



Werken aan gelijke kansen
en non-discriminatie



**Werken aan gelijke kansen
en non-discriminatie**



VOORWOORD

Werken aan gelijke kansen

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is een belangrijk Europees middel om werkgelegenheid te ondersteunen, mensen aan werk te helpen en te houden en te zorgen voor eerlijke arbeidskansen. De subsidies die dankzij het ESF worden verleend aan projecten helpen mensen aan een (betere) baan, geven kansarmen een plaats in de maatschappij, dragen bij aan langer gezond en veilig (blijven) werken en zorgen voor gelijke kansen voor iedereen.

Aandacht voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen, gelijke kansen en non-discriminatie neemt ook in deze programmaperiode (ESF 2014-2020) een belangrijke plaats in. Het zijn onderwerpen die een rol spelen bij het vinden van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Als we ons bewust zijn van die verschillen, kunnen we ze waarderen

Projecten worden gestimuleerd om in hun aanpak aandacht te geven aan gelijke kansen en non-discriminatie. Het doel is om bewustwording te vergroten. Namens het Agentschap SZW biedt VanDoorneHuiskes subsidieontvangers actieve ondersteuning bij de praktische invulling van deze thema's.

De invulling van het onderwerp is voor iedere aanvrager anders. In deze uiting komen 23 prachtige voorbeelden van arbeidsmarktregio's aan bod. Met deze voorbeelden laten zij zien hoe ze bezig zijn met gelijke kansen en non-discriminatie. Laat u inspireren en ga aan de slag met gelijke kansen en non-discriminatie. Het ESF wordt daarmee ingezet voor een samenleving waarin iedereen meedoet. Een samenleving die werkt. ESF Werkt!

Wilbert van de Griendt
Directeur Agentschap SZW

COLOFON

© Agentschap SZW /
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2015

Deze publicatie is een uitgave van het Agentschap SZW, die mede mogelijk is gemaakt door een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds.

Samenstelling: VanDoorneHuiskes en partners, Zeist
Vormgeving: SA&R, Utrecht
Beeldmerk 'handjes': Lennart van der Molen

INHOUD

- 8 Inburgeringsconsulent
AMR Alblasserwaard – Vijfheerenlanden | Regionale Sociale Dienst
- 10 VSO leerlingen stap voor stap begeleiden naar passende arbeid
AMR Rivierenland | Brede Zorgschool de Cambier
- 12 Stap voor stap naar stage en werk
AMR Rivierenland | Praktijkonderwijs De Brug
- 14 Individuele stagebegeleiding op maat
AMR Noordoost Brabant | Stedelijk VSO 's-Hertogenbosch
- 16 Geïntegreerde trajecten voor jonge ex-inburgeraars
AMR Gooi- en Vechtstreek | Gemeente Hilversum
- 18 Samenwerken in De Riebeeck vanuit kracht
AMR Gooi- en Vechtstreek | Gemeente Hilversum
- 20 Dialoog met casemanagers
AMR Stedendriehoek | Gemeente Apeldoorn
- 22 DeBroekriem
AMR Midden Holland | Gemeente Gouda
- 24 Career & Kids coaching voor alleenstaande moeders
AMR Midden Holland | Gemeente Gouda
- 26 Taal gericht op werk
AMR Midden Utrecht | Gemeente Utrecht
- 28 Iedereen gelijke kansen in de diagnosefase
AMR Helmond - de Peel | Peelland@work
- 30 Somalische ouderavond
AMR Friesland | Praktijkonderwijs Singelland de Venen Drachten
- 32 Partnership met werkgever
AMR Food Valley | Gemeente Ede
- 34 Outreachende aanpak jongeren
AMR Zuid Gelderland | Gemeente Nijmegen
- 36 De Taalmeter
AMR Zuid Gelderland | Gemeente Nijmegen
- 38 'Voor iedere leerling een oplossing!'
AMR Zeeland | Zeeuwse Stichting Maatwerk
- 40 Jongerencoach
AMR Groningen | Gemeente Groningen
- 42 Project 'Levenswijze'
AMR Zaanstad | Gemeente Zaanstad
- 44 De Werkshop
AMR Drechtsteden | Gemeente Dordrecht
- 46 Samen op weg naar werk
AMR Drechtsteden | Gemeente Dordrecht
- 48 Aan de slag met multi-problematiek
AMR Flevoland | Gemeente Almere
- 50 De participatiefabriek
AMR Flevoland | Gemeente Almere
- 52 Op weg naar een baan in de logistieke sector
AMR Noordoost Brabant | Gemeente Oss en ROC de Leijgraaf

Inburgeringsconsulent



Met behulp van een inburgeringsconsulent begeleidt de Regionale Sociale Dienst (RSD) Alblasserwaard – Vijfheerenlanden werkloze allochtonen die taaltrajecten volgen bij hun inburgering als opstap naar werk.

AMR Alblasserwaard – Vijfheerenlanden

Regionale Sociale Dienst

“We begeleiden deze kandidaten tijdens de opleidingen die ze volgen, omdat het in ieders belang is dat het hele proces goed verloopt. Natuurlijk is het de bedoeling dat naar betaald werk wordt uitgestroomd, maar de inburgeringsconsulent gaat op een veel bredere hulpvraag in.”

Jordan den Boef, coördinator Arbeidsmarktprojecten

WAT

De RSD Alblasserwaard – Vijfheerenlanden begeleidt asielzoekers met een verblijfsvergunning op weg naar hun inburgeringsexamen. In de meeste gevallen is er bij deze doelgroep een extra belemmering om aan het werk te komen, omdat ze de Nederlandse taal niet spreken of begrijpen. Een inburgeringsconsulent wordt ingezet voor de begeleiding van deze specifieke groep als (voorwaardelijke) opstap naar werk.

HOE

De RSD Alblasserwaard – Vijfheerenlanden investeert in het vergroten van de mogelijkheden op arbeidsinpassing van de groep asielzoekers met een verblijfsvergunning. Deze groep is inburgeringsplichtig en volgt een inburgeringstraject en taalcursus bij het ROC of een ander opleidingsinstituut. Om dit proces zo succesvol mogelijk te laten verlopen heeft de RSD een inburgeringsconsulent die contact onderhoudt met de kandidaten en de opleiders. Op deze manier kan de consulent het proces ondersteunen en tijdig ingrijpen

WAAROM GOED VOORBEELD

Bij veel asielzoekers met een verblijfsvergunning, is sprake van een extra belemmering bij uitstroom naar werk omdat ze geen kennis hebben van de Nederlandse taal. Dit leidt er toe dat gelijkwaardige arbeidsparticipatie niet voor deze categorie werkzoekenden in gelijke mate is verzekerd. Immers, een uitkeringsgerechtigde met taalachterstand heeft minder kans op uitstroom naar werk, dan een uitstekend Nederlands sprekende uitkeringsgerechtigde. De groep asielgerechtigden is divers samengesteld. Sommigen hebben alleen lezen en schrijven in het Arabisch geleerd, anderen hebben een hogere opleiding genoten en spreken (een beetje) Engels. Om uitsluiting en discriminatie bij de re-integratie naar werk te voorkomen, kiest de arbeidsmarktregio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden voor de inzet van een inburgeringsconsulent.

als zich problemen voordoen van sociaal maatschappelijke aard, de opleiding niet gehaald wordt of niet aan verplichtingen wordt voldaan. Jordan den Boef, coördinator arbeidsmarktprojecten van de RSD, benadrukt dat het niet alleen om de begeleiding naar werk gaat. Er wordt ook meegedacht over vervoltrajecten of scholingstrajecten. En bij een hulpvraag wordt doorverwezen en samengewerkt met maatschappelijk werk, Vluchtelingenwerk en andere zorgverleners. De inburgeringsconsulent heeft tevens een informatie- en verwijzingstaak voor wat betreft vragen over inburgering en naturalisatie. De consulent kijkt per kandidaat welke route kan worden bewandeld en wat het

beste past op weg naar betaald werk. Dat kan ook parttime werk of vrijwilligerswerk zijn, maar het afronden van de opleiding heeft prioriteit.

RESULTAAT

Tussen de 75 en 80 asielgerechtigden starten jaarlijks een taalopleiding en worden begeleid door de inburgeringsconsulent. Zij maken daardoor meer kans op een reguliere baan.

CONTACT

Regionale Sociale Dienst Alblasserwaard – Vijfheerenlanden
Jordan den Boef, coördinator Arbeidsmarktprojecten
Telefoon: 018 3650311
E-mail: j.d.boef@rdaov.nl

VSO leerlingen stap voor stap begeleiden naar passende arbeid



De Brede Zorgschool de Cambier is een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs voor Zeer Moeilijk Lerende Kinderen. Het onderwijs wordt zo ingericht dat elke leerling ondersteuning krijgt die aansluit bij zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Door middel van onder andere stages en trainingen bereidt de Cambier haar leerlingen voor op hun toekomstige arbeidssituatie.

AMR Rivierenland

Brede Zorgschool de Cambier

“Kinderen met een beperking kunnen zich bij ons ontwikkelen met de begeleiding die zij nodig hebben en het tempo dat bij hen past.”

Voorlichtingsfilm Brede Zorgschool de Cambier

WAT

Het VSO van de Cambier helpt leerlingen om de stap te maken naar grotere zelfstandigheid. Om goede uitstroomkansen te bieden naar passend werk of dagbesteding worden leerlingen zo goed mogelijk voorbereid. In de laatste schooljaren lopen de leerlingen meerdere stages: zowel intern als extern. Iedereen krijgt hierbij begeleiding op maat. De leerling verlaat de school pas als er voor hem of haar een vervolvoorziening gevonden is.

HOE

Iedere leerling bij de Cambier loopt meerdere stages, zowel intern als extern. Voorafgaand aan de stages wordt uitgebreid onderzocht welke richting het best. Gestart wordt met een interne stage, waarbij de leerling begeleid wordt door een stagebegeleidster van het stagebureau of door een groepsassistente. Bij de stage was-verzorging leert de leerling bijvoorbeeld hoe je de was doet, strijkt en opvouwt. Na afronding van de interne stages, wordt gekeken of de interesse van de leerling veranderd is. Ook vindt er een uitstroombespreking plaats waarbij ook de ouders aanwezig zijn. Tijdens dit uitstroombesprek wordt het ontwikkelingsprofiel besproken en gekeken welke richting de leerling op wil.

WAAROM GOED VOORBEELD

De Cambier gaat bij iedere leerling op zoek naar zijn/haar ontwikkelingsniveau en probeert daar zo goed mogelijk op aan te sluiten. Bij de een helpt het om lesstof in hele kleine stukjes aan te bieden en bij de ander helpt het om leerstof aan te bieden in combinatie met beweging. Voor iedere leerling wordt een individueel ontwikkelplan opgesteld, volgens het principe één kind, één plan. Daarbij wordt echt gekeken wat er bij de leerling past. Zo passen bij mannelijke scholieren vaak andere stages dan bij vrouwelijke scholieren. Ook de begeleiding wordt op maat aangepast. Als een leerling extra begeleiding nodig heeft op de stageplek, wordt vanuit school een jobcach ingezet. Dit is iemand die meeloopt met de leerling op de stageplek en helpt om deze leerling bepaalde vaardigheden aan te leren, bijvoorbeeld hoe kun je nou goed vakken vullen in de supermarkt? Zo krijgt iedere leerling bij de Cambier de kans om zichzelf optimaal te ontwikkelen in een tempo dat bij hem of haar past.

Daarna begint de leerling aan de externe stages. Deze externe stages zijn verdeeld in twee fasen:

- Arbeidsoriënterende stage: op zoveel mogelijk adressen rondsuffelen om te kijken of het werk bij je past
- Arbeidstoeleidende stage: de stage in het laatste schooljaar, bedoeld om zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomstige (werk)-situatie

Ook het soort stage wordt op de leerling afgestemd. Zo lopen sommigen stage bij een reguliere werkplek en gaan anderen naar de dagbesteding. Een leerling verlaat de school pas als er een vervolvoorziening is. Omdat sommigen hiervoor wat langer tijd nodig hebben dan anderen, mogen leerlingen tot hun zoe op school blijven.

RESULTAAT

Bij de Brede Zorgschool de Cambier verlaat iedere leerling de school pas als er een geschikte vervolvoorziening voor hem of haar gevonden is. Afhankelijk van het niveau van de leerling is dit een plekje bij de dagbesteding, een werkplek bij het ‘nieuwe beschut werken’, of een reguliere werkplek. Verder zorgt de school dat iedere leerling een coach krijgt die de begeleiding van de school overneemt. Zo kunnen jongeren op een veilige manier hun plek leren kennen in de werkende samenleving.

CONTACT

Brede Zorgschool de Cambier
Annemiek Schoots-Dubbelman, stagecoördinator
Telefoon: 0344 620042
Email: info@cambier.nl / a.schoots@cambier.nl

Stap voor stap naar stage en werk



De Brug is een school voor praktijkonderwijs in Zaltbommel, bedoeld voor leerlingen die naar verwachting (nog) geen vmbo-diploma kunnen halen. De school leidt leerlingen op tot een plaats op de arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs. Doelstelling van De Brug is om elke leerling zo op te leiden dat de leerling bij het verlaten van de school voorbereid is op zijn of haar plaats in de (werkende) samenleving.

AMR Rivierenland

Praktijkonderwijs De Brug

“Stage is een wezenlijk onderdeel voor onze leerlingen om hun kwaliteiten en competenties te ontdekken en te vergroten. Daarnaast is het een kunst om samen met de bedrijven een goede match te kunnen vinden, zodat ook onze leerlingen op een goede manier kunnen participeren binnen de maatschappij.”

Jacques van der Hee, stagecoördinator

WAT

De Brug wil leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op de arbeidsmarkt. Daarnaast wil De Brug haar leerlingen zo zelfstandig mogelijk maken, zodat zij in de samenleving voor zichzelf kunnen zorgen. Om deze zelfstandigheid te bereiken, worden lessen gegeven gericht op werken, wonen en vrije tijd. Om meer kans te krijgen op de arbeidsmarkt, volgt iedere leerling een arbeidstraining, doet vrijwilligerswerk en loopt stage.

HOE

De begeleiding van leerlingen naar een stageplek en een werkplek begint al in het eerste jaar. Daar leren zij zowel praktische, als sociale en communicatieve competenties. Bijvoorbeeld het lezen van een handleiding bij een bouwpakket, of het leren omgaan met mede-klasgenoten. Als de leerlingen er klaar voor zijn, gaan zij een arbeidstraining volgen op een werkplek die door de school wordt geregeld. Een arbeidstrainer van school begeleidt leerlingen op de werkplek.

WAAROM GOED VOORBEELD

Per leerling wordt gekeken wat de juiste aanpak is en wat hij of zij nodig heeft. Hierbij is aandacht voor verschillende groepen, zoals meisjes en jongens, om te zorgen voor actieve inclusie van alle jongeren. Zo biedt de school tijdens de arbeidstraining zowel werkplekken aan die doorgaans mannelijke scholieren aanspreekt (bijvoorbeeld pallets repareren) als plekken die doorgaans vrouwelijke scholieren aanspreekt (bijvoorbeeld stekken van zaadjes). Verder wordt het niveau waartoe de leerling wordt opgeleid afgestemd op de mogelijkheden van de leerling. Sommigen worden voorbereid op het verder studeren op het ROC of AOC, terwijl anderen worden begeleid naar een geschikte werkplek. Om problemen waar individuele leerlingen tegen aanlopen voldoende aandacht te kunnen geven, heeft iedere leerling een mentor/coach. Bij De Brug staat de leerling centraal en wordt de lesstof zo aangepast dat iedereen een zo groot mogelijke kans heeft om te slagen in de maatschappij.

Als voor bereiding op stage en werk wordt ook een week lang vrijwilligerswerk gedaan. De inhoud van het vrijwilligerswerk verschilt per deelnemer en varieert van fietsonderhoud tot schilderwerk. Tijdens dit vrijwilligerswerk wordt het ritme van een normale werkweek ervaren. Is deze intensieve voorbereiding succesvol doorlopen, dan kunnen leerlingen beginnen met hun stage. De Brug heeft drie opeenvolgende stages:

- De arbeidsoriënterende stage voor kennismaking met de werksituatie en om belangstelling en talenten te ontdekken
- De beroepsgerichte stage, die aansluit bij de belangstelling en mogelijkheden van de leerling
- De plaatsingsstage om te kijken of definitieve plaatsing mogelijk is

Het uitgangspunt van De Brug is dat leerlingen de school pas verlaten wanneer zij zoveel mogelijk zekerheid hebben op een arbeidsplaats of kunnen overstappen naar het MBO. Alle leerlingen krijgen nog twee jaar nazorg om hen te ondersteunen in de werksituatie of ervoor te zorgen dat ze hun vervolgonderwijs goed kunnen afronden.

RESULTAAT

De grootste groep leerlingen van De Brug verlaat de school met een arbeidscontract bij een bedrijf. Daarnaast zijn er leerlingen die hun opleiding gaan vervolgen op een MBO. Gegevens over de afgelopen tien jaar laten zien dat ruim 90% van de leerlingen van De Brug een passende opleiding of werk vindt.

CONTACT

De Brug
 Jacques van der Hee, stagecoördinator
 Telefoon: 0418 540394
 Email: jvanderhee@prodebrug.nl

Individuele stagebegeleiding op maat



Jongeren uit het VSO/PRO hebben een beperking: fysiek, psychisch of een laag IQ. Het instrument stage-werkplekklere biedt mogelijkheden om hen gelet op hun beperking, maximaal en op maat voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

AMR Noordoost Brabant

Stedelijk VSO 's-Hertogenbosch

“Wij hebben al jaren nauwe contacten met gemeenten. Gemeenten zijn immers door de nieuwe wetgeving ook verantwoordelijk voor deze doelgroep. De contactpersoon van de gemeente komt een paar keer per jaar op school. We betrekken de gemeenten bij de trajecten van onze leerlingen. Samen moeten we er immers voor zorgen dat het kind op de juiste arbeidsplek komt.”

Stephan van de Boom, Directeur Stedelijk VSO

WAT

Het Stedelijk VSO 's-Hertogenbosch heeft een flexibele organisatievorm, waardoor optimaal rekening kan worden gehouden met de specifieke onderwijs- en zorgvraag van deze groep leerlingen. Er zijn onder meer mogelijkheden om van onderwijsarrangement te wisselen gedurende de schoolloopbaan. Uitgangspunt is de individuele ontwikkeling van de leerling.

Aangezien voor veel leerlingen de school eindonderwijs is, wordt veel geïnvesteerd in de voorbereiding op een toekomstige werkplek. Met veel praktijkervaring en door stage, in nauwe samenwerking met ouders, gemeenten en diverse instanties als MEE, bedrijven, arbeidstrainingscentra en zorginstellingen in de omgeving, worden leerlingen begeleid naar een toekomstige werkplek. Het Stedelijk VSO heeft tevens aparte functionarissen aangesteld die werken in het stagebureau.

WAAROM GOED VOORBEELD

Door de specifieke aandacht die de individuele leerling krijgt, wordt duidelijk wat hij of zij op de stageplek moet leren om een goede toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen. Voor iedere leerling wordt een passende werkplek gezocht, waarbij ook voor de werkgever de leerdoelen helder zijn en duidelijk is wat voor begeleiding nodig is om de leerdoelen te kunnen behalen. De stagedocent speelt hierbij een cruciale rol. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat leerlingen met een taalachterstand worden gekoppeld aan een stageplek waarin veel ruimte is om hun taalvaardigheid te kunnen vergroten. Door actieve sturing wordt extra ingezet op deze aandachtsgebieden en worden gelijke kansen voor de leerlingen gecreëerd.

HOE

Voor iedere leerling wordt bij toelating tot het Stedelijk VSO een ontwikkelingsperspectief gemaakt met alle relevante informatie, ook over de omgeving van het kind. Tevens wordt een uitstroombestemming vastgesteld. Jaarlijks wordt dit in overleg met ouders of verzorgers geëvalueerd en bijgesteld. Het vormt de basis om een arrangement vast te stellen dat wordt aangeboden aan leerling en ouders. Directeur Stephan van de Boom: “We trekken nadrukkelijk gezamenlijk op met ouders. Het is echt een gezamenlijk aanpak.”

Het Stedelijk VSO heeft enkele jaren geleden een eigen dienstencentrum opgericht met stagebegeleiders en job-coaches. De stagedocenten zijn getraind om met zowel

leerlingen als werkgevers om te gaan. De leerling wordt getraind voor de benodigde vak- en werknemersvaardigheden om zo optimale kansen te hebben voor een passend beroep. Maatwerk moet de ontwikkeling van elke leerling ten goede komen. Wat wordt ingezet verschilt daarom per leerling. Directeur Stephan van de Boom licht toe: “Denk aan extra ondersteuning in het wegwerken van taalachterstand, extra begeleiding op de stageplek bij het opdoen van arbeidscompetenties, ondersteuning op een specifiek onderdeel van gedrag, zoals samenwerking, etc.”.

De stagedocenten gaan steeds op zoek naar de beste stageplek. Zij stellen ook periodiek stagebeoordelingen op waarbij de leerling op diverse punten wordt beoordeeld door docent en werkgever en aandachtspunten meekrijgt. De stagedocent houdt coachingsgesprekken met de leerling en werkt mee op locatie om een goed beeld te krijgen van de leerling en de voortgang.

RESULTAAT

Afgelopen jaar zijn er ongeveer 75 leerlingen uitgestroomd, waarvan 95% naar werk of opleiding.

CONTACT

Stedelijk VSO 's-Hertogenbosch
Stephan van de Boom, Directeur Stedelijk VSO
Telefoon: 073 6129713
Email: s.vandenboom@hubnoordbrabant.nl

Geïntegreerde trajecten voor jonge ex-inburgeraars



Jonge ex-inburgeraars kunnen na hun inburgering nog extra afstand tot de arbeidsmarkt hebben door hun afkomst en gebrek aan specifieke vaardigheden. Met geïntegreerde trajecten verkleint de gemeente Hilversum de belemmeringen bij doorstroom naar de arbeidsmarkt van deze groep.

AMR Gooi- en Vechtstreek

Gemeente Hilversum

“Als gemeente, zien wij deze trajecten als een investering in de toekomst. Met een opleiding kunnen we deze groep jongeren weer een toekomst bieden.”

Mevrouw Hintzen, manager Sociale Zaken

WAT

De gemeente Hilversum creëert met geïntegreerde trajecten gelijke kansen voor kwetsbare doelgroepen die door hun achtergrond en afkomst minder kansen hebben op werk. Het gaat om jongeren die achtergesteld zijn door het ontbreken van specifieke vaardigheden (taalachterstand), of die andersoortige ondersteuning nodig hebben bij het aanleren van vakcompetenties (zoals rekenen).

HOE

De gemeente Hilversum biedt allochtone jongeren, ex-inburgeraars en vaak vluchtelingen met een verblijfsdocument, de gelegenheid een MBO opleiding te volgen. Het gaat om maatwerkondersteuning, die de leerling/student helpt de betreffende materie eigen te maken zodat hij of zij op gelijke voet komt met een ‘reguliere’ leerling. Het gaat om extra taallessen, extra rekenlessen of andersoortige studiebegeleiding als daar behoefte aan is.

De klantmanager van de gemeente stelt vast wie tot de doelgroep behoort en in nauwe afstemming met het ROC Midden Nederland en de leerling, wordt gekeken of de leerling op de opleiding MBO-1 kan worden geplaatst. De gemeente Hilversum betaalt de extra opleidingskosten (zoals het

WAAROM GOED VOORBEELD

In de geïntegreerde trajecten wordt extra aandacht besteed aan jonge ex-inburgeraars die na hun inburgering nog extra afstand tot de arbeidsmarkt hebben door hun afkomst. Het zijn zowel taalachterstand als etniciteit die een belemmering kunnen vormen. De jongeren krijgen daarvoor extra ondersteuning, bijvoorbeeld op het gebied van taal, bij het volgen van een MBO-opleiding. Door deze specifieke doelgroep extra ondersteuning te bieden worden gelijke kansen gecreëerd.

colleggeld) en de studie-ondersteuning die door ROC Midden Nederland wordt geboden. Volgens manager Sociale Zaken mevrouw Hintzen: “Wij melden als gemeente de jongeren aan bij het ROC en dan gaan ze uit de uitkeringssituatie en krijgen ze studiefinanciering. De opleiding en extra studiebegeleiding door het ROC financieren wij voor. Wij doen als gemeente de investering.”

Het ROC rapporteert periodiek over de voortgang aan de klantmanager van de gemeente Hilversum. Hintzen: “Deze jongeren zijn al uit de uitkeringssituatie, maar wij blijven op de hoogte en worden door het ROC geïnformeerd. Voor ons is het traject eigenlijk nazorg.”

RESULTAAT

De trajecten voor deze groep jongeren zijn gericht op succesvolle uitstroom: het succesvol afronden van de opleiding (MBO-1), eventuele doorstroom naar MBO-2 of het vinden van een passende baan op de arbeidsmarkt. Volgens manager Sociale Zaken Hintzen gaat het om een kleine groep

van ongeveer vijf tot tien jongeren die het afgelopen jaar succesvol is uitgestroomd.

CONTACT

Wilma van Galen, Sociale Zaken Gemeente Hilversum

Telefoon: 035 6292848

Email: w.vangalen@hilversum.nl

Samenwerken in De Riebeeck vanuit kracht



In de gemeente Hilversum wordt in de wijk Riebeeck een buurt-ontwikkelplein opgezet. Hier kunnen wijkbewoners die tot de doelgroep van ESF behoren, elkaar ontmoeten, zich ontwikkelen en hun kansen op werk vergroten via leer-werkplekken.

AMR Gooi- en Vechtstreek

Gemeente Hilversum

“We benutten de diversiteit en de verscheidenheid aan culturen in de wijk als kracht. Verschillen zien we niet als zwakte. Door de verschillen kan men veel van elkaar leren. We zoeken ook actief de samenwerking met veel allochtone ondernemers. Daarmee worden de drempels verlaagd. Men verstaat elkaar beter.”

Rigo Stegeman, Projectcoördinator in opdracht van de gemeente Hilversum

WAT

Het doel van dit project is het bevorderen van kennis/leren, stage- en werkervaring en het vergroten van kansen op lokaal werk binnen de zorg, welzijn en sport voor jongeren, herintreders en zij-instromers. Daarnaast wordt met het buurt-ontwikkelplein de zelfredzaamheid, algehele participatie en maatschappelijke betrokkenheid van bewoners in de wijk De Riebeeck verhoogd.

HOE

Op dit moment is het buurt-ontwikkelplein in ontwikkeling. Er wordt een fysieke locatie gezocht waar buurtbewoners elkaar kunnen ontmoeten en waar actieve bemiddeling van vraag en aanbod in de wijk kan plaatsvinden. Wat ooit is begonnen als een leer-werkbedrijf, wordt nu verbreed naar een gelegenheid om samen koffie te drinken, een uurtje te werken en activiteiten als een taal cursus te organiseren.

WAAROM GOED VOORBEELD

De Riebeeck is een aandachtswijk waar veel mensen wonen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en waar het percentage uitkeringsgerechtigden hoog is. Door verschillende instanties - gemeente, bedrijven, scholen en burgers- samen te laten werken aan de opzet van het buurt-ontwikkelplein wordt toenadering gezocht tot alle burgers in de wijk. Per situatie wordt bekeken welke behoefte er ligt op het gebied van arbeidstoeleiding, om mensen via leerwerkplekken, stages, vrijwilligerswerk, etc. werkervaring op te laten doen en uiteindelijk duurzaam te laten uitstromen naar werk. Het gaat vooral om het opheffen van ongelijke kansen voor de doelgroep die op basis van achtergrond en etnische afkomst ongelijkheid kunnen ervaren ten opzichte van de autochtone bevolking.

Uitgangspunt is dat het buurtcentrum vanuit eigen kracht wordt opgezet en daarbij gefaciliteerd en gestimuleerd wordt door professionals. Volgens projectcoördinator Rigo Stegeman is het doel van het nieuwe centrum dat de hele participatieladder wordt gedekt. “Niet alleen ouderen, maar ook jongeren en ook de werkende bevolking willen we betrekken. We zijn nu met zorg- en welzijnsorganisaties leer-werkplekken aan het creëren, in samenwerking met het ROC en Werk en Inkomen. Het hele concept is gebaseerd op samenwerking: samen heb je een wens, een doel en dat is een zo prettig mogelijke leef- en werkomgeving te creëren die participatie stimuleert.”

Er is gestart met een vooronderzoek en het definiëren van de gezamenlijke maatschappelijke uitdaging. De huidige situatie met behoeftes en mogelijke inbreng van verschillende partijen in de wijk zijn in kaart gebracht. Vanuit deze basis wordt toegewerkt naar een structurele oplossing. Hierbij neemt iedere partij zijn/haar specifieke rol. Het resulteert in een samenwerkingsovereenkomst die houvast en sturing biedt aan alle betrokken partijen. De meerwaarde ontstaat doordat alle partijen hun steentje bijdragen en gezamenlijk invulling geven aan elkaars behoefte. Een voorbeeld: de ROC scholen hebben leerlingen die stage- of werk-leerplekken zoeken. De bedrijven in de wijk creëren plekken en op deze manier wordt vraag en aanbod gematcht.

RESULTAAT

Op dit moment wordt het buurt-ontwikkelplein opgezet. Men verwacht het komend jaar één tot vijftien leerwerkplekken te realiseren. De eerste stages starten na de zomer. Niet alleen leer-werkplaatsen, stages en vrijwilligerswerk worden gecreëerd in de wijk, maar ook de maatschappelijke betrokkenheid en algehele participatie in de wijk moeten worden vergroot. Volgens Rigo Stegeman wordt aangesloten op de wensen en behoeftes vanuit de wijk: “We sluiten aan op de wens die leeft in de wijk om elkaar te kunnen ontmoeten en we zorgen dat men elkaar kan leren kennen.”

CONTACT

Goodzconnect

Rigo Stegeman, projectcoördinatie in opdracht van de gemeente Hilversum

Telefoon: 06 24530091

Email: info@goodzconnect.nl

Dialogo met casemanagers

Wat zijn stereotypingen?

Mensen in hokjes stoppen om orde in chaos van indrukken te scheppen: veralgemeniseren

- Overlevingsmechanisme van het menselijk brein. Brein werkt op basis van algemene categorieën
- Sociaal cultureel: overschatten verschillen tussen groepen. Onderschatten verschillen binnen groepen. Dit heeft effect op individuen binnen een groep
- Onbekend maakt onbemind
- <http://diversiteitverandering.nl/mannen-en-vrouwenwerk-wie-doet-bij-jou-thuis-de-was-limpje-over-stereotypen/>

Uit: Powerpoint presentatie werkoverleg casemanagers

In de AMR Stedendriehoek heeft ESF-coördinator Peter Donders regelmatig overleg met de casemanagers. De thema's 'borging van gelijke kansen en non-discriminatie en stereotypingen in het selectieproces' zijn in het werkoverleg met casemanagers besproken.

AMR Stedendriehoek

Gemeente Apeldoorn

“Diversiteit op de werkvloer is van toegevoegde waarde voor een organisatie. Het biedt nieuwe inzichten en kansen voor werkgevers.”

Peter Donders, ESF- coördinator

WAT

Casemanagers buigen zich in het werkoverleg over de borging van gelijke kansen en non-discriminatie in de eigen werkprocessen. Hoe werken stereotypingen in het selectieproces, hoe kun je ze aanpakken?

HOE

Hoe zorg je er dan voor dat alle kandidaten gelijke kansen krijgen om naar werk te worden begeleid? Alle casemanagers van de vier betrokken Werkpleinen hebben in het werkoverleg besproken hoe stereotypingen werken, hoe ze kunnen leiden tot categoriseren en structureren en hoe bewustwording stereotypingen kan voorkomen. In het werkoverleg over het thema 'borging van gelijke kansen en non-discriminatie' zijn de volgende onderwerpen besproken:

- Belangrijk aandachtspunt voor deze ESF periode
- Het thema selecteren zonder vooroordelen
- Discriminatie meestal niet bewust
- Discriminatie onbewust via stereotypingen
- Het aanpakken van de stereotypingen

WAAROM GOED VOORBEELD

Apeldoorn kent geen specifieke projecten of activiteiten voor het opheffen van bestaande verschillen in toegang tot de arbeidsmarkt van mensen door kenmerken als sekse, leeftijd en etniciteit. De aanpak wordt in de projecten geborgd. Casemanagers in de Stedendriehoek hanteren een individuele aanpak, voor elke deelnemer een plan op maat en verslaglegging op individueel niveau. Peter Donders heeft in een overleg met casemanagers besproken op welke wijze de thema's gelijke kansen en non-discriminatie in de processen worden geborgd. Met name bewustwording van verschillen in toegang tot de arbeidsmarkt en stereotypingen zijn besproken. Het proces is onder de loep genomen en de borgingsmomenten zijn benoemd.

Het hoe en waarom van stereotypering is besproken. Volgens Peter Donders van het subsidiebureau AMR Stedenvierkant: “Mensen worden in hokjes gestopt om orde in chaos van indrukken te scheppen. Het vergemakkelijkt om te veralgemeniseren. Het is eigenlijk een overlevingsmechanisme van het menselijk brein. Het brein werkt op basis van algemene categorieën. Daarnaast is het onderscheid tussen verschillen binnen groepen en verschillen tussen groepen besproken. Stereotypingen binnen groepen verlenen individuen in de groep een gevoel van lidmaatschap waaraan identiteit wordt ontleend. Peter: “We overschatten verschillen tussen groepen. We onderschatten verschillen binnen groepen. Dit heeft

effect op individuen binnen een groep, onbekend maakt immers onbemind. “

Ook is gesproken over de hardnekkigheid van stereotypingen bij selectie. Hoe kun je de effecten van stereotypingen bij de selectie van kandidaten verminderen? De volgende oplossingen zijn besproken:

- Open procedures
- Feiten boven stereotypingen
- Vast format voor (intake)gesprekken hanteren
- Leg verantwoording af

RESULTAAT

Apeldoorn kent geen specifieke projecten of activiteiten voor het opheffen van bestaande verschillen in toegang tot de arbeidsmarkt van mensen door kenmerken als sekse, leeftijd en etniciteit. De aanpak wordt in de projecten geborgd. Casemanagers in de Stedendriehoek hanteren een individuele aanpak, voor elke deelnemer een plan op maat en verslaglegging op individueel niveau. Peter Donders heeft in een overleg met casemanagers besproken op welke wijze de thema's gelijke kansen en non-discriminatie in de processen worden geborgd. Bewustwording van verschillen in toegang tot de arbeidsmarkt en stereotypingen zijn cruciaal hierin. De casemanagers hebben hun processen geanalyseerd en de borgingsmomenten benoemd.

CONTACT

Subsidiebureau AMR Stedenvierkant
Peter Donders, ESF-coördinator
Telefoon: 06 54901477
Email: p.donders@socialedienstveluwerand.nl



De gemeente Gouda ondersteunt het landelijke initiatief DeBroekriem, een platform dat netwerk-bijeenkomsten organiseert voor werkzoekenden. Het platform is als jongereninitiatief begonnen: door jongeren en voor jongeren. Omdat ook bij andere leeftijdscategorieën behoefte bestaat aan een dergelijk platform heeft DeBroekriem zich uitgebreid naar een platform voor alle leeftijden.

AMR Midden Holland

Gemeente Gouda

“DeBroekriem is een burgerinitiatief, dat ondersteund wordt door de gemeente. Dat is belangrijk, want burgerinitiatieven kunnen vaak pas echt tot bloei komen wanneer ze hulp ontvangen van gemeentes. Mijn advies aan gemeentes is dan ook: Maak gebruik van de kracht van burgerinitiatieven. Durf daarmee te experimenteren en faciliteer ze.”

Pieter Vermeer, oprichter DeBroekriem

WAT

De aansluiting tussen onderwijs en bedrijf is lang niet altijd naadloos. Veel jongeren hebben nog geen werkervaring, terwijl dit wel gevraagd wordt, maar ook voor mensen die wel werkervaring hebben blijkt het lastig om een passende baan te vinden. DeBroekriem is een platform voor en door werkzoekenden. Het is tweeënhalf jaar geleden opgericht en bestaat nu al uit 8000 werkzoekenden. Met hen organiseert DeBroekriem tientallen bijeenkomsten per maand. In deze bijeenkomsten delen werkzoekenden elkaars kennis, netwerk en enthousiasme. Dat helpt om sollicitatievaardigheden te verbeteren en het netwerk te vergroten. Het doel is om werkzoekenden te helpen zo snel mogelijk een betaalde baan te vinden.

WAAROM GOED VOORBEELD

Iedere werkzoekende is welkom bij DeBroekriem: man of vrouw, jong of oud, met tientallen jaren ervaring of net afgestudeerd, MBO-er of universitair geschoold. Omdat de soort bijeenkomst en inhoud van de bijeenkomst afhangt van de wensen van de deelnemers, bepalen deelnemers zelf wat ze nodig hebben als aanbod van de organisatie. De grote diversiteit aan mensen zorgt ervoor dat veel verschillende activiteiten worden georganiseerd. Iedereen kan zelf activiteiten selecteren om naar toe te gaan. Iedereen krijgt een traject op maat.

HOE

DeBroekriem biedt een groot netwerk en vele activiteiten die de zoektocht naar een baan makkelijker en ook leuker maken. De organisatie is in handen van werkzoekenden. Onder de werkzoekenden wordt geïnventariseerd waar men behoefte aan heeft en een pool van 60 vrijwilligers met het kernteam van DeBroekriem helpt met het realiseren hiervan. DeBroekriem is een echte community waarvan de deelnemers zelf het karakter bepalen. Doordat de bijeenkomsten worden aangepast aan de behoeften van de deelnemers, bestaat er een verscheidenheid aan activiteiten. Vanuit het eigen netwerk van de deelnemers wordt naar gastsprekers gezocht en sommige deelnemers kunnen vanuit hun achtergrond anderen bepaalde vaardigheden aanlere Voorbeelden van

bijeenkomsten die georganiseerd worden zijn: een workshop schriftelijke sollicitatievaardigheden; een workshop succesvol op gesprek; een online event leren netwerken in vijf stappen en DeBroekriem colлетour.

RESULTAAT

DeBroekriem is een succesvol initiatief. Dat blijkt uit onderzoek dat aantoonde dat deelnemers gemiddeld 50 dagen sneller een baan vinden, dan anderen. Eén van de oprichters, Pieter Vermeer, licht toe dat DeBroekriem veel bedank-mailtjes ontvangt van deelnemers. “Deelnemers geven terug dat DeBroekriem er niet alleen voor zorgt dat ze sneller een baan vinden, maar er ook voor zorgt dat ze weer hoop hebben en beter in hun vel zitten”. Deelnemers betalen pas achteraf, wanneer zij een baan gevonden hebben en bepalen zelf hoeveel. Gemiddeld wordt 75 euro betaald.

CONTACT

DeBroekriem

Pieter Vermeer, oprichter

Telefoon: 06 44383888

E-mail: pieter@debroekriem.nl

Career & Kids coaching voor alleenstaande moeders

Huiswerkopdracht

2.41 Het vierkant van mijn tevredenheid

Instructie (plenair)

Stel je voor dat in je leven vier belangrijke pijlers zijn. Als het daar goed mee gaat, dan ben je een tevreden mens.

- 1) Op het vierkant van tevredenheid zijn 2 pijlers ingevuld: werk en kinderen. Vul zelf jouw andere twee belangrijkste pijlers in. Dat kan je relatie zijn; vriendschappen; je geloof; je familie; je persoonlijke ontwikkeling of wat dan ook.
- 2) Geef nu per pijler – op de schaal van 0 – 10 aan – hoe tevreden je bent over de kwaliteit van deze pijler. Je zet een streepje op de juiste hoogste van de betreffende diagonaal.
- 3) Verbind nu de 4 streepjes met elkaar. De ruimte die er zit tussen jouw figuur en het grotere vierkant (van alle 10-en) is de verbeterruimte. Arceer die ruimte. (heb je veel ruimte dan is er nog veel verbetering mogelijk; heb je weinig ruimte dan zit je al aardig goed).

In tweetallen

- 4) Kies elk 2 pijlers uit waar je wilt verbeteren. Stel je bij elke pijler voor dat je één punt verbetert. Wat is er dan veranderd? Hoe kun je dat bereiken?
- 5) Vertel erover aan je gesprekspartner
- 6) De gesprekspartner geeft een tip om je gewenste verbetering te ondersteunen
- 7) Wissel om.

De gemeente Gouda en Career & Kids bieden coaching aan voor alleenstaande moeders.

Doel is om voor deze jonge moeders de weg vrij te banen naar een opleiding of (vrijwilligers)werk.

AMR Midden Holland

Gemeente Gouda

“Het was een leerzame en leuke workshop. Ik dacht dat ik altijd de enige was met deze problemen, maar dat is niet zo. Het is fijn om dit met elkaar te delen. Er wordt echt naar je geluisterd. De praktische tips van de coaches en de deelnemers hebben me echt geholpen. Ik ga starten met een opleiding in de zorg. Er is veel meer mogelijk dan ik dacht.”

Een deelnemster

WAT

In samenwerking met de gemeente Gouda biedt Career & Kids alleenstaande moeders t/m 27 jaar coaching naar werk of een opleiding. De deelnemers krijgen een groepstraining waarin verschillende thema's worden aangesneden, afhankelijk van de belemmeringen waar de deelnemers tegen aanlopen. Naast de groepstraining krijgen de deelnemers individuele coaching en ontvangen ze ondersteuning via sociale media.

HOE

De training bestaat gemiddeld uit zeven groepsbijeenkomsten van een paar uur. De precieze inhoud van de bijeenkomsten hangt erg af van wat deelnemers zelf inbrengen, maar heeft wel een aantal onderwerpen zoals: hoe solliciteer je, hoe regel je kinderopvang en hoe regel je calamiteiten?

WAAROM GOED VOORBEELD

In de training van Career & Kids wordt gekeken tegen welke specifieke belemmeringen alleenstaande moeders aanlopen. Bijvoorbeeld: “het lukt mij niet om kinderopvang te regelen”. Per deelnemer wordt gekeken naar een geschikt einddoel, soms is dit vrijwilligerswerk, soms een opleiding en bij sommige deelnemers is dit een baan. Met anderstalige deelnemers wordt rekening gehouden door hen een speciale training aan te bieden waarbij extra beeldmateriaal wordt gebruikt ter ondersteuning. Deze training wordt in het Nederlands aangeboden om de vrouwen te helpen hun Nederlands te verbeteren, zodat ook de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Met het persoonlijke actieplan wordt de training afgerond. Door deze aandacht voor de individuele behoeftes van de moeders slaagt Career & Kids er goed in om voor alleenstaande moeders kansen te creëren op de arbeidsmarkt.

Naast de groepstraining voert de trainer ook twee individuele gesprekken met iedere deelnemer. Deze zijn bedoeld om voldoende aandacht te kunnen geven aan de persoonlijke doelen van de moeders en persoonlijke belemmeringen en problemen die niet in de training passen, toch te kunnen bespreken.

Op Facebook en WhatsApp wordt een groep aangemaakt met alle deelnemers en de trainers. De trainers geven door

middel van deze sociale media voorlichting en informatie en proberen deelnemers verder te enthousiasmeren door het posten van vacatures en leuke, informatieve filmpjes. Deelnemers houden elkaar op de hoogte en kunnen elkaar om hulp vragen, bijvoorbeeld voor het oppassen op elkaars kinderen of het voorbereiden van een sollicitatiegesprek. Ook nadat de training is afgelopen, blijven de Facebook en WhatsApp groepen bestaan, zodat deelnemers elkaar via deze netwerken kunnen blijven ondersteunen. Deelnemers krijgen aan het einde van de training de opdracht om een persoonlijk actieplan samen te stellen met persoonlijke doelstellingen en concrete vervolgstappen. Dit actieplan wordt op de laatste groepsbijeenkomst gesproken. De gemeente neemt het stokje dan over en biedt waar gewenst deelnemers verdere ondersteuning met de uitvoering van het actieplan.

RESULTAAT

Aan het einde van de training hebben alle deelnemers een persoonlijk actieplan samengesteld. De gemeente neemt dan de begeleiding van de deelnemers over en kan door dit actieplan concreet verder aan de slag met de deelnemer. De meeste deelnemers vinden tijdens of kort na de training (vrijwilligers)werk of starten met een opleiding. Zo is na de workshop in Gouda 80% van de deelnemers uit de bijstand gestroomd.

CONTACT

Career & Kids
Martine UytdeHaag, coach
Telefoon: 0800 0201060
E-mail: info@careerandkids.nl

Taal gericht op werk



Mensen die de Nederlandse taal slecht beheersen, hebben vaak weinig kans op werk. De gemeente Utrecht werkt aan het wegnemen van taalbelemmeringen om de kans op werk te vergroten. Dat gebeurt door intensieve taaltrainingen.

AMR Midden Utrecht

Gemeente Utrecht

“De taaltraining is bedoeld voor alle cliënten die een bijstandsuitkering hebben bij de gemeente Utrecht en voor wie taal een belemmering is om aan het werk te komen. De doelgroep is erg breed en de deelnemers zijn heel verschillend: hoogopgeleid, laagopgeleid, allochtoon, autochtoon, etc. Deze verschillen zien wij als een kracht, want doordat deelnemers talenten en kennis hebben op andere gebieden kunnen ze veel van elkaar leren.”

Mohamed Mbarki, Capabel Taal

WAT

De gemeente Utrecht wil cliënten met een taalachterstand een grotere kans op werk geven door hun taalniveau te verhogen. Capabel Taal voert dit voor de gemeente uit. Door te vertrekken vanuit de behoeften en kennis van de cliënten kan begeleiding op maat worden aangeboden. Zo leren cliënten die in de horeca willen gaan werken vaktaal die met hygiëne te maken heeft en leren cliënten die in de zorg willen gaan werken vaktaal op dit gebied. Naast de taaltraining wordt voor elke deelnemer een stageplek in de door hem of haar gekozen branche geregeld. Op deze manier leren deelnemers de Nederlandse taal actief te gebruiken in de werkcontext en doen ze tevens werkervaring op.

WAAROM GOED VOORBEELD

De diversiteit onder deelnemers aan de taaltrainingen is groot: man, vrouw, uit diverse culturen, hoogopgeleid, laagopgeleid etc. Om nauw aan te sluiten bij de behoeften en kennis van de deelnemers wordt de begeleiding op maat afgestemd. Iedereen krijgt een eigen plan met eigen doelen. Als het moeilijk is voor een deelnemer om zich te ontwikkelen in de reguliere trainingen, wordt naar een andere oplossing gezocht. Zo is recentelijk besloten om een aparte groep te beginnen voor analfabeten, omdat zij in de reguliere training te weinig leerden door een te hoog instapniveau.

HOE

Elke twee maanden start een nieuwe trainingsgroep. Om geen deelnemers te verliezen en te zorgen dat ze niet hoeven te wachten op de start van een nieuwe taaltraining, worden deelnemers ‘opgevangen’ in een opvanggroep. Hierin leren ze vaardigheden die aan taal gerelateerd zijn, zoals een computer gebruiken en online informatie opzoeken. Tijdens de taaltraining worden groepjes van 10 tot 15 deelnemers intensief begeleid gedurende vier dagdelen per week. In de taaltraining wordt een algemene leerlijn gevolgd met daarnaast branche-specifieke opdrachten, zodat de taaltraining nauw aansluit bij de vocabulaire die nodig is voor toekomstig werk. Kenmerkend voor de taaltrainingen is dat de docent zorgt dat iedereen op zijn of haar eigen niveau kan werken. Daarom wordt bij alle deelnemers eerst een intake-test afgenomen. Gemeten wordt het taalniveau, hoe snel de cliënt

leert en hoeveel de cliënt nog kan leren. Op basis daarvan wordt voor iedereen een individueel leerplan gemaakt met een einddoel. De docent past de begeleiding hierop aan. Ook worden tussentijdse toetsen afgenomen, zodat indien nodig de begeleiding tijdig kan worden aangepast. Nadat de taaltraining en stage zijn afgerond, gaat de gemeente Utrecht samen met de cliënt op zoek naar een geschikte werkplek.

RESULTAAT

Vooraf wordt samen met de cliënt vastgesteld welke doelen men wil bereiken. Bijvoorbeeld, zelfstandig kunnen zoeken naar vacatures en hierop solliciteren. De resultaten laten zien dat 70% van de cliënten hun gestelde doelen behaalt. Momenteel onderzoekt de gemeente Utrecht hoe groot het percentage cliënten is dat een baan vindt nadat ze een intensief taaltraject hebben gevolgd.

CONTACT

Capabel Taal
Mohamed Mbarki
Telefoon: 030 2310739/030 2850555
E-mail: mohammed.mbarki@calder.nl

Iedereen gelijke kansen in de diagnosefase



Werkplein regio Helmond met de Peelgemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren, zet in op diagnose als belangrijke toegangspoort voor re-integratie. Met drie verschillende projecten in de diagnosefase zorgt de Peelregio voor gelijke kansen aan de 'voorkant', in de diagnose.

AMR Helmond - de Peel

Peelland@work

“Het werkt echt, een vrouw die nét niet in aanmerking voor de WIA komt, maar wel een aantal problemen heeft, krijgt via een effectieve diagnose ruimte om te laten zien wat ze wél kan.”

Debbie van Osch, senior projectmedewerker gemeente Helmond

WAT

Met een gedifferentieerd aanbod van projecten in de diagnosefase werken de Peelgemeenten aan verbetering van de re-integratie. Met name mensen die in het verleden een grote uitval lieten zien in de reguliere re-integratietrajecten of die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, zijn gebaat bij deze gedifferentieerde aanpak.

HOE

In het project *Peelland@Work* onderzoekt de deelnemer samen met een participatiecoach welke mogelijkheden er zijn om weer aan het werk te gaan. Dat gebeurt door o.a. 240 uur werkervaring op te doen. In principe nemen klanten 40 uur per week aan het project deel, maar een geleidelijke opbouw is ook mogelijk. Tijdens het project wordt aandacht besteed aan zaken die belangrijk zijn om werk te vinden en te houden, zoals het krijgen van arbeidsritme. Daarnaast kunnen trainingen worden gevolgd. Bijvoorbeeld om CV en sollicitatievaardigheden te verbeteren en om duidelijk te krijgen wat men wil en kan. Ook andere praktische knelpunten

WAAROM GOED VOORBEELD

Peelland zet in op een intensief voortraject met een gedifferentieerd aanbod van 'poortprojecten', diagnoseprojecten die de toegang tot re-integratie verbeteren. Met name de doelgroepen die in het verleden een grote uitval lieten zien in de reguliere re-integratietrajecten en mensen die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, zijn gebaat bij deze gedifferentieerde aanpak. Volgens Debbie van Osch, senior projectmedewerker gemeente Helmond, sluit de gedifferentieerde aanpak beter aan op de vraag: "Deelnemers voor wie het extra lastig bleek om naar werk begeleid te worden of zelfs uitvielen, zie je nu opbloeien en met de juiste aanpassingen een werkstage in gaan."

Volgens Debbie worden goede resultaten geboekt met het project *Peelland@Anderstaligen* voor mensen die de Nederlandse taal niet goed beheersen en daardoor een achterstand hebben: "Het is niet alleen taal om de taal te leren en te begrijpen. De combinatie met flexibele taalcoaching op de werkvloer in de vervolgetrajecten maakt het zo effectief. Men leert taal op de werkvloer, zodat ook jargon wordt geleerd. Het is eigenlijk 'on the job taaltraining'. Van taaldiagnose naar taalcoaching op het werk."

zoals kinderopvang kunnen worden opgelost. De diagnose maakt het mogelijk om gericht een vervolginstrument in te zetten, zoals een tegenprestatie of een werkstage in één

van de vijf vakrichtingen die op basis van de vraag van de arbeidsmarkt worden onderscheiden.

Het project *'samenwerken aan de toekomst'* is een project dat veelal als opstap naar Peelland@work wordt ingezet. Met name klanten die vanwege medische of psychische problematiek nog niet kunnen deelnemen aan Peelland@Work, hebben baat bij dit traject waarin aandacht is voor de individuele doelen en belastbaarheid.

Het project *Peelland@Anderstaligen* is bestemd voor deelnemers die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen en begrijpen. Zij krijgen dagelijks taallessen met als doel een goede taaldiagnose te kunnen vaststellen. De opbrengst is dat mensen in een vroegtijdig stadium in een vervolgetraject worden geplaatst dat past bij hun leermogelijkheden. Taalvaardigheid heeft enorme invloed op re-integratiekansen. In een heel korte periode kunnen de goede taalleerders door naar beroepsonderwijs, terwijl de "zwakke" taalleerders eerder op hun plaats van bestemming aankomen. Zo kunnen re-integratie-instrumenten die geen kans van slagen zouden hebben, worden overgeslagen.

RESULTAAT

De regio Helmond richt zich met dit intensieve diagnosetraject op het verminderen van uitval in de voorfase. Debbie ziet ook nog verbeteringen voor de toekomst: "We bouwen steeds verder en doen meer ervaring op. Het komend jaar willen we geen losse trajecten hanteren, maar werken naar één diagnosecentrum waar desgewenst verschillende instrumenten (zoals een taaldiagnose of psychodiagnostiek) kunnen worden ingezet."

CONTACT

Gemeente Helmond
Debbie van Osch-Voorhaar, senior projectmedewerker
Werk & Inkomen
Telefoon: 06 20181752
E-mail: d.van.osch@helmond.nl

Somalische ouderavond



Praktijkonderwijs Singelland de Venen wil beter contact met Somalische ouders om de onderwijsachterstand en de uitval van deze kwetsbare groep leerlingen aan te pakken. Als ouders beter geïnformeerd zijn over wat er op school gebeurt, kunnen zij hun kinderen beter ondersteunen. En als de school beter begrijpt wat ouders bezighoudt en cultuurverschillen worden benoemd, kan daar in het onderwijs rekening mee worden gehouden.

AMR Friesland

Praktijkonderwijs Singelland de Venen Drachten

“De Somalische ouderavond is goed in de smaak gevallen. Ouders weten nu veel beter dat wij echt bezig zijn met hun kinderen. Omdat ze nu makkelijker aan komen zetten met dingen waar ze zelf mee zitten, leren wij over wat er leeft. Zo kunnen wij samen leerlingen beter helpen.”

Bart Jan de Ruijter, teamleider Singelland de Venen

WAT

Praktijkonderwijs Singelland de Venen uit Drachten heeft een grote groep Somalische leerlingen. Zij hebben meer moeite met het onderwijs en er is sprake van een hoger uitvalpercentage, in het bijzonder tijdens stages.

Door het verbeteren van de communicatie met Somalische ouders krijgen ouders meer informatie over het lesprogramma van de school en wordt de drempel verlaagd om hulp te vragen. Zo worden misverstanden voorkomen, kunnen ouders hun kinderen beter ondersteunen en helpen aan afspraken te houden.

Overige belemmeringen in de arbeidstoeleiding van deze kwetsbare groep leerlingen worden ondervangen door hen extra lessen in bijvoorbeeld vaktaal, bedrijfshouding en sociale vaardigheden aan te bieden. Als docenten getraind zijn in het omgaan met diversiteit, zijn zij beter in staat maatwerk succesvol in de praktijk te brengen.

WAAROM GOED VOORBEELD

Het bevorderen van gelijke kansen op arbeid en een plaats in de maatschappij voor PRO/VSO-leerlingen met een andere etniciteit vereist dat specifieke belemmeringen van deze leerlingen worden weggenomen. De Somalische leerlingen van Singelland de Venen hebben een scholingsachterstand en hun uitvalpercentage is hoger. Het kost meer moeite om voor deze leerlingen een stageplaats te vinden. Soms moeten daarvoor creatieve oplossingen worden gevonden, zoals voor het dragen van een hoofddoek. 80% van de Somalische meisjes draagt een hoofddoek en dat is om hygiënische redenen niet mogelijk als je werkt in de keuken. Maar drie haarnetjes over elkaar kunnen de hoofddoek prima vervangen. Het op tijd komen tijdens stages is echter een probleem en werken zonder loon wordt door ouders niet begrepen, want werken doe je om geld te verdienen. Om Somalische leerlingen betere kansen te bieden op een plekje in de Nederlandse samenleving is het nodig dat rekening wordt gehouden met verschillen, zoals de cultuur en het geloof van de leerlingen. Belangrijk is dat ouders goed geïnformeerd zijn over wat er op school gebeurt en begrijpen wat de school wil, zodat zij hun kinderen kunnen helpen. Communicatie met de ouders is echter moeilijk, omdat zij vaak niet geschoold zijn en de Nederlandse taal onvoldoende spreken. Ook worden problemen uit schaamte niet gedeeld met de school.

HOE

Specifiek voor de ouders van Somalische leerlingen is een ouderavond georganiseerd waar zij voorlichting op maat hebben gekregen over het onderwijs aan hun kinderen en het arbeidstoeleidingstraject. Een Somalische gastspreker en aankleding met Somalische hapjes maakten het mogelijk om goed met elkaar in contact te komen en in de eigen taal informatie uit te wisselen. De gastspreker vertelde hoe hij als vijfjarige in Nederland kwam wonen en hoe zijn leven daarna is verlopen. Met de boodschap ‘pak eerst je tassen uit’ maakt hij duidelijk dat als je wilt integreren het letterlijk nodig is je koffers uit te pakken, want bij veel Somaliërs staat alles klaar om weg te gaan. Ouders konden reageren, vragen stellen en aangeven waarmee zij tevreden zijn en wat er op school nog zou kunnen verbeteren. Op basis daarvan kan de school adviezen teruggeven aan de ouders over hoe je actiever bezig kunt zijn met het onderwijs van je kind en hem of haar kunt helpen bij het leren.

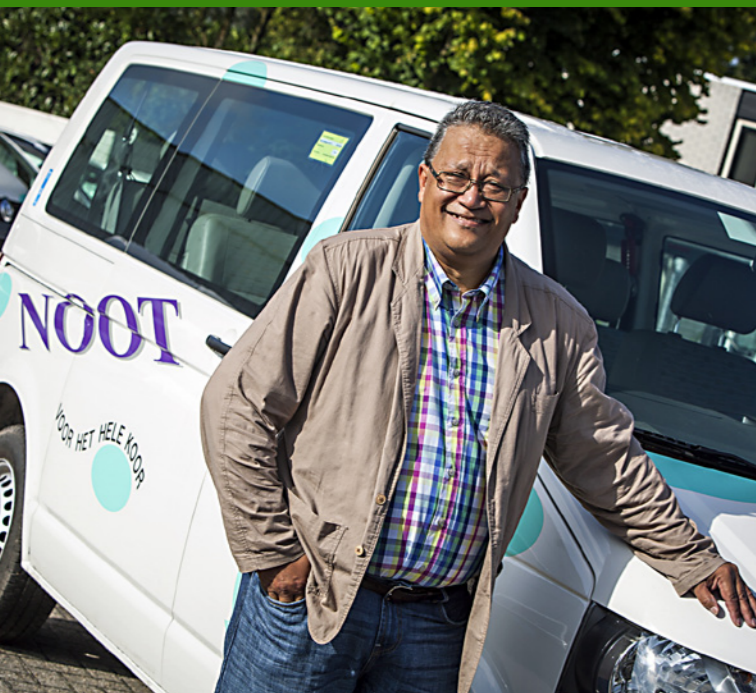
RESULTAAT

De opkomst van de ouders was met 90% opvallend groot. Bij reguliere ouderavonden blijft dat onder de 25%. Het concrete resultaat is dat het ijs is gebroken. Ouders weten wat de school bezighoudt en wat de school wil. Waar ouders voorheen erg gesloten waren, hebben zij nu minder schroom om te komen als er iets aan de hand is. Omdat de ouderavond succesvol is verlopen en in een duidelijke behoefte voorziet, zal het initiatief vervolg krijgen, door herhaling of door voortzetting op individuele basis.

CONTACT

Praktijkonderwijs Singelland de Venen Drachten
Bart Jan de Ruijter, teamleider
Telefoon: 06 15676500
E-mail: b.deruijter@singelland.nl

Partnership met werkgever



De grote afstand tot de arbeidsmarkt van de groep 55-plus wordt door extra begeleiding en trainingen verkleind. Om dit te faciliteren is de gemeente Ede een partnership met werkgevers aangegaan. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen: een voortraject met begeleiding van deelnemers, afgestemd op de wensen van de werkgever heeft geleid tot succesvolle plaatsingen van 55-plussers. Door de goede ervaringen valt te verwachten dat ook in de toekomst meer 55-plussers bij deze werkgever werk zullen vinden.

AMR Food Valley

Gemeente Ede

“Het vraagt lef en je moet echt aan de voorkant investeren. Je hebt immers met vooroordelen te maken. En daarna moet iedereen het wel waarmaken, de geplaatste 55-plussers en wij natuurlijk ook door de juiste mensen voor te dragen. Uiteindelijk leidt het tot duurzaamheid en terugdringen van de werkloosheid onder 55-plussers.”

Jaco van Putten, account- en projectmanager
Werkgelegenheid

WAT

De gemeente Ede is een partnership met werkgevers aangegaan om meer 55-plussers terug te leiden naar de arbeidsmarkt. De wensen en behoeften van de werkgever worden verkend om vervolgens met gerichte training en begeleiding 55-plussers voor te bereiden op het werk. Zo wordt voor deze doelgroep de grote afstand tot de arbeidsmarkt verkleind.

HOE

De gemeente Ede besteedt bij de doelgroep 55-plussers extra aandacht aan het voortraject op weg naar werk. Daarvoor is de gemeente een samenwerkingsverband met een werkgever in het leerlingenvoer aangegaan. De behoeften van de werkgever zijn verkend en op basis daarvan hebben de deelnemers (sollicitatie)trainingen en trajecten gevolgd. Doel was eerst een positieve instelling te creëren en

WAAROM GOED VOORBEELD

Om gelijke kansen op arbeid voor kwetsbare doelgroepen, zoals de 55-plussers, te bevorderen heeft de gemeente Ede de mogelijkheden van deze doelgroep als uitgangspunt genomen bij de arbeidstoeleidingstrajecten. Door een partnership met werkgevers aan te gaan blijkt het succesvol plaatsen van deze doelgroep mogelijk. Volgens Jaco van Putten is de werkgever door deze samenwerking overtuigd geraakt van de capaciteiten van de kandidaten. “Hij is echt omgebogen en we hebben hem meegenomen in het voortraject. Deze ondernemer had een heel ander beeld van de groep 55-plussers en dat beeld is nu bijgesteld.”

hen te leren zichzelf beter te presenteren. Vervolgens hebben zij zich met speeddates voorgesteld aan de werkgever. Samen met het WSP FoodValley heeft de gemeente er voor gezorgd dat het afgelopen jaar twaalf kandidaten op deze manier zijn geactiveerd en uitzicht hebben gekregen op werk als chauffeur in de regio.

De gemeente heeft veel aandacht besteed aan goede afstemming met de werkgever in het voortraject. Volgens Jaco van Putten, account- en projectmanager Werkgelegenheid van de gemeente Ede, loont deze investering: “Het kost extra tijd en inspanningen om een partnership met werkgevers aan te gaan. Maar als je dat hebt gedaan, maak je de werkgever deelgenoot van de uitdaging om deze doelgroep kansen te geven.” De premiekorting voor oudere medewerkers blijkt voor werkgevers een extra impuls om ouderen een kans te bieden. Succesvolle plaatsing is mogelijk, omdat het

onderzoek in de voorfase in kaart heeft gebracht waar de behoeften van de werkgever liggen. “Deze werkgever wilde vooral duurzaamheid en dat matchte heel goed met de wensen van de doelgroep 55-plus. Een win-win-situatie dus”.

RESULTAAT

Het intensieve voortraject dat samen met werkgevers wordt ingevuld leidt tot het activeren van 55-plussers en het creëren van een positieve instelling bij deze doelgroep. Dit heeft het afgelopen jaar geleid tot succesvolle plaatsing van een groep van twaalf 55-plussers en zeer geringe uitval. Door de goede ervaringen zullen er zeer waarschijnlijk meer 55-plussers geplaatst worden bij deze werkgever.

CONTACT

Gemeente Ede
Jaco van Putten, account- en projectmanager
Werkgelegenheid
Telefoon: 06 52480582
E-mail: jaco.van.putten@ede.nl

Outreachinge aanpak jongeren



Nijmegen heeft het jongerenloket aanpast. Medewerkers van het jongerenloket zijn tegenwoordig niet alleen op de centrale locatie, maar ook in de wijken te vinden. Uit een monitor onder Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders in Nijmegen blijkt dat deze groep jongeren vaker te maken heeft met schooluitval en werkloosheid, maar minder goed bereikt werd door het jongerenloket dan andere jongeren. “Dat is een belangrijke reden dat we de werkwijze van de jongerenloketten hebben aangepast”, zegt Anke Chekroun, projectleider bij de gemeente Nijmegen.

AMR Zuid Gelderland

Gemeente Nijmegen

“Hoe complexer de problematiek, hoe integraler de aanpak. En dat doen we gewoon op de hoek van de straat, we stemmen direct af, geen ingewikkelde route of wachtlijsten. We geven de professionals in de wijk de ruimte.”

Helen Franken, manager Actiecentrum Hatert werkt

WAT

De gemeente Nijmegen heeft gekozen voor een *outreachinge* aanpak om jongeren te bereiken. Met een integrale aanpak worden jongeren in de wijk Hatert beter bereikt. Het jongerenloket is naar de wijk verplaatst en verbonden aan allerlei partners in de wijk: welzijnsorganisaties, het sociale wijkteam, de straatcoach, schuldhulpverlening. Laagdrempelig en via het loket in de wijk krijgen jongeren meteen hulp, niet alleen bij hun weg naar werk of opleiding, maar ook bij andere zaken waar ze tegenaan lopen.

HOE

In actiecentrum ‘Hatert werkt’ wordt samengewerkt tussen de gemeente Nijmegen, UWV en een lokaal multidisciplinair team. Met een integrale aanpak wordt de multi-problematiek van de bewoners in deze wijk aangepakt. Volgens Helen Franken, manager Actiecentrum ‘Hatert werkt’, gaat het om een wijk met veel kwetsbare burgers en overlast van jongeren in de wijk. Deze jongeren werden

WAAROM GOED VOORBEELD

Met de aanpassing van de werkwijze van het jongerenloket bevordert de gemeente Nijmegen ook gelijke behandeling en non-discriminatie. Door de outreachinge en integrale aanpak maken allochtone jongeren nu vaker gebruik van het loket. “Ze doen echt iets voor je”, aldus hun reactie.

Helen Franken licht toe dat in de aanpak binnen de groep jongeren ‘leiders en meelopers’ worden onderscheiden. Door de leiders op het juiste spoor te zetten worden ook de meelopers bereikt. Bij sommige meelopers werden beperkingen geconstateerd die niet eerder waren vastgesteld en waarop nu begeleid kan worden. “In deze wijken wonen ook veel alleenstaande jonge moeders en ook de groep jongeren die overlast veroorzaakt wordt met de integrale, laagdrempelige aanpak bereikt en begeleid.”

slecht bereikt, ze gingen nauwelijks naar het jongerenloket in de stad. “Door het jongerenloket te verplaatsen naar de wijk, is de drempel enorm verlaagd. Het loket zit op een plek waar jongeren makkelijk kunnen binnenlopen.” En niet alleen de drempel om binnen te lopen is verlaagd, ook krijgen jongeren via het loket meteen hulp, niet alleen bij hun weg naar werk of opleiding, maar ook bij andere zaken waar ze tegenaan lopen. “Ze kunnen binnenkomen met hun post, financiële zaken en allerlei formulieren en ze worden direct geholpen.” De integrale aanpak is kenmerkend. Samengewerkt wordt met allerlei partners in de wijk: welzijnsorganisaties, het sociale wijkteam, de straatcoach, schuldhulpverlening.

“We organiseren een netwerk van mensen om een jongere heen. Niemand vindt het fijn om langs verschillende loketten te moeten als je hulp nodig hebt. En bij jongeren werkt dat al helemaal niet.” Helen Franken licht toe dat het actieteam vooral praktisch en resultaatgericht opereert: “De jongeren worden actief opgespoord, soms zelfs ‘gepamperd’, we zitten ze heel dicht op de huid.” Ook wordt met scholen samengewerkt: “de scholen kennen de jongeren die zonder diploma van school gaan en via hen wordt contact gezocht met de jongeren. Indien nodig schuift ook de leerplichtambtenaar aan.”

RESULTAAT

De gemeente Nijmegen merkt dat kwetsbare jongeren in de wijk veel beter worden bereikt. Bovendien komen jongeren sinds het jongerenloket is verplaatst naar de wijk hun afspraken bij het jongerenloket beter na. Een participatiecoach van ‘Hatert werkt’ vertelt dat jongeren daadwerkelijk het idee hebben dat er wat gebeurt en dat ze vooruit geholpen worden. Dit blijkt ook uit de cijfers, want 15 jongeren hebben inmiddels werk gevonden, vijf zijn geplaatst op een leerwerkplek en vier jongeren zijn gestart met een opleiding.

CONTACT

Gemeente Nijmegen
Anke Chekroun, ESF-coördinator
Telefoon: 024 3299198
E-mail: a.chekroun@nijmegen.nl

De Taalmeter

ABCDEFGHIJ
KLMNOPQR
STUVWXYZ

Laaggeletterdheid en taalachterstand zijn niet altijd zichtbaar. Daardoor is het niet altijd duidelijk wat iemand nodig heeft om aan het werk te komen en te blijven. De gemeente Nijmegen heeft een pilotproject uitgevoerd met het meetinstrument de Taalmeter om laaggeletterdheid en taalachterstand op te sporen en aan te pakken.

AMR Zuid Gelderland

Gemeente Nijmegen

“Je moet er actief naar op zoek gaan, je merkt het vaak niet zomaar op bij laaggeletterde autochtonen. Collega’s zijn erin getraind om dit te meten en verder te begeleiden. Je bent namelijk afhankelijk of iemand bij de intake alert is op taalachterstanden.”

Astrid van der Kemp, leidinggevende Regionaal Werkbedrijf

WAT

Taalachterstand en laaggeletterdheid is een bekende belemmering om aan het werk te komen. De Taalmeter is een instrument dat wordt ingezet om taalachterstand en laaggeletterdheid op te sporen. Daarna kunnen taaltrainingen worden aangeboden om de kans op werk te vergroten.

HOE

In de pilot van de gemeente Nijmegen is de Taalmeter bij 35 mensen afgenomen. Tegelijkertijd is de route van de Taalmeter naar deelname aan een taaltraject vastgesteld, waarin beschreven is wie verantwoordelijk is voor welke stap in het proces. Elke stap begint bij de re-integratiespecialist, die beoordeelt van welke kandidaat de taalbeheersing inzichtelijk gemaakt moet worden en de kandidaat aanmeldt. Een daartoe opgeleide projectmedewerker neemt de Taalmeter af. Dat kan individueel gebeuren of in groepsverband. De re-integratiespecialist bespreekt met de kandidaat de resultaten en of een taaltraject gevolgd zou moeten worden. Het besluit hangt af van de motivatie van

WAAROM GOED VOORBEELD

Omdat laaggeletterdheid en taalachterstand niet altijd zichtbaar zijn is niet altijd duidelijk wat iemand extra nodig heeft om aan het werk te komen of te blijven. Anke Chekroun, ESF-coördinator gemeente Nijmegen: “Sommige mensen hebben een ongelijke startpositie, uitsluitend door de taalachterstand.

Dat zijn niet alleen allochtone, maar ook autochtone werkzoekenden. Met de Taalmeter meten we het taalniveau. Vervolgens bieden we zo nodig taaltrainingen om de kans op werk te vergroten. “De reacties van de deelnemers zijn overwegend positief: “De uitslag van de Taalmeter herken ik, fijn dat ik nu de kans krijg om naar school te gaan”. Mensen met lage vaardigheidsniveaus hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en vinden moeilijker een nieuwe baan. De Taalmeter diagnosticeert laaggeletterdheid en taalachterstand en wordt opgevolgd door taaltrainingen. Dit vergroot de kans op werk.

de kandidaat. Daarna kan bij het ROC een taaltraject worden gevolgd.

RESULTAAT

De Taalmeter blijkt een effectief instrument. Als lees- en schrijfvaardigheden (of het bestrijden van laaggeletterdheid) structureel een plek binnen het werkproces gaan krijgen moeten de Taalmeter en taaleducatie geborgd worden in de werkprocessen. In de pilot is expertise opgedaan m.b.t. laaggeletterdheid onder WWB kandidaten en bijvoorbeeld

inzicht verkregen in hoe je de Taalmeter introduceert en bespreekt met kandidaten.

Uit de pilot is gebleken dat laaggeletterdheid nog steeds een kwetsbare plek heeft binnen de afdelingen Werk en Jongerenloket. Het niet of onvoldoende kunnen lezen en/of schrijven is van invloed op de begeleiding/bemiddeling van kandidaten naar werk. Volgens Astrid van der Kemp, leidinggevende bij het Regionaal Werkbedrijf, blijft het enorm moeilijk voor een kandidaat om zelfstandig werk te vinden en te behouden als hij niet aan deze vaardigheden kan voldoen. “Voor deze doelgroep blijkt laaggeletterdheid een enorme hobbel om aan de slag te kunnen gaan. Je moet je meestal aanmelden of inschrijven, vaak ook nog digitaal. Alles gaat via taal”.

Astrid: “We vinden de Taalmeter een nuttig instrument en moeten nu uitzoeken of dit instrument hoort bij het nieuw opgerichte Regionale Werkbedrijf of is meer zorg of specifieke activering?”

CONTACT

Gemeente Nijmegen
Anke Chekroun, ESF-coördinator
Telefoon: 024 3299198
E-mail: a.chekroun@nijmegen.nl

‘Voor iedere leerling een oplossing!’



De gezamenlijke Zeeuwse partijen binnen onderwijs, overheid en bedrijfsleven hebben ingezet op versterking van de regionale kennisinfrastructuur, inclusief de bijbehorende onderwijsinfrastructuur. “Alle leerlingen beginnen hun toekomst op school en school is dé plek waar leerlingen met een beperking maatwerktrajecten kunnen worden geboden. De aan het samenwerkingsverband deelnemende scholen zorgen samen voor maatwerk, zodat per leerling de juiste aanpak wordt gerealiseerd op (weg naar) de arbeidsmarkt of in de samenleving.” (Uit activiteitenagenda ZSM.)

AMR Zeeland

Zeeuwse Stichting Maatwerk

“Bij de samenwerking tussen gemeenten en ZSM en de aanstelling van speciale jobhunters voor deze doelgroep wordt intensief contact onderhouden met scholen en worden gericht instrumenten ingezet die de moeilijk plaatsbare leerlingen toch kunnen helpen. Dit blijkt een effectieve aanpak en leidt tot concrete arbeidsinpassing voor ook de moeilijk plaatsbare leerlingen.”

Karel Kerckhaert, coördinator Zeeuwse Stichting Maatwerk

WAT

De Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM) bestaat uit 18 onderwijsinstellingen voor Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs in de provincie Zeeland. Deze onderwijsinstellingen hebben de handen ineengeslagen en werken intensief samen om iedere leerling maatwerk te kunnen bieden, op weg naar een duurzame uitstroom naar de arbeidsmarkt, vervolgonderwijs of dagbesteding.

HOE

Het uitstroomperspectief van VSO en PrO leerlingen richting werk, vervolgonderwijs of arbeidsmatige dagbesteding staat onder druk. Om de toekomstige groep schoolverlaters uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs en het Praktijkonderwijs met arbeidsvermogen daadwerkelijk aan het werk te krijgen en te houden wordt een mix van activiteiten ingezet onder de noemer ‘Arbeidsmarktgericht Opleiden en Plaatsen’. Het hart van de activiteitenagenda wordt gevormd door o.a.:

WAAROM GOED VOORBEELD

De ZSM ziet het belang van het versterken van de regionale kennis- en onderwijsinfrastructuur. Door actieve, doelgerichte samenwerking is het mogelijk het onderwijs en de arbeidstoeleiding beter in te richten. Dit leidt tot een veel breder (onderwijs)aanbod en daarmee tot het leveren van meer maatwerk en verbetering van kwalificaties van leerlingen.

De samenwerking heeft de toekomstige werkgelegenheid en arbeidsmarktkansen in Zeeland voor laagopgeleiden in kaart gebracht, een belangrijk uitgangspunt bij de jobhunting, maar ook bij de afstemming tussen de arbeidsmarkt en de opleidingsprogramma's. Maar bovenal om een goede match te krijgen op leerling-werkgever niveau. Deze match is te typeren als individueel maatwerk, waardoor voor elke leerling een traject wordt gemaakt dat voor die specifieke leerling de kans op werk of vervolgonderwijs zo groot mogelijk maakt. Inclusief *naschoolse begeleiding* op de werkplek en het betrekken van de *omgeving (ouders)*.

- Het inrichten van optimale individuele maatwerktrajecten. Voor elke leerling een oplossing!
- Afstemming tussen PrO, VSO en MBO
- Positionering ZSM in de samenwerkingsverbanden voortgezet onderwijs
- Gezamenlijk aanbod branchegerichte cursussen
- Samenwerking onderwijs met ketenpartners als gemeenten, werkservicepunten, UWV, VO, MBO en werkgevers
- Uitwisseling best practices

Omdat werkgevers de cruciale succesfactor zijn, zijn er per subregio jobhunters aangesteld. De jobhunters onderhouden op casusniveau contact met de stagebegeleiders van de scholen. Deze samenwerking levert meerwaarde op en brengt de leerlingen eerder in beeld (2 jaar voor schoolverlating). Bovendien kan beter gebruik worden gemaakt van de werkgeversnetwerken om stages en toekomstige banen te kunnen realiseren.

Om een succesvolle aansluiting op de arbeidsmarkt te realiseren en leerlingen voor te bereiden op bereikbare en kansrijke sectoren en functies in Zeeland is een Zeeuws brede ‘warme overdracht’ van leerlingen naar de hoogst haalbare vervolgbestemming een speerpunt. In samenwerking met gemeenten worden stroomschema's ontwikkeld op maat voor alle ZSM leerlingen waar het gaat om de transitie van school naar vervolgonderwijs/werk/dagbesteding.

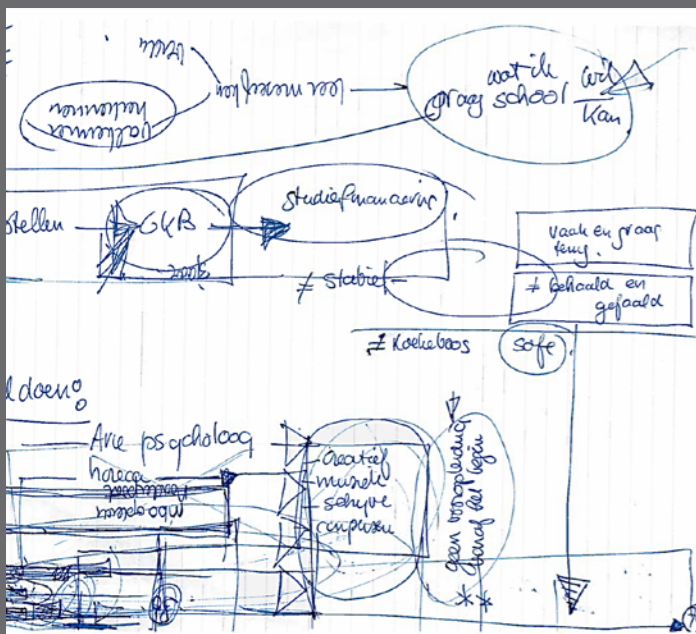
RESULTAAT

Door de intensieve samenwerking van scholen en gemeenten wordt een individueel traject voor elke leerling ontworpen waarin naast school ook andere zorgarrangementen kunnen worden ingepast. Vaak zijn dit voorbereidingstrajecten op onderwijs of werk. Karel Kerckhaert van ZSM “Plaatsing van de jongeren gebeurt altijd 1 op 1 en vaak bij werkgevers met een sociaal gezicht. Bijvoorbeeld in een garage, in het groen, de detailhandel of in de logistiek. Indien mogelijk wordt het traject ondersteund door een branchegerichte cursus. In het geval van logistiek door een opleiding tot heftruckchauffeur. Plaatsing bij overheden is de laatste jaren steeds lastiger, veel van deze arbeidsplaatsen zijn weggesaneerd.”

CONTACT

Zeeuwse Stichting Maatwerk
Karel Kerckhaert, coördinator
Telefoon: 06 12969393
E-mail: kerckhrt@zeelandnet.nl

Jongerencoach



Plan van aanpak van de jongerencoach

De gemeente Groningen zet in op een individuele benadering en intensieve begeleiding door klantmanagers. Iedere deelnemer krijgt een traject 'op maat'. Eén van de groepen die door de gemeente wordt bemiddeld is de groep jongeren zonder startkwalificatie en/of met zorgproblematiek. Via jongerencoaches worden deze jongeren intensief begeleid. Door ESF is extra tijd en capaciteit voor intensivering van de trajecten beschikbaar.

AMR Groningen

Gemeente Groningen

“Mensen zijn visueel ingesteld. Daarom teken ik het plan van aanpak met de route die wordt gelopen voor ze op een A4tje. Met name voor anderstaligen is visualisatie erg handig om inzichtelijk te maken wat de problematiek is en wat er allemaal speelt.”

Jantien, jongerencoach

WAT

Individuele benadering en intensieve begeleiding van jongeren zonder startkwalificatie en/of met zorgproblematiek. Iedere deelnemer krijgt een traject 'op maat' die de kans om te slagen op de arbeidsmarkt vergroot.

HOE

De jongerencoach is het eerste aanspreekpunt voor jongeren die op weg geholpen moeten worden. Samen met de jongere maakt hij of zij een plan van aanpak. Wat heeft de jongere nodig om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen? Is er sprake van een extra achterstand en op welke wijze kan deze worden weggewerkt? Hiervoor wordt samen met de jongerencoach een route uitgestippeld. De nadruk ligt op werk, maar er is ook aandacht voor andersoortige problematiek. Denk daarbij aan het wegwerken van taalachterstand met taaltrajecten, aanpakken van schuldenproblematiek of verwijzing naar een psycholoog in het geval van gedragsproblemen. Terugkeer naar de arbeidsmarkt blijkt erg moeilijk als de 'totaalsituatie' niet als uitgangspunt wordt genomen.

WAAROM GOED VOORBEELD

Nieuw is dat de jongerencoach de jongeren vroegtijdig in beeld brengt bij de gemeente. Ook wanneer ze nog op school zitten. Dat geldt niet alleen voor de jongeren in de steden, maar ook voor de jongeren op het platteland die voorheen veel minder in beeld waren. De jongerencoach begeleidt de jongeren zeer intensief, ziet ze regelmatig en richt zich op het stap voor stap wegnemen van achterstanden, zodat elke jongere een kans van slagen krijgt op de arbeidsmarkt.

Volgens ESF-coördinator Björn Greven kunnen de jongerencoaches bogen op veel ervaring en door de intensivering van de begeleiding wordt explicieter gemaakt welke stappen moeten worden ondernomen om de achterstanden van elke jongere weg te nemen. Die route is voor elke jongere anders.

Op deze manier worden jongeren van 14 tot 27 jaar die ondersteund moeten worden richting werk bij de gemeente in beeld gebracht. Het betreft de uitvoering van de Route Arbeid die in 2015 van start is gegaan. Die houdt in dat scholen en gemeenten samen de verantwoordelijkheid nemen om jongeren naar werk te begeleiden. Volgens Michiel van der Linde, adviseur ESF, biedt deze aanpak tevens mogelijkheden tot het aanpakken van multi-problematiek niet alleen bij de jongere zelf, maar ook bij het gezin waarvan de jongere deel uitmaakt. Uniek in de aanpak is dat ook Pro/VSO jongeren worden meegenomen. Deze jongeren hebben een mentor en coach vanuit de scholen, maar de jongerencoach van de gemeente maakt ook al vroegtijdig kennis met hen.

RESULTAAT

De komende tijd zal volgens Björn uitkristalliseren wat de opbrengsten zijn van deze intensieve vorm van begeleiding van jongeren op weg naar werk. Op dit moment zijn met ESF-gelden jongerencoaches aangesteld die hun jongerenaanpak intensiveren door meer tijd en capaciteit in te zetten dan voorheen.

CONTACT

Gemeente Groningen
Björn Greven, ESF-coördinator arbeidsmarktregio Groningen
Telefoon: 050 3675604/06 50260171
E-mail: bjorn.greven@groningen.nl

Project 'Levenswijsze'



Met het project Levenswijsze richt de gemeente Zaanstad zich op mensen uit de achterstandswijk Poelenburg die langdurig werkloos zijn. Doel van het project is trede drie kandidaten in beweging te krijgen door te werken aan hun zelfvertrouwen. Het project is een goed voorbeeld van hoe de doelstellingen 'actieve inclusie' en 'gelijke kansen/non-discriminatie' samen tot een win-winsituatie kunnen leiden en verder reiken dan het plukken van zogenoemd laaghangend fruit uit trede vier en vijf.

AMR Zaanstad

Gemeente Zaanstad

“Mijn ultieme doel is iedereen die in trede drie zit de stap naar trede vier te laten maken, zodat ze op termijn in hun eigen onderhoud kunnen voorzien. Mensen moeten weer in zichzelf gaan geloven. Als talent naar de oppervlakte komt is dat heel mooi om te zien.”

Simone Veenema, afdelingshoofd Werk/Sector Frontlijn
Maatschappelijke Ontwikkeling

WAT

Levenswijsze is een project voor mensen uit de achterstandswijk Poelenburg in Zaandam die langdurig werkloos zijn. Het gaat met name om trede drie kandidaten van allochtone afkomst. Het ultieme doel is hen de stap naar trede vier te laten maken. “Als het resultaat om mensen zo snel mogelijk in een baan te krijgen niet voorop staat, ontstaat het beste resultaat” is de grondgedachte van het project. De insteek is mensen in beweging te krijgen door ze eerst in zichzelf te laten geloven. Wekelijks doen deelnemers dan ook activiteiten op het gebied van empowerment, die worden aangeboden door organisatie Shine*. In de wijk Poelenburg is bovendien een sociaal wijkteam actief dat problemen van bewoners goed in het vizier heeft. Dat helpt bij het oplossen van problemen waar deelnemers tegenaan lopen, zoals schuldenproblematiek en vragen over zorg en de WMO. Ook is er een bewonersbedrijf dat activiteiten ontplooit waar deelnemers aan het project als vrijwilligers mee aan de slag kunnen.

WAAROM GOED VOORBEELD

Er zijn drie redenen waarom dit project een goed voorbeeld is van het bieden van het gelijke kansen en het tegengaan van discriminatie. In de eerste plaats is ervoor gekozen om aan de slag te gaan in een achterstandswijk, waar veel mensen een bijstandsuitkering hebben. In de tweede plaats is de overgrote meerderheid van de deelnemers van allochtone afkomst. Voor hen is het vinden van werk niet het enige probleem; ze hebben vaak ook een taalachterstand en sommigen kampen met een traumatisch verleden. En last but not least: de gemeente wil investeren in mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat was de belangrijkste reden om met dit project van start te gaan.

HOE

Het project Levenswijsze werkt aan het in beweging zetten van mensen door hen weer in zichzelf te laten geloven. Ze worden geholpen bij het vinden van hun toegevoegde waarde, hun talenten en passies. En hoe ze die in kunnen zetten voor zichzelf en voor anderen. Daar is veel aandacht voor nodig. Het project werkt dan ook vanuit de gedachte dat wat aandacht krijgt, groeit. “Aan het gras trekken werkt niet, rust en aandacht wel.”

Gedurende driekwart jaar wordt in groepen gewerkt aan een zeer gevarieerd programma. Deelnemers wisselen ervaringen uit en stellen samen doelen vast. Voor de een is dat een kind beter begeleiden, voor een ander een sollicitatiebrief schrijven. Door middel van filmpjes worden mensen geïnspireerd.

Ook vindt er intervisie plaats. En met een aanpak verwant aan die van Challenge Day werkt men via groepsdynamiek aan de empowerment van deelnemers. Deelname aan het programma is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Wie na aanmelding te laat of niet komt wordt gekort op de uitkering. Samen met de casemanager van de afdeling Werk worden daarover maatregelen afgesproken.

RESULTAAT

Dat bijna iedereen die was uitgenodigd kwam opdagen voor de voorlichtingsbijeenkomst was een geweldige start van het project: 47 van de 50 uitgenodigde kandidaten waren aanwezig. 35 Kandidaten hebben zich daarna vrijwillig aangemeld om deel te nemen aan het project en van hen zijn 33 kandidaten wekelijks actief in het programma. Inmiddels zijn drie kandidaten duurzaam uitgestroomd. Diverse kandidaten zijn binnen het bewonersbedrijf Poelenburg als vrijwilliger werkzaam. Een mooi voorbeeld daarvan is de man die de kunstenaar in zichzelf vond en een prachtig airbrush-schilderij op de muur van het wijkcentrum maakt. Er zijn vriendschappen ontstaan, het netwerk van de kandidaten groeit en kandidaten voelen zich gezien en gehoord. De investering is inmiddels ruimschoots 'terugverdiend'.

CONTACT

Gemeente Zaanstad
Simone Veenema, afdelingshoofd Werk/Sector Frontlijn
Maatschappelijke Ontwikkeling
Telefoon: 06 15676500
E-mail: s.veenema@zaanstad.nl

De Werkshop

DE WERKSHOP

DOELSTELLING
EEN BETER BESTAAN VOOR MANNEN EN VROUWEN MET EEN GROTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

WIE ZIJN WIJ?
IVAN SMITTER & JAN-DIRK COSTERIS

STAP 1
INTAKE GESPREK

STAP 2
VAARDIGHEIDSTRAINING

STAP 3
WAKOPLEIDING

STAP 4
AAN HET WERK

STAP 5
BEGELEIDING DOOR JOB COACHES

RESULTATEN

- UNIEKE AANPAK MET ZEER LAGE UITVAL
- SHOWCASE IN DUURZAME VERBETERING AANDACHTSWIJKEN
- STRUCTUUR VOOR PARTICIPANTEN EN HUN FAMILIE & VRIENDEN
- POSITIEVE KOSTEN-BATEN ANALYSE
- 90% SLAGINGSPERCENTAGE NAAR WERK

DE WERKSHOP WERKT NAUW SAMEN MET

Logo's: W, GGD, Politie, etc.

Stichting Werkshop biedt trajecten met garantie op werk in vooral de lagere technische beroepen. Volgens Katarina Sledz, projectmedewerker Programma Arbeidsmarktbeleid van centrum-gemeente Dordrecht: “Het uitgangspunt is: in vijf tot zes weken zijn de kandidaten van de straat en aan het werk.” De Werkshop is enkele jaren geleden opgezet als wijkinitiatief en wordt aangestuurd vanuit de vraag naar personeel op de arbeidsmarkt.

AMR Drechtsteden

Gemeente Dordrecht

“Er zijn nog heel veel vooroordelen. Daarom rekenen we het tot onze taak om niet alleen de deelnemers bewust te maken van de ‘ervaren discriminatie’, maar ook opleiders, coaches, werkgevers en andere partijen bewust te maken van (meestal) onbewuste ongelijke kansen en discriminatie”.

Medewerker Stichting Werkshop

WAT

Stichting Werkshop levert een structurele oplossing voor mannen en vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De Werkshop biedt trajecten met garantie op werk in vooral de lagere technische beroepen, zoals steigerbouw en asbestverwijdering. Het is opgezet als wijkinitiatief en werkt vraaggestuurd: als de arbeidsmarkt er om vraagt worden andere trajecten aangeboden.

HOE

De Werkshop biedt trajecten met garantie op werk, waarin kandidaten worden opgeleid en bemiddeld naar werk. Tijdens de trajecten wordt intensieve begeleiding gegeven en als kandidaten eenmaal aan het werk zijn is er nazorg. De vraag naar personeel op de arbeidsmarkt is leidend voor de aanpak van De Werkshop. Het gaat altijd om trajecten met garantie op werk bij goede en betrouwbare werkgevers. In een traject van ongeveer vijf weken worden de kandidaten opgeleid, waarna ze aan het werk gaan.

WAAROM GOED VOORBEELD

De Werkshop bemiddelt deelnemers van diverse nationaliteiten, leeftijd en sociale achtergrond. De capaciteiten en motivatie van deelnemers zijn altijd het vertrekpunt. Een concreet voorbeeld zijn de VCA lessen (basisveiligheid) die worden gegeven door een Antilliaanse docent voor de Antilliaanse doelgroep. Antilliaanse deelnemers hebben in sommige gevallen moeite om de lessen in het Nederlands te volgen en dan helpt het als de docent voor de klas ook Antilliaans is.

De Werkshop creëert in haar aanpak kansen voor mensen die niet verwachten dat ze kunnen terugkeren op de arbeidsmarkt. Dit heeft vaak te maken met hun sociaal economische en/of culturele achtergrond, of met een justitieel verleden. “Als we deze mensen geen kansen bieden, blijven zij hangen in hun huidige situatie, wat kan betekenen blijven leven van een uitkering, overlast geven, acteren in het criminele circuit en isolatie en vervreemding van de maatschappij door veelvuldig thuis zitten” zegt Katarina Sledz.

De aanpak van De Werkshop kenmerkt zich door:

- een stevige intake met helder wederzijds commitment
- een onorthodoxe benadering die hard, duidelijk en transparant is verplichte gedragstrainingen en vakopleiding
- een vast team van opleiders en jobcoaches
- goede nazorg
- een hoog slagingspercentage

De rode draad in de aanpak van De Werkshop is dat elk traject op maat is gesneden. De achtergrond van de deelnemers speelt vaak een rol bij wat het best bij hem of haar past. Volgens Jan-Dirk Costeris van Stichting Werkshop: “Uiteraard kunnen we niet alles. We werken daarom samen met top opleiders en met top professionals”. Ook wordt nauw samengewerkt met relevante welzijns- en zorgpartijen, GGD, Politie, Leger des Heils en Reclassering Nederland.

RESULTAAT

De Werkshop kent een hoog slagingspercentage: 90% van de deelnemers stroomt door naar werk en het uitvalpercentage is klein, 10%. Dit wordt toegeschreven aan de unieke aanpak die niet alleen de deelnemers zelf, maar vaak ook hun familie en vrienden structuur biedt. Afgelopen jaar zijn er 300 deelnemers op deze manier bemiddeld. Van hen had driekwart een andere culturele achtergrond, waaronder ook Surinamers en Antillianen. Het afgelopen jaren zijn ook veel deelnemers met een justitieel verleden bemiddeld.

CONTACT

Gemeente Dordrecht
Katarina Sledz, projectmedewerker Programma
Arbeidsmarktbeleid
Telefoon: 078 7704290
E-mail: ka.sledz@dordrecht.nl

Samen op weg naar werk



Het project “samen op weg naar werk” heeft als doel een leerwerkomgeving te realiseren voor de mobiliteitsbranche. Het gaat om ongeveer 50 leerwerkplaatsen de komende twee jaar en directe- en indirecte arbeidstoeleiding van arbeidsbelemmerden, met name jongeren, maar ook 50-plussers en mensen die langer dan zes maanden werkloos zijn. Het project voorziet tevens in het dringende advies van de brancheorganisatie om voldoende mensen werk- en leerervaring op te laten doen om de komende jaren vacatures in de mobiliteitssector te vervullen.

AMR Drechtsteden

Gemeente Dordrecht

“De garagemanager, zelf uit de doelgroep afkomstig, is één van de succesfactoren. Hij weet als geen ander hoe het is om in hun positie te zitten, begrijpt zijn doelgroep en heeft ook zelf een lange weg bewandeld. De kleinschaligheid van het project, de persoonlijke aanpak en begeleiding van de leer-werkmeesters zorgen ervoor dat men er bovenop zit bij ziekmelding en wanneer net iets extra aan persoonlijke begeleiding nodig is. Dat kost veel tijd en extra uren, maar verhoogt zeker de slagingskans.”

Katarina Sledz, projectmedewerker Programma Arbeidsmarktbeleid

WAT

Het project “Samen op weg naar werk” is een samenwerking tussen hulpverleningsorganisatie TriviumLindenhof en Garagebedrijf M. Buijtenhek en biedt leerwerkplaatsen in dit gecertificeerde leerwerkbedrijf. Deelnemers maken kennis met de diversiteit aan werkzaamheden binnen het autoservicebedrijf en worden opgeleid voor diverse functies binnen de sector. “Samen op weg naar werk” vergroot de kans op werk door de combinatie van begeleiding en opleiding in alle facetten van het garagebedrijf.

HOE

Het unieke van dit kleinschalige project is dat het een leerwerkomgeving biedt waar deelnemers niet alleen werker-

WAAROM GOED VOORBEELD

De trajecten van de deelnemers in dit kleinschalige project hebben een verschillende doorlooptijd die afhangt van welke vaardigheden ze willen leren en hoe snel ze dit doen. Er zijn combinaties mogelijk met school, met bijscholing en met hulpverlening indien dat nodig is. Omdat de deelnemers kennismaken met alle facetten van het autoservicebedrijf en opgeleid kunnen worden in diverse functies, krijgen ze inzicht in wat ze willen, wat ze kunnen en waar ze goed in zijn. De veelzijdige invulling van het leerwerktraject passend bij elke deelnemer, diens capaciteiten en interesses, zorgen ervoor dat altijd wel een invulling is die past.

varing opdoen, maar ook verschillende vaardigheden leren. De deelnemers zijn veelal jongeren die op school tegen problemen aanlopen of van school verwijderd zijn en waarvoor de stap naar de arbeidsmarkt te groot blijkt. Katarina Sledz, projectmedewerker Programma Arbeidsmarktbeleid bij centrumgemeente Dordrecht: “Ze zijn niet of weinig gekwalificeerd, hebben geen werkervaring en beschikken niet over de vaardigheden die vaak op de arbeidsmarkt gevraagd worden. Deze doelgroep kan doorgaans nergens terecht, niet op de arbeidsmarkt, maar ook niet op school. Dankzij dit traject investeren zij in hun toekomst met als resultaat dat zij kansrijk de arbeidsmarkt op kunnen gaan.”

Het traject richt zich op het opleiden van deelnemers voor diverse functies: automonteur, garagemedewerker, helpdeskmedewerker, commercieel medewerker, bandenspecialist, magazijnbeheerder, fiets- en scootermonteur, receptionist, verkoper en winkelman.

De deelnemers worden uitgedaagd om binnen het garagebedrijf te ervaren waar hun kansen en mogelijkheden liggen om in deze sector aan de slag te gaan. Het netwerk van Buijtenhek Autoservice levert banen voor de kandidaten. Door de integratie van educatie in de motorvoertuigentechniek en zorg wordt een compleet programma aangeboden in een gekwalificeerd leerwerkbedrijf met gekwalificeerd onderwijs, maar in het bijzonder kansrijke werkervaringsplaatsen met vooruitzicht op werk. Door het aangaan van deze samenwerking ontstaat er een ketenaanpak van zorg, onderwijs en werk.

RESULTAAT

Voor ongeveer 50 deelnemers zullen de komende twee jaar de volgende transfers tot stand worden gebracht:

- uitkering naar werk
- uitkering naar opleiding
- opleiding naar werk
- werk naar werk

Het succes van de ketenaanpak moet vooral worden toegeschreven aan het feit dat deelnemers niet alleen begeleid worden naar werk, of een goede terugkeer naar het onderwijs. Indien nodig wordt ook professionele ondersteuning geboden bij overige aandachtsgebieden, zoals gedrag, (sociale) vaardigheden, huisvesting en financiën. Hierdoor neemt de kans op volwaardig werknemerschap en behoud van werk toe en worden toekomstige werkgevers ontlast.

CONTACT

Gemeente Dordrecht
Katarina Sledz, projectmedewerker Programma
Arbeidsmarktbeleid
Telefoon: 078 7704290
E-mail: ka.sledz@dordrecht.nl

Aan de slag met multi-problematiek



Aan de Slag is een activiteit gericht op mensen die door een combinatie van verstandelijke beperkingen, psychiatrische problemen, verslaving, dak- en thuisloos zijn, een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Deelnemers worden geholpen bij het (weer) op de rit krijgen van hun leven, omdat dit hen zelf niet meer lukt. Samen met de deelnemers gaat de uitvoerende organisatie Tractio op zoek naar (arbeids)mogelijkheden.

AMR Flevoland

Gemeente Almere

“Mensen komen bij ons binnen met een stempel en niet zo’n kleintje. Als je mensen echt ziet kom je veel verder met elkaar. Als er minder angst bij werkgevers zou zijn, ze open zouden staan voor deze mensen en ze kansen bieden, dan is er veel meer mogelijk. Gemeenten en werkgevers zouden geschoold moeten worden in hoe je met deze mensen omgaat.”

Lenneke Hoogerdijk, teamleider Tractio

WAT

Bij deze aanpak gaat het om mensen met een WWB (bijstands) uitkering die niet (meer) actief deelnemen aan de samenleving, maar wel tot activeren in staat worden bevonden. Ze hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt wegens grote gedragsproblemen door “gestapelde problematiek”, ontstaan door een combinatie van herkomst, verstandelijke beperking, een slechte jeugd, laag opleidingsniveau. Ze hebben psychische problemen, zijn verslaafd, dakloos, komen regelmatig uit een criminele wereld en uit detentie. Hun problemen kunnen niet door één hulpverlener opgelost worden, maar vragen om een gecombineerde aanpak waarbij verschillende instanties betrokken worden. Ze hebben hulp nodig om de problemen aan te pakken waar ze zelf niet meer uitkomen om zo weer een plek in de maatschappij te veroveren.

WAAROM GOED VOORBEELD

Bij deelnemers aan deze activiteiten is sprake van “gestapelde problematiek”, mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door grote gedragsproblematiek. Die is vaak ontstaan door een combinatie van culturele belemmeringen, verstandelijke beperkingen, laag opleidingsniveau, en gezinssystematiek. Zij zijn in een vicieuze cirkel van problemen terechtgekomen waar zij zelf niet uit kunnen komen. Er is een specifieke aanpak nodig om mensen met multiproblematiek weer een kans te bieden en een plek in de maatschappij te geven.

HOE

Tractio, onderdeel van de Tomingroep, is de spin in het web die mensen met gestapelde problematiek probeert in eigen kracht te zetten. Dat gebeurt door (arbeids)activiteiten aan te bieden die structuur bieden, in de houtbewerking, verpakking en creatief werk. Dit vindt plaats in twee vestigingen in Almere, een buitenlocatie en een binnenlocatie.

In een traject van maximaal een jaar, eventueel eenmalig te verlengen met drie maanden wordt gewerkt aan een doelstelling die samen met de cliënt en de gemeente is vastgesteld. Dat kan zijn verdere scholing, vrijwilligerswerk, arbeidsmatige dagbesteding, beschut werken of detachering naar werk. Activiteitenbegeleiders hebben daarbij een begeleidende taak, horen van mensen wat er aan de hand is en verwijzen door naar andere instanties voor het oplossen van specifieke problemen, zoals schulden, verslaving, lichamelijke en psychische klachten.

Belangrijk is een structuur te bieden, het maken van heldere afspraken en leren je daar aan houden. Samen met klanten wordt gezocht naar wat ze nodig hebben om hun leven weer op de rit te krijgen. Teamleider Lenneke Hoogerdijk zegt: “De combi is belangrijk: dat wij goed zicht hebben op de deelnemers en de deelnemer op de organisatie, weten wat we aan elkaar hebben”.

RESULTAAT

Het resultaat is dat deelnemers op een plek komen die structuur biedt, zodat zij een stabiel leven kunnen opbouwen waarin ze niet terugvallen in de oude problematiek. ‘Job ready’ cliënten gaan terug naar de gemeente voor verdere bemiddeling. Vooral nog geldt dat maar voor een enkeling, de meeste mensen blijven in beschermd werk, waar de druk op het werk minder groot is.

CONTACT

Tractio
Lenneke Hoogerdijk, teamleider
Telefoon: 06 54223876
E-mail: lh@tractio.nl

De participatiefabriek



De missie van de participatiefabriek is het leven van bijstandsgerechtigden te verbeteren door hen in te zetten op wijkgerichte activiteiten, die aansluiten bij hun talent. Door training en begeleiding in de vorm van het meester-gezel principe wordt de zoektocht naar betaald werk verder ondersteund. Het resultaat mag er zijn, want de uitstroom naar betaald werk is groot.

AMR Flevoland

Gemeente Almere

“De Participatiefabriek zoomt in op en stimuleert de intrinsieke motivatie van deelnemers. De essentie is dat mensen hun talent weer ontdekken en hun eigenwaarde terugkrijgen. Als je een tijd niet meer gewerkt hebt dan raak je dat kwijt”.

Ineke van Galen, projectcoördinator

WAT

De participatiefabriek begeleidt werkzoekenden met een bijstandsuitkering bij het maken van concrete stappen op weg naar betaald werk. Het terugvinden van je eigen waarde door het (her) ontdekken van je eigen talent is daarbij het uitgangspunt. In de vorm van de beproefde werkwijze leermeester-gezel gaan deelnemers aan de slag met wijkgerichte activiteiten in de Literatuurwijk in Almere. Dat staat voor win-win: deelnemers ontwikkelen zich door te werken en leveren tevens een tegenprestatie aan de wijk en de stad Almere.

HOE

Iedereen gaat bij de Participatiefabriek aan de slag met wijkactiviteiten die leiden tot de baan waar hij of zij naar toe wil. Elke deelnemer werkt daartoe in een afdeling, een leergebied. De beproefde werkwijze leermeester-gezel wordt daarbij op vernieuwde wijze toegepast. De gezel wordt gekoppeld aan een leermeester die hem of haar begeleidt. De leermeester is zelf ook werkzoekend, maar heeft een vak

WAAROM GOED VOORBEELD

Bij de instroom wordt geen onderscheid gemaakt tussen mensen, iedereen kan bij de Participatiefabriek zijn talent hervinden. Het merendeel van de deelnemers bestaat uit mensen met een zeer lastige positie op de arbeidsmarkt, 45-plussers en alleenstaande ouders met een uitkering. In het traject zelf wordt absoluut wél onderscheid gemaakt, want elke deelnemer krijgt begeleiding op maat: wat heb jij nodig om de stap naar betaald werk te maken? Voor elke deelnemer is dat verschillend. “Iedereen doet bij ons iets dat leidt tot perspectief op betaald werk. Als jij een baan wil als kok dan gaan we daar naar toe werken” zegt projectcoördinator Ineke van Galen. De wensbaan dient wel realistisch te zijn. Onderzoek naar de vraag in de markt wordt onderzocht en de vaardigheden van de deelnemer worden tijdens het traject in kaart gebracht.

goed onder de knie en kan dat overdragen. Of is een expert in begeleiding, bijvoorbeeld iemand met veel coachende ervaring. Er vindt onderlinge kennisoverdracht plaats en er wordt werkervaring opgedaan. Kenmerkend voor de werkwijze van de Participatiefabriek is dat mensen op zoek gaan naar hun talent. Het erkennen van je eigen talent helpt om je eigenwaarde terug te krijgen. En dat is essentieel om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Elke deelnemer levert met zijn of haar talent een bijdrage aan het project en krijgt in ruil professionele ondersteuning bij de zoektocht naar betaald werk. Voor wat, hoort wat. Intensieve

trainingen, zoals empowerment en sollicitatietrainingen, vervolmaken de begeleiding.

RESULTAAT

De Participatiefabriek realiseert een hoge uitstroom naar werk. Van de 51 deelnemers die sinds maart 2014 zijn aangemeld, zijn er al 18 uitgestroomd naar betaald werk. Van de overige deelnemers zijn drie deelnemers een trede gegroeid en 15 deelnemers binnen de trede gegroeid. Acht deelnemers zijn pas sinds kort gestart met het traject, nog te kort geleden om over resultaten te spreken.

CONTACT

De Participatiefabriek
Ineke van Galen, projectcoördinator
Telefoon: 06 39231166
E-mail: vangalen@deschoor.nl

Op weg naar een baan in de logistieke sector



Gemeente Oss en ROC de Leijgraaf hebben de koppen bij elkaar gestoken om jongeren en volwassenen met onvoldoende startkwalificatie duurzaam aan het werk te helpen. Zij bieden hen een opleiding logistiek aan, waarvan de trajectbegeleider door de Gemeente Oss met ESF-subsidie wordt gefinancierd.

AMR Noordoost Brabant

Gemeente Oss en ROC de Leijgraaf

“Bij dit project worden jongeren en volwassenen met geen of een beperkte startkwalificatie echt geholpen met een opleiding en werk. Dat maakt het project heel mooi, want het biedt perspectief aan mensen die nu geen of weinig kansen hebben.”

Nicole van der Aa, teamleider Werk en Inkomen

WAT

Wat opvalt is dat steeds meer jongeren en volwassenen met geen of een beperkte startkwalificatie een uitkering nodig hebben. Maar er zijn veel vacatures in de logistiek en in de toekomst worden zelfs grote tekorten verwacht aan medewerkers logistiek. Om zowel in de vraag van werkgevers te voorzien als jongeren en volwassenen met onvoldoende startkwalificatie duurzaam aan het werk te helpen, heeft de gemeente Oss in overleg met ROC de Leijgraaf besloten deze doelgroep de opleiding logistiek aan te bieden. De kick-off van de opleiding is op 1 september 2015. De deelnemers hebben in mei en juni al een voortraject doorlopen waarin de motivatie en de leerbaarheid van de deelnemers is getest.

HOE

Om te kijken of de opleiding logistiek echt bij de deelnemers past, doorlopen alle deelnemers een uitgebreid voortraject. In dit voortraject worden de motivatie, het leerniveau en leervermogen van de deelnemers getest.

Dit gebeurt door:

WAAROM GOED VOORBEELD

Er is een grote diversiteit aan deelnemers in dit project: jongeren en volwassenen, autochtonen en allochtonen. Voor iedereen wil de gemeente de kans op werk vergroten. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat de ene deelnemer tegen meer belemmeringen aanloopt dan de andere deelnemer. Zo zijn er veel allochtone deelnemers in de groep, bij wie het taalniveau een extra belemmering kan vormen voor hun kans op het afronden van de opleiding en het vinden van werk. Om deze belemmering weg te nemen krijgen deelnemers met een taalachterstand in de eerste vijf weken van de opleiding een stoomcursus Nederlands van drie dagdelen per week. Daarnaast krijgen ze nog eens twee uur per week taaltraining tijdens de opleiding logistiek. Zo wordt het taalniveau van deze deelnemers stevig omhoog gekrikt. Dat levert betere kans op het voltooien van de opleiding en het vinden van werk.

- Gesprekken met de betrokken consultants bij de gemeente
- Een voorlichtingsdag door ROC de Leijgraaf, waarin nader uitleg wordt gegeven over de opleiding en de beroepen in de logistiek
- Een cursus basisvaardigheden waarin taal- en rekenniveau, leervermogen, motivatie, houding en gedrag van deelnemers getest worden
- Een intakegesprek voor de opleiding logistiek

Als deelnemers dit voortraject goed doorlopen hebben, kunnen ze starten met de opleiding. Het gaat om een eenjarige opleiding, waarin ze drie dagen in de week naar school gaan en twee dagen stage lopen bij een erkend leerbedrijf. Naast deze opleiding en stage krijgen deelnemers ook nog de mogelijkheid om een heftruckcursus te volgen, die gegeven wordt door een plaatselijke ondernemer. De gemeente Oss blijft de deelnemers nauw volgen en als deelnemers tegen hobbels aanlopen wordt hulp geboden, zoals extra jobcoaching op de stageplek. Nadat deelnemers de opleiding succesvol doorlopen hebben, helpt de gemeente hen met het vinden van een geschikte baan in de logistiek.

RESULTAAT

De verwachting is dat 80% van de deelnemers de opleiding binnen een jaar succesvol kunnen voltooien en daarna aan het werk kunnen in de logistiek. De gemeente Oss blijft de deelnemers monitoren en zal na afronding van de opleiding de eerste cijfers presenteren. Teamleider Werk en Inkomen Nicole van der Aa geeft aan: “Ik ben vol vertrouwen, want met deze opleiding zijn mensen gekwalificeerd om te werken in de logistiek en daar zijn altijd genoeg vacatures te vinden. In de toekomst worden zelfs tekorten aan medewerkers verwacht”.

CONTACT

Gemeente Oss

Nicole van der Aa, teamleider Werk en Inkomen

Telefoon: 06 11711561

E-mail: n.van.der.aa@oss.nl



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie