

inclusief **intervens** 

Dienstenaanbod 2019

**Gemeenten Oldebroek,
Elburg, Nunspeet, Putten en
Nijkerk**

februari 2019

Voorwoord

Geachte relatie,

Hierbij presenteren wij u het dienstenaanbod van Inclusief Intervens. Hiermee geven wij u inzicht in de mogelijkheden die wij kunnen bieden met betrekking tot arbeidstoeleiding gerelateerde vraagstukken. Samen met gemeenten zijn we in staat om een brede groep, waaronder jongeren, statushouders en 50-plussers, te laten participeren.

Kenmerkend aan onze werkwijze is dat we gebruik maken van de infrastructuur van Inclusief Groep, waar de Participatiehuizen, Gresbo en Proson onder vallen. Arbeidsmarkttoeleiding vindt bij ons plaats in een werkomgeving, hetgeen aansluit op onze visie: “Werken leer je door te werken”.

Uitgangspunt is dat wij maatwerk leveren en methodisch werken. Mocht het zo zijn dat u diensten mist of deze anders ingevuld zou willen zien, schroom dan niet om contact met ons op te nemen. Graag zelfs! Immers, alleen door hierin samen op te trekken, kunnen we op een efficiënte wijze invulling geven aan het laten participeren van de inwoners van uw gemeente.

Voorbeelden van ontwikkelingen waar we mee bezig zijn:

- De ontwikkeling van de route naar een Werk- en Leerbedrijf, waarmee we de inzet van onze infrastructuur zien als integraal onderdeel van de ontwikkelroute van de kandidaat.
- Voltijdsroute: door diverse opleiders wordt ingezet op een intensief taaltraject. Vervolgens wordt een koppeling gemaakt naar werk. Dit vanuit de gedachte dat het oefenen van de Nederlandse taal op de werkvloer, het opdoen van (vak)vaardigheden en het kennismaken met de Nederlandse werkcultuur, de taal sneller wordt aangeleerd en het participatieproces in een versnelling brengt.
- de introductie van de nieuwe functie van job-taalcoach, waarbij een statushouder intensief begeleid c.q. ingewerkt wordt als hij of zij in een nieuwe functie start.

Het betreffen diensten die in 2019 ingezet kunnen worden. Omdat wij maatwerk leveren en voortdurend blijven zoeken en afstemmen naar het best passende, kan het zijn dat diensten gedurende de looptijd worden gewijzigd of aangepast. Indien dit gebeurt, wordt u hierover tijdig geïnformeerd.

Wij hopen dat u een goed beeld krijgt van de mogelijkheden die we bieden.

Met vriendelijke groet,

Gert-Jan Gerrits
Directeur Inclusief Intervens

Inhoud

Inleiding	4
Bouwstenen Intervens	5
Diagnose	5
Ontwikkeling	6
Werk	8
Screening Arbeidsmogelijkheden	10
Sociale zelfredzaamheid in kaart brengen en vergroten	11
Praktijk assessment werknemersvaardigheden	12
Aanvraag Indicatie Baanafpraak/ Doelgroep register	14
Aanvraag Advies Indicatie Nieuw Beschut Werken	15
Sociale Activering	16
Werkfit maken	17
Statushouders Werkfit maken.....	18
Met Taal aan het Werk	19
Ontwikkelen van werknemersvaardigheden	20
(Voorschakel) Leerwerksetting Entree	21
Academie Leren van vakvaardigheden	23
Sollicitatietraining.....	24
Werkervaringsplek	25
Bemiddelen naar werk	26
Bemiddelen naar werk voor statushouders	27
Detacheren van medewerkers	28
Jobcoaching	29
Job-taalcoach	30

Inleiding

Inclusief Groep zorgt er samen met de gemeenten en het UWV voor dat inwoners op de Noord Veluwe participeren en daar waar mogelijk werken, enerzijds vanuit de rol als arbeidsmarkttoeleider, anderzijds als werkgever voor werknemers die onder de regeling “Baanafpraak” vallen. *Werken leer je door te werken* is daarbij de visie van Inclusief Groep. Onderstaand benoemen we de flow met de stappen die kandidaten bij Inclusief Groep kunnen doorlopen om uiteindelijk een betaalde baan te verkrijgen.

Onze diensten kunnen gezien worden als bouwstenen, waarbij u het maximale rendement haalt als u de bouwstenen aan elkaar koppelt, zodat er een doorlopend traject ontstaat waarbij de kandidaat nadat hij of zij is geactiveerd niet opnieuw thuis komt te zitten. De bouwstenen kunnen bij Inclusief Groep ingekocht worden, maar soms kan een externe partij een beter passende bouwsteen aanleveren. We werken graag samen, waarbij we het doel voor de kandidaat centraal stellen. Kandidaten werken aan hun toekomst gericht op (betaald) werk hetgeen zowel bij een van onze contacten op de Noord Veluwe kan als bij Inclusief Groep.

Onze flow bestaat uit drie blokken, te weten; Diagnose, Ontwikkeling en Werk. Vanuit ieder blok kunnen diverse bouwstenen, afgestemd op de behoefte van de kandidaat, worden ingezet.

Diagnose:

Er wordt onderzocht wat het arbeidspotentieel van iemand is en welke weg naar werk daarbij het meest passend is. Daarnaast bieden onze Participatiehuizen een veilige setting om te werken aan arbeidsgewenning en het opdoen van een werkritme. Binnen het Participatiehuis worden ook de allereerste, basale werknemersvaardigheden aangeleerd.

Ontwikkeling:

Kandidaten kunnen in dit onderdeel aan de hand van gerichte workshops of werkopdrachten werken aan werknemersvaardigheden en/of vakvaardigheden. Vakvaardigheden kunnen zowel binnen Inclusief Groep als bij externe bedrijven aangeleerd worden.

Werk:

Het uiteindelijke doel is toewerken naar maximale arbeidsparticipatie naar vermogen, waarbij we betaalde arbeid als norm hanteren. Inclusief Intervens bemiddelt naar werk en begeleidt dagelijks ruim 250 medewerkers bij werkgevers op de Noord Veluwe in de vorm van coaching op de werkplek.

Wilt u in gesprek over mogelijkheden t.a.v. arbeidstoeleiding, neemt u dan contact op met Karin van Voorst k.vanvoorst@intervens.nl of Angela ten Hoven a.tenhoven@intervens.nl.

Voor inhoudelijke vragen m.b.t. dit dienstenaanbod of aanmeldingen van een kandidaat neemt u contact op met Gijlke Karsemeijer: 0341 - 565 400 of via aanmeldingen@intervens.nl

Wij denken graag met u mee!

Bouwstenen Intervens

Diagnose

	Inhoud	Looptijd	Prijs*
Screening arbeidsmogelijkheden	Vaststellen of er arbeidsvermogen en mogelijkheden tot arbeidsontwikkeling zijn.	120 uur	€ 1100,-
Sociale zelfredzaamheid	Door middel van werk en coaching de mentale weerbaarheid van kandidaten in kaart brengen en vergroten.	6 maanden met tussentijdse evaluatie	€ 2000,-
Praktijk Assessment werknemers vaardigheden	In kaart brengen van de werknemersvaardigheden, door middel van werkopdrachten, praktijkobservatie en het toepassen van het assessment.	Diagnose maximaal 8 weken Verkorte diagnose 4 weken	€ 1100,- € 550,-
Aanvraag indicatie baanafpraak/doelgroep register	Het registreren van kandidaat in het doelgroep register (UWV) door de inzet van arbeidskundige kennis, zodat hij of zij valt onder de indicatie baanafpraak en de kansen op een betaalde baan worden vergroot.	1 maand afhankelijk van reactietijd UWV	Prijs op basis van uurtarief € 52,50
Aanvraag advies Indicatie NBW (Nieuw beschut werken)	Het realiseren van de Indicatie Nieuw Beschut Werken door het opstellen en onderbouwen van de aanvraag en het ondersteunen van de kandidaat bij de gesprekken met verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van het UWV.	1 maand afhankelijk van reactietijd UWV	Prijs op basis van uurtarief € 52,50

Ontwikkeling

	Inhoud	Looptijd	Prijs*
Sociale activering	In de beschikbare periode wordt de kandidaat begeleid in het vinden en behouden van onbetaald werk, met als doel: het opdoen van arbeidsritme en conditie, structuur, het realiseren van een nuttige invulling van de dag en vergroten van de sociale redzaamheid van kandidaat, binnen de eigen mogelijkheden van de klant.	6 maanden met tussentijdse evaluatie	€ 1500,-
Werkfit maken	Bemiddelbaar maken d.m.v. in kaart brengen en versterken van werknemersvaardigheden, verbeteren van de persoonlijke effectiviteit en het in kaart brengen van de arbeidsmarktpositie.	6 maanden met tussentijdse evaluatie	€ 2750,- (bij aanvang € 1375,-, aan eind € 1375,-)
Statushouders Werkfit maken	In de beschikbare periode de statushouder trainen in het opdoen van ritme en arbeidsconditie. Versterken van werknemersvaardigheden, het verbeteren van de persoonlijke effectiviteit, vergroten van de taalvaardigheid en arbeidsmarktpositie in beeld brengen.	7 maanden met tussentijdse evaluatie	€ 3250,- (bij aanvang € 1625,-, aan eind € 1625,-)
Met taal aan het werk	De taalcoach verzorgt workshops waar statushouders aan deel nemen. Deze workshops zijn gericht op vergroten van de kennis en vaardigheden met betrekking tot solliciteren en het vergroten van de beheersing van de Nederlandse taal (mondeling) gericht op solliciteren en werken.	Afhankelijk van het instroomnivo van de kandidaat	€ 31,25 per kandidaat per module
Ontwikkelen werknemersvaardigheden	Verbeteren van persoonlijke effectiviteit. Verkrijgen/vergroten werkervaring in vakgebied. Werken aan maximaal 2 van onderstaande 11 gedragscompetenties binnen de infrastructuur van Inclusief Groep: <ul style="list-style-type: none"> - Klantvriendelijkheid - Doorzettingsvermogen - Zelfstandigheid - Communiceren - Afspraken nakomen - Samenwerken & Collegialiteit - Gevoel voor arbeidsverhoudingen - Productiviteit - Nauwkeurigheid - Leervermogen - Stressbestendigheid & Flexibiliteit 	Max 8 weken praktijk assessment + maximaal 12 weken leerwerken	€2300,- Dit zijn de kosten praktijkassessment (0-meeting) en leerwerken

Voorschakel Leerwerkset- ting Entree	<p>In kaart brengen van het functioneren van de jongere die wil deelnemen aan de leerwerksetting Entree op het werk, zodat er een beter zicht ontstaat t.a.v. de haalbaarheid van het traject Entree Arbeid voor betreffende jongere.</p>	<p>Maximaal 2 maanden</p>	<p>€ 335,- per kand/ per maand. Enkel verrekening als er geen doorstroom naar Entree plaats vindt.</p>
Leerwerkset- ting Entree	<p>Jongeren die via de reguliere weg niet in staat (blijken) om een Entree diploma te halen de gelegenheid bieden om door de inzet van leren gecombineerd met werken een Entree diploma te behalen.</p>	<p>Maatwerk</p>	<p>Inzet LKS op basis van loonwaarde of op basis van forfaitaire LKS + € 4000,-, additionele kosten dit bedrag is zowel naar rato van de omvang van het dienstverband, als naar duur (met minimum van € 2.500) + € 3000,- begeleidingskosten, enkel naar rato duur dienstverband, niet naar rato omvang.</p>
Academie Ontwikkelen Vakvaardig- heden	<p>Aanleren en ontwikkelen van vakvaardigheden binnen één van de Academies van Inclusief Groep. Hierbij gaat het om Groen en Schoonmaak.</p>	<p>Schoonmaak 3 weken</p> <p>Groen Minimaal 2 maanden</p>	<p>€ 850,- per kandidaat</p> <p>€ 1.750,- per kandidaat</p> <p>Indien de kandidaat aansluitend bij Inclusief Groep in dienst komt, worden de kosten van de Academie niet gefactureerd.</p>
Sollicitatie training	<p>Kennis en vaardigheden van werkzoekenden vergroten. Onderdelen zijn: - Opstellen Brief & Curriculum Vitae - Voeren van sollicitatiegesprekken - Vacatures zoeken en vinden - Zoekprofiel duidelijk krijgen en opstellen</p>	<p>6 bijeenkomsten</p>	<p>Per groep van max 8 deelnemers € 1500,- Prijs voor individuele begeleiding € 425,-.</p>

Werk

	Inhoud	Looptijd	Prijs*
Werkervaringsplek	Het behouden van werkritme. Kandidaat is bemiddelingsrijp. Inzet van andere in dit document genoemde instrumenten is niet aan de orde.	Per 3 maanden worden er afspraken gemaakt. Geen opzegtermijn.	Er zijn voor de opdrachtgever geen kosten aan verbonden. Over deze periode wordt niet gerapporteerd. Er moet duidelijk zijn wie de bemiddeling van kandidaat oppakt.
Bemiddelen naar werk	Het aanbieden van passende vacatures. Kandidaat voorbereiden op sollicitatiegesprekken. Indien wenselijk kandidaat vergezellen bij sollicitatiegesprekken. Doornemen en toelichten van verschillende soorten arbeidsovereenkomsten. Het voeren van 2 nazorggesprekken.	3 maanden	€ 1500,- (bij aanvang € 750,-, aan eind € 750,-)
Bemiddelen naar werk voor Statushouders	Het aanbieden van passende vacatures. Kandidaat voorbereiden op sollicitatiegesprekken. Kandidaat vergezellen bij sollicitatiegesprekken. Doornemen en toelichten van verschillende soorten arbeidsovereenkomsten. Het voeren van 2 nazorggesprekken.	4 maanden	€ 2000,- (bij aanvang € 1000,-, aan eind € 1000,-)
Detacheren van medewerkers	Vergroten van de kansen op een betaalde baan voor werkzoekenden, die geregistreerd staan in het doelgroep register.	Max. 23 maanden	Loonkostensubsidie op basis van loonwaarde meeting + € 4000,- Dit bedrag wordt naar rato aangepast met een bodem van € 2500,-.
Beschut werken Gemeente - Nijkerk, - Nunspeet	Ingezet voor degenen die daarvoor een indicatie hebben (zie eerder gemaakte afspraken daarover)		Loonkostensubsidie op basis van loonwaarde meeting + € 8.500,- per dienstbetrekking tussen de 31 en 38 uur (bij minder uren apart afspraken maken). Dit bedrag wordt naar rato aangepast met een bodem van € 4500,-.
Beschut werken Gemeente Harderwijk Ermelo Oldebroek Elburg Putten	Ingezet voor degenen die daarvoor een indicatie hebben (zie eerder gemaakte afspraken daarover)		Loonkosten inclusief werkgeverslasten + € 1.500,- directe personeelskosten. No risk polis van toepassing.

<p>Jobcoach externe werkgevers</p>	<p>Op een effectieve manier coachen van de kandidaat met als doel behoud van werk. De kandidaat begeleiden in diens ontwikkeling door middel van het op- en bijstellen van smart coachingsdoelen samen met werkgever. Rapportage per kwartaal.</p>	<p>6 tot 12 maanden i/o met de opdrachtgever</p>	<p>Prijs op basis van uurtarief € 52,50.</p>
<p>Jobcoach intern bij Inclusief Groep</p>	<p>Op een effectieve manier ervoor zorgen dat kandidaten aan het werk blijven. Begeleiding wordt verzorgd door leidinggevende en een jobcoach. Leidinggevende begeleidt en coacht in het werk. Jobcoach voert gesprekken met werknemer en werkgever, denkt mee, probeert verwachtingen duidelijk te krijgen en smart coachingsdoelen op- en bij te stellen. Hoeveel de jobcoach wordt ingezet is afhankelijk van de situatie. Rapportage per kwartaal.</p>	<p>Conform afspraak</p>	<p>Proefplaatsing € 600,- 1^e jaar € 4500,- 2^e jaar € 2700,- 3^e jaar € 1400,- Bij een AOK gelijk of minder dan 24 uur wordt er naar rato verrekend.</p>
<p>Job-taalcoach</p>	<p>Ondersteuning bij het vertalen en in de praktijk begeleiden van de inwerkstructie van de leidinggevende naar de statushouder met als doel het ontlasten van de leidinggevende op de werkvloer.</p>	<p>Maximaal 3 maanden</p>	<p>Prijs op basis van uurtarief € 52,50.</p>

**) Alle genoemde prijzen zijn exclusief BTW en reiskosten. Indien kandidaat eerder moet stoppen met een ingezette dienst, zal gekeken worden wanneer de persoon stopt. Indien iemand meer dan de helft van de doorlooptijd heeft doorlopen zal de totale prijs van deze dienst in rekening worden gebracht. Indien kandidaat minder dan de helft van de doorlooptijd van deze dienst heeft doorlopen zal de prijs naar rato worden verrekend. Er wordt dan niet gekeken naar de reden van stoppen. Indien er geen urenafpraak staat vermeld bij de dienst, zijn we uitgegaan van een gemiddeld aantal uren. Indien een kandidaat meer of minder uren deelneemt aan deze dienst, binnen de vastgestelde periode vindt er geen verrekening plaats.*

Screening Arbeidsmogelijkheden

Voor wie:

Kandidaten voor wie niet duidelijk is of ze in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten.

Doel:

Middels de screening het arbeidsvermogen en mogelijkheden tot arbeidsontwikkeling in kaart brengen.

Vragen die beantwoord worden:

- Beschikt iemand wel/niet over arbeidsvermogen?
- Is iemand in staat loonvormende arbeid te realiseren?
- Is iemand in staat om zich middels een leerwerktraject dusdanig te ontwikkelen dat hij of zij na maximaal 1 jaar loonvormende arbeid kan verrichten?

Loonvormende arbeid:

Bij loonvormende arbeid is er altijd sprake van arbeidsvermogen en heeft iemand een loonwaarde van minimaal 30%.

Arbeitsvermogen wordt in kaart gebracht aan de hand van de volgende 4 criteria:

1. Tenminste een uur aaneengesloten kunnen werken
2. Tenminste 4 uur per dag belastbaar zijn
3. Beschikken over basale werknemersvaardigheden
4. Een taak kunnen verrichten

Instrumenten:

- Observatielijsten uitvoering en opdrachten

Looptijd:

4 weken, in totaal minimaal 120 uur

Resultaat:

Vanuit de screening arbeidsmogelijkheden wordt een rapportage opgesteld met daarin een advies voor een (eventueel) vervolgtraject. Hierin staat onder andere:

- Wel/ niet in staat tot loonvormende arbeid;
- Wel / niet aanvraag Beschut werk wenselijk
- Wel/ niet in staat tot het volgen van een ontwikkeltraject;
- Wel/ niet aanvraag Indicatie Baanafsprak wenselijk;
- Wel/ niet jobcoach wenselijk;
- Wel/ niet aangewezen op zorgtraject/arbeidsmatige dagbesteding.

Sociale zelfredzaamheid in kaart brengen en vergroten

Voor wie:

Kandidaten die (nog) veel problemen ervaren en niet in staat zijn om zelfstandig tot oplossingen te komen.

Doel:

Bij aanvang wordt het doel bepaald. Indien er niet voldoende zicht is op het functioneren van de kandidaat kan besloten worden om eerst te starten met deze dienst en na uiterlijk een maand SMART geformuleerde doelen te stellen.

De sociale redzaamheid van kandidaten vergroten door middel van coaching. Deze coaching is tijdens het verrichten van werk zonder tijdsdruk, welke structuur en nuttige invulling van de dag biedt en is gericht op het vergroten van de weerbaarheid. Dit gebeurt in een werkomgeving waar kandidaten leren en zich ontwikkelen.

Inhoud:

Vanuit het actief bezig zijn, onderzoeken en vaststellen op welke gebieden de zelfredzaamheid van kandidaat vergroot moet worden. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Regie nemen
- Denken in mogelijkheden
- Het hebben van een reëel zelfbeeld
- Conflict situaties zelfstandig oplossen
- Assertiviteit en weerbaarheid
- Sociaal netwerk van kandidaat in kaart brengen
- Signalering en indien noodzakelijk adviseren van kandidaat m.b.t. maatschappelijk werk, psychische hulpverlening, medische hulpverlening; financiële begeleiding na afstemming met de opdrachtgever.

Instrumenten:

- Praktijkopdrachten
- De manier van coachen is gebaseerd op de Rationele Effectiviteit Training (RET). RET is een methode om ongewenst gedrag of emoties om te buigen naar meer effectief gedrag of effectievere emoties.

Looptijd:

6 maanden met een tussentijdse evaluatie na 3 maanden. Het aantal uren wordt afgestemd op de situatie van de kandidaat.

Resultaat:

Door de SMART geformuleerde leerdoelen is het aantoonbaar welke ontwikkeling de kandidaat laat zien in de zelfredzaamheid. In een rapportage staat wat de kandidaat en de begeleider hebben gedaan om zijn sociale zelfredzaamheid te vergroten. Wat is verbeterd, wat blijven aandachtspunten en wat zijn de mogelijkheden van de kandidaat. Tevens staat in het rapport een advies met betrekking tot een (eventueel) vervolg traject.

Praktijk assessment werknemersvaardigheden

Voor wie:

Kandidaten waarvan niet duidelijk is hoe zij als medewerker functioneren. Kandidaten die 4 maanden of langer geen betaalde arbeid hebben verricht of bij wie twijfel is over het functioneren op de werkvloer, doordat blijkt dat de kandidaat niet in staat is om werk te houden.

Doel:

In kaart brengen van werknemersvaardigheden aan de hand van de 11 onderstaande competenties.

Inhoud:

Kandidaten hebben een uitgebreide intake waarbij de verschillende leefgebieden besproken worden om na te gaan waar knelpunten verwacht worden. Vervolgens gaan ze maximaal 8 weken aan het werk in het participatiehuis. Het werk is een middel om zicht te krijgen op hoe kandidaten in de praktijk functioneren. Kandidaten en de werkleiding vullen een assessment in. Hierin wordt het functioneren van de persoon in kaart gebracht aan de hand van de volgende 11 competenties, afgezet tegen een reguliere werksituatie:

1. Nauwkeurigheid
2. Leervermogen
3. Zelfstandigheid
4. Klantvriendelijkheid
5. Doorzettingsvermogen
6. Stressbestendigheid & flexibiliteit
7. Gevoel voor arbeidsverhoudingen
8. Afspraken nakomen
9. Werktempo
10. Samenwerken en collegialiteit
11. Communiceren

Aan de hand van de antwoorden van zowel de leidinggevende als de antwoorden van de kandidaat vindt er een gesprek plaats om de bevindingen door te nemen en vervolgens vast te leggen.

Werkleiders bieden op een positieve, open manier begeleiding. Kandidaten worden gewezen op hun eigen verantwoordelijkheden en gestimuleerd om zich te ontwikkelen.

Instrumenten:

- Dariuz Wegwijzer
- Dariuz Assessment

Looptijd en duur:

Diagnose 8 weken:

- Kandidaat gaat het aantal uren deelnemen aan deze diagnose welke gelijk is aan het aantal uren dat de persoon uiteindelijk zal (moeten) werken. Het aantal uren kan worden opgebouwd, waarbij kandidaat in uiterlijk week 3 op het te behalen aantal uren zit.
- Bij aanvang van het praktijk assessment wordt de afspraak voor het assessment gepland. Het assessment vindt uiterlijk eind week 6 plaats en wordt uiterlijk begin week 7 besproken. Op deze manier is het voor de klantmanager van de gemeente mogelijk om een aansluitend vervolg te (laten) realiseren, zodat kandidaat niet opnieuw volledig thuis komt te zitten.
- Indien kandidaat veel afwezig is geweest (ongeacht de reden), vindt er wel een assessment plaats op de afgesproken datum. Indien het niveau van de werknemersvaardigheden niet duidelijk is omdat iemand niet voldoende aanwezig is geweest, is dit (één van de) constatering(en) uit de diagnose.

Verkorte diagnose van 4 weken:

- Kandidaat gaat het aantal uren deelnemen aan deze diagnose welke gelijk is met het aantal uren dat de persoon uiteindelijk zal (moeten) werken.
- Opbouw van aantal uren is gelet op de korte duur van de diagnose niet mogelijk.
- Kandidaat moet minimaal 95% van het aantal afgesproken uren aanwezig zijn.
- Bij aanvang wordt de afspraak voor het assessment gemaakt. Het assessment vindt uiterlijk eind week 3 plaats en wordt uiterlijk begin week 4 besproken. Op deze manier is het voor de klantmanager van de gemeente mogelijk om een aansluitend vervolg te (laten) realiseren, zodat kandidaat niet opnieuw volledig thuis komt te zitten.
- Indien er twijfel is over het juist in beeld hebben van de werknemersvaardigheden waar op moet worden gescoord, vindt er afstemming met de opdrachtgever plaats om na te gaan of een “diagnose” van 8 weken wenselijk is. Indien opdrachtgever blijft bij 4 weken, vindt de diagnose op het reeds geplande tijdstip plaats.

Resultaat:

Inzicht in hoe kandidaat als medewerker functioneert. Rapportage met aanbevelingen voor een vervolgstap. In het eindgesprek met de opdrachtgever wordt het rapport en het advies doorgenomen.

Aanvraag Indicatie Baanafsprak/ Doelgroep register

Voor wie:

Kandidaten die onder de Participatiewet vallen en van wie de verwachting is dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Doel:

Registeren van kandidaten in het doelgroep register, zodat hun kansen op een betaalde baan vergroot worden.

Instrumenten:

- Arbeidskundige kennis
- Indien wenselijk kan aansluiting gezocht worden bij de Praktijkroute

Looptijd:

1 maand afhankelijk van reactietijd UWV.

Resultaat:

Hierbij zijn er 2 opties:

- 1) De onderbouwde aanvraag Indicatie Baanafsprak is verzorgd. Opdrachtgever krijgt een kopie van de aanvraag en wordt door het UWV op de hoogte gehouden van het vervolg van het proces.
- 2) Naast het verzorgen van de onderbouwde aanvraag begeleiden we kandidaat ook bij het bezoek aan het UWV in Apeldoorn. Kandidaat heeft een gesprek met een verzekeringsarts of een arbeidsdeskundige van het UWV om na te gaan of hij of zij in aanmerking komt voor de Indicatie Baanafsprak. Door kandidaat te ondersteunen tijdens het gesprek, worden de knelpunten belicht, waardoor de kans op Indicatie Baanafsprak wordt vergroot.

Aanvraag Advies Indicatie Nieuw Beschut Werken

Voor wie

Kandidaten die onder de Participatiewet vallen en kandidaten met een WW/ZW/WIA/ oude WAJONG (met arbeidsvermogen) van wie de verwachting is dat zij vanwege lichamelijk, psychische of verstandelijke beperking het wettelijk minimumloon niet kunnen verdienen zonder aanpassingen van de werkplek.

Hierdoor zijn zij aangewezen op;

- technische dan wel organisatorische aanpassingen of;
- permanent toezicht.

Deze aanpassingen kunnen niet binnen redelijke grenzen door een regulier werkgever gerealiseerd worden.

Doel

Realiseren van een indicatie voor Nieuw Beschut Werken zodat zij hun kansen op een betaalde baan vergroten.

Instrumenten

- Arbeidsdeskundige kennis.
- Wanneer van toepassing kan informatie over het functioneren van kandidaat uit het voorgaande traject m.b.t. noodzakelijke aanpassingen en of begeleiding als onderbouwing meegestuurd worden bij de aanvraag.

Looptijd

- 1 maand afhankelijk van reactietijd UWV.

Resultaat

De onderbouwde aanvraag Indicatie Nieuw Beschut Werken wordt verzorgd. Opdrachtgever krijgt een kopie van de aanvraag. Kandidaat heeft een gesprek met een verzekeringsarts of een arbeidsdeskundige van het UWV om na te gaan of hij/zij in aanmerking komt voor de indicatie Nieuw Beschut Werken. Door kandidaat te ondersteunen tijdens het gesprek, worden de knelpunten belicht, de aanvraag verder toegelicht, waardoor de kans op Indicatie Nieuw Beschut Werken wordt vergroot.

Sociale Activering

Voor wie:

Kandidaten die veelal in een sociaal isolement leven, waarbij de overgang direct naar een betaalde baan te groot is. Kandidaten dienen minimaal 2 dagdelen per week beschikbaar te zijn voor onbetaalde arbeid.

Doel:

Het traject is gericht op het opheffen van belemmeringen en het versterken van persoonlijke competenties van de kandidaat om doorstroom naar een arbeidsmarktgericht traject mogelijk te maken. Belangrijk hierbij is om de maatschappelijke participatie te verhogen en een sociaal isolement te doorbreken.

Inhoud:

- Opstellen van SMART geformuleerde leerdoelen
- Kandidaat plaatsen op een passende activeringsplek waar gewerkt kan worden aan de leerdoelen
- Persoonlijke coaching gericht op het weerbaarder maken van de kandidaat
- Sociaal netwerk van kandidaat in kaart brengen
- Signalering en indien noodzakelijk adviseren van kandidaat m.b.t. maatschappelijk werk, psychische hulpverlening, medische hulpverlening; financiële begeleiding na afstemming met de opdrachtgever

Instrumenten:

- Praktijkopdrachten
- De manier van coachen is gebaseerd op de Rationele Effectiviteit Training (RET). RET is een methode om ongewenst gedrag of emoties om te buigen naar meer effectief gedrag of effectievere emoties.

Looptijd:

6 maanden met een tussentijdse evaluatie na 3 maanden. Het aantal uren wordt afgestemd op de situatie van de kandidaat.

Resultaat:

Kandidaat zal door het inzetten van een activeringsplek structuur en een nuttige invulling van zijn of haar tijd ontvangen waardoor zijn of haar zelfvertrouwen zal groeien. Daarnaast wordt er bij aanvang van het traject samen met opdrachtgever per kandidaat SMART geformuleerde leerdoelen opgesteld. Deze worden tussentijds geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Aan het eind worden de doelstellingen geëvalueerd.

In een rapportage staat wat de kandidaat en de begeleider hebben gedaan om zijn sociale zelfredzaamheid te vergroten. Wat is verbeterd, wat aandachtspunten blijven en wat de mogelijkheden zijn van de kandidaat. Tevens staat in het rapport een advies met betrekking tot een (eventueel) vervolg traject.

Werkfit maken

Voor wie:

- Kandidaat is sociaal zelfredzaam en minimaal 24 uur per week inzetbaar
- Kandidaat heeft langere periode niet gewerkt
- Kandidaat heeft vaardigheden en competenties niet in beeld
- Kandidaat wil in een praktijk gerichte omgeving leren

Doel:

In de beschikbare periode de kandidaat trainen in het opdoen van ritme en arbeidsconditie. Versterken van werknemersvaardigheden, het verbeteren van de persoonlijke effectiviteit en de arbeidsmarktpositie in beeld brengen.

Looptijd:

- Uitgangspunt is 6 maanden, kan per kandidaat van worden afgeweken.

Inhoud:

- Kandidaat gaat in de eerste instantie werken bij het Participatiehuis, hier worden de basisvaardigheden en competenties in kaart gebracht.
- Valkuilen worden besproken en oplossingen aangedragen.
- Interactie van kandidaat in de groep wordt in kaart gebracht en besproken.
- Werkervaring in verschillende werksoorten wordt opgedaan en getoetst op passendheid.
- Gedurende het traject, wordt het aantal te werken uren opgebouwd (indien wenselijk), evenals de zwaarte en verantwoordelijkheden van de taken.
- Arbeidsmarktpositie wordt in kaart gebracht.

Instrument:

- Dariuz Wegwijzer.
- Praktijkassessment werknemersvaardigheden.
- Dariuz Assessment / Wegwijzer gericht op werknemersvaardigheden.
- Sollicitatietraining.
- Leerwerkplek binnen Inclusief Groep.
- Begeleiding in de vorm van gesprekken van ervaren coach.
- Training on the job onder verantwoordelijkheid van de trajectbegeleider.

Na Werkfit maken:

- In de vorm van een rapportage: een terugkoppeling geven aan de opdrachtgever.
- Beoordelen of de kandidaat in staat is om een baan te vinden en te behouden.

Resultaat:

- Inzicht in eigen vaardigheden en competenties.
- Werknemersvaardigheden aangeleerd.
- Arbeidsritme opgebouwd.
- Helder zoekprofiel voor functies in de regionale arbeidsmarkt.
- Brief en CV opgesteld.
- Grotere kansen om uit te stromen uit de uitkering.
- Inzicht in de mogelijkheden van de kandidaat.

Statushouders Werkfit maken

Voor wie:

- Kandidaat zit qua taalbeheersing op niveau A2 en is minimaal 24 uur per week inzetbaar.
- Kandidaat is sociaal zelfredzaam.
- Kandidaat heeft langere periode niet gewerkt.
- Kandidaat heeft vaardigheden en competenties niet in beeld.
- Kandidaat wil in een praktijk gerichte omgeving leren.

Doel:

In de beschikbare periode de statushouder trainen in het opdoen van ritme en arbeidsconditie. Versterken van werknemersvaardigheden, het verbeteren van de persoonlijke effectiviteit, vergroten van de taalvaardigheid en arbeidsmarktpositie in beeld brengen.

Looptijd:

- Uitgangspunt is 7 maanden, indien nodig op de individu afgestemd.

Inhoud:

- Kandidaat gaat in de eerste instantie werken bij het Participatiehuis, hier worden de basisvaardigheden en competenties in kaart gebracht.
- Valkuilen worden besproken en oplossingen aangedragen.
- Interactie van kandidaat in de groep wordt in kaart gebracht en besproken.
- Werkervaring wordt opgedaan en getoetst op inpasbaarheid.
- Gedurende het traject wordt het aantal te werken uren opgebouwd (indien wenselijk), evenals de zwaarte en verantwoordelijkheden van de taken.
- Arbeidsmarktpositie wordt in kaart gebracht.

Instrument:

- Dariuz Wegwijzer.
- Praktijkassessment werknemersvaardigheden.
- Dariuz Assessment / Wegwijzer.
- Sollicitatietraining.
- Leerwerkplek werknemersvaardigheden.
- Ondersteuning van de taalcoach op de werkplek.
- Begeleiding in de vorm van gesprekken van ervaren coach.
- Training on the job onder verantwoordelijkheid van de werkplekbegeleider.
- Verschillende kennissessies over arbeidsovereenkomsten, proeftijd, contracten en uitzendbanen.

Na Werkfit maken:

- In de vorm van een rapportage: een terugkoppeling geven aan de opdrachtgever.
- Beoordelen of de kandidaat in staat is om een baan te vinden en te behouden.

Resultaat:

- Inzicht in eigen vaardigheden en competenties.
- Werknemersvaardigheden aangeleerd en arbeidsritme opgebouwd.
- Helder zoekprofiel voor functies in de regionale arbeidsmarkt
- Brief en CV opgesteld.
- Verbreding van de Nederlandse taal.
- Vergroten van de kansen om uit te stromen uit de uitkering.
- Inzicht in de mogelijkheden van de kandidaat.

Met Taal aan het Werk

Voor wie:

Voor statushouders die de Nederlandse taal op minimaal A1 niveau beheersen.

Looptijd:

- Kan per bijeenkomst ingekocht worden. 1 bijeenkomst duurt minimaal 2 uur.

Inhoud:

Modules zijn:

- Werken in Nederland;
- Welke beroepen zijn er, waar wil je meer van weten, wat kan je en wil je;
- Werknemersvaardigheden;
- Beroep zoeken en oriënteren;
- Wat zijn je kwaliteiten/talenten/interesses/successen;
- Wat is jouw ideale baan (uren/reizen/collega's/taken);
- Weeschema (kinderopvang/reizen/werken/leren/tijd voor jezelf);
- Werk en vacatures zoeken (krant/internet);
- Netwerken;
- Curriculum Vitae maken;
- Sollicitatievragen/gesprekken oefenen;
- Mailen over sollicitaties;
- Salaris/loonstrook/cao;
- Sollicitatie gesprek doen met 'werkgever';
- Taal op de werkvloer;
- Empowerment.

Instrument:

- Ervaren trainer die de theorie aan de hand van veel plaatjes, tekeningen en filmpjes uitleg geeft.

Na de sollicitatietraining:

- Wordt het resultaat teruggekoppeld naar de opdrachtgever.
- Wordt samen met de werkgever en de opdrachtgever beoordeeld of er verdere begeleiding nodig is in het vinden van passend werk.

Resultaat:

- De kandidaat heeft de benodigde kennis en vaardigheden om te solliciteren naar een baan welke kan voorzien in inkomen.

Ontwikkelen van werknemersvaardigheden

Voor wie:

- Kandidaten waarvan de werknemersvaardigheden verder ontwikkeld dienen te worden. Hierbij kun je denken aan kandidaten die een langere tijd niet hebben gewerkt. Dit kan duidelijk worden uit het praktijkassessment.

Doel:

- Het verkrijgen of vergroten van de werkervaring in een vakgebied.
- Het ontwikkelen van één of meer van onderstaande gedragscompetenties (Dariuz):
 1. Nauwkeurigheids
 2. Leervermogen
 3. Zelfstandigheid
 4. Klantvriendelijkheid
 5. Doorzettingsvermogen
 6. Stressbestendigheid & flexibiliteit
 7. Gevoel voor arbeidsverhoudingen
 8. Afspraken nakomen
 9. Werktempo
 10. Samenwerken en collegialiteit
 11. Communiceren

Inhoud:

Met het Praktijk Assessment Werknemersvaardigheden wordt de nul-meeting gedaan om na te gaan welke gedragscompetenties ontwikkeld dienen te worden. Dit wordt afgezet tegen het reële wensberoep dat kandidaat wil gaan uitoefenen. Vervolgens gaat kandidaat op één van de afdelingen van de Inclusief Groep of Het Goed leerwerken en de te ontwikkelen competenties verder ontwikkelen. Dit kan zijn op één van onderstaande afdelingen:

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| - Groen | - Magazijn |
| - Post | - Verkoop |
| - Schoonmaak | - Horeca |
| - Productie (verpakken en montage) | - Administratie |

De werkzaamheden vinden op locatie verspreid over de Noord Veluwe plaats.

Om op een gestructureerde en methodische wijze te werken aan de leerdoelen wordt er gewerkt met opdrachten die per competentie beschreven staan in een logboek. De medewerker van Intervens stemt de werkzaamheden en leerdoelen af met opdrachtgever, kandidaat en de werkbegeleider en geeft begeleiding aan kandidaat en werkbegeleider.

Instrumenten:

- Observatielijsten en werkopdrachten

Looptijd:

Maximaal 8 weken praktijkassessment en 12 weken leerwerken.

Resultaat:

In het eindgesprek met de opdrachtgever wordt doorgenomen op welke manier kandidaat zich heeft ontwikkeld en wordt er een advies met betrekking tot mogelijke vervolgstappen gegeven.

(Voorschakel) Leerwerksetting Entree

Voor wie:

Jongeren (tot 27 jaar) in een kwetsbare onderwijs- en arbeidsmarktpositie of met een Beschutwerk indicatie (geen startkwalificatie), die staan ingeschreven in het doelgroepregister.

Doel:

Jongeren die via de reguliere weg niet in staat (blijken) om een Entree diploma te halen de gelegenheid bieden om door de inzet van leren gecombineerd met werken een Entree diploma te behalen. Hierbij wordt gekeken naar werkgelegenheid in de regio op het niveau waarop deze jongeren zullen uitstromen. Daar waar mogelijk wordt het Entree onderwijs aangevuld met een branchecertificaat, dat aansluit bij het gekozen profiel, zodat een verdieping op de vak componenten ontstaat.

Naast onderwijs wordt de jongere tevens een arbeidsovereenkomst geboden (in eerste instantie bij de Inclusief Groep), om zo praktijkervaring op te doen en (deels) een eigen inkomen te vergaren. Door werkgevers te betrekken bij dit concept ontstaat een goede aansluiting op de arbeidsmarkt.

Voorschakeltraject:

- Een voorschakeltraject van maximaal 2 maanden kan ingezet worden om de haalbaarheid van het uitgebreide traject in te schatten.

Onderdelen:

- Entree onderwijs, BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg) op locatie van de Inclusief Groep in kleine groepen. Jongeren gaan 1 dag in de week naar school (in een enkel geval verdeeld over twee dagen) en werken de overige uren.
- Arbeidsovereenkomst voor minimaal 20 uur in de week, schooldag maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst (dus betaald). 1^e arbeidsovereenkomst voor 4 maanden (valt samen met het bindend studieadvies), vervolgens aanvulling tot 1 jaar.
- Starten in een veilige setting (gewenning) en vandaaruit toewerken naar zo regulier mogelijk werken.
- Ervaren docenten
- Inzet jobcoach op de werkplek.
- Inzet leerwerkcoach (verbinding tussen onderwijs, leerling en praktijk).
- Samenwerking tussen ROC Landstede, Praktijkschool Mijnschool en de Inclusief Groep.
- Werkgevers verbonden aan het project

Looptijd:

Het traject gaat uit van maatwerk. In principe kan de jongere er twee jaar over doen om het Entree diploma te behalen. Daar waar de jongere minder tijd nodig heeft, is het mogelijk eerder te examineren. Zo zal de één in 1 jaar tijd, of eerder zijn diploma behalen en de ander na 2 jaar.

Resultaat:

- Aan het einde van het traject heeft de jongere een Entree diploma welke in de meeste gevallen is aangevuld met een branchecertificaat.
- Jongere beschikt over relevante en recente werkervaring.
- Jongere stroomt door/ uit naar een passende werkplek (al dan niet gedetacheerd vanuit de Inclusief Groep) of jongere stroomt door naar een volgend niveau binnen het MBO (mits wordt voldaan aan de vereisten).

Academie Leren van vakvaardigheden

Voor wie:

- Kandidaten waarvan de vakvaardigheden verder ontwikkeld dienen te worden. Hierbij kun je denken aan kandidaten die
- een langere tijd niet hebben gewerkt en/of ander werk hebben verricht;
- lichamelijke belasting aan kunnen;
- minimaal 12 uur per week beschikbaar te zijn voor werk.

Doel:

- Het verkrijgen of vergroten van kennis, vaardigheden en werkervaring in een vakgebied, waardoor de kans op een betaalde baan wordt vergroot.

Groen Academie

Bij de Groen Academie worden 19 modules werken in het Groen, Scholing voor arbeid niveau 2 aangeboden. Hierbij gaat het zowel om het werken met materialen, het schoffelen, kanten steken, onkruid verwijderen en ook zaken als zwerfafval verzamelen en werkomgeving vegen en schoonhouden.

De training duurt 12 tot 16 uur per week en vindt in Ermelo plaats. Naast de training kan de kandidaat aanvullende uren stage lopen. De stage vindt plaats op locaties verspreid over de Noord Veluwe.

Schoonmaak Academie

De Schoonmaakacademie biedt een zeer praktische ‘leren in de praktijk’ opleiding aan. De kandidaten leren praktisch, veilig en ergonomisch verantwoord schoonmaken volgens de microvezelmethode. Dit is een door SVS erkend programma, welke wordt afgesloten met een diploma basisopleiding schoonmaken.

De training duurt 12 tot 16 uur per week en vindt in Nunspeet plaats. Naast de training kan de kandidaat aanvullende uren stage lopen. De stage vindt plaats op locaties verspreid over de Noord Veluwe.

Resultaat:

In het eindgesprek met de opdrachtgever wordt doorgenomen op welke manier kandidaat zich heeft ontwikkeld en wordt er een advies met betrekking tot mogelijke vervolgstappen gegeven.

Kandidaten die onder de regeling Baanafsprak vallen, kunnen indien er passende openstaande vacatures zijn bij Inclusief Groep solliciteren bij Inclusief Groep. Ook kunnen kandidaten buiten Inclusief groep gaan werken.

Meer informatie:

Voor meer informatie over deze dienst kan er contact worden opgenomen met Ingrid van der Oord P&O Inclusief Groep.
Zij is bereikbaar via i.vanderoord@inclusiefgroep.nl

Sollicitatietraining

Voor wie:

Werkzoekende die ondersteuning nodig heeft om meer zelfstandig te leren solliciteren.

Doel:

De kandidaat is in staat om zelfstandig banen/vacatures te vinden en hierop te solliciteren. Het solliciteren kan met behulp van brief en of Curriculum Vitae of door te netwerken.

Looptijd:

- Maximaal 18 uur, verdeeld over 6 bijeenkomsten.

Inhoud:

In de training leren we de kandidaten het volgende:

- Opstellen brief en Curriculum Vitae
- Persoonlijk zoekprofiel werkgevers opstellen
- Vacature analyse en nabellen van vacatures
- Solliciteren via internet
- Netwerken en werkgeversbenadering
- Persoonlijke presentatie
- Het leren voeren van een sollicitatiegesprek
- Uitleg over de werkwijze van uitzendbureaus
- Doornemen van veel voorkomende zaken in arbeidsovereenkomsten

Instrument:

- Ervaren trainer die aan de hand van de theorie uitleg geeft.
- Tijdens de training gaan de deelnemers ook zelfstandig aan het werk en kunnen ze vragen stellen aan de trainer.

Na de sollicitatietraining:

- Wordt het resultaat teruggekoppeld naar de opdrachtgever.
- Wordt samen met de werkgever en de opdrachtgever beoordeeld of er verdere begeleiding nodig is in het vinden van passend werk.

Resultaat:

- De kandidaat heeft de benodigde kennis en vaardigheden om te solliciteren naar een baan welke kan voorzien in inkomen.

Werkervaringsplek

Voor wie:

Kandidaten die direct bemiddelbaar zijn, maar nog geen getekende arbeidsovereenkomst hebben. Deze kandidaten moeten naast het werken op een werkervaringsplek actief doorbemiddeld worden naar een reguliere baan.

Doel:

- Het behouden van werkritme.
- Het vergroten van recente werkervaring.
- Het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Inhoud:

Kandidaat werkt met behoud van uitkering op één van de afdelingen van de Inclusief Groep. Dit kan zijn op één van onderstaande afdelingen:

- Groen
- Post
- Schoonmaak
- Productie (verpakken en montage)
- Magazijn
- Verkoop
- Administratie

De werkzaamheden vinden op locatie verspreid over de Noordwest Veluwe plaats. Er wordt niet gerapporteerd over deze periode, gelet op het feit dat er voor de opdrachtgever geen kosten verbonden zijn aan de werkervaringsplek.

Looptijd:

Per 3 maanden worden er afspraken gemaakt. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst bij Inclusief Groep. Kandidaat kan per direct weg indien hij of zij een betaalde baan elders heeft gevonden.

Resultaat:

Door inzet van de werkervaringsplek behoudt kandidaat werkritme en is de overgang naar een betaalde baan makkelijker te realiseren. Of kandidaat daadwerkelijk een betaalde baan vindt, is niet de verantwoordelijkheid van de werkervaringsplek. Opdrachtgever kan bemiddeling naar werk als traject inkopen bij Inclusief Intervens, of de bemiddeling zelf vorm geven.

Bemiddelen naar werk

Voor wie:

- Voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen:
 - Werk fit zijn
 - Loopbaanrichting hebben + zoekprofiel
 - Up to date brief en cv
 - Goede sollicitatievaardigheden
- Denk aan:
 - Baanveranderaars
 - Werkzoekenden met een uitkering
 - Werknemers die in eigen functie dreigen uit te vallen

Doel:

Het vinden van een duurzaam, passende baan bij een werkgever. Kandidaat moet met deze baan financieel in eigen onderhoud kunnen voorzien, met een ondergrens van 50%. Kandidaat hoeft (deels) geen aanspraak meer te doen op de uitkering.

Looptijd:

- Maximaal 23 uur, verdeeld over 3 maanden.

Inhoud:

- Passende vacatures aanbieden.
- Opstellen brief en CV, gericht op de vacature.
- Open sollicitaties verrichten (brief en netwerkgesprekken).
- Kandidaat voorbereiden op sollicitatiegesprekken.
- Doornemen en toelichten van arbeidsovereenkomst.
- Voeren van twee nazorggesprekken.

Instrument:

- Ervaren bemiddelaars en acquireurs die contact onderhouden met bedrijven en instellingen op de Noordwest Veluwe en zowel vraag- als aanbodgericht werken.

Na bemiddeling naar werk:

- Wordt het resultaat teruggekoppeld naar de opdrachtgever.
- Wordt samen met de werkgever en de opdrachtgever beoordeeld of er verdere begeleiding op de werkplek nodig is om de zelfstandigheid te bevorderen.

Resultaat:

- De kandidaat heeft een baan of kansen gekregen op een baan.
- Mogelijke schadelastbeperking voor de uitkerende instantie.

Bemiddelen naar werk voor statushouders

Voor wie:

Statushouders, die:

- Werk fit zijn
- Loopbaanrichting hebben + zoekprofiel
- Up to date brief en CV
- Goede sollicitatievaardigheden
- Voldoende Nederlandse taal beheersing (minimaal niveau A1)

Doel:

Het vinden van een duurzaam, passende baan bij een werkgever. Deze baan moet de kandidaat in staat stellen, zich financieel in eigen onderhoud te kunnen voorzien, met een ondergrens van 50%. Kandidaat hoeft (deels) geen aanspraak meer te doen op de uitkering en heeft een lopend of afgerond inburgeringstraject.

Looptijd:

- Maximaal 33 uur, verdeeld over 4 maanden.

Inhoud:

- Passende vacatures aanbieden.
- Opstellen brief en CV, gericht op de vacature.
- Open sollicitaties verrichten (brief en netwerkgesprekken).
- Kandidaat voorbereiden op sollicitatiegesprekken.
- Bewustmaken cultuurverschillen op de werkvloer.
- Doornemen en toelichten van verschillende arbeidsovereenkomsten.
- Voeren van twee nazorggesprekken.

Instrument:

- Ervaren bemiddelaars en acquisiteurs die contact onderhouden met bedrijven en instellingen op de Noordwest Veluwe en zowel vraag- als aanbodgericht werken.
- Kennissessies over verschillende soorten arbeidsovereenkomsten, proeftijd, contracten en uitzendbanen.

Na bemiddeling naar werk:

- Wordt het resultaat teruggekoppeld naar de opdrachtgever.
- Wordt samen met de werkgever en de opdrachtgever beoordeeld of er verdere begeleiding op de werkplek nodig is om de zelfstandigheid te bevorderen.

Resultaat:

- De kandidaat heeft een baan of kansen gekregen op een baan.
- Mogelijke schadelastbeperking voor de uitkerende instantie.

Detacheren van medewerkers

Voor wie:

- Kandidaten die onder de Participatiewet vallen en geregistreerd zijn in het Doelgroepregister.
- De gemeente waar kandidaat ingeschreven staat dient de detachering aan te vragen.
- Kandidaten waarbij de potentiële werkgever bekend is.
- Indien nog geen werkgever in beeld is, kan het traject bemiddeling naar werk ingekocht worden.

Doel:

Vergroten van de kansen op een betaalde baan voor werkzoekenden, die geregistreerd staan in het Doelgroepregister. Tegemoet komen aan de vraag van werkgevers om werkzoekenden een kans te bieden op een baan, zonder ze direct zelf aan te nemen.

Looptijd:

Detacheringsperiode duurt maximaal 23 maanden.

Inhoud:

- Kandidaat krijgt een arbeidsovereenkomst bij Inclusief Groep en wordt vervolgens middels een detacheringsovereenkomst geplaatst bij een werkgever.
- Zaken doen met werkgevers die intentie hebben kandidaten in vaste dienst te nemen: geen 'draaideurconstructie'.
- Salaris ligt op niveau van minimumloon (geen pensioen of andere emolumenten).
- Cao Inclusief Groep is van toepassing.
- Loonwaarde meeting wordt vastgesteld aan de hand van Dariuz methodiek.
- Begeleiding op de werkplek door een ervaren, gecertificeerde en geregistreerde jobcoach van Inclusief Groep. Eventuele verzuimbegeleiding valt hier ook onder.

Resultaat:

Tijdelijke detachering, waardoor werkgever en werkzoekenden op een relatief laagdrempelige manier de kans krijgen om samen te werken en elkaar te leren kennen. Feitelijk gaat het om een opstapbaan. Het aantal werknemers dat onder indicatie baanafpraak valt, neemt hierdoor toe.

Jobcoaching

Voor wie:

- Voor werknemers met Indicatie Baanafsprak.

Waar moet de Kandidaat aan voldoen:

- Er moet een arbeidsovereenkomst zijn met een werkgever.
- Er moet een relatie zijn met en toestemming zijn van een uitkerende instantie.

Doel:

De jobcoach ondersteunt de kandidaat met een persoonlijk trainings- of (in)werkprogramma op de werkvloer. Daarnaast verzorgt de jobcoach ook deels de begeleiding op de werkvloer. Aan het einde van een geslaagde jobcoachingsperiode voert de kandidaat zelfstandig(er) zijn werk uit. Wanneer er begeleiding nodig is in de thuissituatie, kan de jobcoach hier ook een rol in hebben.

Inhoud van de coaching:

- Eisen vanuit de werkplek.
 - Vaardigheden voor de functie.
 - Bekwaamheden voor de functie.
- Taken, werkzaamheden en arbeidsomstandigheden.
- Ontwikkelingsmogelijkheden en begeleiding.
- Wijze van leren.
- Sociale context, achtergrond en netwerk.
- Identiteit en persoonlijkheid.
- Wensen, motieven en reële perspectieven.

Na periode jobcoaching:

- Wordt geëvalueerd welke resultaten zijn geboekt.
- Wordt door de opdrachtgever beoordeeld of dit voldoende is om zelfstandig te kunnen functioneren.

Resultaat:

- Succesvolle plaatsing.
- Voor de kandidaat: meer inzicht in eigen handelen en eigen kunnen.
- Meer zelfvertrouwen bij de kandidaat.
- De kandidaat kan zelfstandig werken.
- Werknemer en de werkgever gaan op een goede manier met elkaar om.
- Verkleinen van het risico dat de kandidaat weer aanspraak moet doen op een (volledige) uitkering.

Job-taalcoach

Voor wie:

- Statushouders die gaan werken

Doel:

- De jobcoach ondersteunt de Statushouder met een persoonlijk (in)werkprogramma op de werkvloer. De Job-taalcoach ondersteunt bij het vertalen en in de praktijk begeleiden van de inwerkstructuur van de leidinggevende naar de statushouder. Deze ondersteuning moet er voor zorgen dat de leidinggevende niet extra belast wordt door de taalbarrière en de statushouder bij aanvang van het dienstverband de zaken conform opdrachten uitvoert. Aan het einde van een geslaagde jobcoachingsperiode kan de kandidaat de werknemersvaardigheden ook in de nieuwe werkomgeving tonen (uitleg vragen, zelfstandig(er) werken, aanwijzingen leidinggevende opvolgen, positief bijdragen aan werksfeer, afspraken nakomen, etc.).

Tarief:

Voor aanvang van de leerwerkperiode vindt er een kennismakingsgesprek tussen de Job-taalcoach, de direct leidinggevende en de Statushouder plaats. In dit gesprek wordt een inschatting gemaakt van het aantal uur Job-taalcoaching dat ingezet dient te worden.

Het aantal uren is afhankelijk van:

- Niveau van taalbeheersing van de statushouder
- Diversiteit van werk
- Het huidige niveau van werknemersvaardigheden
- Mate van noodzakelijke communicatie
- Mate van inzetbaarheid van directe collega's

Looptijd:

Job-taalcoach wordt voor maximaal 3 maanden ingezet. De Job-taalcoach maakt na het kennismakingsgesprek een beknopte offerte waar het inwerktraject en de tijd die door een ieder besteed wordt in staat genoemd. Het tarief voor de Job-taalcoach bedraagt € 52,50 per uur ex BTW.

Inhoud van de coaching:

- Eisen vanuit de werkplek in kaart brengen:
 - Vaardigheden voor de functie
 - Bekwaamheden voor de functie
- Taken, werkzaamheden en arbeidsomstandigheden helder krijgen en overbrengen
- Ontwikkelingsmogelijkheden en begeleiding helder krijgen en overbrengen.
- Inzicht in wensen, motieven en het neerzetten van reële perspectieven bij direct betrokkenen.
- Het bieden van handvatten aan de werkgever, directe collega(s) en de Statushouder met betrekking tot hoe met elkaar om te gaan. Het overbruggen van taal- en/of culturele verschillen.
- Warme overdracht op eerste werkdag.
- Tussen evaluatie(s) en eindevaluatie plannen.

Na periode jobcoaching:

- Wordt geëvalueerd welke resultaten zijn geboekt.
- Wordt beoordeeld of dit voldoende is om zelfstandig te kunnen functioneren.