

Inspiratie Magazine

Gluren bij de burens



Inhoudsopgave

Voorwoord	3	Thema Actief met de Participatiewet	35
Thema Verbinden met zorg	4	• Inleiding	35
• Inleiding	4	• Vervolg	35
• Stappenplan	5	Thema Doelgroep Banenafpraak	40
• WerkSaam	6	• Inleiding	40
• Senzer	8	• Vervolg	40
• Inclusief Groep	10	Thema Inclusie en Technologie	42
• Vervolg	12	• Inleiding	42
Thema Statushouders	14	• Vervolg	42
• Inleiding	14	Thema Jongeren	46
• Stappenplan	15	• Inleiding	46
• Ergon	16	• Vervolg	46
• Lucrato	18	Thema Organisatie	50
• Westrom	20	• Inleiding	50
• Vervolg	22	• Vervolg	50
Thema Digitaal en Inclusief	24	Thema ex-gedetineerden	54
• Inleiding	24	• Inleiding	54
• Stappenplan	25	• Vervolg	54
• Laborijn & 8TING	26	Nawoord	55
• Pantar	28		
• RSD de Liemers	30		
• Vervolg	32		

Voorwoord door Tamara van Ark

Beste lezer,

Voor u ligt een speciaal magazine waarmee Cedris laat zien wat voor veranderingen haar leden zoal doorvoeren om de arbeidsmarkt inclusiever te maken. Daarbij gaat het om nieuwe werkwijzen, toepassing van digitale tools en begeleiding van nieuwe doelgroepen. De ruim 50 praktijkvoorbeelden die in dit magazine de revue passeren, bieden inspiratie en praktische handvatten aan andere bedrijven die ook werk willen maken van die inclusieve arbeidsmarkt. Steeds meer bedrijven maken die slag. Sociale ontwikkelbedrijven, maar ook 'reguliere' bedrijven. Daar ben ik ontzettend blij mee, want de inclusieve arbeidsmarkt vraagt een inspanning over de volle breedte.

Brede wil is er dus. Maar vaak ontbreekt zicht op hoe je dat aan moet pakken of waar je moet beginnen. Of ondernemers vrezen rompslomp, waardoor ze zich niet vol kunnen richten op waar ze goed in zijn: ondernemen. Dan helpt het enorm als praktijkkennis wordt gedeeld. Als we niet allemaal zelf het wiel hoeven uitvinden, maar kunnen leren van hoe anderen de stap naar inclusie zetten of hebben gezet.

Juist hier kunnen sociale ontwikkelbedrijven een belangrijke rol spelen. Ze beschikken over veel kennis en een groot netwerk. Dat is erg belangrijk. Voor de uitvoering van de wet sociale werkvoorziening. Maar ook voor het inrichten van 'beschut werk'. En zeker ook voor een brede uitvoering van de Participatiewet, zodat zo veel mogelijk mensen met een beperking aan de slag komen bij 'reguliere' bedrijven.

Veel gemeenten benutten die expertise ook. Je ziet verschillende verschijningsvormen ontstaan van hoe sociale ontwikkelbedrijven een rol krijgen binnen de sociale infrastructuur. In dit magazine treft u daarvan inspirerende voorbeelden aan. Daarmee biedt het magazine iets waarvan ik het belang niet genoeg kan benadrukken: het delen van praktijkkennis.

Ik wens u veel inspiratie en leesplezier.



Tamara van Ark
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Colofon

Redactie

Hylke van der Wal
Bhartie Brandsma-Gowrising
Monique van der Wielen

Vormgeving

Eelco van der Wal

Met medewerking van:

AM Match, Amfors, Biga groep, Caparis, DCW, de Betho, Ergon, Gemeente Den Haag en Gemeente Rotterdam, IBN, Inclusief Groep, IW4, Laborijn, Lucrato, MidZuid, Pantar, Parkstad Limburg, Promen, Rijnvicus, RSD De Liemers, Senzer, SOWECO, Stroomopwaarts, Tomin Groep, UW Utrecht, Weener XL, Werkplein Ability, Werkzaak Rivierenland, Westrom en WerkSaam Westfriesland.

Voor meer informatie over deze publicatie kunt u contact opnemen met Cedris via info@cedris.nl.

Inleiding

Psychische kwetsbaarheid

Van de totale Nederlandse bevolking krijgt 43 procent in zijn leven te maken met een psychische kwetsbaarheid. Van alle volwassenen over één jaar genomen kampt 18 procent met een psychische kwetsbaarheid. Daarvan is 35 procent een lichte tot matige kwetsbaarheid, 34,5 procent een matige tot ernstige kwetsbaarheid en 30 procent een ernstige tot zeer ernstige kwetsbaarheid ([bron: Samen voor de klant](#)). De meest voorkomende psychische kwetsbaarheden zijn angststoornissen, depressies en verslavingen.

Uit onderzoek blijkt dat mensen met een psychische kwetsbaarheid drie tot vier keer vaker werkloos zijn dan mensen zonder een psychische kwetsbaarheid. Daarnaast hebben zij 30 procent minder kans op een betaalde baan. Voor mensen met een lichte tot milde psychische kwetsbaarheid is de kans op een betaalde baan 10 tot 15 procent. Zij zijn twee keer zo vaak werkloos als mensen zonder deze kwetsbaarheid.

Vergroten van de kans op werk

Werkgevers zijn in het algemeen minder geneigd om mensen in deze situaties werk aan te bieden. Stigma, gebrek aan kennis over psychische kwetsbaarheid en handelingsverlegenheid spelen hierbij een rol. Dat terwijl werken in combinatie met behandeling een grote bijdrage levert aan het herstel. Actief meedoen in de maatschappij, meetellen, zelfstandig zijn en een zinvolle daginvulling is van grote waarde voor iedereen.

Dagbesteding in GGZ kent een lange historie. Door de invoering van de Participatiewet is dit landschap veranderd. Er bestaat een toenemende behoefte om daginvulling te realiseren in de vorm van zinvolle, nuttige en het liefst betaald werkzaamheden. Bij het organiseren van passend en zinvolle daginvulling wordt daarom vaker de koppeling gemaakt met arbeid. De verbinding tussen GGZ en sociale leer- en ontwikkelbedrijven wordt daarmee steeds belangrijker.

Actief meedoen in de maatschappij is van grote waarde voor iedereen.



Praktijkvoorbeelden

Voor de sociale leer- en ontwikkelbedrijven is de doelgroep van mensen met een psychische kwetsbaarheid relatief nieuw. De expertise van deze leer- en ontwikkelbedrijven kan echter veel voor de doelgroep betekenen. De hierna volgende praktijkvoorbeelden beschrijven de aanpak van een aantal organisaties om mensen uit deze doelgroep te begeleiden naar werk, behoud van werk of daginvulling. Alle voorbeelden bevatten werkzame bestanddelen die collega-organisaties kunnen kopiëren. Ze gaan uit van mogelijkheden, oplossingen en actief samenwerken. Door het delen van deze goede voorbeelden hopen we een bijdrage te leveren aan het vergroten van de kans op werk en behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.



1. Maak de doelgroep inzichtelijk

Als duidelijk is over welke doelgroep(en) het gaat, kunnen effectieve stappen worden gezet. Mensen met een psychische kwetsbaarheid volgen een andere route, dan mensen vanuit (arbeidsmatige) dagbesteding. Ook de betrokken partijen zijn anders.

2. Werk vanuit een integrale benadering

Begin klein door te doen. Breng alle betrokken partijen, ook de werkgever, in kaart en zorg voor een gedragen samenwerking en aanpak met gesloten beurzen. Wees nieuwsgierig naar de uitgangspunten van de andere organisaties en zoek naar de gemeenschappelijke deler.



3. Déstigmatisering van psychische kwetsbaarheid

Maak het onderwerp, de denkbeelden, stigma's en vooroordelen bespreekbaar. Zet ervaringsdeskundigen in binnen de organisatie of bij netwerkbijeenkomsten met werkgevers.

4. Ondersteun de werkgevers bij inclusief werkgeverschap

Ontzorg de werkgever. Neem hobbels weg. Zorg ook voor deskundigheidsbevordering, trainingen en opleidingen van professionals werkzaam binnen de domeinen werk en inkomen, onderwijs, zorg-/opvangsector en bij de werkgever.



5. Deel kennis pro-actief

Deel kennis over methodieken, voorbeelden van samenwerking, ontwikkelingen en het verder ontwikkelen van kennis en methodieken. Op die manier worden ontwikkelingsgelden effectief ingezet en bouwen we voort op bestaande kennis en ervaring.



Samen Werken verbindt GGZ en werk & inkomen

In het kort

Binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord is in februari 2018 het project Samen Werken gestart om de werelden van werk & inkomen en GGZ dichterbij elkaar te brengen. Vanuit zowel WerkSaam Westfriesland als GGZ-instelling Leviaan werd een projectleider aangesteld om de verbinding te leggen tussen beide domeinen. Doel van het project is om mensen met een psychische aandoening beter te begeleiden naar werk door beter samen te werken.

Om de verbinding te leggen tussen werk & inkomen en GGZ en om kennis uit te wisselen zijn verschillende subregionale bijeenkomsten georganiseerd. Daarnaast ontwikkelde de projectgroep een interactieve infographic waarin de informatie, instrumenten en trainingen die bestaan rondom psychische kwetsbaarheid gebundeld zijn.

De projectgroep werkt intensief samen om de werelden van werk & inkomen en GGZ te verbinden.

Aanpak

Vanuit het landelijk convenant 'Samen Werken aan wat Werkt' vroeg staatssecretaris Van Ark alle arbeidsmarktregio's om aan de slag te gaan met het versterken van de band tussen GGZ-instellingen en sociale werkbedrijven. Doel van het convenant is een effectieve re-integratie voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Naar aanleiding van dit convenant is op verzoek van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA) het project Samen Werken tot stand gekomen.

Subregionale bijeenkomsten

De projectgroep werkt intensief samen om de werelden van werk & inkomen en GGZ te verbinden. Zij organiseerden onder andere een aantal subregionale bijeenkomsten. In verschillende regio's presenteerden zij het doel en de inhoud van het project en bespraken zij de gezamenlijke werkwijze. Ook vertelde een expert van GGZ over de dagelijkse praktijk, welke belemmeringen hij tegenkwam en hoe daarmee om te gaan. Doel van deze bijeenkomsten was het bij elkaar brengen van de betrokken partijen, het uitwisselen van kennis en laten zien hoe je de slag kunt maken van GGZ naar werk & inkomen en andersom.

Betere ondersteuning door samenwerking

Een groot voordeel van de samenwerking is dat het de expertises van GGZ en werk & inkomen bij elkaar brengt. GGZ heeft veel inzicht in wat psychische kwetsbaarheid inhoudt en hoe zich dat verhoudt tot de belastbaarheid van mensen. SW-bedrijven hebben meer kennis over wet- en regelgeving en re-integratiebeleid. 'Voorheen zagen we dat een cliënt die onder behandeling was vanuit meerdere kanten benaderd werd, enerzijds vanuit zorg, anderzijds vanuit werk en inkomen. Dat zorgde voor onrust en een zwaardere belasting. Door samen te werken kan de cliënt beter ondersteund worden', vertelt Tom Stobbe, hoofd Participatie bij Leviaan.

Interactieve infographic

Daarnaast ontdekten de projectleiders samen met de werkgroep dat er al veel informatie, instrumenten en trainingen bestaan die nodig zijn om een goede samenwerking te bewerkstelligen. Deze informatie bleek erg verspreid beschikbaar te zijn. Om de informatie te bundelen en inzichtelijker te maken ontwikkelden zij daarom een [interactieve infographic](#) die informatie uit beide domeinen samenbrengt. De cliënt staat daarin centraal. De infographic geeft inzicht in welke trajecten voor welke cliënten ingezet kunnen worden en is daarmee interessant voor coaches en klantmanagers. Het laat zien hoe de samenwerking tussen werk & inkomen en GGZ vormgegeven kan worden om de cliënt gezamenlijk en zo goed mogelijk te begeleiden.



Aandachtspunten

Een goede verbinding tussen GGZ en werk & inkomen is belangrijk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Om een effectief samenwerkingsverband neer te zetten zijn volgens Nygel Versteeg, projectleider vanuit WerkSaam Westfriesland, en Tom Stobbe, projectleider vanuit Leviaan, een aantal zaken van belang.

Door samen te werken kan de cliënt beter ondersteund worden

Vertrouw op elkaars expertise

Allereerst is het belangrijk dat de organisaties zich verdiepen in elkaars expertise, maar vooral dat ze vertrouwen op elkaars expertise. Door beide expertises te verbinden kun je de cliënt de beste ondersteuning bieden. Ook weten jobcoaches en begeleiders elkaar dan beter te vinden.

Het succes van twee projectleiders

Daarnaast heeft het hebben van twee projectleiders voor de samenwerking tussen WerkSaam en Leviaan veel opgeleverd. Op die manier wissel je van begin af aan al kennis uit en is er uit beide domeinen een expert betrokken. Ook zorgt het voor meer draagvlak in beide organisaties en is het verbinden van de professionals gemakkelijker.



Sneller naar passend werk door samenwerking

In het kort

Begin 2018 zijn Senzer en GGZ Oost-Brabant een project gestart om de samenwerking tussen Senzer, WMO, GGZ en UWV te vergroten. Doel van deze samenwerking is het bevorderen van de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening vanuit de gedachte dat passend werk ook een rol kan spelen in het herstel.

Binnen deze samenwerking zijn voorafgaand concrete doelen beschreven, zoals het gezamenlijk opzetten van 10 Individuele Plaatsing en Steun (IPS)-trajecten en het gezamenlijk bespreken van casuïstiek. De expertise van GGZ over psychische problematiek wordt gecombineerd met de expertise van Senzer op het gebied van arbeidsintegratie, waardoor mensen nu sneller naar passend werk begeleid worden.

Dat werk kan vervolgens weer bijdragen aan het herstel van de cliënt.

Aanpak

Gezamenlijke speerpunten

Aan de start van het project hebben Senzer en GGZ Oost-Brabant enkele speerpunten opgesteld. Een daarvan is het gezamenlijk opzetten van 10 Individuele Plaatsing en Steun (IPS)-trajecten. Tien mensen uit de Senzer-doelgroep worden door middel van de IPS-methodiek naar werk begeleid. Een tweede speerpunt is het bespreken van casuïstiek met participatiecoaches en GGZ-trajectbegeleiders. Daarvoor is een casuïstiekgroep opgericht. De belangrijkste doelen die aan de basis van deze speerpunten staan zijn het vergroten en verankeren van de structurele samenwerking en het bevorderen van kennisdeling tussen de organisaties.

Combineer expertises

Voor mensen met een psychische kwetsbaarheid is werk vinden en houden moeilijk. Om deze mensen zo goed mogelijk te begeleiden, wordt de inhoudelijke expertise van GGZ over psychische kwetsbaarheid gecombineerd met de kennis van Senzer op het gebied van arbeidsintegratie. Dat zorgt ervoor dat mensen sneller naar werk worden begeleid. Dat werk kan vervolgens weer bijdragen aan het herstel van de cliënt.

Werk als medicijn

De 10 IPS-trajecten zijn per 1 november allemaal van start. Inmiddels zijn een aantal mensen succesvol uit de uitkering naar werk begeleid. 'Zo hebben we iemand die onder behandeling was bij GGZ via arbeidsmatige dagbesteding kunnen begeleiden naar een baan als assistent op de kinderafdeling in het Elkerliek ziekenhuis', vertelt Marieke van den Broek, projectleider bij GGZ Oost-Brabant, 'Senzer heeft deze baan gecreëerd, maar de vertrouwensband met de jobcoach vanuit GGZ was erg belangrijk voor een goede start. Daaruit blijkt het succes van de samenwerking.' Dankzij de samenwerking zoeken praktijkprofessionals elkaar meer op en kan er sneller geschakeld worden met werkgevers. Senzer en GGZ Oost-Brabant zouden in de toekomst graag de betrokkenheid van de werkgevers vergroten. Ook willen zij meer aandacht voor psychische kwetsbaarheid aan de start van een uitkeringstraject.

Dankzij de samenwerking zoeken praktijkprofessionals elkaar meer op en kan er sneller geschakeld worden met werkgevers



Aandachtspunten

De samenwerking zorgt ervoor dat mensen met een psychische aandoening sneller naar passend werk begeleid kunnen worden. Marieke van den Broek, projectleider bij GGZ Oost-Brabant, noemt een aantal punten die belangrijk zijn bij het opzetten van een dergelijke samenwerking.

Concrete doelen

Allereerst is het belangrijk om aan de start van de samenwerking concrete doelen te stellen. Je hebt te maken met grote organisaties. Vaak zijn de overstijgende doelen moeilijk te concretiseren en te meten. Het helpt om van tevoren een aantal heldere afspraken te maken over wat je in de praktijk wil realiseren. Met concrete doelen krijg je mensen makkelijker op een lijn. Ook zorgen behaalde resultaten voor verbinding.

Een projectleider uit elk domein

Het aanwijzen van twee projectleiders, één vanuit de zorgkant en één vanuit de werkkant, bevordert de samenwerking. Het zorgt ervoor dat je makkelijker bij elkaars organisatie binnenkomt, want het korte lijntje bestaat dan al.

Betrek professionals

Ten slotte: betrek professionals. Door de praktijkprofessionals meteen bij de samenwerking te betrekken creëer je draagvlak. Daarnaast zorgt het ervoor dat je op een simpele manier snel kunt schakelen. Overleg met alle betrokkenen over waar zij denken dat winst te behalen is.





Werkkracht biedt trajecten op maat

In het kort

Om de samenwerking te versterken tekenden Inclusief Groep en GGz Centraal in mei 2018 een samenwerkingsovereenkomst. Dankzij het project kunnen mensen met een psychische kwetsbaarheid beter begeleid worden richting de arbeidsmarkt. In het verleden werkten Inclusief Groep en GGz Centraal vooral naast elkaar in plaats van met elkaar. Met het project Werkkracht wilden ze daar verandering in brengen. Nu maken ze optimaal gebruik van elkaars expertises.

De samenwerking zorgt voor kortere lijntjes, de professionals en organisaties weten elkaar beter te vinden en kandidaten kunnen zich soepeler bewegen tussen beide organisaties. Ook kunnen zij kiezen uit een breder spectrum aan werksoorten. 'Je ziet mensen opbloeien, omdat ze weer betekenisvol bezig zijn en meetellen. Dat is de grote winst die we behaald hebben', zegt Jaap van Essen, interne jobcoach bij Inclusief Groep.

Aanpak

Inclusief Groep en GGz Centraal merkten dat ze onvoldoende wisten over elkaars expertise. Vaak liepen initiatieven langs elkaar heen. Als gevolg daarvan is het project Werkkracht opgericht. Inclusief Groep en GGz Centraal onderzochten hoe ze elkaar kunnen versterken en in plaats van naast elkaar juist in elkaars verlengde kunnen werken.

Gezamenlijke casuïstiek

Eén keer per maand zitten professionals vanuit Inclusief Groep en GGz Centraal bij elkaar om casuïstiek te bespreken. Vooraf zijn randvoorwaarden opgesteld over wanneer iemand binnen het project begeleid gaat worden. Het project is specifiek bedoeld voor kandidaten met een psychische kwetsbaarheid, die ondersteuning nodig hebben voor een zinvolle daginvulling. Het uiteindelijke doel is om kandidaten te bemiddelen richting betaald werk. Dit kan bij Inclusief Groep of een reguliere werkgever. In het overleg wordt besproken welke volgende stappen er gezet kunnen worden, wie welke rol heeft en wie de regie heeft. Op die manier krijgt de kandidaat een traject op maat. Ook kunnen de kandidaten dankzij de samenwerking kiezen

uit een breder aanbod aan werksoorten, zoals Post, Groen, Schoonmaak, Catering, Verpakken & Montage, Elektromontage en Schilderen.

Werkkracht zorgt voor korte lijntjes tussen Inclusief Groep en GGz Centraal. Daardoor kunnen mensen met een psychische kwetsbaarheid zich soepeler tussen beide organisaties bewegen. 'Een voordeel daarvan is dat het vertrouwen wekt. Mensen hebben het gevoel dat ze serieus genomen worden', vertelt Jaap van Essen, interne jobcoach bij Inclusief Groep.

Combineren van specialismen

Het project brengt twee specialismen samen. GGz Centraal weet hoe je omgaat met mensen met een psychische kwetsbaarheid, hoe je handelt in een bepaalde situatie en hoe je bepaald gedrag leest. Terwijl Inclusief Groep de expertise meebrengt over hoe je mensen naar de arbeidsmarkt begeleidt en hoe je werknemersvaardigheden ontwikkelt en versterkt.

Minder zorg, meer motivatie

Inmiddels volgden al 17 mensen een traject binnen het project Werkkracht. Dat levert mooie voorbeelden op. Een aantal mensen is aan de slag op de werkvloer van Inclusief Groep of in een reguliere baan. Eén iemand is zelfs bezig met een opzetten van een eigen bedrijfje. 'Het mooiste resultaat van dit project is dat deze mensen weer op hun plek zitten', zegt Chantal Vos, programmamanager beleidsontwikkeling bij Inclusief Groep. Ook merken ze dat mensen minder zorg nodig hebben naarmate ze langer hun werk en ritme kunnen behouden. Ze krijgen weer meer zelfvertrouwen en ervaren een betere balans in werk en privé. Daarnaast weten professionals en organisaties elkaar beter te vinden en maken zij gebruik van elkaars expertise.



Aandachtspunten

Het project Werkkracht zorgt ervoor dat mensen met een psychische kwetsbaarheid beter begeleid kunnen worden richting werk. Inclusief Groep schetst een aantal aandachtspunten die van belang zijn bij het opzetten en succesvol uitvoeren van een dergelijk project.

Maak duidelijke afspraken

Door duidelijke en concrete afspraken te maken, zorg je voor een zo goed mogelijk verloop van het traject van de kandidaat. Daarnaast is het belangrijk om regelmatig te evalueren. Je kunt het traject dan op tijd bijstellen, mocht dat nodig zijn.

Zorg voor goede borging

Door het project te borgen in beide (of alle) betrokken organisaties wordt de taakverdeling voor iedereen duidelijk. Het maakt inzichtelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. Daarnaast zorgt het voor korte lijntjes.

Simpel switchen

Voor mensen met een psychische kwetsbaarheid zou het een uitkomst zijn als het mogelijk wordt om makkelijker te switchen tussen dagbesteding en loonvormende arbeid.

Erken elkaars expertise

De betrokken organisaties zijn gespecialiseerd in hun eigen domein. Dat is het voordeel van de samenwerking. Het is belangrijk om te weten welke expertise er in huis is en wie waarvoor aangesproken kan worden. Zo vul je elkaar optimaal aan.



Samenwerking GGZ en Werk Weener XL

De samenwerking tussen Reinier van Arkel, WSD en Weener XL richt zich op de GGZ doelgroep met een indicatie zorg. Cliënten met een indicatie zorg met dagbesteding worden bij GGZ-instellingen in een intensieve ketensamenwerking begeleid richting arbeidsmatige dagbesteding en/of werk. Werk is namelijk het beste medicijn. Een integraal team, gevormd uit alle disciplines, overlegt over wat de beste stappen zijn richting verbetering van gezondheid en welvaren door werk. De werkwijze is altijd gericht op de mogelijkheden van de cliënt. In afstemming met alle deskundigen wordt dit plan besproken. De inventarisatie onder de kandidaten van Reinier van Arkel heeft uitgewezen dat 50 procent van de deelnemers graag wil werken. Van deze groep, bestaande uit 88 mensen, willen er 44 mensen aan het werk. Daarvan zijn 22 kandidaten al intensief onderweg in een traject.

Werk en scholing staan structureel bovenaan het plan. Het werktraject en zorgtraject wordt gelijktijdig gestart. Tijdens de periode van het werk wordt de kandidaat intensief gecoacht. Het succes van deze aanpak ligt onder andere in het brede draagvlak binnen alle betrokken organisaties. Al deze organisaties moeten bereid zijn om een andere manier van werken en denken te accepteren. Dit vertaalt zich naar werk passend maken of zoeken naar passend werk. Uitgangspunt is de behoefte van de kandidaat.



PIMP my School

Pimp My School is een project van WeenerXL, het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente 's-Hertogenbosch. Dankzij Pimp My School krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vanuit arbeidsmatige dagbesteding de kans om werkervaring op te doen. Scholen geven verschillende klusjes uit handen en geven zo invulling aan maatschappelijk ondernemen. Ook wordt de conciërge ontzorgd. Voor verflussen maken de klussers gebruik van gerecyclede verf ingeleverd door de inwoners van de gemeente Den Bosch. Alle deelnemers aan het project zijn in het bezit van een VOG kinderopvang/onderwijs.

De aangeboden klussen bestaan uit sauzen van de muur, een kapstokje ophangen, speelgoed schoonmaken, speeltoestellen schoonmaken en dergelijke. Deze worden uitgevoerd door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op de korte termijn is het doel van Pimp My School om mensen zinvolle dagbesteding te bieden en daarmee meer zelfvertrouwen en eigenwaarde. Mensen worden geactiveerd en gestimuleerd om dagritme te krijgen en te behouden. Op langere termijn kunnen de deelnemers dan uitstromen naar (vrijwilligers)werk.



Pilot Arbeidsmatige dagbesteding en Beschut

Sociaal werkbedrijf IW4 en Reinaerde Arbeidscentrum Veenendaal (ACV) bundelen hun krachten in de pilot Arbeidsmatige dagbesteding en Beschut. Hierin begeleiden zij deelnemers met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. Vaak kunnen zij meer als ze goed worden begeleid. Bij Reinaerde en IW4 kunnen zij zich blijven ontwikkelen en stappen zetten naar betaald werk. Deze dienstverlening sluit aan bij de vragen en wensen van gemeenten.

De deelnemers hebben een Wmo-indicatie of ontvangen financiering vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz). De één vindt het fijn om in een arbeidsmatige omgeving te werken. De ander wil iets anders doen dan werken bij IW4. Dat betekent voor de één een beschutte werkplek en voor de ander een plek waar hij zich kan ontwikkelen. In de pilot worden gemotiveerde deelnemers die kunnen werken, begeleid naar betaald werk. Andersom kan ook: wanneer werk te hoog gegrepen is, kan iemand een stap terug doen en tijdelijk extra begeleiding of dagbesteding krijgen. Het doel is dat mensen werken naar vermogen. De pilot heeft tot nu toe opgeleverd dat twee mensen van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk zijn gegaan, één iemand is van SW naar dagbesteding gegaan.



Care2Work

Care2Work is een samenwerking tussen Careander en Inclusief Groep. Doelstelling van Care2Work is om in de praktijk te toetsen of iemand beter in arbeidsmatige dagbesteding past of loonvormende arbeid. Daarnaast biedt Care2Work ontwikkeltrajecten, waarbij het maximale vermogen van iemand wordt benut. Het project is bedoeld voor nieuwe kandidaten waarvan nog onvoldoende zicht is op wat de ontwikkelmogelijkheden zijn of waar de verwachting is dat iemand zich kan ontwikkelen van arbeidsmatige dagbesteding naar loonvormende arbeid. De samenwerking tussen Careander en Inclusief Groep maakt de combinatie tussen loonvormende arbeid en vormen van arbeidsmatige dagbesteding mogelijk.

Binnen de kaders van arbeidsmatige dagbesteding wordt op locatie bij Inclusief Groep een afdeling opgestart. Het werken op locatie bij Inclusief Groep biedt cliënten de mogelijkheid om onder gecontroleerde omstandigheden te wennen aan de wereld van werk en collega's. Dit werkt drempelverlagend en verhoogt de eigenwaarde en intrinsieke motivatie van de deelnemers. Ook hebben zij de mogelijkheid om te kijken bij een afdeling voor oriëntatie en kunnen zij switchen naar ander werk. De deelnemers worden vooraf gescreend en ontwikkelen zich naar vermogen. Met Care2Work zetten de deelnemers een volgende (en goed afgewogen) stap naar werk.

Inleiding

Slimme afspraken

Steeds minder vluchtelingen vragen de laatste jaren asiel aan in Nederland. Daarmee verschuift de aandacht van opvang naar participatie en integratie van nieuwkomers met een verblijfs-status. Gemeenten vinden ondersteunende activiteiten gericht op arbeidstoeleiding voor deze groep dan ook steeds belangrijker, blijkt uit de periodieke Divosa-monitor. Volgens onderzoek van CBS in april 2018 had nog maar 11% van de statushouders betaald werk. Dat vraagt om slimme afspraken en trajecten om ervoor te zorgen dat statushouders zich thuis voelen in Nederland en dat ze mee mogen doen.

Nieuwe inburgeringsstelsel

Op 1 januari 2021 wordt de nieuwe Wet inburgering ingevoerd. Het ministerie van SZW ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op het nieuwe inburgeringsstelsel, onder andere door het organiseren van een pilotprogramma. Dit programma bestaat uit twee onderdelen: ten eerste worden lopende initiatieven die al in de geest van de nieuwe wet worden uitgevoerd onderzocht en ten tweede worden pilots uitgevoerd waarbij nieuwe instrumenten en werkwijzen worden uitgetest. Zo worden lessen uit bestaande en nieuwe aanpakken gecombineerd.

Ook in het nieuwe stelsel blijven duale trajecten een effectieve route. Dergelijke trajecten dienen een tweeledig doel: het leren van de taal én de arbeidsparticipatie gelijktijdig oppakken in plaats van na elkaar. Dit heeft aantoonbare voordelen. De statushouder participeert snel, leert de taal in concrete context te gebruiken en ontwikkelt zijn taal- en arbeidsvaardigheden en zelfredzaamheid. De integratie vindt hierdoor sneller plaats. Duale trajecten zijn belangrijk om snel mee te kunnen doen in de Nederlandse samenleving.

Duale trajecten zijn belangrijk om snel mee te kunnen doen in de Nederlandse samenleving

Veel betrokken partijen

Bij het inregelen en uitvoeren van de trajecten zijn veel partijen betrokken: gemeenten, werkgevers, ROC's, Vluchtelingenwerk Nederland en in veel regio's ook leden van Cedris. Zij hebben expertise rond begeleiding, werk met doorgroei-mogelijkheden en faciliteiten voor taalverwerking. De hierna volgende praktijkvoorbeelden laten zien hoe verschillende organisaties zich inzetten om statushouders te ondersteunen richting werk en participatie. Recent onderzoek door Cedris, SBCM en Vluchtelingenwerk Nederland maakt het belang duidelijk van een goede selectie en intake, realistische verwachtingen, matching met werk/stage door één professional, adequate taalondersteuning, begeleiding op de werkvloer en een gedeelde visie van alle betrokken partners.



1. Ga aan de slag met taal én werk

De werkvloer is de beste leeromgeving voor het taalonderwijs. Zet duale trajecten in en combineer het leren van de taal met het opdoen van werkervaring. Niet eerst het één en dan het ander.



2. Combineer opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden

Combineer trajecten van werken en leren. Hierdoor kan het geleerde direct toegepast worden in de praktijk. Bekijk per individu de vaardigheden, behoeften en wensen en denk in mogelijkheden.



3. Regel een mentor, maatje of coach

Zet een mentor, maatje of coach in voor ondersteuning op sociaal gebied en de privésfeer. De combinatie met arbeidsmarktvaardigheden draagt positief bij aan de inburgering.



4. Heb regelmatig contact

Bespreek regelmatig met alle betrokkenen de stand van zaken. Zorg ervoor dat je elkaar kent, vertrouwt en weet te vinden. Vragen, uitdagingen, voorstellen kunnen dan gemakkelijker en rechtstreeks worden besproken.



5. Organiseer een integrale aanpak gericht op werk

Organiseer een integrale aanpak in de (sub)regio met alle betrokken partijen. Wees nieuwsgierig naar de wereld van de andere partijen en denk in oplossingen. Zorg voor een bemiddelaar die regelmatig contact heeft met de werkgever en de werkzoekende voor juiste matching.



Werkproject Vergunninghouders

In het kort

Met een traject van acht maanden worden statushouders door Ergon begeleid op weg naar een betaalde baan en participatie in de Nederlandse samenleving. Het werkproject vergunninghouders biedt veel begeleiding en voldoende ruimte voor ontwikkeling.

Na een proeftijd van twee maanden krijgen deelnemers een fulltime dienstverband.

Na een proeftijd van twee maanden krijgen deelnemers een fulltime dienstverband van zes maanden aangeboden bij Ergon. Daarmee gaan ze aan de slag bij Paccar Parts, onderdeel van DAF en leren ze veiligheidsvoorschriften en logistieke vaardigheden. Ook krijgen ze les in (vak)taal en Nederlandse werkethiek. Binnen het project wordt nauw samengewerkt met een aantal gemeenten. Zij leveren geschikte kandidaten aan voor het traject en helpen na afloop met de begeleiding naar een baan bij DAF of een andere werkgever.

Aanpak

Al jarenlang werkt Ergon nauw samen met DAF. Toen ze bij Paccar Parts extra handen konden gebruiken, zag Ergon een kans om een traject op te starten om statushouders op te leiden. Op die manier is DAF geholpen met extra werknemers en krijgt een groep statushouders de kans om te leren werken en zich te ontwikkelen in een groot logistiek bedrijf.



In acht maanden naar een praktijkverklaring

Het werkproject vergunninghouders is een traject met een looptijd van acht maanden. De eerste twee maanden starten statushouders met werken bij Paccar Parts. Daarbij behouden zij de uitkering. In deze tijd combineren zij werken met inburgeren. Ergon leert hen veilig te werken bij een logistiek bedrijf. Na twee maanden krijgt de medewerker een fulltime dienstverband van zes maanden aangeboden. Twee keer per week krijgen de statushouders les. Tijdens de lessen werken zij aan (vak)taal en leren ze over het logistieke vak. Als het traject na acht maanden succesvol is afgerond, ontvangen de statushouders een praktijkverklaring. Daarna kijkt Ergon samen met de betrokken gemeenten wat de volgende stap wordt voor de betreffende statushouder, bijvoorbeeld een betaalde baan bij DAF of in een ander regulier bedrijf.

Extra begeleiding en ruimte voor ontwikkeling

Voor het project werkt Ergon samen met de gemeenten Eindhoven, Valkenswaard, Waalre, Veldhoven en Heeze-Leende. Deze gemeenten hebben goed zicht op geschikte kandidaten voor dit traject. Het werkproject vergunninghouders is met name geschikt voor statushouders die extra begeleiding nodig hebben, bijvoorbeeld met het regelen van allerlei randzaken, zoals inburgeringsverplichtingen en schulden. Ook biedt het traject ruimte voor ontwikkeling. De gemeenten doen een voorselectie en melden geschikte kandidaten vervolgens aan bij Ergon.

Inmiddels zijn 15 statushouders tevreden werknemer op de werkvloer van Paccar Parts. Zij zijn eind november gestart met het traject en zullen in de zomer gaan uitstromen. Er wordt hard gewerkt om uiteindelijk de stap te kunnen maken naar betaald werk bij DAF of andere bedrijven in de regio.



Aandachtspunten

Om statushouders succesvol naar werk te begeleiden en een goedlopend traject op te zetten zijn een aantal zaken van belang. Sil de Graaf, manager innovatie en ontwikkeling bij Ergon, noemt een aantal succesfactoren van het werkproject vergunninghouders.

Het belang van samenwerken

De samenwerking met verschillende partijen, zoals de verschillende gemeenten, is heel belangrijk. De gemeenten melden geschikte kandidaten aan. Zij doen een voorselectie en bereiden de mensen voor op het traject. Ergon gaat vervolgens acht maanden met de kandidaten aan de slag. Daarna spelen de gemeenten en andere betrokken partijen een belangrijke rol bij het doorplaatsen van de werknemers bij reguliere bedrijven. Het is belangrijk om met alle partijen te bespreken voor wie het traject geschikt is en welke begeleiding de kandidaten nodig hebben, om te zorgen voor een succesvol traject.

Een betaald dienstverband

Daarnaast is het aanbieden van een betaald dienstverband een belangrijke succesfactor. De statushouders zijn daarmee uit de uitkering en het zorgt voor andere verhoudingen. Als iemand ergens in dienst is en betaald wordt, kun je hem beter aanspreken op zijn verantwoordelijkheid.



De WerkClub begeleidt richting duurzaam werk

In het kort

Binnen het programma de WerkClub werken de gemeente Apeldoorn, Werkbedrijf Lucrato, VluchtenlingenWerk, taalaanbieders en maatschappelijke organisaties samen. Het doel is statushouders te laten participeren door werk en onderwijs te combineren.

De professionals van de WerkClub begeleiden de statushouders vanaf binnenkomst bij de gemeente tot aan duurzaam werk. Hierdoor hebben statushouders sneller perspectief op werk, hebben zij meer omhanden dan het inburgeringsonderwijs en zijn ze sneller bekend met de normen en waarden op de werkvloer.

Aanpak

Het samenwerkingsverband van de gemeente Apeldoorn, Werkbedrijf Lucrato en VluchtelingenWerk streeft naar duurzame uitstroom door integrale samenwerking. Waar de statushouder voorheen bij meerdere organisaties telkens zijn verhaal moest doen, wordt nu samengewerkt om elkaar te versterken. Werk wordt ingezet als middel om het taalonderwijs te ondersteunen, in plaats van te worden ingezet na een afgeronde taalopleiding.

De WerkClub biedt een volledig programma om statushouders te ondersteunen richting integratie en participatie in de samenleving

Training

De WerkClub beschikt over verschillende trainingsmodules, waar statushouders aan deel kunnen nemen indien dit bijdraagt aan de versnelde integratie en het de kans op werk vergroot. In deze trainingen leren deelnemers de Nederlandse taal, werknemersvaardigheden en solliciteren. Er wordt ook aandacht besteed aan de Nederlandse cultuur. De trainingen zorgen ervoor dat mensen naast hun inburgeringsonderwijs actief bezig blijven met leren en ontwikkelen, met als uiteindelijk doel een betaalde baan. Daarnaast is het ook een effectieve methode om statushouders die hun inburgering al hebben afgerond of zijn ontheven van hun inburgeringsverplichting, te activeren richting werk. De WerkClub biedt zo een volledig programma om statushouders te ondersteunen richting integratie en participatie in de Nederlandse samenleving.

Werkmarkt

Naast het trainingsprogramma, organiseerde Lucrato in maart 2019 een werkmarkt. Hier konden statushouders en werkgevers elkaar ontmoeten. Vanuit alle kansrijke sectoren waren bedrijven aanwezig met openstaande vacatures. Om het eerste contact gemakkelijker te maken waren er ook consulenten en taaldocenten aanwezig.

Perspectief op werk

De WerkClub heeft opgeleverd dat partijen effectiever met elkaar samenwerken. Statushouders sneller perspectief op werk hebben en meer omhanden hebben dan alleen het inburgeringsonderwijs. Zij weten zich beter te verhouden tot een werkgever en collega's en ze begrijpen welke normen en waarden geldend zijn op de werkvloer. In 2018 hebben zo'n 180 statushouders de stap naar werk en/of onderwijs verdieping gemaakt. Daarmee is het vooraf gestelde doel ruimschoots gehaald

Aandachtspunten

Om een gezamenlijke aanpak zoals de WerkClub te laten slagen, zijn bij de invulling van het programma een aantal overwegingen belangrijk. Jelle Ros, projectleider bij Lucrato, schetst een aantal punten.

Goede afstemming met betrokken partijen

Binnen de WerkClub wordt intensief samengewerkt tussen een aantal partijen met onderling verschillende belangen. Het is daarom belangrijk dat er commitment is om de samenwerking te laten slagen. Zo is het een gezamenlijke uitdaging om het versnelde proces naar werk te combineren met begeleidingsvormen gericht op andere leefgebieden. Denk aan onderlinge afstemming van lesroosters zodat er voldoende ruimte overblijft om een vorm van werk toe te voegen.

Ben kritisch op wie je aan tafel zet

Het is een valkuil om aan het begin teveel partijen om de tafel te hebben zitten. Het is belangrijk om kritisch te selecteren met welke partijen je om tafel gaat. Doe je dat niet, dan kan een gevolg zijn dat iedereen op een eigen eilandje zijn organisatie vertegenwoordigt en het totale proces juist wordt vertraagd.

Voldoende passend werk

De ervaring leert dat lang niet alle vacatures geschikt blijken te zijn voor deze specifieke doelgroep. Dat komt met name door de taalbarrière en culturele verschillen. Veel werkgevers weten niet goed wat ze moeten verwachten, wat hen terughoudend maakt. Dat is zonde, want veel statushouders zijn, ondanks de aandachtspunten die er zijn, prima in staat om aan de slag te gaan.



Voorlichting en ondersteuning werkgever

Dit alles vraagt enerzijds om goede voorlichting en begeleiding van werkgevers en anderzijds voor aanvullende ondersteuning op de werkvloer. Dit doet de 'matcher statushouders'. Die gaat gericht op zoek naar passende werkplekken en kan zowel de statushouder als de werkgever intensief begeleiden in het proces van matching.



Van kwetsbaarheid naar veerkracht

In het kort

Op 17 juli 2018 startte Westrom het project 'Van kwetsbaarheid naar veerkracht', dat samen met de opdrachtgever gemeente Roermond is vormgegeven. Doel van het project is 25 alleenstaande Eritrese jongeren te ondersteunen richting participatie.

Het traject bestaat uit drie hoofdelementen: werken, inburgering (taal) en sport. Westrom werkt hierin samen met een groot aantal organisaties uit het sociale domein. Samen zorgen zij, ieder vanuit zijn eigen professionaliteit, voor een sluitende aanpak rondom deze jongeren. Bij het gehele traject is een tolk betrokken. Hij is de bruggenbouwer op het gebied van communicatie tussen de jongeren, de diverse instanties en de leiding op de werkplek.

Hoofddoel van het traject is de jongeren zo snel mogelijk te laten inburgeren, zodat zij een goede start richting onderwijs of de arbeidsmarkt kunnen maken. De eerste jongeren hebben inmiddels hun inburgering behaald en gaan nu een keuze maken voor onderwijs of werk.

Aanpak

Het project is ontstaan vanuit de vraag van de gemeente Roermond om een weekvullend programma te ontwikkelen en uit te voeren voor een groep van 25 Eritrese statushouders. Doel is de statushouders via een integraal aanbod zo maximaal mogelijk te laten integreren en participeren.

De kick-off

Tijdens de kick-off werd aan de jongeren en alle betrokken organisaties uitleg gegeven over het project 'Van kwetsbaarheid naar veerkracht'. Daarbij ontvingen de jongeren een hand-out in het Tegrinya, de hoofdtaal van Eritrea. Daarnaast was er een trainer vanuit de organisatie Nieuwlander betrokken voor een 'Toekomst Visie Training'. Gedurende twee maanden kregen de Eritreeërs uitleg over belangrijke thema's uit de Nederlandse maatschappij en werkten zij aan een eigen toekomstplan.

Met elkaar communiceren en elkaar begrijpen is essentieel

Integrale aanpak

In het project werkt Westrom nauw samen met Gemeente Roermond, Gilde Educatie, Next Turn, Budgetbeheer, Algemeen Maatschappelijk Werk en Vluchtelingenwerk. Deze samenwerking verbindt werken, wonen en welzijn tot één geheel. Daarmee is het project méér dan een traject naar inburgering en werk alleen. Het leidt tot succesvol en veerkrachtig participeren in de Nederlandse maatschappij.

Weekvullend programma voor participatie

De jongeren zijn gestart met 20 uur per week werken bij Westrom. Op de Diagnose-afdeling zijn hun mogelijkheden en vaardigheden in kaart gebracht. Later is het aantal werkuren teruggebracht, zodat ze 6 dagdelen per week aan de slag konden met inburgering en taal. Tijdens het gehele traject biedt Westrom huiswerkbegeleiding. Op woensdagmiddag sporten de jongeren met ondersteuning van de afdeling Sport en Beweging van de gemeente Roermond.

Eerste resultaten worden zichtbaar

De jongeren zijn hard aan het werk om de inburgering te behalen. Ook hebben een aantal jongeren in samenwerking met Praktijkonderwijs het heftruckcertificaat behaald. Door goed samen te werken, ieder vanuit zijn eigen professionaliteit, wordt ervoor gezorgd dat deelnemers sneller participeren en onderdeel worden van de maatschappij.



Aandachtspunten

Het project 'Van veerkracht tot kwetsbaarheid' is opgezet voor een specifieke doelgroep, namelijk alleenstaande Eritrese jongeren. Deze doelgroep vraagt om specifieke aandacht en begeleiding. Daniël Stokx, Teamleider Divisie Arbeidsontwikkeling Westrom, schetst een aantal zaken die daarbij van belang zijn.

Individuele aandacht en intensieve begeleiding

De groep eist veel individuele aandacht op de gebieden van wonen, werken en welzijn. Hierdoor is de begeleiding van Westrom, gemeente Roermond en de betrokken instanties zeer intensief. Westrom zet vier consultants en een jobcoach in voor het project. Doordat de caseload over de vier consultants verdeeld is, krijgen de jongeren maximale aandacht. De jobcoach zorgt daarnaast voor huiswerkbegeleiding en oriëntatie of stage op verschillende werksoorten.

Het afstemmen met verschillende netwerkpartners vergt tijd en inspanning

Nauwe samenwerking tussen betrokken partijen

Om ervoor te zorgen dat zo snel mogelijk gestart wordt aan inburgering, moet intensief samengewerkt worden tussen alle partijen. Het afstemmen met verschillende netwerkpartners vergt tijd en inspanning van alle partijen. Wekelijks spreken betrokken organisaties elkaar om af te stemmen wat afgelopen week is gebeurd en wie welke vervolgstappen oppakt.

Tolk als onmisbare schakel

Als laatste is de inzet van de tolk op de werkvloer, tijdens de workshops en huiswerkbegeleiding onmisbaar. Met elkaar communiceren en elkaar begrijpen is essentieel als je de taal niet machtig bent. De tolk brengt deze verbinding tot stand.



Cultuurproof

Voor een duurzame werkplek voor statushouders is de ondersteuning van werkgevers noodzakelijk. Werkzaak Rivierenland merkte echter dat werkgevers niet goed weten wat het betekent als een statushouder bij een bedrijf komt werken. Daarom ontwikkelde Werkzaak Rivierenland de training Cultuurproof, ook beschreven in het handboek Cultuurproof. Met de training ontvangen werkgevers praktische handvatten en maken ze kennis met de belangrijkste randvoorwaarden voor een succesvolle aanpak.

Vragen die daarbij een rol spelen zijn bijvoorbeeld hoe je omgaat met cultuurverschillen, welke ondersteuning statushouders nodig hebben op de werkvloer, wat het betekent voor collega's en de leidinggevende en hoe je je medewerkers goed voorbereid. Door het beantwoorden van deze vragen hoopt Werkzaak Rivierenland werkgevers te ondersteunen in het bieden van duurzaam werk aan statushouders.



Project Bossche Sferen

Het project Bossche Sferen helpt nieuwkomers om mee te doen in de samenleving. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van het Sferen-model. Deze innovatieve methodiek verbindt werk met integratie. Het model beschrijft hoe de mens zich verhoudt tot en interacteert met de wereld. Daarin wordt onderscheid gemaakt tussen vier levenssferen (privésfeer, private sfeer, publieke sfeer en politieke sfeer) en vier trainingssferen (religie, kunst, sport en filosofie). Tijdens het project maakt de vergunninghouder kennis met de sferen. Het doel is dat problemen, zorgen, talenten en ambities worden geuit in de juiste sfeer. Meedoen in alle sferen zorgt voor werkelijke integratie.

Daarnaast wordt binnen het project ingezet op intensieve arbeidstoeleiding. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van reguliere processen aangevuld met extra ondersteuning op taal. Vergunninghouders doorlopen het Poortproces van Weener XL om inzicht te krijgen in kennis, kunde en achtergrond van de vergunninghouder. Eventueel kunnen vergunninghouders nog doorschuiven naar het Mobiliteitscentrum voor een werkervaringsplaats om te oefenen met werknemerscompetenties en het trainen van werknemersvaardigheden. Naast de reguliere taalondersteuning is ook aanvullende taalondersteuning mogelijk in de vorm van groepslessen en een open leercentrum.



In Company College

In Company College is een krachtig samenwerkingsverband tussen ROC de Leijgraaf, Vluchtelingenwerk Nederland en IBN. Samen richten zij zich, voor kandidaten met een praktisch opleidingsniveau, op het bieden van duale schakel- & inburgeringstrajecten. Daarbij staat leren in een bedrijfsmatige praktijkomgeving centraal. Er is veel aandacht voor taal, werk en (maatschappelijke) ondersteuning. In Company College sluit aan bij de veranderopgave rondom de invulling van de Nieuwe Wet Inburgering.

In januari 2019 is In Company College gestart met de praktijkroute inburgering voor niet-gealfabetiseerde en laaggeletterde vergunninghouders. Naast het praktisch leren van de taal en het vergroten van sociale integratie, wordt gestreefd naar een aansluitende arbeidsovereenkomst voor minimaal zestien uur in het kader van de Participatiewet. Maatwerk vormt het uitgangspunt. De trajectregie ligt bij de gemeente. De praktische uitvoering ligt volledig bij de samenwerkende partijen.

Inleiding

Faciliterende rol digitalisering

Met de komst van de Participatiewet is de wereld van ontwikkeling en re-integratie complexer geworden. De versnippering van het landschap maakt het lastig om vraag naar en aanbod van personeel op elkaar af te stemmen. Digitalisering en informatievoorziening spelen een belangrijke rol in de afstemming tussen de werkzoekenden-werkgeversdienstverlening. Het vermindert de regeldruk door eenmalige invoer van gegevens. De rol van de professional richting de cliënt wordt meer coachend en faciliterend en de samenwerking met andere beleidsvelden en ketenpartijen wordt versimpeld, doordat inzet en opbrengst transparanter zijn.

De versnippering van het landschap maakt het lastig om vraag en aanbod van personeel op elkaar af te stemmen.

Transparantie: een gezamenlijke opdracht

Een van de uitdagingen die voortvloeit uit de Banenafpraak is het transparant maken van het werkzoekenden- en vacaturebestand. Sociale werkbedrijven, gemeenten en UWV werken in de 35 arbeidsmarktregio's nauw samen om de arbeidsmarkt volledig transparant te maken. Deze gezamenlijke opdracht is vastgelegd in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Het doel is dat werkgevers en werkzoekenden elkaar weten te vinden.

Digitalisering speelt een belangrijke rol in deze gezamenlijke opdracht. Om landelijke transparantie te realiseren is er een gemeenschappelijke ICT-basis nodig. Nu is daarvoor alleen het UWV Portaal beschikbaar met de applicaties Sonar, WBS, GIP en beheermodule Werk.nl. Praktijkvoorbeelden laten zien dat veel regionale initiatieven ook werken aan het inzichtelijker en transparanter maken van vacatures en werkzoekenden binnen de arbeidsmarktregio.

Gegevensuitwisseling

Ook voor gegevensuitwisseling speelt digitalisering een belangrijke rol. Op dit moment is er vaak sprake van gegevensuitwisseling door het overpompen van gegevens van het ene naar het andere systeem. Dit is foutgevoelig en zorgt voor dubbeling van gegevens. Verschillende initiatieven, zoals Common Ground vanuit VNG, UIP vanuit UWV en het programma Matchen op werk, werken aan de ontwikkeling van een standaard informatiemodel. Daardoor kan iedere organisatie met zijn eigen applicatie of systeem blijven werken en kunnen toch alle gegevens geraadpleegd worden.

De inzet van digitale gegevensuitwisseling kent vele voordelen. Het zorgt voor het onafhankelijk tot stand brengen van ontmoetingen tussen cliënt, werkgever en professional. Deze partijen kunnen op momenten dat het hun uitkomt met hun vraag aan de gang. Ze zijn onafhankelijk van bijvoorbeeld aanwezigheid of openingstijden. De zelfregie van medewerkers wordt groter en het vergroot de vindbaarheid van cliënten. Daarnaast is gegevensuitwisseling minder foutgevoelig. Het bespaart tijd, doordat informatie in één keer wordt ingevoerd en alle betrokken organisaties hebben altijd de beschikking over dezelfde gegevens.

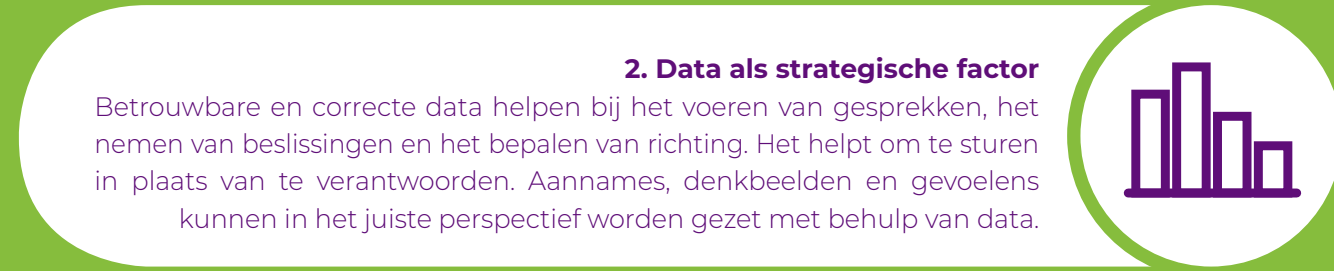
Expertgroep werk

Meedenken over nieuwe mogelijkheden van digitale gegevensuitwisseling? Dat kan dat door een afgevaardigde uit de arbeidsmarktregio te laten deelnemen aan de Expertgroep Werk. Dit is een groep van gebruikers van het UWV Portaal uit gemeenten en sociale leer- en ontwikkelbedrijven. Zij denken mee over wijzigingen in het UWV Portaal en worden geraadpleegd op het gebied van Transparantie en gegevensuitwisseling.



1. Zet de klant centraal

Zet in je visie de klant centraal en neem dit als uitgangspunt. Wat is belangrijk voor je klant? Richt vervolgens het geheel aan systemen en data dusdanig flexibel in dat de professional optimaal wordt geholpen om aan deze belangen te voldoen.



2. Data als strategische factor

Betrouwbare en correcte data helpen bij het voeren van gesprekken, het nemen van beslissingen en het bepalen van richting. Het helpt om te sturen in plaats van te verantwoorden. Aannames, denkbeelden en gevoelens kunnen in het juiste perspectief worden gezet met behulp van data.



3. Digitale tools als hulpmiddel

Ontwikkelen en re-integreren is ingewikkeld, maar de processtappen die daarin gezet worden zijn veelal gelijk. Ontwerp slimme en gebruiksvriendelijke digitale tools om deze stappen met maximaal resultaat snel en eenvoudig te doorlopen.



4. Kies voor een integrale aanpak

Betrek iedereen (uitvoering, financiën, management, IT, etc.) en zet de in- en externe klant centraal. Een goede sponsor zorgt voor de bereidheid om echt in vernieuwingen én de implementatie te investeren. Zorg voor continue verbetering, zodra de vernieuwing is geïmplementeerd.



5. Draagvlak hebben en houden

Begin klein en ga vooral aan de slag. Start met een (kleine) groep geïnteresseerde enthousiastelingen uit alle lagen van de organisatie en deel successen. Breng de digitale vaardigheden van medewerkers op het gewenste niveau. Hierdoor krijg en behoud je het meeste draagvlak.



Digitaal platform zorgt voor persoonlijke aandacht

In het kort

Laborijn en 8TING ontwikkelden samen een digitaal platform om medewerkers en werkzoekenden persoonlijke aandacht en begeleiding op maat te bieden. Dit digitale platform bestaat uit de Laborijn app en een webomgeving.

De chatfunctie in de app zorgt voor een voortdurende mogelijkheid tot contact tussen jobcoach en medewerker, naast het persoonlijke contact dat de jobcoach met de medewerkers heeft. Hierdoor is er meer persoonlijke aandacht dan voorheen. Daarnaast kunnen medewerkers en werkzoekenden via de app oefeningen doen in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling, op een moment dat het voor hen uitkomt. Ook krijgen ze gerichte informatie toegestuurd over de organisatie of bijeenkomsten.

Dankzij de verzamelde data hebben screeners, jobcoaches en re-integratieconsulenten beter inzicht in wat de werkzoekende of medewerker nodig heeft. Zo worden zij op maat begeleid en krijgen ze informatie toegereikt die voor hen van belang is. Het platform is gemakkelijk te configureren, waardoor ook andere bedrijven het kunnen inzetten, gevuld met content uit de eigen organisatie.

Aanpak

Bij de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is persoonlijke aandacht heel belangrijk. Naast het persoonlijke contact dat de jobcoach heeft met medewerkers, variërend van dagelijks tot 1 keer per maand, is er veel contact via digitale kanalen. Ook zocht Laborijn een manier om werkzoekenden beter te ondersteunen. Ze wilden onderzoeken hoe zij een digitale applicatie kunnen inzetten om zowel werkzoekenden als medewerkers te begeleiden. Dat wilden ze doen op een manier dat de sturing op de juiste persoonlijke ontwikkeling wordt bevorderd. In samenwerking met 8TING ontwikkelden zij daarom een digitaal platform om de communicatie en informatievoorziening te bevorderen.

Dankzij de verzamelde data hebben screeners, jobcoaches en re-integratieconsulenten beter inzicht in wat de werkzoekende of medewerker nodig heeft.

Laborijn app bevordert communicatie

Het digitale platform bestaat enerzijds uit een app. Een screener, re-integratieconsulent of jobcoach kan via de app dagelijks informatie, zoals vacatures, tips of instructies, sturen aan werkzoekenden of gedetacheerde medewerkers. Daarnaast kunnen de jobcoach en medewerker dankzij de app eenvoudig met elkaar communiceren. 'Ik denk dat ze makkelijker een vraag stellen via de chatfunctie, dan dat ze de telefoon zouden pakken', vertelt Rob Jansen, jobcoach bij Laborijn.

Naast de app is er ook een webomgeving ontwikkeld. Via de webomgeving kunnen coaches, maar ook communicatiemedewerkers informatie aanreiken aan de medewerkers van Laborijn. Met één druk op de knop wordt een bepaalde groep medewerkers uitgenodigd voor een bijeenkomst, wordt informatie of nieuws gedeeld of ontvangt een medewerker informatie over een activiteit bij hem in de buurt.

Begeleiding op maat

Met de verzamelde data biedt Laborijn begeleiding op maat. Een screener, re-integratieconsulent of jobcoach kan gemakkelijk het sollicitatiegedrag van de werkzoekende volgen. Ook heeft de jobcoach meer inzicht in welke medewerker op welk moment bepaalde informatie nodig heeft. Zo wordt inzichtelijk welke interventie op welk moment het beste werkt om een werkzoekende of medewerker te stimuleren naar werk of in ontwikkeling.

De inzet van het digitale platform levert op dat medewerkers en werkzoekenden beter geïnformeerd zijn. De gerichte sturing stimuleert ontwikkeling en medewerkers ontvangen elke dag informatie op maat. Op die manier draagt het digitale platform bij aan het doel van Laborijn: een goede match maken tussen persoon en werk, die ervoor zorgt dat mensen gelukkig zijn in wat ze doen.

Aandachtspunten

De invoering van een digitaal platform zoals de Laborijn app en de webomgeving, is een implementatie als alle andere. Dat betekent dat het succesvol in gebruik nemen van het platform vraagt om tijd, energie en aandacht. Liselotte Ansems, teammanager uitvoering en detachering bij Laborijn, schetst een aantal punten om rekening mee te houden.

Zorg voor een projectmanager

Het aanstellen van een projectmanager zorgt ervoor dat er iemand verantwoordelijk is voor de implementatie, dat er een aanspreekpunt is en dat er intern draagvlak is voor het nieuwe platform. Het is een valkuil om te denken dat medewerkers vanzelf geïnteresseerd zijn in de nieuwe app. Deze moet gevuld zijn met boeiende content, die informatie moet steeds vernieuwen en de gebruikers moeten meegenomen worden in wat de app te bieden heeft.



Primaire processen op orde

De implementatie raakt primaire processen in de organisatie. Zorg daarom dat die op orde zijn en neem betrokkenen mee in de ontwikkelingen. Ook is het belangrijk om het digitale platform te integreren in je ICT-landschap. Dat vraagt veel tijd en aandacht, maar het levert wel veel data op waar je iets mee kunt. Zo kun je op basis van die resultaten je dienstverlening aanpassen.



POM haalt het beste uit medewerkers

In het kort

Een aantal jaar terug ontwikkelde Pantar de Pantar Ontwikkel Methodiek (POM). Deze methodiek heeft als doel de medewerkers te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Op die manier ondersteunt Pantar hun medewerkers om zich te blijven ontwikkelen en te werken naar vermogen.

Voor de ontwikkelmethodiek zijn alle werksoorten van Pantar in kaart gebracht en op niveau en ontwikkellijn ingedeeld. Daarnaast is er voor iedere medewerker een ontwikkelkaart die twee keer per jaar wordt ingevuld. Op die manier kunnen competenties en vaardigheden van medewerkers gemakkelijk gekoppeld worden aan werksoorten binnen Pantar. Daarnaast maakt het ontwikkeldoelen inzichtelijk, zodat medewerkers maximaal kunnen groeien binnen hun kunnen.

Alle informatie wordt vastgelegd in een database. Daardoor kunnen onder andere begeleiders met één druk op de knop inzicht krijgen in de ontwikkelkaarten en ontwikkeldoelen van een medewerker en zien welke opleidingen en trainingen hij heeft gevolgd, het zogenaamde portfolio.

Aanpak

De Pantar Ontwikkel Methodiek geeft inzicht in welke verschillende werksoorten er bestaan binnen Pantar en wat het niveau is van deze werksoorten. Bij de ontwikkeling van de methodiek zijn alle werksoorten ingedeeld in vier ontwikkelniveaus en vier ontwikkellijnen. De bestaande ontwikkellijnen zijn productie & techniek, dienstverlening, agro en mobiliteit, transport & logistiek. Vervolgens is voor alle werksoorten beschreven welke competenties en vaardigheden iemand moet beheersen om de functie op een van de gedefinieerde niveaus te kunnen voeren.



Ontwikkelkaarten

Voor iedere medewerker is er een ontwikkelkaart. Deze wordt minimaal twee keer per jaar ingevuld. De ontwikkelkaart beschrijft de competenties en vaardigheden van de medewerker. Op die manier kan er vanuit de mogelijkheden van de medewerker gericht invulling gegeven worden aan de ontwikkeling. Het maakt het ook mogelijk om medewerkers en werksoorten beter te matchen. Ook geeft het inzicht in welke competenties of vaardigheden nog ontwikkeld kunnen worden. Doordat alle informatie wordt bijgehouden in een database kan er met een druk op de knop een portfolio gemaakt worden van de medewerker dat inzicht geeft in zijn ontwikkeling, competenties en vaardigheden.

Zo kan er gericht invulling gegeven worden aan ontwikkeling.

Werkplekopdrachten en werkplekinstructies

Om competenties en vaardigheden te ontwikkelen zijn werkplekopdrachten (WPO) en werkplekinstructies (WPI) gemaakt. Met de werkplekopdrachten kunnen medewerkers competenties ontwikkelen, bijvoorbeeld het nakomen van afspraken. De werkplekinstructies helpen de medewerkers bij het ontwikkelen van vaardigheden. Deze instructies leggen stapsgewijs uit hoe je een bepaalde taak uitvoert en wat je daarbij nodig hebt.

POM stimuleert ontwikkeling

De Pantar Ontwikkel Methodiek heeft als doel medewerkers te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. De ontwikkelmethodiek werd voorheen vooral intern ingezet. Pantar is nu de verbinding aan het leggen met onder andere social firms en reguliere werkgevers. Als andere organisaties hun werksoorten kunnen schalen op basis van de competenties en vaardigheden uit de POM, dan kan gemakkelijk gekeken worden naar wat een medewerker nog minimaal nodig heeft om de overstap naar regulier werk te kunnen maken.

Aandachtspunten

Een nieuwe methodiek implementeren in een organisatie blijft altijd een uitdaging. Esther Pieters, Manager Matching bij Pantar beschrijft een aantal belangrijke aandachtspunten die voortkomen uit haar ervaringen met het ontwikkelen van de methodiek.

De methodiek als uitgangspunt

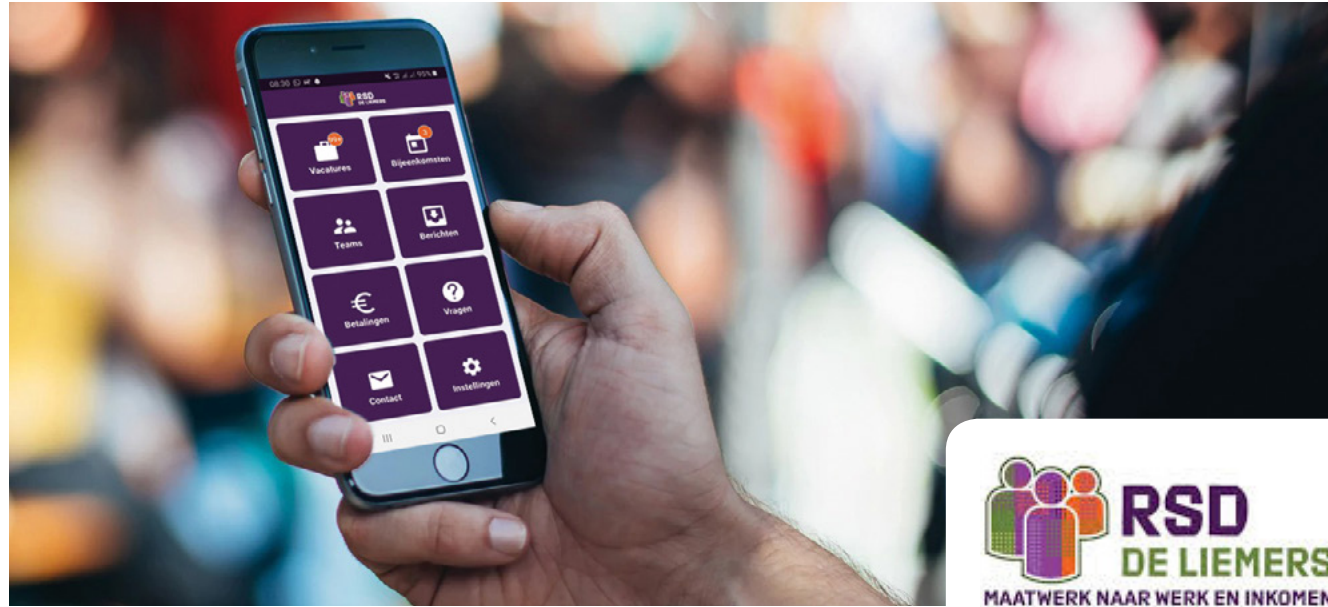
Allereerst is het belangrijk om te beseffen dat de methodiek een uitgangspunt is. Veel factoren zijn meegenomen in de competenties en vaardigheden, maar je hebt te maken met een grote diversiteit aan mensen. 'Het kan goed zijn dat iemand heel goed scoort om logistiek medewerker te worden, maar als je dat helemaal niet leuk vindt of het werk sluit niet aan bij je privé-situatie, dan wordt het hem niet', schetst Esther als voorbeeld.

Zoek verbinding met de praktijk

Bij de ontwikkeling van de methodiek is het belangrijk om dicht bij het werk te blijven. Zoek de verbinding met de dagelijkse praktijk, want dat zorgt voor inhoud en draagvlak. Laat je organisatie meedenken, ieder over zijn eigen expertiseveld. Wil je kunnen beoordelen welke competenties en vaardigheden nodig zijn om te schoffelen? Ga dan twee dagen mee om te schoffelen.

Tijd en ruimte voor implementatie

Ten slotte is het belangrijk dat je ruimte en tijd vrijmaakt om een dergelijke methodiek te ontwikkelen en te implementeren, als je er als organisatie voor kiest om aan de slag te gaan met ontwikkeling. Zorg voor een plan van aanpak, voer aanpassingen gefaseerd in en geef medewerkers de tijd om te wennen aan nieuwe processen.



MijnRSD app maakt participatie eenvoudiger

In het kort

Om de werkzoekende meer zelfregie en inzicht te geven in het vacature-aanbod van RSD de Liemers is de MijnRSD app ontwikkeld. De app geeft ook een overzicht van opleidingen en bijeenkomsten die door RSD, maar ook andere partners worden georganiseerd. Eén van de belangrijkste voordelen van de inzet van de MijnRSD app is dat werkzoekenden zelf kunnen aangeven wat hen leuk lijkt, ze kunnen vacatures delen en daar met de klantmanager over in gesprek gaan.

De klantmanager kan hen dankzij de app passende begeleiding bieden. 'We hadden laatst iemand die door de klantmanager drie maanden vrijgesteld was van afspraken', vertelt Amanda Bruns, beleidsadviseur re-integratie bij RSD de Liemers. 'Na een maand ging deze persoon via de app zelf alweer reageren op vacatures. Daardoor zag de klantmanager dat deze persoon er klaar voor was om weer actief aan de slag te gaan.'

Aanpak

De app is ontstaan uit de wens van RSD de Liemers om de klant, de werkzoekende, meer inzicht te geven in de bestaande vacatures en het begeleidings- en traject aanbod van RSD. Deze transparantie zorgt ervoor dat werkzoekenden zelf kenbaar kunnen maken aan de klantmanager welke banen ze interessant vinden. Voorheen moest de klantmanager een inschatting maken van wat de werkzoekende kan en leuk vindt. Op basis daarvan maakte de klantmanager een selectie van het grote aanbod aan vacatures waarmee hij naar de klant ging. Nu hebben de werkzoekende en de klantmanager beiden inzicht in het aanbod en kunnen zij samen op zoek naar een passend traject.



Transparante informatie

In de app zet RSD, maar ook hun netwerkpartners zoals het WSP en welzijnsorganisaties, alle vacatures voor betaald en onbetaald werk. Ook worden ontwikkelplekken, leertrajecten, speeddates en informatiebijeenkomsten erin geplaatst. Daarnaast staat in de app ook vermeld wie er bij RSD werken, in welk team en hoe je hen kunt bereiken. Via de MijnRSD app kunnen werkzoekenden direct contact opnemen met hun klantmanager. Ook vinden klanten er veelgestelde vragen met antwoorden. Met de berichtenfunctie kunnen de klanten van RSD geïnformeerd worden, bijvoorbeeld over wanneer RSD gesloten is. De betaaldata staan er opgesomd in een handig overzicht.

Verrassende matches

Eén van de belangrijkste voordelen is dat de app zorgt voor meer zelfregie voor de werkzoekende. 'Er worden betere matches gemaakt', vertelt Marly Bok, accountmanager werving en selectie bij het werkgeversservicepunt (WSP), 'Verrassende matches die we eerder niet gemaakt zouden hebben, doordat kandidaten uit zichzelf reageren op andere vacatures dan die wij zouden uitzoeken.' Doordat de kandidaten zelf vacatures kiezen die ze interessant vinden, staan ze ook gemotiveerder in het sollicitatieproces.

Ambitie voor doorontwikkeling

RSD de Liemers is erg tevreden over de app. Een aantal gemeenten heeft de app al overgenomen. Zij gebruiken dezelfde app, maar dan in een eigen huisstijl en gevuld met hun eigen content. In de toekomst wil RSD graag een gebruikersgroep van gemeenten opzetten, zodat er samen met hen gekeken kan worden naar hoe de app bevalt, waar de knelpunten zitten en waar ontwikkelwensen liggen om samen de app verder door te ontwikkelen.

Aandachtspunten

De inzet van de MijnRSD app zorgt voor transparantie en maakt arbeidsparticipatie eenvoudiger. Amanda Bruns, beleidsadviseur re-integratie bij RSD de Liemers, beschrijft een aantal punten van aandacht bij het ontwikkelen van de app.

Het levert verrassende matches op, doordat kandidaten uit zichzelf reageren op andere vacatures dan die wij zouden uitzoeken.

Behoeft van de gebruiker

Het is belangrijk om bij de ontwikkeling uit te gaan van de behoeften van de gebruiker. Bij de ontwikkeling van de MijnRSD app is aan de bijstandsgerechtigden gevraagd wat zij van de app verwachten. Zij gaven aan dat zij niet willen dat de app op persoonsniveau herleidbaar is. Dit geeft hen een onveilig gevoel, aangezien dezelfde organisatie ook verantwoordelijk is voor de uitkering.

Organiseer snelle respons

Daarnaast is de app alleen van meerwaarde als klanten snel reactie ontvangen op hun reacties via de app. Dit vraagt van klantmanagers om snel actie te ondernemen als zij een reactie ontvangen. Daarom zijn er afspraken gemaakt over de acties bij aanwezigheid, maar ook bij afwezigheid van de verschillende klantmanagers.



Inlezen diagnose Dariuz in Sonar

Bij Rijnvicus werd de klant in het proces regelmatig geconfronteerd met dubbele uitvraag van informatie en begeleiders met dubbele invoer. Om informatie sneller en beter te kunnen delen heeft Rijnvicus in samenwerking met UWV en Dariuz gewerkt aan digitale uitwisseling van gegevens. Dariuz is een internetapplicatie voor screening, diagnose en assessment van competenties en loonwaardemeting. Via een koppeling wordt de klantinformatie uit Dariuz in het klantvolgsysteem Sonar ingelezen, zodat het klantprofiel zonder dubbele invoer bekend is.

Wekelijks worden de profielen van nieuwe klanten ingelezen. Dit profiel wordt in Sonar gecombineerd met de inschrijving op werk.nl. Daardoor ontstaat een breed klantprofiel. Gemiddeld leest Rijnvicus 5 tot 10 profielen per week in.

De klant kan nu eerder worden gevonden, ook los van de professional. Dit vergroot de kans op het vinden van een passende werkplek. De professional ervaart vermindering van de administratieve werkdruk, waardoor er meer tijd en energie overblijft voor de contacten met de cliënten, de benodigde begeleiding en werkgeverscontacten.



Integrale Business Intelligence & Analytics

Werkzaak Rivierenland is samen met Magna Versum gestart met het creëren van een omgeving voor interne en externe (richting stakeholder) transparantie over vooraf bepaalde data. Denk daarbij bijvoorbeeld aan data over hoe vaak instrumenten, als trainingen, trajecten en loonkostensubsidie zijn ingezet. Het doel was het realiseren van een toekomstvast Business Intelligence & Analytics omgeving. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn dat het opslaan van de data in overeenstemming is met de Wet algemene verordening gegevensbescherming (AVG), dat er toekomstige voorspellingen gedaan kunnen worden (datascience/analytics) en dat er dashboards worden ingezet voor overzicht in het dagelijks gebruik.

Doordat de gebruikte data in overeenstemming met de AVG is, kan iedereen in de organisatie er gebruik van maken vanuit verschillende invalshoeken en autorisaties. Op termijn kunnen steeds meer databronnen eenvoudig aan de omgeving gekoppeld worden. Denk hierbij aan de in- en uitstroom van uitkeringsgerechtigden en de vraag en aanbod van werk. Hierdoor kan men sneller en flexibeler ontwikkelen. Het matchingsproces wordt geoptimaliseerd en de werkgever zal meer aanbod krijgen op openstaande vacatures.



Inlezen Sonar in Suite

Rijnvicus, het zelfstandige leerwerkbedrijf van gemeente Alphen aan den Rijn, werkt met verschillende systemen om informatie van en over de cliënt in bij te houden. Zo maken zij onder andere gebruik van Dariuz, een systeem voor screening en diagnose, het klantvolgsysteem Sonar, het werkbemiddelingssysteem WBS, het gemeentelijke systeem Suite en UWV Portaal.

Professionals moesten soms in al deze systemen werken om gegevens in te voeren. Dat is erg tijdrovend en foutgevoelig. Om effectiever en efficiënter te werken ging Rijnvicus in gesprek met UWV, Suite en Centric. Daaruit is een koppeling voortgekomen tussen het klantvolgsysteem Sonar en het gemeentelijk systeem Suite. Klant informatie uit Sonar wordt nu automatisch ingelezen in Suite. Hierdoor kan in beide systemen worden gekeken voor een integraal klantbeeld.

De koppeling voorkomt dubbele uitvraag bij de klant, dubbele invoer door de professional en het ontbreken van gegevens in één van de systemen. Wekelijks worden alle notities van de week ervoor ingelezen. Het gaat daarbij om tientallen notities die binnen een paar minuten in het systeem staan. De gegevens over wat er met de klant gebeurt rondom werk, zijn voor alle medewerkers in het sociaal domein zichtbaar. Dat verbetert de samenwerking.



HalloWerk

In de gemeenten Rotterdam en Den Haag kunnen werkzoekenden en werkgevers via het matchingsplatform HalloWerk rechtstreeks met elkaar in contact komen. Na een succesvolle pilot is het platform regionaal uitgerold. De regierol ligt nu bij de werkzoekende en de werkgever en niet bij de professional. De kandidaat maakt zelf een profiel aan en beide partijen kunnen elkaar direct vinden.

Van kandidaten die aankloppen bij de gemeente Rotterdam of Den Haag wordt verwacht dat zij binnen veertien dagen een profiel aanmaken op HalloWerk. Daar kunnen ze eventueel in begeleid worden. Sinds de start in januari 2018 hebben 300 kandidaten via HalloWerk een baan gevonden. Het heeft een aantal interessante en verrassende matches opgeleverd. Dat is mede te danken aan het feit dat werkgevers kandidaten ook kunnen selecteren op 'secundaire' kenmerken, zoals hobby's en interesses.



Inlezen diagnose Dariuz in Sonar

Rijnvicus zocht een mogelijkheid om de bemiddelbare cliënten uit de doelgroep Banenafpraak transparant en vindbaar te maken. De oplossing is gevonden in de vorm van een app waarmee informatie voor de kandidatenverkenner Banenafpraak wordt opgehaald. Cliënten beantwoorden via een tablet of smartphone een vragenlijst bestaande uit 10 vragen. Deze vragenlijst sluit ook aan op de velden in het klantvolgsysteem Sonar, waardoor de informatie automatisch in Sonar kan worden ingelezen.

Cliënten zijn per brief uitgenodigd om de app te downloaden en de vragenlijst in te vullen. Daarbij is gecommuniceerd wat het voordeel is voor de klant om vindbaar te zijn in de Kandidatenverkenner. De cliënt kan de vragenlijst eenvoudig zelf invullen, waardoor hij niet naar Rijnvicus hoeft te komen. Uiteraard werd ondersteuning geboden wanneer daar wel behoefte aan was. Het klantprofiel Banenafpraak wordt op deze manier automatisch gevuld door informatie die de cliënt aanlevert. Daarvan is een bijkomend voordeel dat de professional inzicht krijgt in het zelfbeeld van de klant. Dat geeft aanknopingspunten voor een verdiepend gesprek. Van de 150 klanten hebben 110 klanten de vragenlijst ingevuld.

Inleiding

Brede doelgroep Participatiewet

De praktijkvoorbeelden binnen het thema Actief met de Participatiewet richten zich op de brede doelgroep van de Participatiewet. De voorbeelden bieden ondersteuning aan de doelgroep Banenafpraak, Beschut werk, Nieuw Beschut, Statushouders, GGZ en Jongeren. Vanwege deze brede doelgroep, kunnen de aanpakken veelal ook worden toegepast voor groepen die voor een andere organisatie, opleiding of regio meer relevant zijn.

De verschillende aanpakken gaan uit van persoonlijke interesses van de cliënt, de vraag uit de arbeidsmarkt, de sterke kanten van de cliënt en/of de werkervaring van de deelnemer. De praktijkvoorbeelden variëren van leerwerktrajecten tot reshoring en barterovereenkomsten. De kracht van deze praktijkvoorbeelden zit meestal in samenwerking, bijvoorbeeld met scholen of werkgevers. Doel is altijd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven op duurzaam werk en participatie.

Initiatieven als Perspectief op Werk, Simpel Switchen en Breed Offensief roepen allemaal op tot deze (regionale) samenwerking. Met de intentieverklaring Perspectief op Werk geven werkgevers, gemeenten, UWV, MBO-Raad en ministeries van OCW en SZW gezamenlijk aan een extra impuls te zullen geven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden.



Noorderhuizen

Het project Noorderhuizen is een samenwerking van Werkplein Ability en Noorderpoort om werkzoekenden uit de regio voor te bereiden op een baan in de bouw of techniek. Daarbij worden theorie en praktijk gecombineerd. Er wordt gewerkt vanuit één locatie, de vestiging van Werkplein Ability in Uithuizen. Door het herstel en de versterking van het aardbevingsgebied is hier een sterk tekort aan mensen in de bouw.

Deelnemers worden binnen het project Noorderhuizen in de praktijk opgeleid. Zij maken gebruik van de machines engereedschappen op de locatie van Werkplein Ability in Uithuizen. Dit doen zij onder begeleiding van een docent van Noorderpoort. Eerst gaan deelnemers aan de slag met houtbewerking. Op een later moment leren ze ook andere werksoorten. Het behalen van het veiligheids-certificaat (VCA) is ook onderdeel van het traject. Dit certificaat is nodig om in de bouw aan de slag te kunnen. Na het traject kunnen deelnemers eventueel verder leren via een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL-traject, niveau 2). Dat houdt in dat zij gaan werken met een arbeidsovereenkomst, maar daarnaast een dag in de week les volgen.



From Hoorn, with love! Reshoring

WerkSaam Westfriesland en Leviaan Participatie zijn gezamenlijk een naaiatelier in Hoorn gestart. Aanleiding was Claudia Sträter, een dameskledingzaak in het hogere segment, die zocht naar een Nederlandse opdrachtnemer om een deel van de kledinglijn in eigen land te produceren. Het naaiatelier is een erkend leerwerkbedrijf. Werkzoekenden met een uitkering leren hier arbeidsritme en doen werkervaring op. Het atelier is gevestigd in het leerwerkbedrijf van WerkSaam Westfriesland. Het produceren van de kleding in eigen land heeft positieve effecten op het milieu en mensen worden gemotiveerd en ondersteund richting de arbeidsmarkt. Er is geen druk op de doorlooptijd. De focus ligt op het bijbrengen van kennis en vaardigheden aan de deelnemers.

Claudia Sträter creëert met dit project werkgelegenheid voor uitkeringsgerechtigden. Zo wordt er bijgedragen aan de ontwikkeling en verfijning van talent en het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt. Het leerwerkbedrijf is van toegevoegde waarde voor een diverse groep werkzoekenden in alle leeftijdscategorieën met verschillende achtergronden.



Leren en werken in het groen, Grienskip

Caparis, Empatec en Wetterskip Fryslân werken sinds begin dit jaar samen in Grienskip, een leerwerkbedrijf voor groenonderhoud en exotenbestrijding. De samenwerking houdt in dat medewerkers van Caparis en Empatec het hele jaar onderhoud uitvoeren in het werkgebied van Wetterskip Fryslân. De medewerkers worden onder meer ingezet voor maai- en snoeiwerkzaamheden, bestrijding van distels en berenklauwen en het verwijderen van woekerplanten uit sloten en vaarten die de Friese natuur bedreigen. Grienskip moet er bijvoorbeeld voor zorgen dat de grote watervlakte zich niet verder kan verspreiden.

Caparis en Empatec hebben expertise in het begeleiden en opleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wetterskip Fryslân heeft het werk dat past bij deze mensen. Door krachten te bundelen ontstaat op termijn werkgelegenheid voor tientallen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Grienskip biedt medewerkers ook de kans door te stromen naar regulier werk in het groenonderhoud. Zij krijgen opleiding en begeleiding. De partijen verwachten dat de vraag naar medewerkers in het groen gaat toenemen door vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt.



Match je Perspectief (MJP)

AM Match ontwikkelde de training Match je Perspectief voor iedereen die een Participatiewet uitkering heeft. Het doel van de training is om ervoor te zorgen dat deelnemers binnen zes weken betaald werk vinden. AM match kijkt samen met de kandidaat welke functies passend zijn. Na het vinden van een geschikte functie start een proefperiode van een maand bij de werkgever, opgevolgd met een dienstverband.

Tijdens de training Match je Perspectief komen onderwerpen aan bod als zelfkennis, wat kan en wil ik, welke kwaliteiten en vaardigheden heb ik, wat vind ik moeilijk. Ook praktische zaken als leren solliciteren, het voeren van een gesprek, jezelf presenteren en het opstellen van een cv worden behandeld. Daarnaast maakt een rondleiding bij een bedrijf deel uit van de training. Is de kandidaat na zes weken nog niet uitgestroomd naar betaald werk, dan is er een vervolgtraject van maximaal 20 weken. Eén keer in de week komen de deelnemers terug naar AM match om te kijken welke vacatures passend zijn.

De intensieve begeleiding, trainingsaspecten en proefplaatsing zorgen ervoor dat er sneller ingeschat kan worden of iemand aan de slag kan via de Participatiewet of dat iemand in aanmerking komt voor een indicatie Banenafpraak of (Nieuw) Beschut. Met de inzet van de training hoopt AM Match over twee jaar een plaatsingspercentage van 65% te hebben. Ook geeft de training inzicht in een potentiële groep nieuw beschut.



Wijkleerbedrijf De Hoven

De Hoven biedt door middel van het Wijkleerbedrijf Winsum in Winkheem mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een springplank naar betaald en zinvol werk. Werkplein Ability, het Alfa College, Gemeente Winsum en Werkplein Noord-Groningen werken samen aan het Wijkleerbedrijf. Het Wijkleerbedrijf zorgt ervoor dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of studenten een opleiding krijgen en werkervaring opdoen.

Deelnemers helpen kwetsbare wijkbewoners in Winsum (ouderen, zieken en jonge gezinnen) met klusjes in en om het huis. Het gaat daarbij om informele zorg waarvoor geen thuiszorg of ondersteuning via de gemeente mogelijk is. Denk aan samen boodschappen doen, een kopje koffie drinken en begeleiden naar activiteiten in de wijk. Dit geeft mensen de mogelijkheid langer zelfstandig thuis te blijven wonen en dringt de eenzaamheid in de wijk terug. De wijkbewoners die deze hulp ontvangen worden gevraagd iets terug te doen voor de deelnemers, bijvoorbeeld hulp met de Nederlandse taal, rekenoefeningen of leren fietsen.



Barter met startende ondernemers

Stroomopwaarts (SOW) biedt sociale ondernemers (tijdelijk) huisvesting en gebruik van faciliteiten, waaronder trainingslokalen, magazijnruimte en machines. Het gezamenlijke doel van deze ondernemers is het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Stroomopwaarts werkt met een barterovereenkomst. Deze heeft in principe een duur van zes maanden en beschrijft de faciliteiten en diensten die Stroomopwaarts aan de ondernemer levert. De waarde daarvan wordt berekend en er wordt beschreven welke producten of diensten de ondernemer daartegenover zet.

Medewerkers en cliënten van Stroomopwaarts krijgen dankzij deze constructie de kans om binnen de muren van Stroomopwaarts bij een regulier werkgever te werken. Het uitgangspunt van deze samenwerking is een 'barter' of uitruil van producten/diensten, zodat de samenwerking voor beide partijen aantrekkelijk is zonder dat er sprake is van ongeoorloofde staatssteun aan een ondernemer.



Circulaire Economie: verduurzaming binnenstad Amsterdam

Pantar levert opgeleid personeel aan een Groen Collect voor de opzet van logistiek om relatief kleine, schone monostromen in de Amsterdamse binnenstad in te zamelen. Een monostroom is een stroom afval van één specifieke categorie. Pantar werkt daarvoor samen met de Universiteit van Amsterdam, enkele grote culturele instellingen in Amsterdam-Oost en hotels. In deze panden wordt gekookt keukenafval en etensresten (organisch afval) door Pantar-medewerkers ingezameld.

Fracties worden op centrale milieudepots aangeleverd en van daaruit door Pantar-medewerkers naar de respectievelijke eindverwerkers gebracht. Dit gebeurt met kleine elektrische voertuigen (Goupils), die opgeladen worden met elektriciteit opgewekt door een vergister gevoed met het ingezamelde swill-afval. Zo ontstaat een CO2-neutrale inzameling die noodzakelijk is om de binnenstad te ontlasten van zwaar vrachtverkeer.

De pilot test de logistiek in Amsterdam-Oost. Daarnaast levert het informatie op over de vergistingskwaliteit van het materiaal, de inzetmogelijkheden van diverse doelgroepen op verschillende taken en de logistieke haalbaarheid. Doel is om drie lokale energiehubs met vergisters te realiseren, bemenst door Pantar en gevoed vanuit drie lokale inzamelroutes. Daarmee kunnen 60 mensen aan het werk in negen verschillende functies. Ook zorgt het voor minder CO2-uitstoot in de binnenstad, een sterke reductie van het vrachtverkeer en een hoger scheidingsrendement van de afvalstromen.



Caparis biedt medewerkers kans op gezonder leven

Caparis is vanaf mei 2019 actief aan de slag met de gezondheid en vitaliteit van hun medewerkers. Het project 'Het Nieuwe Gezonde Werken' ondersteunt medewerkers gezonder te leven. Zij krijgen coaching in het aanleren van gezond gedrag: goed eten, effectief bewegen en goed slapen. Een activity tracker helpt het gedrag te monitoren.

Het project, dat nu nog een proef is, gaat uit van de 'olievlekgedachte': medewerkers die enthousiast bezig zijn met gezond gedrag nemen hun collega's hierin mee. Na een eerste groep van 14 ambassadeurs is nu een tweede groep van 23 gemotiveerde medewerkers begonnen. Het uiteindelijke doel is een gezonder leven voor alle 2000 medewerkers van Caparis.

Het vitaliteitsproject start met een health check. De medewerkers krijgen de gelegenheid hun conditie, bloedwaarden, lengte en gewicht te laten meten. Daarna volgt een lifestyle-gesprek. Na een paar maanden is er opnieuw een check om te kijken of er gezondheidsvorderingen zijn gemaakt.

De coaching van de medewerkers is in handen van Pim Mulier, een organisatie die gezond gedrag van mensen en organisaties wil bevorderen. Ook Sportstad Heerenveen en Caparis in Beweging doen mee in het project. Financiële steun komt van De Friesland Zorgverzekeraar.

Inleiding

Banenafpraak

Een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen met een beperking aan het werk komen en blijven is de Wet Banenafpraak. In het Sociaal Akkoord van 2013 is afgesproken dat er 125.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.00 in bedrijven/instellingen en 25.000 bij de overheid. Het is met name aan de regionale werkbedrijven in de arbeidsmarktregio's om ervoor te zorgen dat deze banen ook worden ingevuld. Dat lukt alleen als duidelijk is welke mensen in aanmerking komen voor deze extra banen en wat hun kwaliteiten en vaardigheden zijn.

In beeld brengen van de doelgroep

Werkgevers benadrukken dat ze de banen alleen kunnen realiseren als ze de mogelijkheid hebben om in één applicatie zelf te zoeken naar kandidaten volgens een eenduidig profiel. Het is nog niet in alle arbeidsmarktregio's gelukt om de werkzoekende die onder de Banenafpraak vallen goed in beeld te krijgen en/of te houden.

Wie vallen er onder de doelgroep?

Onder de Wet Banenafpraak vallen mensen die onder Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100% van het minimumloon kunnen verdienen, mensen met een Wsw-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen en mensen met een baan via de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw-baan) of een besluit in- en doorstroombaan (ID-baan).



Werkroute

Het team Werkroute bestaat uit een vast team medewerkers van de Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug (RSD) en Biga Groep. Doel van Werkroute is om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam toe te leiden naar een passende werkplek. Daarvoor wordt de expertise van beide organisaties gebundeld. Werkroute biedt ondersteuning op maat aan kandidaten die onder de Wet Banenafpraak vallen of die aangewezen zijn op een beschutte werkomgeving. Ook ondersteunen ze werkgevers met betrekking tot loonwaardemetingen, jobcoaching en verlenging van arbeidsovereenkomsten.

Werkroute biedt ondersteuning vanaf de voorbereiding van een indicatie tot en met de jobcoaching na plaatsing bij een werkgever. Er zijn 435 kandidaten met een indicatie doelgroep Banenafpraak en/of Beschut in beeld, evenals hun werkgever. Na beëindiging van een arbeidsovereenkomst wordt de kandidaat proactief opgepakt en doorgeleid naar ander werk. Ook biedt werkroute loopbaanbegeleiding op maat bij veranderende omstandigheden.



Stroomopwaarts^M

Interne garantiebannen

Werkleerbedrijf Stroomopwaarts zet de interne garantiebannen in om op korte termijn zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te brengen. Het liefst bij reguliere werkgevers, wanneer nodig bij Stroomopwaarts.

De interne garantiebannen is een instrument om kandidaten op weg te helpen naar een baan bij een reguliere werkgever. Dit wordt gedaan door mensen een tijdelijk arbeidscontract aan te bieden van hooguit een jaar. In dat jaar leren werknemers binnen het leerwerkbedrijf van Stroomopwaarts arbeidsritme en werknemersvaardigheden. Ook worden zij tijdens dit jaar zoveel mogelijk bij andere werkgevers geplaatst.

Wanneer het niet lukt om mensen binnen dit jaar te plaatsen, wordt een andere oplossing gezocht, zoals een ander maatwerktraject, of (wanneer van toepassing) een beoordeling arbeidsvermogen bij het UWV. Het resultaat hiervan kan zijn: een indicatie beschut werk of dagbesteding. Met deze invulling zet Stroomopwaarts de interne garantiebannen niet in als een klassieke garantiebannen, maar als een detachingsbaan.



Voor Elkaar Pas

Medewerkers die eerder door Promen van en naar het werk gebracht werden, maar die wel voldoende in huis hebben om zelfstandig te kunnen reizen, worden uitgedaagd zelfstandig naar het werk te komen. Daarvoor schakelt Promen hulp in van de Servicedesk Vervoer en van OV-maatjes die hen de medewerkers coachen tijdens de reis. Daarnaast bieden Promen en Arriva vanaf 1 februari de Voor Elkaar Pas om het reizen met het openbaar vervoer interessant te maken voor de medewerkers.

De Voor Elkaar Pas is een OV-chipkaart van Arriva die men kan gebruiken voor woon-werkverkeer. De pas geeft een forse korting op reizen met het openbaar vervoer van Arriva. De abonnementskosten van de OV-kaart worden door Promen voorgesloten en vervolgens maandelijks ingehouden op het salaris, zodat de medewerker er geen omkijken naar heeft. De medewerkers van Promen reizen op maat: het abonnement is afgestemd op woonplaats en het aantal uren dat men werkt.

Inleiding

Nieuwe technologieën bieden kansen

Voor mensen met een arbeidsbeperking is het vinden en het behouden van werk vaak lastig. Met inzet van adequate hulpmiddelen en voorzieningen kunnen sommige belemmeringen worden opgeheven of talenten beter benut, waardoor de kans op (behoud van) werk wordt vergroot. Technologie kan daarin een belangrijke rol spelen. Soms komen technologische ontwikkelingen, zoals robotisering, in het nieuws vanwege de angst dat het werk van mensen overbodig maakt (exclusie), maar technologie kan juist ook bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Door de inzet van nieuwe technologieën zoals apps, augmented reality, cobots en exoskeletten kunnen mensen met een beperking zich verder ontwikkelen, meer werk verzetten of op een hoger niveau werken dan ze gewend zijn. De werknemers zijn zo breder en flexibeler inzetbaar. De inzet van nieuwe technologieën biedt zo kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT), een samenwerking tussen TNO, Cedris en SBCM, onderzoekt deze kansen. Zij initiëren en faciliteren in het hele land pilots om verschillende technologieën te testen, kennis op te bouwen en te delen, en businesscases te ontwikkelen.

Vele voordelen

Praktijkvoorbeelden laten zien dat nieuwe technologieën veel voordelen bieden voor de ontwikkeling en inzet van mensen met een beperking. Ze kunnen zelfstandiger werken, complexere taken uitvoeren en krijgen meer trots en plezier in hun werk. Voor bedrijven kan het een oplossing vormen voor hun personeelstekort. En ze leveren zo een belangrijke bijdrage aan een meer inclusieve arbeidsmarkt. Voor sociale werkbedrijven en sociale ondernemingen biedt het een kans om mensen met een beperking in te zetten op nieuwe werksoorten, is het een tijdsbesparing op de werkinstructie en kan het kosten besparen en tegelijkertijd kwaliteitsborging bieden.



OSS ondersteunt medewerkers met cognitieve arbeidsbeperking

Amfors deed in samenwerking met de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) een pilot met het Operator Support System (OSS). Medewerkers van Metafors met een cognitieve arbeidsbeperking hebben moeite met het aanleren, onthouden en foutloos uitvoeren van assemblagetaken. Amfors wilde onderzoeken of een OSS deze medewerkers kan ondersteunen. Het systeem projecteert werk-instructies op de werkplek, begeleidt de medewerkers stap voor stap door het werkproces en grijpt in bij fouten.

Het OSS is getest onder 40 medewerkers bij Metafors en 10 medewerkers bij een andere productie-unit. Medewerkers waardeerden de ondersteuning. Het helpt hen complexere handelingen te verrichten en te onthouden. De leertijd werd aanzienlijk korter. Naast het trainen van de medewerkers gebruikt Amfors het OSS ook voor assessment van de assemblagevaardigheden van de medewerkers. Het OSS helpt bij het inzichtelijk maken van wat nieuwe medewerkers precies kunnen.



Onderzoek naar cobots bij UW Utrecht

Met een pilot vanuit de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) onderzoekt UW Utrecht hoe zij technologische hulpmiddelen kunnen inzetten om hun medewerkers te ondersteunen. Eerst heeft TNO meegekeken naar het productieproces van UW Utrecht. Op basis daarvan deed TNO een aantal verbetervoorstellen. Dat heeft geleid tot het doorvoeren van een aantal aanpassingen, zoals een rollerbaan en een verstelbare tafel om de werkzaamheden voor de medewerkers te verlichten. Deze opstelling bood echter nog niet het gewenste resultaat.

In de tweede helft van de pilot gaat UW Utrecht onderzoeken of de inzet van cobots (collaboratieve robots) een passende oplossing is. Ook de cobots kunnen bepaalde werkzaamheden voor de medewerkers verlichten. Medewerkers houden het werk dan langer vol. Ook kunnen zij met behulp van de cobots complexer werk uitvoeren, dat verkleint de stap naar regulier werk. Op die manier zorgt UW Utrecht ervoor dat zij hun medewerkers ook in de toekomst uitdagend werk kunnen bieden.



Inzet OSS voor kwaliteitsborging, kostenbesparing en vergroten inzetbaarheid

In een pilot vanuit de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) zijn Senzer en Dorel een pilot gestart met het Operator Support System (OSS). De pilot ging uit van twee doelen. Voor Dorel was dat een bedrijfseconomisch doel, namelijk kijken of de productie slimmer kan, zodat kostenbesparing gerealiseerd kan worden met behoud van kwaliteitsborging. Vanuit Senzer richtte het onderzoek zich op het vergroten van de inzetbaarheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het OSS is een systeem dat op het juiste moment de gewenste werk-instructies kan projecteren op de werkplek. Op die manier wordt de medewerker ondersteund en begeleid. Ook kan het OSS feedback geven bij foutieve handelingen en een volgende instructiestap pas tonen indien de vorige concreet is uitgevoerd. De inzet van het OSS verbetert de concurrentiepositie van Senzer als businesspartner voor het bedrijfsleven. Daarnaast is de inzetbaarheid van medewerkers toegenomen, doordat ze met behulp van het OSS complexere handelingen kunnen uitvoeren met hoge kwaliteit.

Senzer onderzoekt nu hoe ze het systeem kunnen doorontwikkelen tot een adaptief systeem, zodat het instructieniveau kan worden aangepast aan de kwaliteit en snelheid van handelingen die de medewerker daadwerkelijk uitvoert.



DESAP (Duurzame, Ergonomische, Semi Automatische Palletizer)

DCW (Dienst Complementaire Werkvoorziening) maakt onderdeel uit van de gemeente Enschede en heeft als opdracht om de (voormalige) Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit te voeren. DCW Enschede ontwikkelt een eenvoudige machine-opstelling waardoor medewerkers duurzaam kunnen blijven werken door een verbeterde ergonomie. De machine-opstelling is verplaatsbaar, multi-inzetbaar en verdient zich snel terug. Dozen worden dankzij de opstelling automatisch op hoogte gebracht en pallets zakken automatisch tot de grond. De kracht van DESAP is de eenvoud, de mobiliteit en het relatief lage investeringsbedrag.

De betere flow en continuïteit in productie heeft als resultaat dat de omzet wordt verhoogd. Daarnaast daalt het ziekteverzuim door de verbeterde arbeidsomstandigheden. Door de DESAP kan de medewerker op meerdere werkplekken worden ingezet. Medewerkers ervaren een hogere mate van trots, omdat er nu werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden die anders lastiger of niet mogelijk waren.



Digitale hulpmiddelen binnen IBN

Met het toepassen van nieuwe technologie vergroot IBN de inzetbaarheid van de medewerkers. Mechanisering en robotisering biedt de nodige fysieke en cognitieve ondersteuning aan medewerkers in productieprocessen. Daarnaast zet IBN digitale hulpmiddelen in voor complexe assemblage activiteiten. Met het onderzoeken en implementeren van deze technologie draagt IBN actief bij aan de klankbordgroep van de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT).

Een relatief eenvoudige toepassing is de inzet van tablets bij de assemblage van koffiemachines. De tablet biedt digitale werkinstructies, toont de verschillende stappen in het assemblageproces en biedt de mogelijkheid om vereiste handelingen uit te vergroten. Dat maakt meer details zichtbaar, waardoor er minder fouten worden gemaakt.

Een volgende stap betreft het werken met mixed reality toepassingen. In samenwerking met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) en de Universiteit van Bielefeld test IBN het gebruik van Mixed Reality brillen. Deze Mixed Reality-bril voegt assemblagehandelingen in realtime via projectie toe aan de werkelijkheid. In het najaar van 2019 komt er een testopstelling om het gebruik te onderzoeken en te evalueren bij IBN in Veghel.



Je kunnen uitdrukken door Ebb

WerkSaam Westfriesland gaat aan de slag met het toepasbaar maken van de Ebb app voor hun werkbedrijf. Daarbij worden ze ondersteund en getraind door Sofie Sergeant van Disability Studies, die de app heeft ontwikkeld.

Ebb is een app waarmee je in plaatjes of foto's kunt vertellen hoe je je voelt en wat je belangrijk vindt. Je gebruikt beelden in plaats van woorden. De app is van toegevoegde waarde voor iedereen die moeite heeft om zich uit te drukken in taal en tekst. Ebb helpt hen te communiceren, bijvoorbeeld over wie je bent, wat je kunt, wilt bereiken en wat je nodig hebt om goed te functioneren.

Met de Ebb app is WerkSaam gekozen als een van de winnaars van de Challenge Technologie voor Inclusie. Een [challenge](#) die de Coalitie voor Technologie en Inclusie (CTI) vorig jaar uitzette. In een pilot gaat WerkSaam testen of Ebb werkt en van toegevoegde waarde is op de werkvloer. De app wordt getest op diverse afdelingen.

Inleiding

Jongeren in beeld

De meeste jongeren vinden op eigen kracht hun plek in de maatschappij. Voor ruim 150.000 jongeren tussen de 16 en 27 jaar is dat echter niet vanzelfsprekend. Ze gaan niet naar school, hebben geen baan en worden vaak geconfronteerd met verschillende problemen tegelijk. Voor gemeenten, onderwijsinstellingen, hulpverleners, werkgevers en het Rijk is het dé uitdaging om deze jongeren op maat te begeleiden. Het is daarbij belangrijk om vanuit het perspectief van de jongere te werken en om hen erbij te betrekken vanaf het eerste moment. Alleen zo krijgen jongeren de hulp die bij hen past en effectief is.

Het inlichtingenbureau heeft op verzoek van het Rijk en gemeenten een tool ontwikkeld om kwetsbare jongeren in beeld te krijgen. Om deze jongeren succesvol te begeleiden naar de arbeidsmarkt is een effectieve aanpak nodig die leefgebieden en expertise combineert vanuit alle betrokken domeinen en instanties. Integraal werken mét de jongeren dus!

Werken en leren

Jongeren zonder startkwalificatie hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij zijn vaker werkloos, vragen vaker een uitkering aan, hebben vaker een flexibel werkverband en ontvangen lagere beloningen. Met verschillende aanpakken wordt ervoor gezorgd dat deze jongeren aan de slag kunnen met werken én leren. Dat verhoogt hun kansen op de arbeidsmarkt.



Stage lopen bij Westrom

Stage is een verplicht onderdeel van het praktijkonderwijs. Om ervoor te zorgen dat iedere leerling bij de start van het schooljaar een stageplek heeft, werken Westrom en Praktijkonderwijs Roermond binnen een stageprogramma.

Leerlingen van Praktijkonderwijs Roermond lopen vanaf het vierde leerjaar twee dagen per week stage. In het vijfde jaar zijn drie dagen per week stagelopen verplicht. De externe stage is een belangrijke eerste kennismaking met de arbeidsmarkt en een formeel onderdeel van de opleiding. Leerlingen waarvan een stage voortijdig eindigt, kunnen ook instromen in het stageprogramma van Westrom.

Het stageprogramma begint op de Diagnose-afdeling van Westrom. De leerlingen mogen en kunnen daar eerst wennen aan alle aspecten van een groot bedrijf. Met een praktijkassessment wordt de volgende stap gezet: wat wil en wat kan de leerling? Hiervoor heeft Westrom diverse instrumenten ter beschikking, waardoor de leerling naar de juiste afdeling kan doorstromen. De stagebegeleiders van de school zijn nauw betrokken bij het stageprogramma. Mocht een leerling via de school een andere stageplaats aangeboden krijgen, dan eindigt het traject bij Westrom.



Werkend Leren

Met het project Werkend Leren begeleidt de gemeente Heerlen de zogenaamde NEET-jongeren (Not in Education, Employment or Training). Dit project is een voortzetting van eerdere begeleiding door de Parkstad gemeenten, waaronder Parkstad Limburg.

Jongeren worden ondersteund bij het maken van een toekomstplan. Deze hulp is geheel vrijblijvend en op vrijwillige basis. De dienstverlening is laagdrempelig doordat een professional 24/7 beschikbaar is en thuis op bezoek gaat. Deze professional bouwt een vertrouwensband op met de jongere. De aanpak is gebaseerd op intrinsieke motivatie.

Van de 350 jongeren die in de periode 2014-2018 zijn begeleid, zijn 250 jongeren duurzaam uitgestroomd, 35 jongeren zijn een opleiding gestart, 20 jongeren zijn op een werkervaringsplek geplaatst en 45 jongeren vergroten hun arbeidsmarkt mogelijkheden. De aanpak zorgt ervoor dat de jongeren in beeld blijven en dat hobbels vroegtijdig gesignaleerd worden.

Op naar werk

Het traject 'Op naar werk!' bij Lucrato is bedoeld voor iedereen die nog geen diploma heeft en zijn of haar kansen op een baan wil vergroten. De cliënt komt in dienst bij Werkbedrijf Lucrato en werkt hier de eerste vier maanden. Naast het werken volgt de deelnemer mbo-opleiding op niveau 1. Na de vier maanden wordt een passende werkplek gezocht bij één van de aangesloten werkgevers in de schoonmaakbranche.

Het traject duurt in totaal 1 jaar. Er is er veel persoonlijke begeleiding. Deelnemers worden getraind op werknemersvaardigheden als op tijd komen, samenwerken, omgaan met gezag en kritiek, plannen en afspraken nakomen. Ook krijgen ze lessen Nederlands en rekenen. Dit vergroot de kans op (betaald) werk, verbetert de vakken-nis en beroepshouding, vergroot zelfvertrouwen. Daar waar nodig is er extra taalondersteuning. Het traject wordt afgesloten met een mbo-diploma op niveau 1. Als de kandidaat is geslaagd krijgt hij of zij een contract aangeboden bij de werkgever. Aansluitend is er de mogelijkheid om voor een mbo-opleiding op niveau 2 te kiezen.





Stroomopwaartsroute (SOW)

Stroomopwaarts heeft samen met het ProNova college en de Ericaschool de Stroomopwaartsroute opgezet om jongeren die voortgezet speciaal onderwijs (vso), praktijkonderwijs (pro) of entreeonderwijs volgen voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Door jongeren al tijdens de opleiding te ondersteunen, wordt voorkomen dat jongeren pas in beeld komen als ze aanspraak moeten doen op een uitkering.

Tijdens de opleiding worden de doorstroomkansen van een leerling beoordeeld. Is de kans op een vervolgopleiding of duurzame baan laag? Dan gaat Stroomopwaarts al met deze leerling aan de slag. Stroomopwaarts werkt samen met het steunpunt jongeren, vso- en pro-scholen en entreeopleidingen. Meer dan 20 jongeren zijn in de voorgaande jaren intensief en succesvol begeleid met de Stroomopwaartsroute (SOW).



Samenwerking ROC en Pantar Fietstechniek

Pantar en de opleiding Fietstechniek van ROC TOP werken samen en brengen het onderwijs onder in een echte werkomgeving. Daarmee verhogen de kansen van de studenten op de arbeidsmarkt. Het geleerde kan gelijk in de fietsenwerkplaats worden uitgevoerd, zo worden praktische kennis en vaardigheden vergroot.

Dankzij de samenwerking kunnen jongeren die bij Pantar een leerwerktraject volgen worden ingeschreven bij ROC TOP en zo alsnog een MBO-diploma halen. Met de fietsenwerkplaats streven beide organisaties naar een leer- en werkomgeving waar iedereen zowel op persoonlijk als beroepsmatig vlak kan groeien. Door opleiding, begeleiding en werken onder hetzelfde dak te plaatsen, worden communicatielijnen kort en kunnen alle betrokkenen vanuit hun eigen expertise bijsturen. Het grootste voordeel, jongeren stromen in mét startkwalificatie en hebben daarmee een grotere kans op werk.



Entree aan het werk

Het project Entree aan het werk is een leerwerksetting op de Noordwest-Veluwe voor jongeren afkomstig van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro). Het gaat om jongeren die niet zondermeer kunnen uitstromen naar betaald werk en/of een vervolgopleiding. Zij worden via het project in staat gesteld om via een beroeps begeleidende leerweg (bbl) een entreediploma te behalen.

De kandidaat krijgt bij aanvang van het traject een dienstverband bij de Inclusief Groep of een andere werkgever. De opleiding kan gevolgd worden in diverse richtingen: winkel, groen, techniek en schoonmaak. Naast het entree-onderwijs kunnen deelnemers ook een branchecertificaat behalen of kan doorstroom naar niveau 2 plaatsvinden. Er wordt samengewerkt met ROC Landstede en met de Praktijkschool Mijnschool. De jongeren vallen onder verantwoordelijkheid van Landstede. De gemeenten op de NWV (Harderwijk, Zeewolde, Ermelo, Nunspeet, Elburg, Nijkerk en Putten) hebben vanuit de individuele budgetten t.b.v. de AJW (Algemene Jeugd Werkloosheid) gelden gebundeld en ingezet t.b.v. dit project.

Inleiding

Nieuwe werkwijzen

Met de invoering van de Participatiewet moesten SW-bedrijven hun werkwijze herzien. Hun positie, processen en verdienmodel stond op losse schroeven. De instroom van medewerkers kwam tot stilstand, subsidies namen af en het personeelsbestand vergrijsde. Op verschillende gebieden in de organisatie leidde dat tot veranderingen. Ook de relatie met de gemeenten, met werkgevers en met opdrachtgevers voor wie werk werd uitgevoerd veranderde.

Soms werd de oplossing gevonden in de samenvoeging van het SW-bedrijf met de werkdienst van de gemeente en/of met werk & inkomen. Soms ging het SW-bedrijf zelfstandig verder als uitvoerder van een bepaalde doelgroep uit de Participatiewet.

De interne organisatie moest worden herijkt. Interne facetten als werkprocessen, de kennis en kunde van medewerkers, kennis van nieuwe doelgroepen, de financiën, de cultuur en de aansturing werden onder de loep genomen. De hierna beschreven praktijkvoorbeelden geven een inkijk in hoe verschillende organisaties met deze veranderingen aan de slag zijn gegaan.

TOMINGROEP

Van SW bedrijf naar sociale onderneming

Tominggroep transformeert van een SW-bedrijf naar een sociale onderneming die door een positief financieel resultaat autonoom kan draaien. Er wordt werkgelegenheid gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met de juiste begeleiding en coaching kunnen mensen zich ontwikkelen, het beste uit zichzelf halen en een vaste aanstelling krijgen.

De missie en visie van Tominggroep is op één A3 beeldend vastgelegd, zodat deze voor iedere medewerker helder zijn. De organisatiestructuur is zo opgebouwd dat 'leiding' faciliteert en organiseert, de omgekeerde pyramide. Dit is bereikt door het (productie)proces te ontdoen van verspillingen en door de doorstroom zo organisch mogelijk te maken. Dagelijks wordt op de werkvloer met iedereen een dagstart gehouden om te bespreken wat er goed ging en wat de wens is voor het persoonlijk dagdoel. Door deze aanpak zijn medewerkers met SW-indicatie aansturend. Persoonlijke ontwikkeling is daarmee duidelijk zichtbaar.

De filosofie van Tominggroep is: zoek bij het werk de medewerkers en leidt de medewerkers op. Zorg tevens dat de prijsstelling marktconform is op basis van cao loon. De werkwijze is procesmatig en planmatig. Er wordt (bij)gestuurd op basis van feiten. Deze worden geregistreerd door de administratie te automatiseren.



Werkstap & De Betho

De Betho en Werkstap zijn een partnerschap aangegaan om doorstroming- en ontwikkeltrajecten op de werkvloer te borgen en om te leren sturen op doorstroomresultaat. Het uitgangspunt was zo veel mogelijk gebruik te maken van bestaande systemen en methodieken. Het competentiesysteem van De Betho diende als startpunt.

Werkstap is een online programma dat arbeidsdiagnose, Matching en ontwikkeling aanbiedt. Dit programma is ingezet om het totale doorstroomproces van medewerkers in te richten. De inrichting is door een eigen projectteam van De Betho uitgevoerd.

Werkstap integreert (zelf) diagnose, matching, loonwaardebepaling, ontwikkeling, werkopdrachten en accountmanagement tot één proces.

In drie maanden is het hele bestand van De Betho langs de meetlat van alle onderdelen van Werkstap gelegd met als doel de doorstroom van medewerkers te bevorderen. Dit zijn bijvoorbeeld (zelf) diagnose, cv-registratie, ontwikkelplannen, werkplekopdrachten, en instructiefilms. Werkstap genereert ook managementinformatie over onder andere het doorstroomresultaat en de arbeidsmarkt.

Implementatie procesmodel Participatiewet

UW is gestart met het project 'Implementatie procesmodel Participatiewet'. Het project richt zich op het implementeren van processen, met als doel dat de waarde voor de klant het meest optimaal is.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van de best practices die zijn opgenomen in het procesmodel Participatiewet van LOOV-advies. De lerende elementen zijn: leren van best practices in het land, toepassen van lean-management principes en het bevorderen van de interne en externe samenwerking. Het model is gericht op de mens, het proces en de informatie.

Op korte termijn worden de processen verbeterd, efficiënter gemaakt en wordt (meer) klantwaarde gerealiseerd. Op langere termijn is het doel om flexibeler te worden en in een hogere mate gericht te zijn op de omgevingsvariabelen en is UW in staat zich daaraan aan te passen.





Toekomstcoach

Binnen de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam (MVS) draagt de toekomstcoach van Stroomopwaarts bij aan de maatschappelijke participatie van kwetsbare jongeren. De toekomstcoach is de link tussen Stroomopwaarts, het zorgnetwerk en de cliënt.

De toekomstcoach is gespecialiseerd in het ondersteunen van mensen met een beperking met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hij of zij is de verbindende schakel tussen alle betrokken partijen en kijkt naar alle leefgebieden die van invloed kunnen zijn op het uiteindelijke doel: aan het werk! Ze kijken over de schotten van zorg, school, werk en inkomen heen. Hierdoor kan Stroomopwaarts zich volledig richten op de begeleiding naar een passende plek op de arbeidsmarkt.

Door deze aanpak is er totale ondersteuning aan de cliënt, waardoor uitval wordt voorkomen. De cliënt kan blijven werken aan zelfredzaamheid, waaronder het vinden van een baan. Zo wordt duurzame uitstroom gegenereerd.



Sociaal Economisch Netwerk

Het Sociaal Economisch Netwerk is een Stichting waarin Overheid, Onderwijs, ondernemers, Maatschappelijke Partners en het Participatiebedrijf zich bundelen. Stroomopwaarts is één van deze partners. Samen zetten zij zich in voor een sterkere regio met meer werkgelegenheid en minder mensen langs de kant.

Nieuwe plaatsingen komen doorgaans voort uit een vervangingsvraag en soms een bedrijfskundige keuze tot reshoring. Wanneer CEO's en beleidsmakers in de regio de krachten bundelen, dan kan er meer werkgelegenheid in de regio ontstaan. Dat kan met de Sustainable Development Goals - de duurzame ontwikkelingsdoelen - die geformuleerd zijn door World Health Organization (WHO). Deze 17 doelen (SDG's) moeten een eind maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering in 2030. Het is de kunst deze doelen te concretiseren en te bepalen hoe gezamenlijk het verschil gemaakt kan worden.

Veel organisaties willen wel meer doen voor de maatschappij maar herkennen de mogelijkheden niet altijd. Het Sociaal Economisch Netwerk duidt de kansen, die vaak met samenwerkingen snel en eenvoudig te realiseren zijn.



Papierloze organisatie - digitaliseren van alle bedrijfsprocessen

AM Match werkt volledig papierloos. Alle processen en taken worden (direct) digitaal afgehandeld en alle informatie is digitaal beschikbaar. Denk hierbij aan mutatiestromen, in- en uitgaande correspondentie, tekencyclus voor besluitvorming en notulen. AM Match maakt daarvoor gebruik van de systemen AFAS, Sharepoint en OneNote.

Bij AM match kan er gewerkt worden vanuit twee vestigingen (HoofddorpenAmstelveen). Op beide vestigingen zijn kantoorruimtes. Medewerkers bepalen zelf welke werkdag en welke locatie het beste aansluit op de werkzaamheden. Door het volledig digitaliseren van de organisatie kunnen de niet-gesubsidieerde medewerkers werken waar en wanneer ze willen met altijd de juiste en meest actuele informatie en bestanden.

Deze wijze van werken verhoogt de transparantie en de snelheid van werken. Medewerkers zijn niet meer afhankelijk van de aanwezigheid van een collega en alle relevante informatie is voor iedereen op ieder gewenst moment beschikbaar.



Talent6 loonwaarde methodiek

MidZuid heeft een landelijk gevalideerde methode ontwikkeld, Talent6, om loonwaarden te bepalen. De arbeidsproductiviteit wordt bepaald door middel van waarnemingen met wat een reguliere werknemer presteert in dezelfde functie. Talent6 meet in totaal zes competenties die de uiteindelijke loonwaarde bepalen. Daarmee wordt de loonkostensubsidie berekend die de onderneming voor de medewerker ontvangt.

De loonwaarde wordt bepaald door dossieronderzoek en observatie op de werkplek. Daar worden arbeidsprestaties bepaald. Het waargenomen gedrag wordt beschreven, onderbouwd en gecontroleerd. Daaruit vloeit de loonwaardebepaling en een advies voort. Vervolgens wordt het loonwaarderapport opgeleverd en wordt er een eindgesprek gevoerd. De opleiding en certificering van deskundigen om met Talent6 te werken gebeurt door MidZuid.

Inleiding

Een nieuwe start

Een nieuwe start is voor ex-gedetineerden heel belangrijk. Steeds vaker zijn gemeenten al de laatste fase voor de vrijlating actief rond het helpen invullen van de vijf basisvoorwaarden: werk & inkomen, ID-bewijs, zorg, huisvesting en schulden. Wie op het moment van terugkeer in de samenleving op deze fronten met problemen kampt, heeft een grotere kans in de oude fouten te vervallen.

Niet voor niets hebben het ministerie van Justitie en Veiligheid (Dienst Justitiële inrichtingen (DJI) en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) hierover afspraken gemaakt in het 'Convenant Re-integratie (ex-)gedetineerden'. De noodzaak om problemen in de inkomens- en werksituatie vroegtijdig op te lossen blijkt uit de in het voorjaar van 2019 aangenomen motie van Kamerlid Peters (CDA).

Gedetineerden aan de slag

Werk en ontwikkeling van arbeidsvaardigheden hebben een belangrijke plaats in ons justitiële systeem: elke gestrafte moet minimaal 20 uur per week werken. DJI investeert in de werkzalen als erkend leerwerkbedrijf, die samen op de markt opereren onder de naam In-Made. Daarnaast bestaat de formule Ex-Made waarmee DJI gedetineerden, indien verantwoord, in de laatste fase van detentie bemiddelt naar een werkplek buiten de muren van de inrichting. Gedetineerden kunnen zo werkervaring opdoen als toeleiding naar een betaalde baan. Het hebben van werk draagt aantoonbaar bij aan een lagere recidivekans.

Sociale werkbedrijven als partner

Het Gevangeniswezen en gemeenten voeren deze taken uit in nauwe samenspraak met werkgevers. Daarbij worden in tal van regio's ook sociale werkbedrijven zoals Soweco en Weener XL ingeschakeld. Zij leveren expertise en capaciteit voor zowel Ex-Made (gezamenlijke acquisitie en uitvoering van opdrachten) als In-Made – ontwikkeling arbeidsvaardigheden, praktijkleren, bemiddeling en begeleiding. Er zijn voor deze relatief nieuwe doelgroep helaas nog weinig praktijkvoorbeelden bekend.



Ex-made in "DE FABRIEK"

De Fabriek' in Almelo is een samenwerking van vier ketenpartners. Zij helpen mensen met een zeer grote achterstand tot de arbeidsmarkt bij hun re-integratie. De partners zijn, gemeente Almelo, Sociaal werkbedrijf Soweco, Reclassering Nederland en de DJI (Dienst Justitiële Inrichtingen). In de Fabriek werken verschillende doelgroepen, met als gemene deler dat iedereen een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Gedetineerden die in de laatste fase van hun straf zitten en taakgestraften, werken in De Fabriek. Samen met mensen uit de Wsw, Participatiewet en taakgestraften werken gedetineerden hier onder de naam 'Ex-Made. Zij krijgen een beter perspectief op betaald werk dankzij een breed scala aan werkervaringsplaatsen. De Fabriek biedt daarbij ook gekwalificeerde begeleiding en de mogelijkheid om scholing of een (beroeps)opleiding te volgen. Het traject is er op gericht de deelnemer inzicht te geven in persoonlijke eigenschappen, motivatie en competenties. Men leert arbeidsethos en onderlinge vooroordelen worden weggenomen waardoor deelnemers elkaar positief stimuleren. Het werk is een tussenstap van een beschermde (leer)werkcompleting naar een betaalde baan.

Nawoord door Job Cohen

Beste lezer,

U heeft net het Inspiratiemagazine gelezen, onderdeel van het project Transformatie en Innovatie (sectorplannen SW). Het afgelopen jaar zijn we druk bezig geweest met het organiseren van kennissessies om relevante vragen op te halen. Er zijn denktanks en informatiebijeenkomsten georganiseerd om kennis over te dragen, om te sparren over infrastructuur, over digitaal en inclusief, over ondernemingscultuur, over loonkostensubsidie en BUIG en over een detachingsfaciliteit.

Daarnaast zijn er allerlei uitvragen gedaan om innovatieve voorbeelden en werkwijzen met elkaar te delen. Daar was grote behoefte aan. Iedereen vond het fijn om praktijkvoorbeelden te horen en daarvan te leren. Onderling contact tussen de Cedris-leden werd zeer op prijs gesteld. We hebben met elkaar gepraat, kennis uitgewisseld en zijn samen druk bezig. Druk om op creatieve en inspirerende wijzen de beste dienstverlening te kunnen bieden aan de zwaksten op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

Klaar zijn we nog niet! In dit hele proces merkte je dat de transformatie zijn weg aan het vinden is. Er wordt veel meer samengewerkt, zeker binnen de arbeidsmarktregio's, en nieuwe doelgroepen worden opgepakt. Laten we doorgaan met het delen van de kennis die we met elkaar hebben over de doelgroep, de arbeidsmarkt, over organiseren en over alle andere aspecten van ons werk.

Heeft uw organisatie een project of werkwijze om trots op te zijn? Waarmee goede resultaten zijn behaald? Deel dit praktijkvoorbeeld dan ook. Dat kan door het project of de werkwijze in 200 woorden te beschrijven. We horen graag via info@cedris.nl wat de aanleiding was, wat jullie doen en wat de (eerste) resultaten zijn.

Alleen ga je sneller, samen kom je verder!



Job Cohen
Voorzitter Cedris

