



Businessplan Stichting de Nieuwe Buren 2023-2026

Achtergrond

Stichting de Nieuwe Buren is opgericht in 2016 en een stichting zonder winstoogmerk met een ANBI-status. De stichting is opgericht in 2016 en heeft bij een 40-tal gemeentes is onderzocht hoe en waar een bijdrage aan de participatie van vluchtelingen geleverd kon worden.

Zodra vluchtelingen een tijdelijke verblijfsstatus hebben en een woning, worden zij gekoppeld aan een klantbegeleider/klantmanager in de betreffende gemeente. Enige maanden nadat zij 'gesetteld' zijn komt het onderwerp 'werk' aan de orde. Opvallend is dat dit gesprek voor veel statushouders van 27 jaar en ouder inhoudt dat hen geadviseerd wordt om zelf werk te vinden, wat vaak niet lukt. Dit heeft te maken met het feit dat recht op studiefinanciering vervalt in Nederland als iemand 30 jaar of ouder is en men niet meer een door de overheid gesubsidieerde opleiding kan volgen; ook ontbreekt een Nederlands diploma waardoor de statushouder geen zgn startkwalificatie heeft die toegang biedt tot gesubsidieerd onderwijs. In veel gevallen gelden deze beperking in de praktijk voor statushouders al als men 27 jaar of ouder is. Voor werk via een uitzendbureau is deze leeftijdscategorie veel duurder dan jongeren van 18 jaar. Gemeentes hebben bovendien weinig aanbod aan bijscholing om statushouders van deze leeftijdscategorie rijp te maken voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

De ambitie

In Nederland zijn er sinds januari 2017 108.000 mannelijke statushouders van 25 jaar en ouder (CBS) waarvan meer dan 50% in de bijstand zit.

Het is de ambitie van Stichting de Nieuwe Buren zoveel mogelijk mannen uit deze leeftijdsgroep te bereiken met een leerwerktraject. Hierdoor kan deze doelgroep participeren. Het merendeel van deze mannen heeft een gezin met schoolgaande kinderen en wil dolgraag aan het werk. Het arbeidsethos van hen is veel hoger dan dat van de gemiddelde Nederlander. De besparing voor de gemeentelijke overheid als deze doelgroep aan het werk gaat is groot; een deelnemer aan onze trajecten is gemiddeld 3 jaar in Nederland en heeft nog zeker 2 jaar recht op bijstand, waardoor er ongeveer 60 tot 70 mille aan besparing totaal per deelnemer op bijstandskosten gerealiseerd wordt. Het is daarom onbegrijpelijk dat er amper een bijdrage vanuit de gemeentes beschikbaar wordt gesteld om leerwerktrajecten voor deze leeftijdscategorie uit te kunnen voeren.

De onderneming

Stichting de Nieuwe Buren is een stichting zonder winstoogmerk en heeft een ANBI-status.

Directeur en oprichter van de stichting is Eveline Wagenaar. Zij heeft geen zitting in het stichtingsbestuur. Het bestuur van stichting de Nieuwe Buren bestaat uit 3 bestuursleden en heeft als uitgangspunt dat zij bestuurlijk verantwoordelijk is voor de activiteiten die door de directeur ondernomen worden en voor een gezonde financiële toekomst van de Stichting.

Het idee

Het idee is om leerwerktrajecten voor statushouders uit te voeren gericht op de bouw en infra. Daarover bestaat kennis en een netwerk. Na analyse van het aanbod aan leerwerktrajecten in de periode 2017-2018 en verkenningen bij werkgevers is een format ontwikkeld dat aansluit op behoeften van deelnemers en werkgevers.

Van belang is dat het leerwerktraject duurzame uitstroom oplevert na afloop. Een onderdeel hiervan is dat er naast werkervaring ook een betere positie van de deelnemer op de arbeidsmarkt ontstaat door het behalen van een landelijk erkend MBO-2-certificaat tijdens het dienstverband. Dit is van belang voor de deelnemer omdat deze hiermee toegang krijgt tot het ROC-aanbod (startkwalificatie), bijvoorbeeld van opleidingen op MBO-3-niveau. Ook voor de werkgever betekent dat dat een medewerker door kan stromen naar een hoger functieniveau en toegang heeft tot het door de overheid gefinancierde opleidingsaanbod.

Stand van zaken:

- Groot-Amsterdam

Sinds 2022 zijn voor Groot-Amsterdam 7 leerwerktrajecten uitgevoerd, waarvan 1 techniektraject voor BAM en 5 timmertrajecten voor woningcorporaties en hun co-makers (bouwbedrijven). Al deze trajecten zijn gericht op statushouders van 27 jaar en ouder. Er is verzocht onze trajecten open te stellen voor deelnemers van 25 jaar en ouder en ook voor Nederlandse bijstandsgerechtigden c.q. WW'ers. De reden om voor statushouders vanaf 25 jaar deelname open te stellen is gelegen in het feit dat zij bij aanmelding bij een ROC zelf een werkgever moeten vinden die hen tijdens de 2-jarige BBL-opleiding een baan aanbiedt. Dit blijkt voor statushouders erg moeilijk. De totale doelgroep-omvang in Groot-Amsterdam van uitkeringsgerechtigden die werkfit zijn is 11.700 (Regio in beeld Groot-Amsterdam, november 2022).

- Utrecht/Rotterdam/Almere/Haarlemmermeer

Door andere gemeentes uit de Randstad zijn wij gevraagd om voor de doelgroep van statushouders soortgelijke trajecten uit te voeren. Er is veel behoefte aan intensieve taalondersteuning, een korte praktijkopleiding met begeleiding tijdens het 2-jarige dienstverband ten behoeve van het behalen van een certificaat op MBO-2-niveau en perspectief op duurzame uitstroom. Inmiddels is er 1 traject Timmeren uitgevoerd en 1 gepland voor de gemeente en regio Utrecht en is ons uitbreiding gevraagd naar Techniek en schilderen. Trajecten voor Rotterdam en Haarlemmermeer zijn in ontwikkeling.

- Oost en Noord Nederland

Uit Oost en Noord Nederland zijn verzoeken gekomen onze leerwerktrajecten in de (nieuw)bouw ook daar uit te gaan voeren.

- Werkgevers in de bouw

Werkgevers in de bouw, woningcorporaties, bouwbedrijven en toeleveranciers aan de bouwketen hebben grote behoefte aan geschoolde 'handjes'. Er is in toenemende mate sprake van samenwerkingsverbanden binnen de bouw waardoor mogelijkheden tot efficiencyverbetering makkelijker zichtbaar worden, tekorten in de personeelsvoorziening nog sneller inzichtelijk worden en opleidingseisen onderling afgestemd worden.

De behoefte aan opgeleide medewerkers uit onze trajecten komt niet alleen voort uit personeelskrapte maar ook uit het feit dat deze doelgroep een ander arbeidsethos heeft en een zeer positieve reputatie zo vernemen wij van werkgevers die reeds opgeleide deelnemers nog steeds in (vaste) dienst hebben. Het verschil met Nederlandse ROC-leerlingen is dermate groot dat wij amper hoeven te acquireren. Wel geven de ervaringen tot dusverre aanleiding om extra aandacht te besteden aan het creëren van draagvlak in de organisaties voor het hebben van collega's die afkomstig zijn uit andere culturen.

- Social return

Waar eerst SROI vooral speelde in de infra, met name in de weg- en waterbouw is er nu in de bouwsector een tendens om SROI-afspraken binnen verduurzamingsactiviteiten en nieuwbouwtrajecten vast te leggen.

Dit maakt dat de bijdrage aan onze leerwerktrajecten opgevoerd kan worden ten laste van het SROI-saldo waardoor deze bijdrage ten goede komt aan de werkgever zelf; in veel situaties is het voor werkgevers moeilijk om zelf invulling te geven aan activiteiten die ten laste van het SROI-saldo opgevoerd kunnen worden en wordt dit via bureaus social return die aan gemeentes gekoppeld zijn. Gelden worden dan beschikbaar gesteld aan re-integratie-bedrijven, vaak voormalige sociale werkplaatsen.

Randvoorwaarden:

- Een stabiel verdienmodel waarmee de financiële consequenties van uitval van deelnemers tijdens het leerwerktraject opgevangen kunnen worden en er geen afhankelijkheid is van externe financiering door goede doelen organisaties
- Efficiency- en omzetmaximalisatie door (tijd voor) marktwerking in de bovengenoemde sectoren
- Een professionele organisatie waarin een groot aantal leerwerktrajecten in meerdere arbeidsmarktregio's georganiseerd en uitgevoerd kunnen worden met behulp van inzet van professionals met marktconforme uurtarieven