



Tafel A – Skills & werving: slimmer vinden en opleiden

Moderator: Michiel Labij | Expert: [Stephan van Strien](#) (Werkcentrum Amersfoort)

Belangrijkste inzichten:

- Werkgevers kijken al vaker dan gedacht verder dan diploma's, maar deze aanpak bereikt niet iedereen. Mensen uit de bijstand, statushouders en leerlingen uit het praktijkonderwijs of niveau 2 vallen vaak buiten de boot.
- Begeleiding van nieuw talent is cruciaal en vraagt zowel vakkennis (meester-gezel) als pedagogische kwaliteiten. Dit mogen werkgevers niet vanzelfsprekend allemaal zelf kunnen.
- Scholen zouden een grotere rol kunnen spelen in het faciliteren van begeleiding op de werkvloer. Ook financieel is er meer mogelijk dan nu bekend is – zeker voor mkb'ers.
- Er is nog geen inclusieve arbeidsmarkt: te veel talent "komt er niet tussen". Dit vraagt om een systemische aanpak via werkcentra, niet alleen om doelgroepenbeleid.
- Concrete kans: in sectoren zoals kinderopvang kunnen niveau-2 en niveau-4-studenten samen één leerwerkplek invullen. Ze leren van elkaar en 80% van niveau-2-studenten stroomt door naar niveau 4.

Concrete acties voor mkb'ers:

- ✓ **Kijk verder dan het cv:** beoordeel kandidaten ook op werknemersvaardigheden en motivatie, zeker bij zij-instroom of leerlingen uit het praktijkonderwijs.
- ✓ Neem contact op met jouw **regionale Werkcentrum** voor begeleiding bij het opzetten van een leerwerkplek of BBL-traject – ook als mkb'er. En voor de mogelijkheden gebruik te maken van **scholingvouchers** (maximaal 5000 euro) van het Regionaal Talentfonds en loopbaanbegeleiding door **MaakjeStap.nl**
- ✓ Vraag jouw school of opleidingspartner actief om **begeleiding op de werkvloer** mee te organiseren en informeer naar co-financieringsmogelijkheden.
- ✓ Overweeg een **meester-gezelconstructie** waarbij een ervaren medewerker (bijvoorbeeld vlak voor pensioen) nieuwe talenten begeleidt.



Tafel B – Leren op de werkvloer: de juiste skills nu en straks

Moderator: Patrick Banis | **Expert:** [Esmee Smelt](#) (Katapult)

Belangrijkste inzichten:

- Vooruitkijken op een termijn van meerdere jaren is voor mkb'ers lastig door de dagelijkse druk. Toch is dit noodzakelijk om toekomstbestendig te blijven.
- Leren op de werkvloer vraagt dat mensen worden meegenomen in veranderingen. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer. Stimuleren en leertijd onder werktijd benutten zijn hierbij essentieel. Hierbij kwamen voorbeelden aan bod vanuit Miele en een schoonmaakbedrijf bij KLM.
- Leren gaat sneller wanneer je over sectorgrenzen heen kijkt. Door voorbeelden van buiten de eigen sector te gebruiken leren organisaties sneller dan hun directe concurrenten.
- Om leren te versnellen is het effectief om opleidingsaanbod te bundelen en gericht in te zetten, in plaats van losse initiatieven.
- Behoud is het nieuwe werven: bedrijven investeren vaak veel in werving (zonder de kosten precies te kennen), terwijl investeren in behoud en ontwikkeling van bestaand personeel goedkoper en effectiever is.
- Door je echt te verdiepen in je medewerkers en hen te kennen, blijven mensen langer en zijn zij gemotiveerder om te blijven leren.

Concrete acties voor mkb'ers:

- ✓ Plan twee keer per jaar een '**voortuitkijkmoment**': welke skills heeft mijn bedrijf over twee jaar nodig en wie uit mijn team wil zich daarin ontwikkelen?
- ✓ Zoek een **leerpartner** buiten je sector: ga bijvoorbeeld langs bij een ander bedrijf en kijk hoe zij vergelijkbare vraagstukken aanpakken.
- ✓ Vraag elke medewerker in het functioneringsgesprek expliciet: "**Wat wil jij leren?**" en maak daar een concrete afspraak over.
- ✓ Neem contact op met Katapult voor ondersteuning bij het ontwikkelen van een **leercultuur** binnen jouw mkb-bedrijf.



Aanvullende informatie Katapult

Alles wat je nodig hebt via deze [digitale goodie-bag](#) inclusief links naar concrete tools/inspiratie en workshops.



Tafel C – Talent voor innovatie: gespecialiseerd talent en nieuwkomers

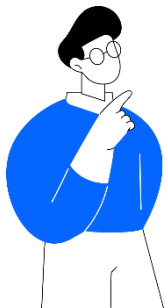
Moderator: Rients Schuddebeurs | Experts: Sabine de Frémery & Houda Zait (Refugee Talent Hub), M. Kniest (K+V)

Belangrijkste inzichten:

- Het mkb is vaak niet georganiseerd op de complexiteit van nieuwkomers als arbeidspotentieel. Er bestaan veel losse deeloplossingen, maar er ontbreekt een samenhangend systeem.
- Impactvolle kwartiermakers – mensen die de werelden van werkgevers, instanties en overheid verbinden – zijn essentieel om drempels te doorbreken en oplossingen te realiseren.
- De oplossing ligt in collectief optreden: organiseer dit overkoepelend en niet per individuele ondernemer. De UTA is bij uitstek het platform om dit te initiëren en te (financieel) ondersteunen.
- Er bestaan al veel goede deeloplossingen; de uitdaging is om deze bij elkaar te brengen in een ecosysteem dat toegankelijk is voor mkb'ers.

Concrete acties voor mkb'ers:

- ✓ Sluit je als mkb'er aan bij een **collectief initiatief of ecosysteem** (bijvoorbeeld via bedrijventerrein of opleidingslocatie [TechnoHUB Woerden](#)) om gezamenlijk oplossingen te vinden voor gezamenlijke uitdagingen, zoals toegang krijgen tot nieuwkomers als arbeidspotentieel.
- ✓ Neem contact op met de [Refugee Talent Hub](#): zij verbinden mkb'ers met gekwalificeerde nieuwkomers en begeleiden het eerste contact.
- ✓ **Zoek een kwartiermaker of intermediair** die de verbinding legt tussen jouw bedrijf, de gemeente en werkcentra – doe dit niet alleen.



Aanvullende informatie vanuit 'Refugee Talent Hub':

Via onze [kennisbank](#) inspireren en activeren we graag MKB ondernemers om met nieuwkomers te werken. En kom naar ons werkgeveersevent op 11 juni in Amsterdam. We vieren dan ons 10 jarig bestaan met een middag vol praktijkverhalen, inspirerende sprekers en concrete workshops. Met bijdragen van onder andere Manon van Beek (TenneT), Wouter Koolmees (NS), hiring managers, mkb-ondernemers en nieuwkomers.

Aanmelden op de [eventpagina](#).

Voor vragen kan je terecht bij [Houda Zait](#) en [Sabine de Frémery](#)

Tafel D – Wegwijs in subsidie & tools: wat kun je morgen gebruiken?



Uitkomsten Rondetafelgesprekken MKB Aan Tafel met UTA Board (2^e ed. 13 april 2026)

Moderator: Abdel Zariouh | Experts: [Nienke Spoelstra](#) (Werkcentrum Gooi- en Vechtstreek), [Fleur Stigter](#) (UTA)

Belangrijkste inzichten:

- De meeste mkb'ers aan tafel hadden geen ervaring met het aanvragen van subsidies en wisten niet welke regelingen bestaan of waar zij deze kunnen vinden.
- Mkb'ers die wél subsidie hebben aangevraagd, ervaren het proces als ingewikkeld, niet gebruiksvriendelijk en ontmoedigend door zware verantwoordings- en administratieve eisen.
- Desondanks is de meerwaarde duidelijk: extra middelen maken voor mkb'ers het verschil tussen wel of niet investeren in talentontwikkeling.
- De oplossing ligt in één duidelijk loket voor subsidie & tools dat niet alleen vindbaar is, dat ontzorgt - niet doorverwijst, en ook outreachend werkt: naar plekken gaan waar ondernemers zijn en hen actief benaderen in plaats van afwachten.

Concrete acties voor mkb'ers:

- ✓ Bezoek de genoemde **bronnen** die voor jouw bedrijf van toepassing kunnen zijn.
- ✓ Neem contact op met **Katapult** en/of het **Werkcentrum** in jouw regio: zij kunnen ondersteunen en ontzorgen bij het vinden én aanvragen van de **juiste subsidie**.
- ✓ Meld je aan bij jouw **ondernemersvereniging**: zij zijn goed vertegenwoordigd in het mkb en kunnen je wijzen op lokale subsidies en praktische tools.
- ✓ Overweeg een subsidieaanvraag niet vanuit je eigen bedrijf maar vanuit een vereniging / **consortium** / groep ondernemers, zie [Impulssubsidie UTA](#).
- ✓ Katapult heeft tot eind december 2025 het ondersteuningsprogramma voor SLIM uitgevoerd en heel wat info & voorbeelden verzameld: [SLIM](#) en zie ook de [FAQ's: SLIM samenwerkingsverbanden en grootbedrijven vragen en antwoorden | Uitvoering Van Beleid](#).
- ✓ Handige bestaande bronnen die zijn gedeeld: [leer- en ontwikkeloverzicht.nl](#) en de [SER¹⁰⁰ website](#) met informatie over financiële regelingen.



Tafel E – Wegwijs in leren & ontwikkelen: wie kan jou helpen?

Moderator: Paul Adriaanse | Expert: Haske van Aken (projectleider Leercoaches VNO-NCW)

Belangrijkste inzichten:

- Er zitten verschillen in aanpak tussen bekostigd en niet bekostigd onderwijs.
- Er is een duidelijk spanningsveld tussen de waarde van een diploma en de behoefte aan snel en flexibel leren. Mkb'ers herkennen zich vaker in dat laatste.
- Informeel leren – zoals peer-to-peer, meester-gezel en learning on the job – heeft veel waarde, maar wordt vaak nog niet erkend of gefaciliteerd.
- Het onderwijs bijvoorbeeld via [LLO-Katalysator](#) in Utrecht en [Leercultuurcoaches](#) (via VNO-NCW) kunnen mkb'ers actief ondersteunen bij het bouwen van een leercultuur, ook zonder groot budget.
- Generatie Z vraagt om een andere aanpak: meer autonomie, directe feedback en zingeving. Traditionele cursusformats sluiten minder goed aan.

Concrete acties voor mkb'ers:

- ✓ Informeer bij LLO-Katalysator en/of VNO-NCW naar de beschikbaarheid van een **leercultuurcoach** in jouw regio – dit is laagdrempelige externe ondersteuning voor mkb'ers.
- ✓ Organiseer een **peer-to-peer-leermoment**: laat medewerkers elkaar bijvoorbeeld een half uur per maand iets leren – geen cursus, gewoon doen.
- ✓ Erken **informeel leren** expliciet: geef het een plek in functioneringsgesprekken en waardeer het als onderdeel van ontwikkeling.
- ✓ Pas je aanpak aan op **Gen Z**: geef ruimte voor eigen inbreng, maak leren zichtbaar en koppel het aan jouw bedrijfscultuur.





Tafel F – Van asielzoeker tot werknemer: BBL-routes en zij-instroom

Moderator: Christina van Zanten | Experts: Anouk van Rooijen (Werkcentrum Utrecht), Henno van Horsen (Regionaal Talent Fonds)

Belangrijkste inzichten:

- Er zijn drie lagen van uitdaging: nieuwkomers kennen de Nederlandse regels en werkcultuur niet; werkgevers kennen de regels rond het tewerkstellen van nieuwkomers onvoldoende; en zelfs als de onboarding lukt, zijn cultuurverschillen vaak lastig te overbruggen.
- In plaats van individuele koppeling van nieuwkomers aan werkgevers kan ook worden gewerkt via een collectieve aanpak. Groot aanbod koppelen aan grote vraag. Bijvoorbeeld 300 nieuwkomers omscholen naar de zorg en vooraf afstemmen welke groep (bijvoorbeeld 30 personen) bij welke zorginstelling terechtkomt.

Concrete acties voor mkb'ers:

- ✓ Denk niet in individuen maar in groepen: sluit aan bij een **collectief omscholings- of instroomtraject** voor nieuwkomers in jouw sector.
- ✓ Neem contact op met Werkcentrum Utrecht of jouw regionale Werkcentrum voor een concrete verkenning van BBL- of zij-instroomroutes.

Aanvullende informatie vanuit Werkcentrum Utrecht

[Dennis](#) - werkgevers instrumentengids

Links naar ondersteuningsmogelijkheden vanuit het Rijk:

1. [Sectorale Ontwikkelpaden](#) Overzicht van kansrijke functies, doorgroeimogelijkheden en benodigde skills binnen verschillende sectoren. Handig voor werving, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.
2. [SLIM-subsidie \(leren & ontwikkelen in het mkb\)](#)
3. [U-Match \(leerwerktraject voor nieuwkomers\)](#) Duale route waarin inburgering, opleiding en werk worden gecombineerd. Werkgevers krijgen gemotiveerde kandidaten en intensieve begeleiding.
4. [Praktijkleren & praktijkverklaringen](#) Snelle instroom via leren op de werkvloer. Kandidaten tonen hun vaardigheden met erkende praktijkverklaringen.
5. [Leeroverzicht \(opleidingen per functie en passen bij functies uit de Ontwikkelpaden\)](#)
6. [Inclusiviteitssubsidie voor mkb \(nieuw!\)](#) Subsidie voor technologie die werk toegankelijker maakt voor medewerkers met een arbeidsbeperking — zoals slimme brillen, exoskeletten of spraak-naar-tekst-oplossingen. Aanvragen tot 29 mei! Mocht je vragen hebben of willen sparren over welke regeling of route het beste past bij jouw organisatie, dan denken we graag met je mee. Neem contact op met [Anouk van Rooijen](#).

