze nog recht hadden op loonkostensubsidie. Voor ruim 3000 ID'ers betekende deze beschikking dat ze nog maximaal 12-24 maanden recht op loonkostensubsidie hielden en voor het verstrijken van die periode zouden moeten uitstromen naar een regulier betaalde baan. Voor deze groep is het project 'ID-uitstroom' opgezet, dat op verschillende manieren beoogde de ID'ers te ondersteunen bij het vinden van een reguliere baan: middels het maken van afspraken over het 'witten' (regulier maken) van de ID-functies, middels het aanbod van re-integratietrajecten en sollicitatietrainingen, middels uitstroomprijsen en middels de leerwerktrajecten die in dit onderzoek centraal staan. De doelgroep voor de LWT bestond dus uit een deel van de ID'ers waarvan de loonkostensubsidie zou aflopen en die via een leerwerkplek beoogden regulier werk te bemachtigen. Over de precieze potentiële omvang van deze groep is lange tijd onduidelijkheid geweest: het feit dat ID'ers moesten doorstromen, betekende immers nog niet dat zij allen gemotiveerd en geschikt waren voor een LWT. De wijze waarop de LWT tot stand zijn gekomen

heeft daarbij ook een rol gespeeld, vanwege de onduidelijkheid die daaromtrent ontstond en het feit dat voor een deel van de LWT lange tijd geen bij de opleiding passende werkplek beschikbaar was.

## **2.3 Voorlichting en werving van deelnemers**

De eerste aanzet voor de LWT werd eind 2005 gegeven met het zogenoemde 'herenakkoord' tussen lokale werkgevers, vakbonden en ROC-Albeda. Het was een vervolg en uitbouw van het eerdere project 'Verborgten Talenten'. Op basis van dit akkoord zouden in het kader van het programma 'de Weg naar Werk' 1000 banen beschikbaar moeten komen op MBO 3/4 of HBO-niveau voor ID'ers die de potentie hadden zich middels een LWT tot op dit niveau te scholen. De ROC's en hogescholen zouden de trajecten verzorgen (BBL-trajecten, beroepsbegeleid leren), bestaande uit maximaal twee dagen onderwijs en drie dagen werken. Tijdens de opleidingsperiode zouden de werkgevers loonkostensubsidie (blijven) ontvangen. De werkgevers zouden de banen leveren. De kosten voor opleidingen en loonkostensubsidies zouden moeten worden gefinancierd uit gemeentelijke re-integratiemiddelen en de landelijke regeling Stimulering Leer/Werk-trajecten van het Agentschap Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De bedoeling was al deze middelen in één fonds samen te brengen en daarmee loonkostensubsidies en opleidingen voor een pool van 1000 ID'ers te financieren. Dit fonds zou onder regie komen van een niet aan de gemeente verbonden 'regiegroep'.

In deze vorm bleek het plan voor de gemeente om verschillende redenen echter niet acceptabel en uitvoerbaar, terwijl de gemeente wel voor een groot deel van de financiering zorg zou moeten dragen. Het was volgens respondenten juridisch niet mogelijk om een dergelijk groot fonds te stichten en het impliceerde ook grote financiële risico's. Verder speelde de vraag of voor de beoogde ID'ers een opleiding wel altijd de kortste weg naar werk zou zijn, wat in algemene zin het doel van het Rotterdamse re-integratiebeleid is. Tenslotte was onduidelijk hoe zeker de 1000 banen precies waren. De beoogde 'pool van ID'ers' kon dus geen doorgang vinden en de status van het 'herenakkoord' was daarmee onduidelijk geworden. De gang van zaken rond dit 'herenakkoord' leidde tot spanningen tussen een deel van de betrokken partijen en de gemeente, wat in de zomer 2007 o.a. uitmondde in een (verloren) kort geding over de 1000 LWT, aangespannen door de belangenvereniging tegen de gemeente.

Als uitvloeisel van het 'herenakkoord' werd ondanks deze strubbelingen onder auspiciën van het Albeda College desalniettemin gestart met het project 'De Weg naar Werk'. Dit project was er op gericht om met behulp van de landelijke en lokale subsidies leerwerktrajecten mogelijk te maken bij onder andere werkgevers die voor het 'herenakkoord' waren gepolst. Deels betrof dit werkgevers die al ID'ers in dienst hadden, deels nieuwe werkgevers (die dus nog geen loonkostensubsidie ontvingen). In 2006 werd besloten om een aanvullende Rotterdamse regeling voor loonkostensubsidies te maken voor niet-ID-werkgevers die zouden willen meewerken aan leerwerktrajecten. De oude ID-werkgevers kregen nog hun oude loonkostensubsidie voor de eigen ID'ers, maar voor nieuwe werkgevers moest er een nieuwe regeling komen. De eerste versie van deze regeling verscheen in augustus 2006, wat betekende dat het nog een aantal maanden onduidelijk was welke faciliteiten er precies voor met name de niet-ID-werkgevers zouden komen.

In afwachting van deze regeling werd in maart 2006 een voorlichting georganiseerd voor in de LWT geïnteresseerde ID'ers. Op basis van de uitslagen van het assessment werden ID'ers uitgenodigd die minimaal op MBO 2 niveau zaten en hoger schoolbaar werden geacht: deze afbakening was gebaseerd op de vraag van werkgevers naar hoger opgeleide werknemers<sup>5</sup>.

De voorlichting werd gegeven door ROC's en vertegenwoordigers van werkgevers die bij het 'herenakkoord' waren betrokken, onder meer uit de sectoren onderwijs, horeca, administratie, zorg, techniek en politie. Bij deze voorlichting bleek de belangstelling voor deze sectoren ongelijk verdeeld: vooral zorg en administratie bleken populair, terwijl sectoren als politie en beveiliging minder belangstelling kregen. Volgens respondenten speelde hierbij een rol dat bij het assessment alleen naar schoolbaarheid was gekeken en niet naar het feitelijke beroepsperspectief in termen van bijvoorbeeld werktijden, zwaarte van het werk en hoogte van het salaris.

De voorlichtingsbijeenkomsten resulteerden in ongeveer 730 aanvragen voor een leerwerktraject die zouden worden ingediend bij het ministerie. Uiteindelijk zou een kleiner aantal ID'ers daadwerkelijk starten met een opleiding. Het grootste deel van de aanvragen liep via Albeda, als uitvloeisel van het project 'De Weg naar Werk'. Daarnaast dienden (ID-)werkgevers ook zelf aanvragen in om hun 'eigen' ID'ers of ID'ers vanuit andere instellingen via een LWT door te laten stromen naar een reguliere baan. Deze laatste groep trajecten stonden bij de bestandsmedewerkers bekend onder de naam Overige Trajecten. Deze twee groepen trajecten: 'Weg naar Werk' en 'Overige Trajecten', worden indien nodig ook in de rest van het rapport afzonderlijk behandeld.

De werving van ID-ers verliep om een aantal redenen niet geheel zoals gepland.

Ten eerste begonnen de visies over het verloop van de leerwerktrajecten tussen de actoren van het 'herenakkoord' en de gemeente Rotterdam (RWI) sterk uiteen te lopen. Het verschil in visie bleef doorspelen bij de eerste voorlichtingsbijeenkomst. Verder was de bijeenkomst, tegen de verwachting van de coördinerende organisaties, zeer massaal. Dit stond een heldere voorlichting in de weg. Ten derde geldt voor alle bijeenkomsten die werden georganiseerd dat deze qua inhoud verder gingen dan voorlichting alleen. Het was de bedoeling dat de (ex-)ID'ers voorlichting zouden krijgen over de verschillende beroepen en bijbehorende opleidingen. Ook konden ze zich inschrijven voor de opleiding waar ze interesse voor hadden (de echte inschrijving zou dan later volgen) en naar aanleiding hiervan zouden ze later worden uitgenodigd. Kopieën van de onderwijsovereenkomsten waren noodzakelijk als bijlage voor het aanvragen van de subsidie. Een groot deel van de aanvragen, ingevuld tijdens de bijeenkomsten, bleken echter geen reële aanvragen te zijn.

Uiteindelijk bleven er ongeveer 450 verklaringen over, waarvan later in het traject nog een klein deel zou afvallen. Bijna 200 mensen zijn dus afgefallen in het voortraject om diverse redenen; een aantal mensen was toch te gefrustreerd en te boos door de stopzetting van de ID-subsidie, anderen hadden al ander werk gevonden en weer anderen hadden geen zin om een opleiding te volgen.

Ten vierde was de inhoud van de werving zodanig georganiseerd, dat alle uitgenodigden zelf konden kiezen welke opleiding ze wilden gaan doen. In een later stadium zou dan bijpassend werk worden gezocht. Daardoor hebben de deelnemers massaal gekozen voor een opleiding waar zij bekend mee waren. De link met de arbeidsmarkt werd niet meteen gelegd, zodat het zoeken naar bijpassende banen in een latere fase niet altijd even gemakkelijk was.

---

<sup>5</sup> De landelijke subsidieregeling gold overigens ook voor ID'ers die een opleiding wilden volgen om een startkwalificatie te behalen op MBO2-niveau.

## 2.4 Werven van werkgevers

In principe konden de LWT bij allerlei soorten werkgevers worden doorlopen, zowel in de publieke als de marktsector. In de praktijk werden voornamelijk werkgevers in de publieke sector benaderd, waaronder veel werkgevers die al ID'ers in dienst hadden.

Voor de aanvragen via Albeda diende een koppeling te worden gemaakt tussen de opleidingen die ID'ers kozen en bijpassende banen (voor de LWT van de Overige Trajecten bleven de ex-ID'ers immers bij dezelfde werkgever). Dit bleek minder eenvoudig dan aanvankelijk was ingeschat. Een groot deel van de eerder door werkgevers toegezegde banen bleek volgens Albeda niet (meer) beschikbaar te zijn, deels omdat werkgevers zich door alle strubbelingen niet meer gehouden voelden aan het 'herenakkoord', deels omdat de vacatures nooit erg hard waren geweest. De andere oorzaak voor het terugtrekken van de werkgevers was omdat de branches waarin de duizend banen waren ontwikkeld, niet matchten met de branches waarin de ID'ers werkzaam waren. De ID'ers werkten voorheen voornamelijk in de welzijn, zorg, onderwijs of kunst en cultuur. De branches met de beschikbare banen bestonden echter vooral uit beveiliging, techniek, justitie, etc. Werkgevers waren teleurgesteld dat er zo weinig of helemaal geen mensen voor hun branche kozen.

Concreet betekende dit alles dat een deel van de ID'ers van het project 'De Weg naar Werk' in september 2006 met een opleiding voor een LWT begon, maar nog geen bijpassende baan had. Zij bleven vooralsnog bij hun oude ID-werkgever. Het werven van nieuwe banen werd door Albeda ter hand genomen, maar ook ID'ers op de opleidingen zelf werd verzocht te gaan solliciteren. Hiermee kon in principe niet aan de eisen van de ministeries SZW (voor de stimuleringsregeling) en OCW (voor de BBL-opleidingen) worden voldaan, maar voor beide problemen werd een administratieve oplossing gevonden ten einde tot eind 2007 tijd te hebben nieuwe banen voor deze ID'ers te vinden. Een deel van de ID'ers zonder nieuwe baan zou later nog van opleiding wisselen om bij een andere werkgever in een LWT aan de slag te kunnen.

Nieuwe werkgevers interesseren was volgens Albeda vrij lastig, deels omdat bij een deel van hen een negatief beeld bestond over de doelgroep. Er zijn diverse instrumenten ingezet. Albeda is zelf op zoek gegaan naar geschikte werkgevers en daarnaast is DAAD erbij betrokken geweest. Ook is een informatiekraant gemaakt waarin foto's van ID'ers zijn opgenomen met korte quotes erbij. Verder zijn informatiebijeenkomsten met werkgevers georganiseerd. De werkgevers wilden alleen iemand een LWT bieden na een goed verlopen sollicitatieprocedure. Om deze reden heeft Albeda ook sollicitatietrainingen gegeven en zijn trajectbegeleiders aangesteld die de mensen hielpen bij het zoeken naar vacatures en schrijven van sollicitatiebrieven.

Volgens RWI was het opvallend dat een afgeronde opleiding voor diverse werkgevers geen vereiste was om in aanmerking te komen voor een reguliere aanstelling. Voor de sector kinderopvang was dit duidelijk wel het geval (voor de sector kinderopvang is een afgeronde opleiding een kwaliteitseis om in aanmerking te komen voor reguliere aanstelling), maar andere werkgevers waren soepeler. Deze werkgevers hechten meer waarde aan interne cursussen en veel minder aan opleidingen die worden aangeboden door de ROC's. Deze werkgevers geven in plaats daarvan de voorkeur aan het zelf creëren en vormgeven van een opleiding, zodat op deze manier een opleiding op maat ontstaat.

Albeda heeft geprobeerd om de achtergronden van de potentiële werkgevers zo goed mogelijk te onderzoeken. De meerderheid van de werkgevers waren ook betrouwbaar en hebben zich ook aan de afspraken gehouden. Toch zijn er ook malafide werkgevers aangetrokken. Het ging hierbij om enkele detacheringbedrijven. Deze bedrijven hebben mensen aangenomen en zijn op een gegeven moment verdwenen en betaalden geen salaris meer uit. Het was de bedoeling dat deze werkgevers deelnemers zou detacheren bij een bedrijf passend bij hun opleiding, maar in de praktijk kwam hier niets van terecht. Toen de zaak aan het licht kwam, konden enkelen terecht bij Maatwerk. Anderen hebben via andere wegen werk gevonden, maar van deze deelnemers zijn zeker twintig terecht gekomen in de WW.

## 2.5 Matching met (nieuwe) werkgevers

Omdat het matchen van werkgevers en deelnemers niet altijd even soepel verliep, heeft dit in de praktijk geleid tot verschillende vormen van leerwerktrajecten. Alle leerwerktrajecten bestonden in principe wel uit de combinatie van werken en scholen, maar er ontstonden vier verschillende subgroepen.

1. ID'ers die bij hun oude ID-werkgever zijn gebleven en een opleiding zijn gaan volgen met het oog op doorgroei naar een nieuwe reguliere functie;
2. ID'ers die naar een andere (ID-)werkgever zijn gegaan voor een nieuwe baan en een bijbehorende opleiding;
3. ID'ers die nog op hun oude baan zaten, maar wel met de opleiding waren gestart en nog moesten doorstromen naar een bij de opleiding passende baan;
4. ID'ers die gedurende het traject van opleiding en baan zijn veranderd, zolang dit mogelijk was binnen de regels.

Het ging in dit project dus niet om één duidelijk afgebakend type leerwerktraject dat gedurende een bepaalde periode werd uitgevoerd.

Na het werven van werkgevers was het de bedoeling om de deelnemers aan de werkgevers te koppelen. Dit was in de praktijk niet eenvoudig, omdat de sectoren waarin werkgevers waren gevonden voor de leerwerktrajecten niet altijd aansloten bij de wensen en voorkeuren van de (ex-)ID'ers. Dit gold vooral voor de sectoren zorg, techniek en justitie.

- **Zorg:** In de zorg was veel werk beschikbaar, maar hier was vaak sprake van een mismatch met de deelnemers die zich voor de LWT hadden aangemeld. In deze sector worden hoge eisen aan mensen gesteld. Waar Albeda in de zorg o.a. mee te maken kreeg, was dat (Islamitische) vrouwen vaak geen mannen mochten wassen en dergelijke. Dat is een van de redenen geweest waarom er toch niet zoveel mensen in de zorg terecht zijn gekomen als aanvankelijk beoogd.
- **Techniek:** aan de LWT's namen veel meer vrouwen dan mannen deel en die wilden geen beroep in de techniek uitoefenen. Hierbij ging het om beroepen in de metaal zoals bijvoorbeeld plaatbewerker. Op de opleiding werden de deelnemers vaak niet aangenomen omdat zij geen beschikking hadden over de juiste vooropleiding.
- **Justitie:** in deze sector worden hoge eisen gesteld aan de gezondheid. Dit werd beoordeeld door middel van sporttesten (sport zit ook in de opleiding). Hier kwamen de meeste

deelnemers niet voor in aanmerking. Er konden er uiteindelijk 1 à 2 terecht, maar de bedoeling was 200 deelnemers.

## **2.6 Opleiding en aanvullende begeleiding**

In het kader van de LWT konden erkende opleidingen op MBO (niveau 2, 3 of 4) of HBO-niveau worden gevolgd. De MBO-opleidingen zijn verzorgd door Albeda, Zadkine en (voor een klein deel) door het Da Vinci College en het NCOI, in diverse richtingen, o.a. zorg, facilitaire dienstverlening, administratie, onderwijs en techniek. In veel gevallen werden voor de (ex-)ID'ers aparte klassen gevormd, zodat goed op de ID-situatie kon worden ingespeeld. Een dag per week was bedoeld voor 'empowerment', sollicitatietraining en werknemersvaardigheden. Een klein deel van de ID'ers (voornamelijk op HBO-niveau) hebben een EVC-procedure ('eerder verworven competenties') doorlopen om te beoordelen of ze vrijstellingen konden krijgen. Omdat deze ID'ers vaak al over een opleidingsverleden en werkervaring beschikten, was dit vaak het geval. Volgens de sleutelinformanten is hierdoor veel frustratie voorkomen. Toch hebben enkele geïnterviewde ID'ers zich erover beklagd dat het niet bij iedere opleiding mogelijk was om dergelijk maatwerk te leveren.

Voor de deelnemers van het project 'De Weg naar Werk' was coaching en trajectbegeleiding beschikbaar voor praktische of persoonlijke problemen en het bewaken van de aanwezigheid bij de opleidingen. Voor degenen die naar het HBO gingen was nog een andere extra training beschikbaar gesteld: leren studeren op het HBO. Deze training is ontwikkeld tijdens een vorig project van het Albeda (Verborgene Talenten). Het is een training die ondersteuning biedt voor de studie op het HBO. Ook had het project vier trajectbegeleiders verdeeld over de opleidingen. Deze trajectbegeleiders waren betrokken bij de opleiding en beschikbaar voor het beantwoorden van vragen. Hiernaast werd een interne coördinator aangesteld bij de opleidingen SPW en Administratie.

De maximale duur van de loonkostensubsidie was twee jaar, zodat het streven was om ook in die periode de opleidingen af te ronden, hoewel het drie of vierjarige opleidingen betrof. In veel gevallen was dit niet haalbaar en hier waren de coördinerende organisaties zich ook van bewust. Als een deelnemer van plan was om de opleiding geheel af te ronden, werd bij een goede voortgang van de opleiding aangeraden om afspraken te maken met de werkgever. Het scheelde dat een aantal mensen al bezig was met een (HBO-)opleiding (al waren dat er niet veel). Ook betrof het vaak oudere deelnemers met een (nog niet afgeronde) MBO-opleiding. Daarom kon ongeveer de helft van de deelnemers instromen in het tweede jaar. Er zijn verzoekschriften ingediend bij de gemeente om verlenging van opleidingskosten te krijgen. Voor een kleine groep MBO'ers betekende dit dat zij konden doorgaan met de opleiding dankzij hun studievorderingen en uitzicht op een reguliere baan. De rest werd aangeraden om met behulp van de werkgever (een deel van de) opleidingskosten vergoed te krijgen.

Werkgevers konden het aangeven als ze de voorkeur gaven aan een andere opleiding bij het traject. Dan ging Albeda in gesprek met de deelnemer om te wijzen op de mogelijkheid van een andere opleiding en kon er gewijcht worden. Er is dus wel eens gewijcht naar een opleiding die volgens de werkgever beter bij de werkzaamheden past. Ook is wel eens helemaal gewisseld van

baan en opleiding. Volgens de respondenten leverden deze wisselingen in de praktijk geen problemen op.

# 3

## Perspectief deelnemers

In dit hoofdstuk komt het perspectief van de deelnemers aan bod. De informatie in dit hoofdstuk is afkomstig uit interviews met deelnemers van de ID-leerwerktrajecten.

### 3.1 Inleiding

Om het perspectief van de deelnemers in kaart te krijgen is gesproken met 23 respondenten uit drie verschillende groepen.

*Tabel 1      Respondenten leerwerktrajecten*

<b>Geïnterviewde deelnemers LWT</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
<b>Met regulier werk – diploma</b>	12	52
<b>Met regulier werk – nog geen diploma</b>	5	22
<b>Zonder regulier werk – geen diploma</b>	6	26
<b>Totaal</b>	23	100

De respondenten uit de tweede groep (met regulier werk en nog geen diploma) waren het meest lastig te vinden. In de eerste paragraaf van hoofdstuk vijf worden de demografische kenmerken van de totale groep van deelnemers beschreven. Bij het werven van respondenten is hiermee rekening gehouden. De meeste respondenten zijn vrouw (18 respondenten zijn vrouw en 5 man) en van Surinaamse afkomst. Hiernaast zijn ook autochtonen en deelnemers met een Kaapverdiaanse, Turkse, Antilliaanse en overig-niet-Westerse afkomst geïnterviewd. De jongste respondent is 36 jaar en de oudste 54. De gemiddelde leeftijd van de groep respondenten is 43 jaar.

### 3.2 Motivatie voor deelname aan het traject

De subsidieregelingen van de LWT voor de werkgevers stelden als voorwaarde dat de deelnemers na de periode met loonkostensubsidie minimaal zes maanden regulier in dienst moesten worden genomen. De deelnemers die erin zouden slagen de opleiding te voltooien, hadden naast een diploma dus een 'baangarantie' voor maximaal 30 maanden (24 maanden met loonkostensubsidie, zes maanden regulier). Daarna hing het van de werkgever af of ze de ex-ID'ers langer in dienst zouden nemen. Als ID'ers zich niet aan de afspraken omtrent de opleiding hielden, kon dit voor

werkgevers een reden voor ontslag zijn. Alle ID'ers die minimaal zes maanden uitstromen naar regulier werk, ontvangen een uitstroompremie van €1.000.

Er waren dus zeker positieve prikkels voor de ex-ID-ers om deel te nemen aan de leerwerktrajecten. In de interviews is aan de respondenten gevraagd wat voor hen belangrijke motieven waren om zich voor de LWT aan te melden.

Het stopzetten van de ID-banen kwam voor veel ID'ers als een schok. Dit werd vaak versterkt door de abruptheid waarmee het gepaard ging en de voorlichting die niet altijd optimaal was. Hierdoor hadden veel ID'ers het gevoel dat de veranderde regelingen hen zomaar overkwamen, zonder dat ze hier iets tegenin konden brengen. In veel gevallen resulteerde dit in gevoelens van onmacht, slachtofferschap en boosheid. Bij velen trok dit later weer bij, maar bij sommigen is deze boosheid het hele traject blijven hangen. Een aantal ex-ID'ers gaf zelfs aan de voorlichting over de stopzetting van de ID-subsidie een ramp te vinden.

Om deze reden hebben veel ID'ers niet doelbewust voor een LWT gekozen: ze volgden dit vooral op advies van hun eigen werkgever, onder andere om langer de tijd te hebben ander werk te vinden en in de tussentijd een opleiding te volgen.

Anderen kregen van hun werkgever te horen dat de ID-subsidie zou stoppen met het advies om te gaan solliciteren naar een andere baan. Ook voor deze mensen kwam de boodschap als een verrassing die hen danig overviel. Zij kwamen pas bij het assessment te weten dat ook de mogelijkheid tot het volgen van een leerwerktraject voor hen open stond.

Hiernaast zijn er ook ID'ers die door SoZaWe zijn benaderd met het bericht dat de ID-banen niet langer zouden voortbestaan. In een gesprek werden zij gewezen op de mogelijkheid tot het volgen van een leerwerktraject.

Ook waren er ID'ers die bewust voor het LWT gekozen hadden: het was een kans om alsnog een opleiding te volgen, die anders moeilijk te bekostigen zou zijn. Toch was deze groep duidelijk in de minderheid. De meeste gaven zich op voor het LWT voordat duidelijk tot hen doordrong waarvoor ze zich hadden aangemeld.

*“In het begin was ik boos over de plotselinge stopzetting van de ID-banen en al dat gepush over een opleiding volgen. Ik begreep er ook niet veel van. Ik dacht lange tijd dat het wel zou overwaaien en dat ik daarna gewoon mijn eigen ID-baan weer zou kunnen oppakken. Stiekem heb ik dat ook echt gehoopt, want ik had het daar echt naar mijn zin en had eigenlijk geen zin in een opleiding volgen op mijn leeftijd. Ook zorgde het voor stress, zomaar uit het niets zou mijn baan ophouden, zonder dat ik er iets over te zeggen had. En ik heb natuurlijk ook mijn kinderen en huis om voor te zorgen.” Respondent 6\_1*

### 3.3 Voorlichting en assessment

De meningen over de LWT-voorlichting verschilt onder de respondenten, maar het algemene beeld is dat dit volgens hen veel beter had gekund. Een aantal ID'ers is er nooit van op de hoogte gebracht dat er een voorlichtingsbijeenkomst in 2006 zou plaatsvinden en al helemaal niet over de eventuele mogelijkheden om elders een LWT te volgen. Hierbij gaven de respondenten aan dat de voormalig werkgever verzuimd had duidelijke inlichtingen te verschaffen. Een deel van deze respondenten heeft uiteindelijk via de vakbond gehoord wat er allemaal speelde en een ander deel

naar aanleiding van de assessments. Er was zelfs een respondent die helemaal niets van een leerwerktraject afwist. Volgens deze respondent was het volgen van de opleiding tot stand gekomen op initiatief van hemzelf en zijn werkgever.

Andere ID'ers werden wel voorgelicht door hun werkgever, maar de mate waarin zij op de hoogte waren van waaraan zij begonnen verschilt per respondent. Voor een deel kwam dit omdat veel werkgevers zelf niet precies wisten wat er allemaal stond te gebeuren. Opvallend is dat de wat grotere werkgevers met veel ID'ers in dienst, vaak wel duidelijk voorlichting gaven over het stopzetten van de subsidie en de mogelijkheid tot het volgen van een leerwerktraject.

*“Ik heb 8,5 jaar met veel plezier gewerkt in een ID-functie. De organisatie waar ik toen werkzaam was had ongeveer 60 ID-ers in dienst. Er was ook een contactpersoon voor ID-ers binnen de organisatie. Deze contactpersoon vertelde ons op een gegeven moment over het aflopen van de ID-banen en de leerwerkconstructie. Het was een schok, maar doordat ze het duidelijk vertelden, wist ik waar ik aan toe was en kon ik me er mentaal op voorbereiden.” Respondent 7\_1*

Onder de ID-ers zaten dus veel verschillen qua attitude bij de start van het traject en dit had voor een groot deel te maken met de mate van voorlichting vooraf.

*“Bij de empowermenttrainingen zag ik ID-ers die boos waren. Zij hadden het gevoel dat het leerwerktraject ze is opgedrongen, terwijl ik veel meer het gevoel had dat het een kans en mijn eigen keuze is geweest hieraan deel te nemen. Misschien kwam dat omdat ik er in een veel vroeger stadium dan de rest over te horen kreeg, en dus veel meer tijd had om aan het idee te wennen.” Respondent 4\_1*

Alle ID'ers hadden voorafgaand aan het LWT een assessment gedaan. Over het assessment was een deel van de ID'ers erg ontevreden. Ze hadden het gevoel dat de opdrachten (ver) onder hun niveau lagen. Enkel spraken zelfs over een denigrerende ervaring. Ook konden een paar respondenten zich niet voorstellen dat uit het assessment heldere vervolgadvisen zouden komen. Twee respondenten gaven aan de assessment lastig te vinden, omdat alle testen en vragen door middel van een computer werden afgenomen. In hun dagelijkse werk in de zorg hebben zij nauwelijks te maken met computers. Toch waren er ook positieve geluiden te horen. Een paar respondenten vonden het leerzaam om een assessment uit te voeren en waren zelfs trots op de uitslag. Het gaf hen meer zelfinzicht.

### **3.4 Beginstadium van de leerwerktrajecten**

De meeste respondenten hebben voorafgaand aan het traject sollicitatiegesprekken gevoerd bij de betreffende organisatie. Ook woonden sommigen informatiebijeenkomsten van de betrokken werkgever bij. Deze respondenten gaven aan door deze bijeenkomsten veel beter te weten waaraan ze begonnen en wat voor werkzaamheden ze konden verwachten.

De respondenten die een traject hebben doorlopen via de Overige Trajecten zijn vaak intern doorgestroomd naar de baan passend bij de opleiding. Vaak konden ze zelf bij de werkgever aangeven welke afdeling of locatie hierbij hun voorkeur had. Voor deze deelnemers was geen sprake van gewinning op de nieuwe werkplek, behalve als ze van locatie of functie wisselden. Voor de respondenten die bij een geheel andere werkgever terecht kwamen, was dit een ander verhaal. Veel respondenten gaven aan dat ze (on)bewust te maken hadden met vooroordelen tegenover ID'ers.

*“Ik kreeg het gevoel alsof ik rondliep met een ID-stempel op mijn voorhoofd. Sommige mensen lijken te denken dat ID'ers lui of dom zijn. Je wordt behandeld als minder terwijl je hetzelfde werk doet. Hierdoor moest ik nog harder werken om te bewijzen dat ik even goed ben als de rest.” Respondent 8\_2*

De betrokkenheid bij de invulling en uitvoering van de trajecten verschilt per ID'er. De keuze voor de opleiding en bijpassende werkzaamheden kwam in sommige gevallen tot stand in samenspraak tussen werkgever en deelnemer.

*“Ik ben begonnen als ID'er in de functie van assistent-facilitaire dienstverlener. Toen ik begon aan het leerwerktraject was dat op de afdeling P&O. Ik had zelf aangegeven deze overstap te willen maken. De keuze voor de opleiding was ook van mezelf, maar ik heb advies gevraagd aan mijn werkgever. Uiteindelijk heb ik de basis-opleiding personeelszaken mbo 4 bij het NCOI gevolgd.” Respondent 9\_1*

Maar van gezamenlijk overleg was lang niet altijd sprake. In de meeste gevallen koos de werkgever de opleiding met bijbehorende werkzaamheden uit.

*“Ik heb niet echt gekozen voor deelname aan het leerwerktraject. Ik denk dat het allemaal door de werkgever is geregeld. Dit overviel me eerst en daardoor werd ik boos. Op een gegeven moment zag ik in dat boosheid niets zou veranderen en ging ik erin mee. In 2006 ben ik begonnen met het traject, hierbij hoorde de opleiding Facilitaire Dienstverlening mbo 2 bij het Albeda. Ook voor deze opleiding heb ik niet zelf gekozen. De werkgever had uitgezocht wat het beste bij mij en mijn werkzaamheden paste.” Respondent 6\_1*

### 3.5 Doorlopen scholing

De meeste ID'ers gingen in het eerste jaar van het traject twee dagen naar school en drie dagen werken en in het tweede jaar één dag naar school en vier dagen werken. Hierop waren ook uitzonderingen. Een respondent vertelde dat ze vanaf het begin 40 uur per week moest werken. Hierdoor was ze genoodzaakt de opleiding in de avond te volgen. Vanuit de werkgever kreeg ze verder weinig begeleiding bij de opleiding. Een andere respondent paste door de aard van zijn werkzaamheden en bijbehorende werktijden, niet in het stramien van 2,3 dagen naar school en 3,4 dagen werken. Soms was het zo druk op het werk dat deze respondent een paar weken achter

elkaar niet naar school kon gaan. Dit haalde hij dan later weer in. Tot op heden heeft hij hierover goede afspraken met zijn opleidingsinstituut en werkgever.

Een aantal respondenten had klachten over de opleiding. Volgens drie respondenten was de organisatie op de opleiding chaotisch. Zij zaten in een klas met andere ID'ers voor dezelfde opleiding, maar ook met studenten die geheel andere studierichtingen volgden. Het was de bedoeling om de groep op te splitsen, maar dit heeft maanden geduurd. Ook moesten ze erg lang wachten op lesmateriaal. Verder klaagde een respondent over de verplichte empowerment-trainingen van 3 tot 6 maanden (training voor zelfvertrouwen, leren studeren, sociale vaardigheden). Ze had het gevoel dat dit onnodig veel tijd in beslag nam en dat ze de opleiding zonder deze training sneller had kunnen afronden.

Een andere respondent zet vraagtekens bij de brede reikwijdte van de opleiding Facilitaire Dienstverlening en vond dat hij hier beter over had kunnen worden voorgelicht.

*“Ik ben zelf medewerker beheer en techniek en verwachtte bij de opleiding meer te leren over technische werkzaamheden. Maar ik kreeg ook allemaal vakken die hier nauwelijks wat mee te maken hadden; horeca, schoonmaakwerk, postwerkzaamheden etc. Ook de andere deelnemers van de groep (ook ex-ID'ers), die allemaal uit een andere richting kwamen, verbaasden zich over de breedheid van de opleiding.” Respondent 8\_1*

Een andere respondent die dezelfde opleiding heeft gevolgd, was juist zeer te spreken over de brede insteek van de opleiding.

*“In het begin vond ik de opleiding erg zwaar, maar op een gegeven moment begon ik het echt leuk te vinden. Dat kwam omdat de opleiding zo breed is. Ik leerde niet alleen over kantinebeheer en horeca, maar ook caissière- en administratie-werkzaamheden. Ik had niet verwacht dat ik dat laatste zo leuk zou vinden. Nu denk ik er zelfs over om een opleiding tot administratief medewerker te volgen.” Respondent 6\_1*

(Bijna) alle ID'ers vonden de combinatie van werk en scholing erg zwaar, vooral in combinatie met de opvoeding van kinderen. Als respondenten thuis hun zaken goed op orde hadden, verhoogde dit de slagingskans van het traject. Maar ook in die gevallen moesten de respondenten hard en gedisciplineerd werken, om het tot een goed resultaat te brengen.

*“Ik heb twee kinderen en moest mijn zaken goed regelen om mijn studiewerk op tijd af te kunnen ronden. Het was lastig te combineren; werk, gezin en studie. Het is geregeld voorgekomen dat ik 's nachts doorstudeerde en in de ochtend de deur uit ging om te gaan werken. Ook heb ik mijn privé-leven op een laag pitje gezet. In de weekenden studeerde ik ook. Ik studeerde voornamelijk in de nacht en de weekends, omdat ik in de avond voldoende tijd wilde doorbrengen met mijn kinderen. Dat is iets waar ik tijdens het hele traject niet van ben afgeweken.” Respondent 10\_1*

Als er in de privé-situatie problemen ontstonden, leidde dit er vaak toe dat werk en opleiding eronder kwamen te leiden.

*“Sinds ik ben begonnen met dit traject werk ik op zeer onregelmatige werktijden, en hierdoor is het alleenstaande ouderschap een stuk lastiger geworden. Ik ben weinig thuis omdat ik vaak in de avond en weekenden moet werken. Met mijn salaris is kinderopvang niet te betalen, dus ben ik afhankelijk van kennissen. Ik denk dat mijn verminderd thuis zijn er mede toe heeft geleid dat mijn oudste kind is ontspoord. Ik heb het heel druk met mijn puberende dochter en de vrije tijd die ik heb gaat op aan bezoeken aan jeugdzorg of de rechtbank/politiebureau. Hierdoor hou ik nauwelijks tijd over voor mijn opleiding. Ook moet ik me wel eens ziek melden op werk door de omstandigheden thuis. Het gaat dus slecht met de opleiding. Ook moet ik na april 2009 een andere baan hebben, want mijn contract wordt niet verlengd.” Respondent 2\_3*

De respondenten die de opleiding niet hebben afgemaakt, gaven allemaal aan begeleiding vanuit de werkgever te hebben gemist. Hiermee doelden zij op een duidelijke contactpersoon voor de praktijkopdrachten, of een contactpersoon voor het bespreken van knelpunten thuis.

### 3.6 Ontvangen begeleiding

Het was de bedoeling dat de deelnemers op de werkplek begeleiding zouden ontvangen o.a. voor het aftekenen van praktijkopdrachten en het beantwoorden van vragen. Vooral bij de respondenten van de Overige Trajecten viel op dat zij erg tevreden waren over de begeleiding op de werkplek. Hoofdzakelijk bij de wat grotere organisaties werd vaak een aparte interne begeleidingsstructuur voor de deelnemers opgezet met hierin o.a. een praktijkbegeleider, een coördinator en soms een HRM-adviseur. Bij moeilijkheden konden de deelnemers altijd ergens terecht. Enkele werkgevers voerden een paar keer per jaar evaluatiegesprekken.

Hier tegenover staan de ervaringen van enkele respondenten die duidelijk aangaven begeleiding op de werkplek te hebben gemist. Zij hadden het gevoel nergens terecht te kunnen met hun vragen en/of problemen.

*“Ik kreeg te maken met gezondheidsklachten en hierdoor werd de combinatie van werk en opleiding steeds lastiger. Ik vond niet dat mijn werkgever dit niet goed heeft begeleid. Ik miste ondersteuning, een contactpersoon. Ik had geen idee bij wie ik dan moest aankloppen.” Respondent 2\_2*

Bovendien gaven deze respondenten aan een contactpersoon bij SoZaWe te hebben gemist bij wie ze dergelijke problemen konden melden. Bij het voordoen van privé-problemen, waardoor het presteren op werk en opleiding in gevaar kwam, misten zij een instantie waar zij hun verhaal kwijt konden. Een paar respondenten gaven aan dat er onvoldoende rekening is gehouden met hun privé-situatie.

In hoofdstuk twee is beschreven dat er bij de organisatie van de leerwerktrajecten wel degelijk begeleidings- en contactpersonen zijn aangesteld voor het beantwoorden van vragen van deelnemers. Toch heeft een deel van de deelnemers deze contactpersonen in de praktijk blijkaar niet kunnen vinden.

*“Ik heb een keer contact gezocht met een contactpersoon voor voormalig ID-ers in de periode dat ik vrij ziek was. Ik vind het erg jammer dat er daarna nooit belangstelling meer is getoond in mijn situatie. Ik vind het goed dat leerwerktrajecten worden aangeboden, maar voor sommigen is dit vrij zwaar. Als er dan ook nog problemen in de privé-situatie ontstaan, is het belangrijk dat waarde wordt gehecht aan een goede begeleiding.” Respondent 1\_3*

### 3.7 Ontwikkeling leerwerktrajecten

De meeste respondenten wisten dat zij bij goed functioneren en goede opleidingsresultaten kans maakten op een reguliere aanstelling tot april 2009 en dat het daarna van de werkgever afhangt of de respondenten in vast dienst worden genomen of niet. Bij een groot deel van de respondenten is hun tijdelijke leerwerkcontract omgezet in een vast contract. Bij drie van de respondenten nog voor het afronden van hun opleiding. Deze laatste respondenten functioneren naar eigen zeggen goed en hebben goede afspraken gemaakt met hun werkgever over het voortzetten van de opleiding. De meeste respondenten met een vast contract hebben in vergelijking met de ID-baan meer verantwoordelijkheden bij hun werkzaamheden en beschikken over doorgroeimogelijkheden voor de toekomst.

Een paar respondenten gaven echter aan dat hun werkzaamheden nauwelijks zijn verandert ten opzichte van de ID-baan, ondanks het afronden van de opleiding. Zij hopen dat de situatie op termijn zal veranderen. Veel respondenten zijn er financieel nauwelijks op vooruit gegaan en sommigen zijn er zelfs duidelijk op achteruit gegaan in vergelijking met de ID-baan.

*“In mijn ID-baan verdiende ik meer dan nu in mijn reguliere baan in de kinderopvang. Dat komt door een verschillend CAO en hier was ik ook wel op voorbereid, maar toen kreeg ik te horen dat ik 2 tot 3 schalen lager was komen te zitten! Volgens mijn werkgever is dat omdat ik uit een ID-functie kom. Het wrange vindt ik wel dat andere werknemers met gelijksoortig werk en minder ervaring, meer verdienen dan mij. Ik voel me daarom ondergewaardeerd, alsof ze denken dat ex-IDers niet zo slim zijn.”*

**Respondent 1\_1**

Ook moeten veel deelnemers nu meer uren draaien in vergelijking met de gesubsidieerde baan. Meer uren in combinatie met salarisachteruitgang wordt als zeer demotiverend ervaren. Voor een paar respondenten is dit ook reden om uit te zien naar een andere baan,

Voor drie respondenten is het leerwerktraject anders gelopen dan aanvankelijk voorzien. Zij hadden gerekend op een vast contract, maar door bepaalde omstandigheden is dit toch anders verlopen.

*“Er was me een vast contract in het vooruitzicht gesteld. Ik functioneerde goed. Maar toen kreeg ik trombose en kon ik alleen halve dagen werken. Na een paar maanden ben ik weer volledig aan het werk gegaan. Na een poos kreeg ik te horen dat ik geen vast contract meer zou krijgen wegens het opnemen van zoveel ziekte dagen. Verontwaardigd heb ik toen ontslag genomen. Vervolgens heb ik gesolliciteerd bij een andere werkgever en daar heb ik nu wel een vast contract gekregen.”*

**Respondent 9\_1**

Sommige respondenten wisten ten tijde van het interview nog steeds niet wat de status van hun huidige baan is:

*“Ik heb op dit moment een contract tot april 2009 en weet niet of het daarna overloopt in een vast contract. Ik heb het gevraagd, maar krijg iedere keer een onduidelijk antwoord. Dit gebrek aan informatie is vervelend en veroorzaakt stress. Ik heb mijn opleiding afgerond en doe mijn werkzaamheden goed. Ik heb ook hulp gevraagd aan de vakbond, maar die zeiden dat ik het nog even moet afwachten.”*

**Respondent 3\_1**

Opvallend is dat een groot deel van de ID'ers, ook degenen die uiteindelijk regulier zijn geworden, terugverlangen naar hun voormalige ID-baan. In de nieuwe organisatie hebben ze toch vaak nog het gevoel een negatieve 'ID-stempel' te dragen.

### **3.8 Succesvol of niet?**

Zijn de geïnterviewde deelnemers tevreden over de leerwerktrajecten? Veel respondenten zijn aanvankelijk ontevreden begonnen aan het leerwerktraject. Toch beschouwen de meeste deelnemers het terugkijkend als een kans en zijn blij met de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding. Toch zijn er een aantal duidelijke punten waarover de respondenten ontevreden zijn.

De mate van voorlichting heeft op verschillende punten een rol gespeeld, bij het oordeel van de deelnemers over de leerwerktrajecten.

#### Voorlichting aan de beginfase van de trajecten:

De meeste geïnterviewde deelnemers hebben geklaagd over de kwaliteit van de voorlichting bij de start van de trajecten. Deze respondenten hadden nog lang na de start te maken met gevoelens van verwarring, boosheid, slachtofferschap. Zij wisten niet precies waar ze zich voor hadden aangemeld en dat had invloed op hun motivatie en inzet. Bij de meeste is dit in de loop van het traject wel bijgedraaid, maar dan moest vaak de opgelopen achterstand worden ingehaald. De deelnemers die weloverwogen aan het LWT zijn begonnen, zijn aanmerkelijk positiever in hun oordeel.

#### Voorlichting over aard werkzaamheden en inhoud opleiding:

Voornamelijk de respondenten van het project 'De Weg naar Werk' hebben aangegeven van tevoren niet goed te weten wat nu eigenlijk van hen werd verwacht op de werkvloer. Hierdoor zaten ze wat onwennig bij de te voeren sollicitatiegesprekken. Enkele deelnemers bezochten voor het

gesprek een door de werkgever georganiseerde voorlichtingsbijeenkomst. Deze respondenten zijn ook duidelijk positiever op dit punt. De meeste respondenten hadden een beeld bij wat hen te wachten stond bij de opleiding, maar dit gold niet voor allemaal. Enkele deelnemers hadden van tevoren willen weten welke vakken er aan bod zouden komen. Zij hebben nu het gevoel wel erg breed geschoold te zijn.

Naast de mate van voorlichting hebben drie andere punten een belangrijke rol gespeeld bij het oordeel van de respondenten over de leerwerktrajecten.

#### Organisatie opleiding

Enkele respondenten zijn erg ontevreden over de organisatie van de opleiding. Voorbeelden die hierbij werden genoemd: opleidingen waarvoor nog geen docenten beschikbaar waren, te late levering van lesmaterialen, onduidelijkheid over opleidinginhoud. Ook hebben verschillende respondenten aangegeven dat zij in plaats van een empowermenttraining, liever een cursus schriftelijk Nederlands wilden volgen. Veel van de deelnemers zijn op het gebied van taal mondeling sterk, maar schriftelijk wat zwakker. Daarvan ondervonden zij problemen tijdens de opleiding bij het maken van opdrachten.

#### Combinatie werk en scholing en privé en geboden begeleiding

De meeste respondenten waren vrouwen met kinderen. De meesten hiervan gaven aan dat de combinatie van het LWT met de opvoeding van kinderen erg zwaar was. Voor sommigen was het allemaal goed te doen, maar een aantal gaf duidelijk aan op dit punt begeleiding te hebben gemist. Hierbij waren de klachten tweeledig. Sommige respondenten waren duidelijk ontevreden over de begeleiding op de werkplek. Overigens was het grootste deel van de deelnemers erg tevreden over de interne begeleiding. Hiernaast hebben deelnemers aangegeven een contactpersoon bij SoZaWe te hebben gemist; terwijl dit juist de instantie was bij wie zij konden aankloppen als het op werk en de opleiding niet goed ging. Blijkbaar hebben deze deelnemers, ondanks de briefverzending door W&S met vermelding contactgegevens, de beschikbare contactpersonen niet kunnen vinden.

#### Opbrengsten LWT

Bij goed functioneren en een afgeronde opleiding bleven de deelnemers nog zes maanden in dienst. Ook maakten zij kans op een vast contract. De meeste respondenten die een contractverlenging hebben gekregen, zijn tevreden. De werkzaamheden zijn afwisselender en vragen om meer verantwoordelijkheid, en er bestaan doorgroeimogelijkheden. Toch hebben enkele deelnemers erover geklaagd dat hun werkzaamheden qua inhoud nauwelijks zijn veranderd, ondanks hun afgeronde opleiding. Ook zijn veel deelnemers teleurgesteld over hun huidige salaris. Een laatste punt waar bijna alle regulier geworden deelnemers ontevreden over zijn, is dat hun "ID-stempel", ondanks de afgeronde opleiding en reguliere aanstelling, niet lijkt te zijn uitgewist.

### 3.9 Casusbeschrijvingen

We sluiten dit hoofdstuk af met een drietal casusbeschrijvingen.

#### **Casusbeschrijving 1 – deelnemer met een reguliere baan en afgeronde opleiding**

Respondent is een 41-jarige getrouwde vrouw met twee kinderen. In 1998 is ze begonnen in een ID-baan bij een grote welzijnsorganisatie. Hier heeft ze 10 jaar gewerkt in een peuterspeelzaal. Na allerlei adviezen van haar werkgever over het leerwerktraject besloot ze zich op te geven. Het was ook altijd haar bedoeling om nog een opleiding te gaan volgen. Voor het traject moest ze ander werk zoeken. Zodoende kwam ze terecht bij een particuliere kinderopvang.

In het begin ging respondent twee dagen per week naar school en drie dagen werken. Ze volgde ook de empowermenttraining en hier heeft ze veel aan gehad. “Ik heb geleerd om voor mezelf op te komen en laat niet meer over me heen lopen.” Na een half jaar werd het een dag in de week naar school en vier dagen werken. Het volgen van de opleiding was in het begin lastig voor respondent, maar het ging steeds beter. Ook kon ze altijd hulp vragen aan haar studerende kinderen.

In de loop van het traject is respondent lid geworden van de ID-belangenvereniging, omdat ze het gevoel had dat bepaalde afspraken en beloften niet werden nagekomen richting de ID'ers. Ze vond het fijn dat er een belangenvereniging was. “Ik wist dat ik ergens terecht kon als er problemen waren en dat deze instantie voor je zou opkomen.”

Vanaf juli 2008 heeft respondent haar opleiding afgerond en is regulier aangenomen als groepsleider bij een particuliere kinderopvangcentra. Volgens respondent zijn ze erg tevreden over haar functioneren en heeft ze diverse doorgroeimogelijkheden. Ze heeft het naar haar zin, maar als ze kon kiezen ging ze toch weer terug naar haar oude ID-baan. Ze mist haar collega's en de oude werktijden. In haar huidige baan maakt ze meer uren. Ook vindt ze het jammer dat ze nu een stuk minder verdient in vergelijking met haar ID-baan.

Respondent kijkt nu verder naar een andere baan met betere salarisvoorwaarden en minder uren, zodat ze wat meer tijd kan doorbrengen met haar gezin.

#### **Casusbeschrijving 2 – deelnemer met een reguliere baan en zonder afgeronde opleiding**

Respondent is een 42-jarige alleenstaande man. Hij heeft gewerkt in de sociale hulpverlening, maar is hier overspannen van geworden. Op eigen initiatief heeft hij toen contact gezocht met een Rotterdamse kunstinstelling omdat hij altijd graag wilde werken in deze sector. Zij konden hem in dienst nemen op basis van een ID-constructie. Hij is begonnen als sjouw hulp, maar is vervolgens uitgegroeid tot decorbouwer en technicus.

De werkgever van respondent heeft hem altijd gestimuleerd om een opleiding te gaan volgen. Hier is hij over gaan nadenken en uiteindelijk heeft hij gekozen voor de opleiding meubel maken bij het Hout- en Meubileringscollege. Het was de bedoeling om twee dagen per week naar school te gaan naast zijn reguliere werkzaamheden. Het komt door zijn onregelmatige werktijden echter voor dat hij wel eens

schooldagen mist. Dit moet hij dan later proberen in te halen. De combinatie van werk en scholing vindt respondent zwaar en vermoeiend. Toch is hij blij met deze kans, want zonder de subsidie had hij het niet kunnen betalen om een opleiding te volgen.

Het werk bevalt respondent zeer goed. Ondanks dat hij zijn opleiding nog niet heeft afgerond, is respondent nu in vaste dienst en heeft zeker zicht op doorgroei-mogelijkheden. Hij hoopt zijn opleiding dit jaar af te maken.

### **Casusbeschrijving 3 – deelnemer zonder reguliere baan en zonder opleiding**

Respondent is een 42-jarige alleenstaande moeder. Zij is als ID'er begonnen in de gastouderopvang en heeft zes jaar in deze functie gewerkt. Hierna is ze een jaar ziek geweest, waarna ze is over gestapt naar de kinderopvang. In deze periode heeft ze in de avond de opleiding SPW 3 afgerond. In totaal heeft respondent 12 jaar gewerkt in een ID-functie.

Ze werd benaderd door SoZaWe met het bericht dat de ID-banen binnen afzienbare tijd zouden stoppen. Respondent gaf aan graag verder te willen in het onderwijs. Hierop wees SoZaWe haar op de mogelijkheden van het leerwerktraject. Ze schreef zich in voor de opleiding tot docent Engels.

De combinatie van werk met scholing viel in het begin niet mee. Omdat er nog geen werkgever bij haar opleiding was gevonden, moest ze haar opleiding (drie avonden per week) combineren met een vijfdaagse werkweek in de kinderopvang. Daarbij heeft ze ook drie kinderen om voor te zorgen.

Vanaf september 2007 kon respondent na een goed verlopen sollicitatiegesprek aan de slag bij een opleidingsinstituut als onderwijsassistent. Vanaf toen had ze meer tijd voor haar opleiding. Het was beter te combineren, maar respondent vond het nog steeds zwaar. Tijdens de opleiding zat ze in een groep met andere ID'ers.

Als onderwijsassistent ondersteunt ze docenten, begeleidt leerlingen, en is behulpzaam in de administratie. Het is afwisselend en respondent heeft het erg naar haar zin. Ook heeft ze fijne collega's.

Alles ging zeer goed, totdat respondent op een gegeven moment last kreeg van lichamelijke klachten. Gezondheidsklachten spelen bij respondent al langere tijd een rol. Haar arts heeft een tijd geleden zelfs op het punt gestaan haar geheel af te keuren voor de arbeidsmarkt. Respondent kreeg in de loop van het traject steeds last van hoofdpijn. Hierdoor kon ze niet verder gaan met de opleiding.

Wegens de gezondheidsklachten, en omdat ze daardoor is gestopt met de opleiding, wordt het arbeidscontract van respondent na april 2009 niet verlengd.

Kijkend naar de toekomst twijfelt ze nog. Aan de ene kant wil ze verder met haar opleiding zodra haar gezondheid dat toelaat, aan de andere kant wil ze een baan zoeken passend bij haar huidige afgeronde opleiding (SPW).



# 4 Perspectief werkgevers

In dit hoofdstuk staat het perspectief van de werkgevers centraal. Voor de informatie in dit hoofdstuk is gesproken met werkgevers uit drie groepen zoals beschreven in onderstaande tabel.

Tabel 2 Respondenten werkgevers

Werkgevers	Aantal	%
Eigen ID ers gehouden voor LWT	4	40
Naast eigen ID'ers, ID'ers gekregen van andere ID-werkgevers	2	20
Voor het eerst gewerkt met ID'ers in een LWT	4	40
Totaal	10	100

## 4.1 Motivatie om deel te nemen

Er zijn verschillende redenen te noemen waarom werkgevers besloten deel te nemen aan de leerwerktrajecten voor voormalig ID'ers.

### Financieel

Er zijn verschillende financiële prikkels om de LWT aantrekkelijk te maken voor werkgevers. De werkgevers die een LWT mogelijk maakten, ontvingen per (ex-)ID'er die ze aannemen een loonkostensubsidie van maximaal €36.000 gedurende 24 maanden. Voor de ID-werkgevers betekende dit de facto een verlenging van de ID-regeling. Voor werkgevers die voorheen geen ID'ers in dienst hadden was een Rotterdamse loonkostensubsidieregeling van kracht.

Daarnaast kregen ze een vergoeding van €4.000 voor aanvullende kosten. Hier stond tegenover dat de werkgevers werk moesten laten verrichten dat in overeenstemming was met de eisen vanuit de beroepsopleiding en dat de werknemers een deel van de werktijd 'op school' zitten.

Voor alle geïnterviewde werkgevers was de loonkostensubsidie een belangrijke prikkel om deel te nemen aan de trajecten. Toch wezen enkele werkgevers erop dat de loonkostensubsidie op zichzelf niet genoeg reden is om deel te nemen, omdat dit in de praktijk niet alle kosten dekt. De kosten voor de uiteindelijke uitvoering van de leerwerktrajecten kwam bij deze organisaties hoger uit dan aanvankelijk gepland. Een werkgever wees er bijvoorbeeld op, dat door problemen in functioneren van deelnemers veel meer aandacht moest worden geschonken aan interne begeleiding. Dit bracht een onvoorziene kostenverhoging met zich mee. Ook andere werkgevers wezen erop dat de loonkostensubsidie niet voldoende is als ook een interne begeleidingsstructuur moet worden opgezet. Verder waren alle werkgevers zeer tevreden over de laagdrempelige administratieve afwikkeling van de loonkostensubsidie.

#### Personeelsbehoefte van de werkgever

Voor de ID-werkgevers bleek in ieder geval van belang dat zij een oplossing moesten vinden voor het wegvallen van de subsidie in het kader van de ID-regeling en dat de LWT daar een mogelijkheid voor bood, mede omdat daardoor de LKS-periode nog eenmalig verlengd kon worden. Bovendien boden de LWT de mogelijkheid om eigen ID'ers 'te ruilen' met andere instellingen die LWT boden en zo voor de eigen organisatie beter gekwalificeerde medewerkers te krijgen. Deze instellingen gaven ook aan zonder LKS geen mensen op een leerwerktraject te kunnen zetten, vanwege de lagere productiviteit in verhouding tot de kosten van deze medewerkers.

De werkgevers die nog geen ID'ers hadden, legden meer de nadruk op het kunnen werven en opleiden van nieuwe werknemers via de LWT als een van de manieren om vacatures te kunnen vervullen. Vooral voor de organisaties uit de sector zorg, waar de tekorten aan personeel op de werkvloer steeds nijpender worden, was dit een belangrijke reden om deel te nemen aan de trajecten.

#### Maatschappelijke betrokkenheid

Veel werkgevers wezen op maatschappelijke betrokkenheid als reden van deelname aan de leerwerktrajecten. Er wordt dan geredeneerd vanuit het sociale oogpunt dat iedereen een kans verdient en dat je als organisatie wat kunt betekenen voor de zwakkere groepen in de samenleving. "Door middel van een leerwerktraject kun je als organisatie iemand weer een plaats op de maatschappelijke ladder bieden." Ook wezen enkele werkgevers erop dat het, door jarenlange nauwe samenwerking met de gemeente Rotterdam, niet meer dan logisch was dat zij hun organisatie openstelden voor LWT. Bij deze werkgevers speelde vacaturevulling bijna geen rol, omdat de deelnemers grotendeels additioneel werden aangenomen.

## **4.2      Beginfase leerwerktrajecten**

Het algemene beeld is dat het voor de werkgevers lange tijd onduidelijk was wat nu precies de bedoeling was omtrent de leerwerktrajecten. Dat kwam onder andere omdat er vrij veel partijen bij de organisatie betrokken zijn geweest. Hierdoor was voor de werkgevers al gauw het overzicht zoek. Voor enkele werkgevers werd bijvoorbeeld na maanden pas duidelijk welke partij de collegegelden zou betalen. Een andere werkgever was in de veronderstelling dat de deelnemers meteen volwaardig konden meedraaien op de werkvloer. Ook was het deze werkgever onduidelijk dat naast tijd voor de opleiding, ook tijd voor de deelnemers moest worden vrijgemaakt voor het volgen van een empowerment-training.

Diverse werkgevers gaven aan gedurende het traject een duidelijke gemeentelijke contactpersoon te hebben gemist. Iemand die hen tussendoor kon vertellen wat de stand van zaken was. Om deze reden hebben een paar werkgevers op een gegeven moment verschillende overlegmomenten met de projectleiding en de opleider ingebouwd, om op deze manier een vinger aan de pols te houden.

Verder hebben voornamelijk de nieuwe werkgevers en de werkgevers die ID'ers van andere organisaties hebben overgenomen, geklaagd over de uitkomsten van de assessments. Volgens hen waren deze vaak veel te hoog ingeschat, zodat de werkgever een verwachting koesterde over de deelnemers die niet overeenstemde met de werkelijkheid. Eén werkgever was in tegenstelling

tot de rest juist erg positief over de assessments, omdat het voor veel deelnemers vaak de eerste keer was dat ze een rapportage lazen over zichzelf en hun mogelijkheden.

Deelnemers konden vanuit verschillende richtingen terecht komen bij de werkgevers: het project 'De Weg naar Werk', RWI en W&S. Ook heeft DAAD bemiddeld voor potentiële deelnemers. In dit laatste geval ging het om deelnemers die al begonnen waren met de opleiding, maar niet meer bij hun werkgever konden blijven. DAAD heeft vervolgens contact opgenomen met andere werkgevers met de vraag of zij het traject met de deelnemers konden voortzetten.

Alle deelnemers hebben (sollicitatie)gesprekken gevoerd bij de werkgevers voordat zij begonnen. Bij ID-werkgevers waren dit veelal interne gesprekken met de HRM-adviseur. Op deze manier werd bekeken wie geschikt waren voor het volgen van een leerwerktraject.

Een aantal werkgevers klaagde over de slechte informatiestroom naar de deelnemers, wat duidelijk naar voren kwam bij de sollicitatiegesprekken. Het is geregeld voorgekomen dat de deelnemers niet precies wisten waarvoor ze nu op gesprek kwamen en geen idee hadden van de werkzaamheden en bijbehorende opleiding. Sommige deelnemers lieten bij een gesprek bijvoorbeeld weten helemaal niet aan de slag te willen in de desbetreffende functie.

Om deze reden gaven de werkgevers aan dat een meer intensieve interne begeleiding door SoZaWe wenselijk was geweest. Zij zijn van mening dat de deelnemers nu door de werkgevers intern moesten worden klaargestoomd voor het leerwerktraject, terwijl SoZaWe hier eigenlijk het voortouw bij had moeten nemen.

*“Werkgevers zouden eigenlijk zo min mogelijk problemen moeten ondervinden van de achtergrond van werknemers. Als mensen ongeschikt of ongemotiveerd zijn, dan moet SoZaWe hier in voorgesprekken wat aan veranderen en niet de mensen zonder meer doorsturen naar de werkgever. Anders neemt de bereidwilligheid van werkgevers om deel te nemen aan dergelijke trajecten af”.*

#### **4.3 Belang van scholing voor de werkgever**

Het belang van scholing door de werkgever kende twee verschillende aspecten. Enerzijds werd de scholing gezien als een duidelijke meerwaarde voor de organisatie. Behalen van de opleiding is voor deze werkgevers belangrijk en essentieel voor eventuele doorstroom naar een reguliere vaste baan. Ook gaven deze werkgevers aan dat zij duidelijk merkten dat de deelnemers beter inzetbaar werden, naarmate zij verder kwamen met de opleiding.

Anderzijds werd gewezen op de eisen die aan de opleidingen worden gesteld vanuit de ministeriële regeling: omdat het alleen officieel erkende opleidingen betrof, waren er minder mogelijkheden om vakgerichte of kortere opleidingen aan te bieden die afhankelijk van het bedrijf en de bedrijfstak voor de doorstroom naar regulier werk soms al voldoende kunnen zijn. Dit beperkte de mogelijkheid om het LWT flexibel aan te passen aan de behoeften van de werkgever en kon er toe leiden dat in de opleiding ook tijd werd besteed aan lesstof die voor de baan niet strikt noodzakelijk was. Overigens kan natuurlijk ook de vraag gesteld worden of een traject met een zeer kortdurende opleiding als LWT moet worden beschouwd, of 'gewoon' als werkervaringsplek met loonkosten-subsidie.

Het viel bijna alle werkgevers op dat het voor de deelnemers zwaar was om opleiding en werk te combineren met veelal ook een gezinsleven. De verwachting dat de deelnemers opleidingen van drie tot vier jaar zouden kunnen afronden in twee jaar, is volgens de werkgevers veel te positief voorgesteld in de beginfase.

Enkele werkgevers hadden klachten over de opleidingsinstituten. Er werden bijvoorbeeld opleidingen georganiseerd waarvoor nog docenten moesten worden aangenomen. Op deze manier liepen de deelnemers een achterstand op, wat ook doorwerkte op de werkvloer. Ook kwamen klachten binnen over slechte stageregelingen. Ook hier hebben enkele werkgevers een duidelijke contactpersoon gemist.

De meeste werkgevers waren erg tevreden met de EVC-procedure waardoor deelnemers aanspraak konden maken op vrijstellingen. Toch wees een respondent erop dat zij door gesprekken met praktijkbegeleiders het gevoel kreeg dat er teveel gekeken is naar wat er mogelijk was aan vrijstellingen en minder naar wat de deelnemers nu daadwerkelijk aan kwaliteiten bezaten.

#### **4.4 Betrokkenheid bij de invulling en uitvoering van trajecten**

Het algemene beeld is dat de werkgever de werkzaamheden en bijbehorende opleiding van het traject uitkoos. Enkele ID-werkgevers lieten echter veel van de beslissingen aan de deelnemer over. Zij konden dan zelf de opleiding uitkiezen.

Op de werkplek werd de deelnemer gekoppeld aan een interne begeleider voor de praktijkopdrachten. Vaak werd de deelnemer ook omringd door wat meer ervaren collega's. De interne begeleiding wisselde per organisatie. Bij enkele werkgevers werd erg veel aan de eigen verantwoordelijkheid overgelaten. Deze werkgevers gaven ook aan dat de deelnemers op meer begeleiding hadden gerekend. Bij werkgevers met veel deelnemers aan leerwerktrajecten werd vaak een complete interne begeleidingsstructuur opgezet met diverse aanspreekpunten voor de deelnemer.

De mate waarin de werkgever zich met de opleiding van de deelnemers bemoeide verschilde ook sterk. Er waren werkgevers die alles overlieten aan het opleidingsinstituut en anderen hielden de voortgang nauwkeurig bij. Eén werkgever bekeek samen met iedere deelnemer hoe de resultaten waren en of het tempo niet te hoog of laag lag. Aan de hand daarvan werd contact opgenomen met de opleider om zo te proberen iedere deelnemer een opleiding op maat te geven.

Alle geïnterviewde werkgevers hebben meegewerkt aan de reguliere baangarantie van zes maanden. Wel geeft een aantal werkgevers aan dat deze reguliere zes maanden drukken op de kosten van de organisatie, als de betreffende deelnemers nog niet functioneren op regulier niveau. Of de medewerkers na deze zes maanden regulier in dienst komen of een contractverlenging krijgen, hangt af van het algeheel functioneren, het afronden van de opleiding en de staat van de organisatie. In bepaalde gevallen moesten organisaties bezuinigen en konden zij om deze reden de deelnemers niet langer dan zes maanden in dienst nemen. Deze werkgevers gaven wel aan hun uiterste best te doen de deelnemer te begeleiden naar een andere baan, binnen of buiten de organisatie.

Bij de meeste werkgevers was het zo dat de uiteindelijke beslissing over de doorstroom naar een reguliere baan afhing van het afronden van de opleiding. Hier waren ook uitzonderingen op. Bij

enkele werkgevers was de verstandhouding tussen de werkgever en deelnemer zodanig, dat de deelnemer, die goed functioneerde, een vast contract kreeg voordat hij de opleiding had afgerond. Verder werkten enkele werkgevers met een proefplaatsing van een paar maanden, voordat ze besloten of de aanstelling regulier zou worden of niet.

#### 4.5 Succesvol of niet?

De geïnterviewde werkgevers zijn wisselend in hun oordeel over de leerwerktrajecten.

De mate waarin de werkgevers tevreden zijn hangt onder andere af van hun bekendheid met de groep waarop de leerwerktrajecten zijn gericht. Het spreekt vanzelf dat de ID-werkgevers beter wisten wat zij moesten verwachten van de motivatie en capaciteiten van de deelnemers. Hier hadden zij zich voorafgaand aan het traject ook op voorbereid door het opzetten van een intensieve begeleidingsstructuur. De mate waarin de werkgevers tevreden zijn over de leerwerktrajecten hing ook veelal af van de manier waarop ze aan het traject zijn begonnen en de reden die hieraan ten grondslag lag. De werkgevers die aangaven deel te nemen uit maatschappelijke betrokkenheid, zijn vaak ook de werkgevers die rekening houden met enige aanloopproblemen en die om deze reden flink investeren in interne begeleiding. Bij het slecht functioneren van een deelnemer worden gesprekken gevoerd en maatregelen genomen. Deze interne begeleidingsmethoden verhogen de kans op een succesvol resultaat.

Er zaten ook onverwachte voordelen aan deelname aan de LWT. Enkele werkgevers wezen erop dat hun personeelsbestand hiermee een stuk meer divers is geworden en meer een afspiegeling is van de Rotterdamse samenleving. Vooral in de zorg werd dit als pluspunt genoemd, omdat men op deze manier meer te weten kwam over verschillende culturele referentiepunten.

Hiernaast waren enkele werkgevers minder tevreden over de LWT. Dit betrof voornamelijk nieuwe werkgevers die als reden voor deelname hoofdzakelijk aangaven op zoek te zijn naar opvulling van niet-vervulde vacatures. Zij rekenden vanaf de start van het traject op capabele en goed gemotiveerde medewerkers. Het zijn ook vaak deze werkgevers die minder in interne begeleiding hebben geïnvesteerd.

Een deel van de ID-werkgevers weet niet zeker of zij in de toekomst opnieuw zullen deelnemen aan leerwerktrajecten voor mensen uit subsidiebanen, of mensen die een bijstandsuitkering ontvangen. Volgens deze werkgevers wegen de tijdsinvestering en interne begeleidingskosten niet op tegen het uiteindelijke resultaat die het heeft opgeleverd. We zetten de argumenten van deze werkgevers op een rij.

##### Motivatie van deelnemers

Enkele werkgevers wezen erop dat zij het spijtig vonden dat de deelnemers niet uit zichzelf voor deelname aan het traject hadden gekozen. Velen waren overgehaald door hun voormalig werkgever en ze wisten zelf nog niet zo goed of dit nu wel de juiste keuze was. Anderen hoopten nog lange tijd dat de ID-subsidie toch verlengd zou worden en weer anderen waren nog lange tijd erg boos door de plotselinge stopzetting van de subsidie.

*“Het is natuurlijk begrijpelijk dat de mensen van slag zijn als er zoiets ingrijpends gebeurt. Maar met zo’n instelling krijg je geen loyale medewerkers die zich voor je organisatie willen inzetten. Het verschil met een reguliere sollicitant die uit eigen wil*

*enthousiast reageert en er echt wat van wil maken in vergelijking met de ex-IDers was vaak erg groot.”*

*“Ik had ook het gevoel dat de leerwerktrajecten voor sommige deelnemers helemaal geen leuke ervaring zijn geweest. Zij kwamen binnen met weinig motivatie en zaten met een slachtoffergevoel, omdat de ID-banen plotseling waren gestopt. Zij vonden het eigenlijk helemaal niet leuk om aan een leerwerktraject te beginnen, maar ze hadden er wel ja tegen gezegd...Tja, wat moesten ze anders?”*

Deze werkgevers wezen erop dat het voor de toekomst belangrijk is om meer aandacht te schenken aan eigen verantwoordelijkheid en eigen keuze van de deelnemers.

Er waren ook werkgevers die tevreden waren over de motivatie van de deelnemers, maar wat minder over de organiserende partijen van wie ze wat meer zakelijkheid en professionaliteit hadden verwacht.

#### Arbeidsmentaliteit van deelnemers

Enkele werkgevers gaven aan enthousiast aan het project te zijn begonnen, maar in de loop van het traject teleurgesteld te zijn geraakt over de arbeidsethos van de deelnemers. Deze werkgevers merkten dat de arbeidsmentaliteit in negatieve zin verschilde met die van reguliere medewerkers. Dat heeft volgens hen waarschijnlijk te maken met de historie van de ID-ers.

*“In de tijd van de ID-banen lagen de eisen voor ID-ers wat lager dan de eisen voor reguliere medewerkers. Er werd rekening gehouden met een bepaalde achterstand en mede door de subsidie werd al snel gezegd “je werkt goed en we zijn tevreden”. SoZaWe en de werkgever hebben er dus een rol in gespeeld om hen te bevestigen in de veilige ID-positie. Maar als dit te lang duurt, zoals bij veel ID-ers het geval is geweest, is het lastig voor de ID-ers om weer uit deze situatie te stappen. Het wordt moeilijker om je goed te profileren en even goed te presteren als een reguliere medewerker, omdat dat eerder nooit een eis was.”*

Er waren ook werkgevers die er van te voren op waren voorbereid dat de deelnemers aan de LWT wat meer aandacht en begeleiding nodig zouden hebben in de beginfase.

*“In mijn organisatie is veel gewerkt met mensen uit subsidiebanen. Het valt mij vaak op dat deze mensen zich niet volwaardig voelen door de subsidie. Ook zijn er vaak veel problemen bij de start waaraan gewerkt moet worden. Bij veel van onze medewerkers uit subsidiebanen gaat het uiteindelijk helemaal goed en die draaien volwaardig mee. Dat komt denk ik omdat we hier veel tijd stoppen in begeleiding, maar ook omdat we de mensen accepteren zoals ze zijn. Onderkennen dat het mensen zijn met een rugzak. Niet dat de eisen naar beneden worden bijgesteld. Er wordt hard gewerkt, maar iedereen mag uniek zijn bij ons.”*

#### Slechte match

De deelnemers van de leerwerktrajecten komen voor een groot deel uit de kinder- en ouderopvang, waar zij werkzaam waren als groepsleider of activiteitenbegeleider. Deze deelnemers werden voor hun LWT vaak geplaatst in de (verstandelijke en psychiatrische) zorg. Deze koppeling bleek in de praktijk niet zo goed uit te pakken, aangezien de twee sectoren erg van elkaar verschillen.

Bovenstaande nadelen hadden volgens de werkgevers voor een groot deel voorkomen kunnen worden door een intensievere voorselectie van de deelnemers.



# 5 Resultaten leerwerktrajecten

In de voorgaande drie hoofdstukken zijn de leerwerktrajecten in de praktijk beschreven en zijn perspectieven van de betrokken partijen uiteengezet en geanalyseerd. Prangende vraag is nu wat de leerwerktrajecten in de praktijk hebben opgeleverd. In dit hoofdstuk staan de resultaten van de leerwerktrajecten centraal. Om deze resultaten te presenteren zijn twee bestanden geanalyseerd. Het eerste bestand is van de Weg naar Werk – leerwerktrajecten uitgevoerd onder auspiciën van Albeda. In totaal zijn er 284 trajecten gestart bij de Weg naar Werk. Het tweede bestand is van de Overige Trajecten – leerwerktrajecten onder leiding van Regie Werk en Inkomen en Werk & Scholing. Hier zijn 126 trajecten van start gegaan. In totaal gaat het dus om 410 leerwerktrajecten. De bestanden zijn opgesteld en bijgehouden door de betrokken consultants van de afdeling Werk en Scholing.

## 5.1 Bereik

We beginnen met een korte beschrijving van de demografische kenmerken van de deelnemers aan de leerwerktrajecten.

*Tabel 3      Geslacht deelnemers LWT in procenten*

<b>Geslacht</b>	<b>WnW</b>	<b>OT</b>	<b>Totaal</b>
<b>Man</b>	24	67	37
<b>Vrouw</b>	76	33	63
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

In bovenstaande tabel kunnen we aflezen dat bij de trajecten van de Weg naar Werk (WnW) driekwart van de deelnemers bestond uit vrouwen en een kwart uit mannen. Bij de Overige Trajecten behoort het grootste deel van de deelnemers juist tot het mannelijke geslacht (67%). Iets meer dan een derde van de deelnemers aan de Overige Trajecten (OT) bestaat uit vrouwen.

Tabel 4 Leeftijd deelnemers LWT in procenten

Leeftijd	WnW	OT	Totaal
25 tot 30	1	6	1
31 tot 35	11	14	9
36 tot 40	19	29	18
41 tot 45	32	28	31
46 tot 50	25	17	26
51 tot 55	9	6	11
56+	3	6	4
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

Tabel 4 toont ons dat de deelnemers van de Overige Trajecten gemiddeld iets jonger zijn dan de deelnemers van de Weg naar Werk. Bijna de helft van de deelnemers aan de OT is jonger dan veertig jaar (49%). Bij de deelnemers van de WnW is dit iets meer dan een derde (31%). Bij beide groepen is ongeveer een derde tussen de 41 en 45 jaar oud. Bij de WnW is bijna veertig procent ouder dan 46 jaar (37%). Bij de OT is dit bijna een derde van de deelnemers (29%). De gemiddelde leeftijd van de deelnemers van de Weg naar Werk is 43 jaar en bij de Overige Trajecten is dat 45 jaar.

Tabel 5 Etniciteit deelnemers LWT in procenten

Etniciteit	WnW	OT	Totaal
Surinamers	33	20	29
Antillianen	6	8	7
Kaapverdianen	3	5	3
Turken	7	2	6
Marokkanen	6	13	8
Overig Niet-Westers	4	10	6
Autochtoon	20	28	22
Overig EU	3	4	3
Overig westers	3	2	3
Onbekend	15	10	13
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

Uit tabel 5 kunnen we aflezen dat de grootste groep deelnemers van de WnW van Surinaamse afkomst is (33%), gevolgd door deelnemers van autochtone afkomst (20%). Bij de OT is dit andersom. De meeste deelnemers zijn autochtoon (28%) en een vijfde van de deelnemers is van Surinaamse afkomst.

## 5.2 Kenmerken leerwerktrajecten

We beginnen de resultaatbeschrijving met een uiteenzetting van het aantal gestarte trajecten naar branche.

Tabel 6 *Branche leerwerktrajecten*

Branche	Aantal	%
Sport en Recreatie	89	22
Transport	5	1
Zorg	16	4
Kunst	1	0
Gezondheidszorg	5	1
Kinderopvang	22	5
Administratie	53	13
Onderwijs	39	10
Welzijn / Zorg	31	8
Detailhandel	2	1
Facilitaire Zaken & Beveiliging	27	7
Techniek	4	1
Jeugd & Welzijn	2	1
ICT	2	1
Veiligheid	1	0
Ambachtswerk (timmerman)	2	1
Overig	25	6
Onbekend	84	20
<b>Totaal</b>	<b>410</b>	<b>100</b>

Uit de tabel kunnen we aflezen dat de meeste leerwerktrajecten zijn begonnen op het terrein van Sport en Recreatie (22%). Hierna volgt de administratie met 13%, gevolgd door het onderwijs met 10% en de welzijn en zorg met 8%.

Als we de branchegegevens uitsplitsen, zien we dat bijna een vijfde deel van de deelnemers van de Weg naar Werk is begonnen met een LWT in de administratie. Hierna volgen het onderwijs (14%), welzijn en zorg (11%) en op de vierde plaats Facilitaire Zaken & Beveiliging (10%).

Tabel 7      *Branche leerwerktrajecten - Weg naar Werk in procenten*

<b>Branche (basis banen lwt)</b>	<b>%</b>
Gezondheidszorg	2
Kinderopvang	8
Administratie	19
Zorg	3
Onderwijs	14
Welzijn / Zorg	11
Detailhandel	1
Facilitaire Zaken & Beveiliging	10
Techniek	1
Transport	0
Jeugd & Welzijn	1
ICT	1
Veiligheid	0
Ambachtswerk (timmerman)	1
Niet van toepassing	1
Onbekend	28
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

We hebben de branchegegevens van de Weg naar Werk ook uitgesplitst naar trajecten die zijn begonnen bij ID-werkgevers, ID-werkgevers die ID-ers van andere werkgevers hebben overgenomen en nieuwe werkgevers. Dit levert de volgende percentages op:

Tabel 8 *Branche leerwerktrajecten – Weg naar Werk ID-werkgevers in procenten*

Branche (basis van ID-werkgevers lwt)	%
Kinderopvang	5
Onderwijs	37
Zorg	15
Administratie	4
Welzijn	9
Sociaals cultureel welzijnswerk	2
Gemeente - rodeb	0
Jeugd en Welzijn	1
Kunst	1
Overig	0
Niet van toepassing	25
Onbekend	1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

De meeste trajecten van de Weg naar Werk bij ID-werkgevers zijn gestart in de branche onderwijs (37%) gevolgd door zorg (15%), welzijn (9%) en de kinderopvang (5%).

Bij de nieuwe werkgevers zien de resultaten er geheel anders uit. De meeste trajecten zijn gestart bij uitzendbranches (13%), met ruime afstand gevolgd door de kinderopvang (4%), administratie (3%) en het onderwijs (2%).

Tabel 9 *Branche leerwerktrajecten – Weg naar Werk nieuwe werkgevers in procenten*

Branche (basis van nieuwe werkgevers lwt)	%
Kinderopvang	4
Uitzendbranche (ARC, Easystaff en CED)	13
Techniek	0
Onderwijs	2
Transport	0
Zorg	1
Detailhandel	1
Administratie	3
Niet van toepassing	75
Onbekend	2
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

De Overige Trajecten zijn allemaal gestart bij de ID-werkgever waar de deelnemer al werkzaam was. Uit de tabel kunnen we aflezen dat bijna driekwart van deze trajecten is gestart in de branche sport en recreatie (71%).

*Tabel 10      Branche leerwerktrajecten - Overige Trajecten*

<b>Branche</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
<b>Sport en Recreatie</b>	89	71
<b>Transport</b>	4	3
<b>Zorg</b>	7	6
<b>Kunst</b>	1	1
<b>Overig</b>	25	20
<b>Totaal</b>	126	100

### **5.3      Soort opleiding**

De gegevens over de opleidingen worden apart gepresenteerd voor de twee verschillende bestanden. We beginnen met het bestand van de Overige Trajecten. Hier zijn in totaal 126 leerwerktrajecten gestart. Bijna alle opleidingen van de Overige Trajecten zijn op MBO 2 niveau. Slechts van drie gevallen was het niveau van de opleiding onbekend.

*Tabel 11      Soort opleiding – overige trajecten in procenten*

<b>Opleiding</b>	<b>%</b>
<b>Assistent jongerenwerker</b>	1
<b>Beveiliging</b>	2
<b>Boekhouden</b>	1
<b>Chauffeursopleiding personenvervoer</b>	3
<b>Facilitaire Zaken</b>	67
<b>Zorg – opleiding Helpende</b>	4
<b>Zorg – opleiding Helpende Welzijn</b>	1
<b>Medewerker Magazijn</b>	1
<b>Medewerker Hovenier</b>	1
<b>Meubelmaker</b>	1
<b>Sport en bewegingsleer</b>	19
<b>Overig / Onbekend</b>	1
<b>Totaal</b>	100%

Uit bovenstaande tabel wordt meteen duidelijk dat bij de Overige Trajecten bijna 70% van de deelnemers is gestart met een opleiding op het gebied van Facilitaire Zaken (MBO 2). Bijna een vijfde is gestart met een opleiding sport en bewegingsleer. Bij alle andere opleidingen uit de tabel is het aantal deelnemers beduidend lager. Deze gegevens sluiten aan bij tabel 10 uit paragraaf 5.2, waarin we konden aflezen dat de meeste leerwerktrajecten zijn gestart in de branche Sport en Recreatie. In deze branche is altijd veel vraag naar functies op het gebied van facilitaire zaken.

Van de deelnemers aan de leerwerktrajecten onder de naam Weg naar Werk, is een kwart in de loop van het traject gewisseld van opleiding. Daarom worden de opleidingsgegevens van deze deelnemers opgesplitst in de onderstaande tabellen.

*Tabel 12 Opleiding 1 – Weg naar Werk in procenten*

<b>Soort opleiding 1</b>	<b>%</b>
<b>Onderwijs</b>	21
<b>Administratie</b>	19
<b>Techniek</b>	4
<b>Beveiliging</b>	1
<b>Cultuur en Maatschappij</b>	8
<b>Facilitaire Zaken</b>	17
<b>Medisch</b>	0
<b>Pedagogiek</b>	2
<b>SPW3</b>	2
<b>SPW4</b>	19
<b>Zorg</b>	7
<b>Schilder</b>	0
<b>Totaal</b>	100

We zien dat iets meer dan een vijfde van de deelnemers is gestart met een opleiding in het onderwijs (21%). Bijna twintig procent koos voor een opleiding in de administratie. Onder de noemer administratie vallen diverse opleidingen, bijvoorbeeld opleidingen tot secretariael medewerker, boekhoudkundig medewerker, medewerker P&O, medewerker accountancy, etc. Hetzelfde percentage koos voor de opleiding SPW4 (19%). 17% van de deelnemers is gestart met een opleiding facilitaire zaken.

Tabel 13 Opleiding 2 – Weg naar Werk

Soort opleiding 2	%
Administratie	3
Facilitaire Zaken	5
Helpende Welzijn	1
Zorg	1
Techniek	0
Onderwijs	2
Pedagogiek	1
Detailhandel	1
Sociale Dienstverlening	1
SPW 3	4
SPW 4	4
Sociaal & Cultureel	2
Transport	0
Niet van toepassing	72
Onbekend	2
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Zoals eerder vermeld is 25% is de loop van het traject van opleiding gewisseld. Hierbij kozen de meeste voor Facilitaire Zaken (5%), gevolgd door SPW 3 en SPW 4. Deze keuze laat zien dat de meeste deelnemers van de WnW, die vanuit de ID-baan veelal kwamen uit de zorg en kinderopvang, op een gegeven toch hebben gekozen voor hun oorspronkelijke richting.

Onderstaande tabel presenteert het beoogde eindniveau van de verschillende opleidingen. Het wordt meteen duidelijk dat de opleidingen gestart bij de Weg naar Werk een hoger eindniveau beoogden dan die bij de Overige Trajecten. De opleidingen behorend bij de Overige Trajecten zijn allemaal op mbo2 niveau. Dit is het minimum vereiste voor een startkwalificatie. De meeste opleidingen van de Weg naar Werk – Opleiding 1 waren gericht op een eindniveau van mbo4 (43%). Een klein deel van de gestarte opleidingen was op hbo-niveau (17%).

Tabel 14 Beoogd eindniveau opleiding in procenten

Beoogd eindniveau	Overige trajecten	Wnw - opleiding 1	Wnw- opleiding 2
Mbo2	98	22	7
Mbo3	0	16	7
Mbo4	0	43	8
Hbo	0	17	2
Onbekend	2	1	3
Niet van toepassing	0	1	73
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 5.4 Resultaten leerwerktrajecten

Hieronder presenteren we de resultaten van de leerwerktrajecten. De peildatum voor het vaststellen van de resultaten is januari 2009.

Tabel 15 Resultaat einde leerwerktrajecten

Resultaat	Aantal	%
Reguliere baan bij dezelfde of andere werkgever	244	60
Einde lks – aanvraag ingetrokken door reguliere baan	9	2
Geen reguliere baan	85	21
Eervol ontslag op verzoek	1	0
Subsidie verlengd tot 1-1-09 + WSW-aanvraag	4	1
Onbekend	65	16
Niet van toepassing	2	1
<b>Totaal</b>	<b>410</b>	<b>100</b>

Uit de tabel kunnen we aflezen dat 60% van de deelnemers aan het einde van het leerwerktraject is doorgestroomd naar een reguliere baan. Een kleine 2% heeft gedurende het leerwerktraject zijn of haar aanvraag ingetrokken, omdat zij ergens anders een reguliere baan konden krijgen. In totaal is dus 62% uitgestroomd naar een reguliere baan. Bij dit percentage moet meteen een aantekening worden gemaakt. Uitstromen naar een reguliere baan kan bij de LWT twee dingen betekenen. De deelnemer heeft een vaste aanstelling gekregen tot april 2009 (baangarantie voor zes maanden bij goed functioneren). Na april 2009 ligt het aan de werkgever of de deelnemer daadwerkelijk een vaste aanstelling krijgt.

Hiernaast zijn er ook deelnemers die gedurende het traject, bij goed functioneren en goede opleidingsresultaten, meteen een vast arbeidscontract krijgen. Deze deelnemers hoeven dus niet in april 2009 af te wachten of hun contract wordt verlengd, want zij hebben al een vaste aanstelling.

De gemeente heeft, zoals eerder beschreven, een loonsubsidiemaatregel overeenkomend met dit project in het leven geroepen. Een belangrijk punt van de regeling was, dat het de bedoeling zou zijn voor werkgevers om de deelnemers gedurende een half jaar (tot april 2009) na het verstrijken van de LKS, regulier in dienst te nemen op eigen kosten. Bij gebrek aan cijfermateriaal kan hier niet exact gepresenteerd worden hoeveel werkgevers zich daadwerkelijk aan deze afspraak hebben gehouden. Wel kan hier op basis van de interviews met de projectleiding, werkgevers en ID-ers iets over worden gezegd. Volgens de projectleiding stonden de meeste werkgevers welwillend tegenover de garantie van zes maanden werk. Toch gaven zij ook aan dat enkele werkgevers niet wilden meewerken aan deze garantie. De arbeidsvoorwaarden van de gesproken ID-ers verschilden onderling. Er waren ID-ers met een leerwerkovereenkomst tot april 2009. De meesten hadden echter een tijdelijke overeenkomst, bijvoorbeeld voor een jaar. Bij goed functioneren werd het contract verlengd.

Van alle deelnemers aan de leerwerktrajecten is bekeken of zij vanaf november 2008 tot en met februari 2009 voorkomen in de ultimo-bestanden van SoZaWe. Dit blijkt in geen van de gevallen zo te zijn. Dit is niet verwonderlijk, aangezien de uitgestroomde deelnemers een contract hebben, dat hen tot minimaal april 2009 werk garandeert. Ook als deelnemers in deze periode zijn ontslagen, komen ze niet voor in de SoZaWe-bestanden, omdat ze dan eerst in de WW terecht komen.

Van de overige 166 deelnemers, heeft 51% geen reguliere baan kunnen bemachtigen om diverse redenen, van 40% is het resultaat onbekend, ruim 2 % heeft een wsw-aanvraag ingediend en een enkeling heeft zelf ontslag aangevraagd.

We hebben de resultaten ook uitgesplitst, zoals gepresenteerd in onderstaande tabellen.

*Tabel 16 Resultaten Overige Trajecten*

<b>Resultaat</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
<b>Regulier dezelfde werkgever</b>	102	81
<b>Regulier andere werkgever</b>	19	15
<b>Eervol ontslag op verzoek</b>	1	1
<b>Subsidie verlengd tot 1-1-09 WSW-aanvraag</b>	4	3
<b>Totaal</b>	126	100

De deelnemers van de Overige Trajecten hebben een zeer goed resultaat behaald: 96% is uitgestroomd naar een reguliere functie of heeft in ieder geval een baangarantie van zes maanden.

Tabel 17 Resultaten Weg naar Werk<sup>6</sup>:

Resultaat	Aantal	%
Regulier dezelfde werkgever	96	34
Regulier andere werkgever	33	12
Einde lks (reden onbekend - onduidelijk reg baan of niet)	65	23
Ontslagen - reden onbekend	44	16
Werkgever failliet	9	3
Gezondheids/-privé-problemen	3	1
Onbekend	16	6
Overig	6	2
Uitgeschreven - geen inzet of geen passende baan	2	1
Gestopt met opleiding / slechte prestaties opleiding	6	2
Niet van toepassing	1	0
WSW-aanvraag	3	1
<b>Totaal</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Bij de deelnemers van de Weg naar Werk is 46% uitgestroomd naar een reguliere baan of heeft in ieder geval een baangarantie van zes maanden. Dit getal kan enigszins hoger uitvallen. Van 23% was namelijk onduidelijk om welke reden de loonkostensubsidie was beëindigd. Het was hierbij onduidelijk of dit was vanwege doorstroom naar een reguliere baan, of door een andere oorzaak. Verder komen we in deze tabel meer te weten over de uitvallers: 16% van de deelnemers is ontslagen, van 3% is de werkgever failliet gegaan, 2% is gestopt met de opleiding wegens slechte prestaties en een zeer gering percentage is uitgeschreven wegens gebrek aan inzet of het ontbreken van een passende leerwerkbaan of het indienen van een wsw-aanvraag.

## 5.5 Resultaten opleiding

In onderstaande tabellen presenteren we de resultaten van de opleidingen. We beginnen met de Overige Trajecten.

<sup>6</sup> Opmerkingen bij tabel 17:

- Einde lks- reden onbekend, het was dan vaak onduidelijk of de deelnemer een reguliere baan had of niet
- Onbekend – hier vallen ook de deelnemers onder die naar Maatwerk zijn gegaan, omdat onbekend is wat hieruit is voort gekomen
- Overig: weigering beschikking subsidie, verhuisd, migratie, naar gesubsidieerde baan dezelfde werkgever tot 1-5-09

Tabel 18 Resultaten opleiding – overige trajecten

Resultaten opleiding	Aantal	%
Diploma	76	60
Certificaat	16	13
Verklaring	4	3
Niet van toepassing	1	1
Uitgeschreven	1	1
Onbekend	28	22
<b>Totaal</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

Voor de deelnemers aan de Overige Trajecten geldt dat 60% een diploma heeft behaald en 13% in ieder geval een certificaat.

Onderstaande tabellen zetten de opleidingsresultaten van de deelnemers van de Weg naar Werk uiteen.

Tabel 19 Resultaten opleiding 1 – Weg naar Werk

Reden einde opleiding 1	Aantal	%
Diploma	96	34
Certificaat	30	11
Gestopt wegens gezondheidsproblemen	10	4
Andere opleiding	68	24
Einde opleiding/traject - niets behaald	15	5
Gestopt met opleiding	8	3
Gestopt met opleiding - ontslagen	2	1
Gestopt met opleiding wegens andere (reguliere) baan	13	5
Propedeuse	11	4
Verklaring	6	2
Uitgeschreven opleiding	4	1
Overig	2	1
Onbekend	19	7
<b>Totaal</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>

*Tabel 20 Resultaten opleiding 2 – Weg naar Werk (deelnemers die in de loop van het traject van opleiding zijn gewisseld)*

<b>Reden einde opleiding 2</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
Diploma	24	8
Certificaat	3	1
Propedeuse	1	0
Verklaring	4	1
Einde opleiding - niets behaald	13	5
Gestopt met opleiding wegens andere (reguliere) baan	5	2
Gestopt wegens gezondheidsproblemen	5	2
Gestopt met opleiding	1	0
Gestopt met opleiding - ontslagen	3	1
Overig	2	1
Niet van toepassing	206	73
Onbekend	17	6
<b>Totaal</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>

*Tabel 21 Samenvatting opleiding Weg naar Werk*

<b>Resultaat opleiding</b>	<b>%</b>
Diploma gehaald	47
Diploma niet behaald	51
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

In totaal heeft 47% van de deelnemers van de Weg naar Werk een diploma, certificaat of verklaring behaald.

We hebben op basis van het beschikbare cijfermateriaal bekeken of het afronden van de opleiding voor de werkgever essentieel was om de deelnemer regulier in dienst te nemen.

Tabel 22 Kruistabel opleiding en resultaten voor Overige Trajecten - absoluut

	Diploma - Aantal			
	Ja	Nee	Onbekend	Totaal
<b>Reden einde lwt</b>				
<b>Regulier zelfde wg</b>	75	27	0	102
<b>Regulier andere wg</b>	0	18	1	19
<b>Ontslag op verzoek</b>	1	0	0	1
<b>WSW-aanvraag</b>	0	4	0	4
<b>Totaal</b>	76	49	1	126

Bij de Overige Trajecten zien we dat 36% deelnemers regulier is geworden zonder het behalen van een diploma.

Tabel 23 Kruistabel opleiding en resultaten Weg naar Werk - absoluut

	Diploma behaald			
	?	Ja	Nee	Totaal
<b>Redeneinde lwt</b>				
<b>Regulier bij dezelfde werkgever</b>	0	59	37	96
<b>Regulier andere werkgever</b>	0	16	17	33
<b>Einde lks (reden onbekend of onduidelijk reg of niet)</b>	3	39	23	65
<b>Ontslagen</b>	1	14	29	44
<b>Werkgever failliet</b>	1	1	7	9
<b>Gezondheids/priveproblemen</b>	0	0	3	3
<b>Onbekend</b>	0	2	14	16
<b>Overig</b>	1	1	4	6
<b>Uitgeschreven - geen inzet/geen passende werkplek</b>	0	0	2	2
<b>Gestopt met opleiding/slechte prestaties opleiding</b>	1	0	5	6
<b>Niet van toepassing</b>	0	0	1	1
<b>Wsw-aanvraag</b>	0	0	3	3
<b>Totaal</b>	6	132	145	284

Bij de deelnemers van de Weg naar Werk is 19% regulier geworden zonder het behalen van een diploma.

Deze percentages geven aan dat een deel van de werkgevers het wel of niet regulier worden niet zonder meer laat afhangen van het afronden van de opleiding. Dit is een belangrijk gegeven voor toekomstige leerwerktrajecten.

## 5.6 Analyse resultaten

Als we resultaten op een rij zetten, kunnen we concluderen dat de Overige Trajecten betere resultaten hebben opgeleverd in vergelijking met de Weg naar Werk. We benoemen hieronder enkele oorzaken die hieraan ten grondslag kunnen liggen:

- De deelnemers van de OT zijn, voor zover is onderzocht, meteen begonnen met het leerwerktraject zoals het de bedoeling was: een opleiding met bijpassende baan. Het kwam bij deelnemers van de OT niet voor dat gedurende de opleiding nog naar een baan moest worden gezocht, waardoor tussendoor van werkgever gewisseld moest worden. Het ligt voor de hand dat een dergelijk goed begin gunstig is voor het verdere verloop van het traject en op deze manier de kans op een goed resultaat verhoogt;
- De deelnemers van de OT hadden vantevoren afspraken gemaakt met de werkgever. Indien zij hun LWT succesvol zouden afronden, waren zij gegarandeerd van een vaste baan. Dergelijke afspraken waren afwezig bij de trajecten van de Weg naar Werk;
- Omdat de deelnemers van de OT merendeels bij hun oude werkgever bleven, was de werkgever goed ingespeeld op de ID-situatie en had, in vergelijking met nieuwe werkgevers, een duidelijker beeld van wat hij aan kwaliteit en capaciteiten van de deelnemers kon verwachten;
- Omdat de meeste deelnemers van de OT bij hun oude werkgever bleven, werden zij in vergelijking met deelnemers van de WnW eerder voorgelicht over het stopzetten van de ID-subsidie en de mogelijkheid tot het volgen van een LWT. Hierdoor konden zij zich eerder en beter aanpassen aan de nieuwe situatie en hadden zij minder het gevoel dat alles hen zomaar overkwam. Vooral bij de ID-werkgevers waar veel (ex-)ID-ers in dienst waren, werd binnen de organisatie geprobeerd een heldere voorlichting te geven;
- Verder hebben we in paragraaf 5.1 kunnen zien dat de deelnemers van de OT gemiddeld wat jonger waren en grotendeels van het mannelijk geslacht. Uit diverse onderzoeken blijkt dat deze demografische kenmerken de kans op uitstroom naar een reguliere baan vergroot. De deelnemers van de WnW waren gemiddeld wat ouder en bestonden voor een groot deel uit vrouwen met kinderen.

Toch kan een kanttekening worden geplaatst bij de resultaten van de OT. De deelnemers van de Overige Trajecten hebben uitsluitend opleidingen op mbo2 niveau gevolgd. Dit staat gelijk aan een startkwalificatie. De vraag is of er geen deelnemers bij de Overige Trajecten waren, die een hoger niveau hadden aangekund, om op deze manier nog meer uit het leerwerktraject te halen. De deelnemers van de Weg naar Werk hebben weliswaar minder gepresteerd als we naar de cijfers kijken (46% uitgestroomd naar een reguliere baan), maar het merendeel van de deelnemers heeft opleidingen gevolgd op mbo3/4 of hbo niveau. Als we de resultaten bekijken met het oog op rendement, dan hebben de deelnemers van de Weg naar Werk meer uit hun leerwerktraject gehaald dan de OT-deelnemers, als we kijken naar opleidingsniveau.



**Gemeente Rotterdam**

Sociaal-wetenschappelijke afdeling  
Postbus 1024  
3000 BA Rotterdam

