

Traject Work-2-Gether

In het traject Opstapbanen staan twee doelstellingen centraal. De eerste is dat de klant met potentie om uit te stromen naar regulier werk, vanuit de positie van werknemer hiertoe wordt voorbereid. Dat wordt gedaan via een opstapbaan, wat een combinatie is van het opdoen van werkervaring en het opbouwen van arbeidsritme met gerichte ondersteuning. De tweede doelstelling is, dat deze opstapbaan leidt tot een arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever zonder loonkostensubsidie, waarbij de klant nog 3 maanden wordt ondersteund (nazorg) om te voorkomen dat hij voortijdig uitvalt.

Begeleiding vanaf de aanmelding tot aan de plaatsing

De klant wordt binnen 48 na aanmelding toegewezen aan een jobcoach en komt hij in dienst van SDWork BV. De jobcoach neemt contact op met de casemanager, die de klant uitnodigt voor een overdracht in een verwijs-/driegesprek. Tijdens dit gesprek maken de jobcoach en de klant kennis met elkaar en wordt het verloop en het doel van het traject uitgelegd. De jobcoach legt de klant uit dat hij direct een opstapbaan krijgt aangeboden bij een van de werksectoren van onze samenwerkingspartner SDW. Hij wordt geïnformeerd dat hij bij het uitvoeren van zijn opstapbaan gefaciliteerd wordt teneinde een goede keuze te kunnen maken voor een branche en vacature en dat het om maatwerk gaat. Alles wat nodig is om de klant toe te leiden naar reguliere arbeid zonder loonkostensubsidie, wordt hem aangeboden binnen de grenzen van wat (financieel) mogelijk en haalbaar is.

Uitgebreide voorlichting is belangrijk, net zoals commitment. Er moeten immers kansen worden gecreëerd om de klant de opstapbaan daadwerkelijk vol te laten houden waarna hij kan worden geplaatst op een reguliere arbeidsplaats. Commitment wordt gecreëerd door het ondertekenen van het trajectplan door de casemanager, de jobcoach en de klant. Het trajectplan is een overeenkomst die de 'spelregels' van het traject vermeldt, zoals dat de klant de jobcoach informeert over zaken die van belang zijn voor het traject, het nakomen van afspraken, enz. Maar ook dat zij voor elkaar bereikbaar zijn. De klant weet waar hij aan begint, wat er van hem wordt verwacht en wat hij van de jobcoach mag verwachten. Er wordt direct een afspraak gepland voor het intakegesprek en voor een eerste gesprek bij SDW.

Intake

Om de motivatie en (on)mogelijkheden van de klant te achterhalen, start de jobcoach met het afnemen van een intakegesprek. Hij doet dit uiterlijk binnen 2 weken nadat het trajectplan is ondertekend. De klant is immers al in dienst, dus er is geen tijd te verliezen. Het intakegesprek is het eerste gesprek tussen de jobcoach en de klant en vindt bij voorkeur bij de klant thuis plaats. Voor het in kaart brengen van de sociale omgeving van de klant, is kennis van de woonsituatie van de klant van groot belang. De jobcoach vraagt de klant om voor het huisbezoek een familielid of goede vriend(in) uit te nodigen, zodat de sociale omgeving van de klant in een vroeg stadium wordt betrokken bij het traject. Voelt de klant zich (nog) niet prettig bij een huisbezoek en weigert hij, dan vindt het intakegesprek plaats op een locatie in de wijk. Het intakegesprek levert een eerste diagnose op met betrekking tot de mogelijkheden en belemmeringen van de klant. Het intakegesprek wordt gevolgd door de afspraak die plaatsvindt op de locatie van SDW. In een gesprek met de klant, de jobcoach en een consulent van SDW wordt nagegaan welke mogelijkheden SDW heeft voor de klant. Hier wordt al direct maatwerk geleverd om te voorkomen dat er ergens in het traject sprake zal zijn van uitval. De klant wordt geplaatst bij een van de onderdelen: inbraakpreventie, klussendienst, tuinonderhoud, wijkonderhoud, schoonmaakonderhoud, huishoudelijke dienst, catering en partyservice, toezicht en veiligheid, fietsenstalling, fietsenwerkplaats, social sofa's of in- en ompakwerk (zie 'Maatwerk').

De jobcoach toetst het IOP aan de eigen bevindingen vanuit de intake en het gesprek bij SDW, om na te gaan of de gestelde doelstellingen en de weg daar naar toe haalbaar zijn.

Hij rond de intakefase af met een intakerapportage waarin hij het actieplan heeft opgesteld. Als in deze fase blijkt dat de klant niet in traject kan worden genomen, doet de jobcoach een gemotiveerd voorstel voor een ander traject gericht op werk.

Real-life assessment, jobcoaching en jobfinding

Vanaf het moment dat de klant aan zijn opstapbaan is begonnen, lopen de verschillende trajectonderdelen 'real-life assessment', 'jobcoaching' en 'jobfinding' parallel aan elkaar.

Het real-life assessment bij aanvang van het traject maakt onderdeel uit van onze methodiek en heeft tot doel om de klant een krachtige keuze te laten maken ten aanzien van werk, zo veel mogelijk passend bij zijn interesses, competenties en vaardigheden. Hiertoe vinden individuele gesprekken plaats met de klant. Er worden opdrachten gegeven om de competenties nog verder in beeld te krijgen en er wordt een beroepskeuzetest afgenomen. De klant en de jobcoach bouwen een vertrouwensrelatie op. Aan het eind van ieder contactmoment wordt er een afspraak gemaakt wat er voor de volgende afspraak wordt gedaan en door wie. Er wordt in hoge mate een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de klant. Alles wat hij zelf kan, zal hij zelf doen. In het volgende contactmoment wordt het resultaat van deze actie(s) besproken. Deze combinatie zorgt ervoor dat er efficiënt en effectief wordt gewerkt aan de doelstellingen van het traject en dat de afhankelijkheid van de klant zoveel mogelijk wordt weggenomen. Als de klant geen actie heeft ondernomen ondanks de afspraak, wordt hij hierop aangesproken. Welke motivatie had hij om geen actie te ondernemen. Wat is er voor nodig om hem zijn afspraken na te laten komen. Spelen er zaken waardoor hij het niet kon doen.

De jobcoaching start bij aanvang van de opstapbaan. De klant doet werkervaring op en bouwt arbeidsritme op met gerichte ondersteuning. Die ondersteuning wordt gegeven door de consulent van SDW én door zijn jobcoach van Work2. De klant verricht zijn werkzaamheden onder aansturing en observatie van de consulent. Hij begeleidt hem en geeft hem feedback waardoor hij leert om te reflecteren. Hij krijgt de tijd en de mogelijkheid om zich - onder begeleiding - te ontwikkelen. De klant gaat vooruit, wat goed is voor zijn zelfvertrouwen en zijn motivatie. Hij wordt gewaardeerd en leert zichzelf te (her)waarderen. Hij maakt volwaardig deel uit van de samenleving. Consulent, jobcoach en klant bespreken wekelijks het functioneren en de voortgang aan de hand van de bevindingen van de consulent. De jobcoach van Work2 coacht de klant op de werkvloer en daarbuiten aan de hand van o.a. die bevindingen. Als er aanbodversterking is ingezet, volgt de jobcoach de voortgang daarvan waarbij de focus ligt op het succesvol afronden van de cursus.

Er wordt ook direct een start gemaakt met de jobfinding. De jobfinding heeft tot doel om planmatig met elkaar aan de slag te gaan op zoek naar een opstapbaan in een reguliere werkomgeving en/of een reguliere baan bij een werkgever. Naast deze werkwijze die wij hanteren, maken wij gebruik van het instrument loonkostensubsidie.

De maximale periode van een opstapbaan beslaat 6 maanden. Er kan voor worden gekozen om deze periode volledig te laten plaatsvinden bij SDW. Maar afhankelijk van bijvoorbeeld zijn elementaire sociale en werknemersvaardigheden, zullen wij trachten hem niet langer dan 3 maanden te laten werken bij SDW. De rest van de periode zien wij hem liever aan het werk bij een reguliere werkgever. In de eerste 3 maanden hebben wij een goed totaalbeeld van de klant verkregen. Er is gewerkt aan zijn belemmeringen en 'tekortkomingen' om deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Doordat wij de klant nu door en door kennen en duidelijk is geworden wat voor soort baan en werkgever bij hem past, weten wij wat we een werkgever kunnen bieden. Met die informatie gaan wij op pad. Wij begrijpen echter de werkgever, die zich terughoudend opstelt ten opzichte van een sollicitant die een 'gat' in zijn CV heeft. Dat is bijna per definitie een klant die veel tijd en energie vergt van de werkgever. De gemeente geeft ons de mogelijkheid om die tijd en energie te compenseren.

Uitgangspunt is dat wij de werkgever vragen om de klant in dienst te nemen op basis van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden zonder loonkostensubsidie. Daarna gaan we pas afschalen, bijvoorbeeld door voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst de klant een periode van maximaal 3 maanden te laten werken tegen een inleenvergoeding. Pas als dit niet mogelijk is, blijven we gebruik maken van de loonkostensubsidie van de opdrachtgevende gemeente (tot aan maximaal 6 maanden uiteraard) en bieden wij de werkgever aan de klant 'op proef' te laten werken. Wij willen dat onze klanten een kans krijgen. Niet alleen vanuit een maatschappelijk oogpunt, maar vanuit de overtuiging dat deze kans en de tijd en energie die de werkgever er in moet steken iets oplevert. Namelijk: een goed werknemer! Maar daar staat wel wat tegenover: de belofte van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden zonder proeftijd. De werkgever weet al binnen 1 of 2 maanden of het een goede match betreft dus dit aanbod is alleszins redelijk. Bovendien haalt hij met de nieuwe werknemer, ook de jobcoach en diens begeleiding in huis middels nazorg.

Nazorg

De nazorg start op het moment dat er sprake is van een reguliere arbeidsovereenkomst zonder loonkostensubsidie. Het doel van nazorg is de klant langdurig/structureel aan het werk houden. Het vormt de voorwaarde om te voorkomen dat klanten na de eerste periode van hun reguliere baan alsnog uitvallen en zogenaamde 'draaideurklanten' worden. Minimaal tweewekelijks vindt er contact plaats met werknemer en werkgever. Omdat iedere klant anders is, betekent dit altijd dat er ook – of juist - in de nazorg maatwerk nodig is. De werkgever geeft de jobcoach informatie over het gedrag en het functioneren van de klant. De jobcoach bespreekt dit met de klant. Hij staat pal achter hem en komt voor hem op, maar spreekt hem er ook op aan als hij het laat afweten. De jobcoach coacht de klant en strijkt plooiën glad daar waar dat nodig is en neemt daarmee de werkgever werk uit handen. Hij doet een beroep op zijn verantwoordelijkheidsgevoel. Komt hij op tijd; meldt hij zich niet ziek bij een verkoudheidje; maakt hij zijn werk af voordat hij naar huis gaat; hoe gaat hij om met zijn gereedschap; werkt hij nauwkeurig en kan hij dat zelfstandig. Het resultaat is dat de klant minimaal zes maanden aan het werk is en uitkeringsonafhankelijk is geworden. Deze periode wordt afgesloten met een beëindigingsrapportage, waarin wordt vermeld hoe de nazorg is verlopen en welke resultaten behaald zijn. Welke aandachtspunten zijn er nog over gebleven? Wat is ingezet om deze aandachtspunten weg te werken? Hoe gaat het nu verder met de klant?

Werk is een essentieel onderdeel van een samenleving, een middel en doel voor ieder individu en een samenbindend middel van de mensen die samen leven. Wij vinden dat werken, meedoen, geen keuze moet zijn maar een vertrekpunt. Een vertrekpunt naar zelfstandigheid, zelfontplooiing en een werkende samenleving.