



# Kennisplatform Werkfit maken

22 maart 2018

# Inloop met terugblik onderzoek en eerste bijeenkomsten door ZINZIZ

- Op de volgende dia's is de presentatie van ZINZIZ tussengevoegd

# WERKFIT-TRAJECTEN TOT NU TOE

---

SBCM kennisplatform Werkfit  
22 maart 2018



## SBCM

A&O-fonds sociale werkvoorziening

# ZINZIZ

The graphic part of the logo features three orange circles arranged horizontally. The first circle is on the left, and the second and third are to its right. Each circle has a small arrowhead pointing to the right, suggesting a sequence or flow.

## Cedris

# TOT NU TOE

- ➔ Onderzoek & rapportage
- ➔ Kennisbijeenkomst 12 september
- ➔ Kennisbijeenkomst 4 december definitie Werkfit

# AANLEIDING

- ➔ Participatiewet: meer nadruk op doorstroom
- ➔ SER verkenning 2016: Belang van werkfit maken
- ➔ Praktijk van werkfit-trajecten is in ontwikkeling & beweging
  - Veel verschillende keuzes
  - Nog weinig kennisdeling



# EERSTE INVENTARISATIE



- Regionaal werkbedrijf
- Sociaal werkbedrijf
- Sociale dienst
- Gefuseerde sociale dienst & sociaal werkbedrijf
- Leerwerkbedrijf
- Sociale onderneming (social enterprise)
- Anders: Werkgeversservicepunt, Mens Ontwikkel Bedrijf, Bedrijf met arbeidstrainingen, GR Participatiebedrijf

- ➔ Meer inzicht in variatie van werkfit-trajecten
- ➔ Discussie starten en van elkaar leren
  - Geen volledig beeld
  - Geen effectiviteitsonderzoek
- ➔ Inventarisatie
  - Digitale enquête (sociaal werkbedrijven, sociale diensten & sociale enterprises)
  - Verdiepende interviews bij 7 casussen

Werkgevers  
Servicepunt Den Haag



isdbol  
| Intergemeentelijke sociale dienst | brunssum | onderbanken | landgraaf |

W Werken  
Werkt

werkbedrijf  
Lelystad

Pastiel  
Waar wil jij naar toewerken?

driekant  
AMBACHTSCENTRUM

# ONDUIDELIJKE DEFINITIES WERKFIT- (TRAJECTEN)

## ➔ Werkfit

- = Duurzaam in staat om regulier ongesubsidieerd werk te verrichten (algemeen)?
- = Duurzaam in staat om een reguliere ongesubsidieerd vacature te vervullen?
- = Inschatting accountmanager: cliënt is bemiddelbaar?
- = Gemotiveerd voor werken / specifieke vacature?

## ➔ Werkfit-traject

- = Gericht op uitstroom in regulier gesubsidieerd werk?
- = Gericht op optimale participatie?
- = Altijd een element van werken? Of kan het ook een training van 1 dag zijn?
- = Gedurende minimaal 1 maand en maximaal 2 jaar?

# GROTE VARIATIE IN DOELGROEPEN

## ➔ Inclusie

- Behorend tot specifieke doelgroep, of uitkerings situatie (Participatiewet, Statushouders, Nuggers, Doelgroepenregister, SW)
- Hebben van arbeidsmogelijkheden
- Haalbaarheid om binnen maximale termijn van traject regulier werk te verwerven
- Motivatie om deel te nemen aan traject

## ➔ Exclusie

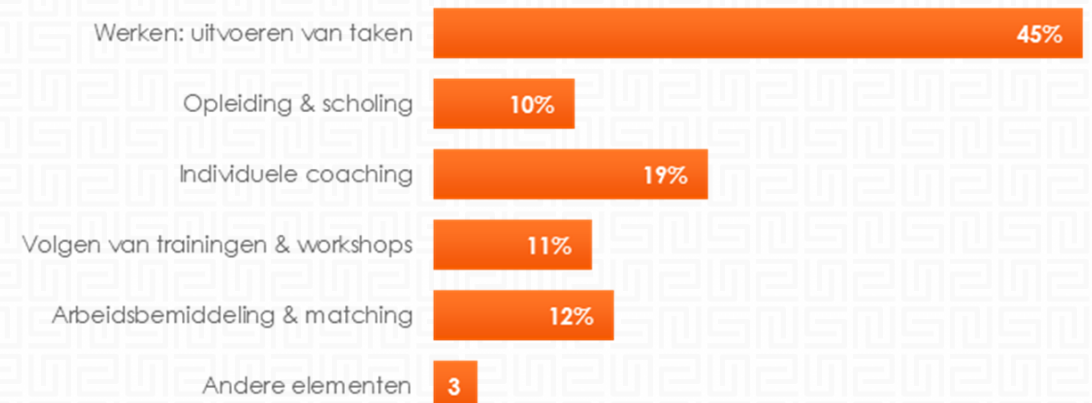
- Psychiatrische klachten
- Vormen van gevaar voor anderen, gedragsproblemen
- Direct bemiddelbaar
- Geen motivatie



# GROTE VARIATIE INVULLING

## → Doelen

- Bevorderen algemene werknemersvaardigheden
- Gewenning arbeidsritme
- Opstap naar regulier werk
- Opdoen van algemene werkervaring
- Vermogen om te werken, gegeven beperkingen, versterken
- Versterken zelfvertrouwen, vergroten motivatie om te werken
- Meer zicht op de cliënt



# ER WORDT VAKER METHODISCH GEHANDELD DAN GEDACHT

- ➔ Veelal is er een proces met afgebakende stappen
- ➔ Er wordt geïnvesteerd in een gedegen intake
- ➔ Monitoring van voortgang
- ➔ Instrumenten, methodieken en plannen van aanpak
- ➔ Aandacht voor de rol van de professional

# NIET ALTIJD CONCREET, KWANTIFICEERBAAR RESULTAAT

- ➔ Grote variatie in
  - Succesfactoren
  - Cijfermatig in kaart brengen van voortgang en resultaten
- ➔ Grote variatie in aansturing en verantwoording
- ➔ Meestal geen kosten-baten analyse specifiek voor traject
  - Vooraf (als businesscase)
  - Als monitoring

# UITDAGING: MATCHEN AANMELDINGEN

- ➔ Het realiseren van voldoende aanmeldingen
- ➔ Mismatch tussen wat de aangemelde cliënt nodig heeft en wat het traject kan bieden
- ➔ Nog veel een 'ad hoc' karakter, een van de vele trajecten waar intakers op moeten matchen

# VEEL AANDACHT VOOR VOORKOMEN LOCK-IN EFFECT EN NAZORG

## ➔ Voorkomen lock-in effect

- Heldere communicatie bij de start van het traject
- Beperkte trajectduur (en een maximum op mogelijkheid tot verlengen)
- Focus en alle acties richten op regulier (betaalde) werkplek
- Tussentijds evalueren van doelen, indien nodig bijsturen of vervroegd stoppen
- Gericht inzetten op arbeidsbemiddeling

## ➔ Nazorg

- Nazorgtraject met jobcoaching
- Regelmatige contactmomenten met cliënt en werkgever

# UITDAGING: VERSCHILLENDE BELANGEN BEDIENEN

- ➔ Wet- en regelgeving: de juridische wereld
- ➔ Begeleiden en coachen van de cliënt: de sociaal psychologische wereld
- ➔ Debat, opinie en de (lokale) politiek: de politieke wereld
- ➔ De werkgever en de arbeidsmarkt: de sociaal economische wereld.

# BALANS PRODUCTIE - ONTWIKKELING

- ➔ Vooral bij sociaal werkbedrijven en social enterprises
- ➔ Dilemma's voor de praktijkbegeleiders
- ➔ Concretisering prioriteiten en kaders waarbinnen zij keuzes kunnen maken zijn belangrijk

# GESIGNALEERDE SUCCESFACTOREN

- ➔ Continuïteit en maatwerk in begeleiding, coaching en echte, individuele aandacht
- ➔ Cliënt in beeld, inzicht in diens situatie en capaciteiten
- ➔ Ondersteuning en betrokkenheid (sociaal gezicht) werkgevers en professionals
- ➔ Focus en aansluiting op de arbeidsmarkt
- ➔ Gemotiveerde professionals en gemotiveerde cliënten
- ➔ Goed caseloadbeheer
- ➔ Uitgaan van kansen & mogelijkheden
- ➔ Actiegerichte, oplossingsgerichte aanpak
- ➔ Heldere rollen en verantwoordelijkheden
- ➔ Persoonsgerichte acquisitie en intensieve arbeidsbemiddeling
- ➔ Sturen op kansrijke beroepsprofielen
- ➔ Bedrijfscultuur



# GESIGNALEERDE KNELPUNTEN

- ➔ Gedragsproblematiek, verslaving of schuldenproblematiek
- ➔ Mismatch
  - Vraag en aanbod arbeidsmarkt
  - Cliënten en traject (kwantiteit en kwaliteit)
- ➔ Weinig motivatie
- ➔ Gebrek zelfreflectie cliënt, cliënt die vasthoudt aan wensberoep
- ➔ Fysieke en psychische problemen (uitval)
- ➔ Knellende (politieke) randvoorwaarden, administratieve rompslomp
- ➔ Armoedeval

# KENNISBIJEENKOMST 19 SEPTEMBER

3 thema's uitgewerkt

- 1) Borgen van de kwaliteit van de professional
- 2) Methodisch handelen
- 3) Definitie van een werkfit-traject



# KENNISBIJEENKOMST 4 DECEMBER

- ➔ Wat wordt verstaan onder werk-fit trajecten?
- ➔ 6 aspecten besproken en meningen opgehaald
  - Welke doelgroep
  - Welke financiële constructie
  - Welke organisatie
  - Welke doelstelling
  - Welke invulling
  - Doorlooptijd



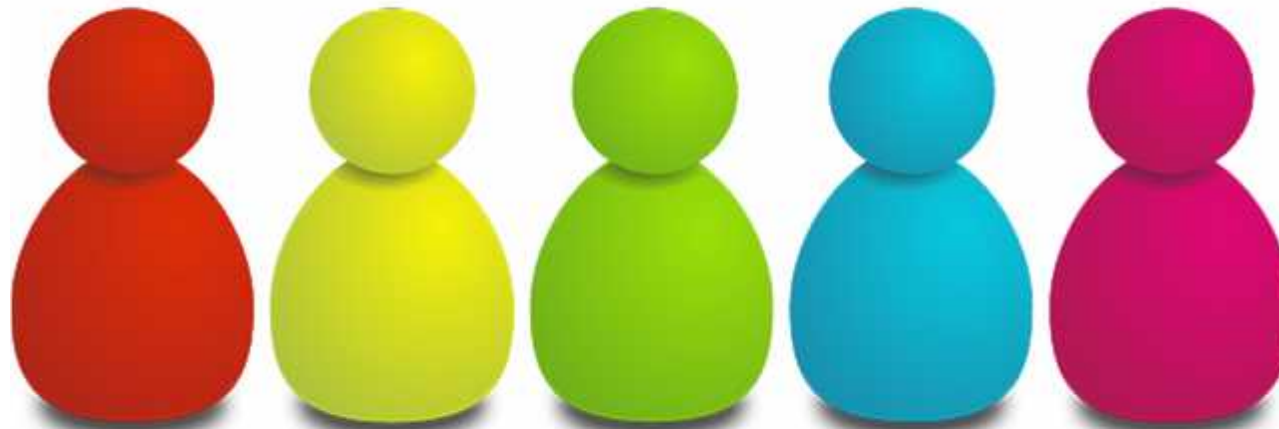
# KENNISBIJEENKOMST 4 DECEMBER

## Uitkomsten

- ➔ Moeilijk een definitie te geven
- ➔ Voorzichtig per onderdeel afbakening
  - Organisatie: Maakt niet uit welke organisatie het doet
  - Financiële constructie: Geen mensen met een vast contract
  - Doelstelling: Geen activeringstrajecten → moet op werk gericht zijn
  - Doorlooptijd: > 3 maanden - < 18 maanden. Kortere trajecten intensiever
  - Doelgroep: Geen mensen die niet leerbaar zijn

Kwaliteitskeurmerk een idee?

# Welkom en kennismaking



Waarom Kennisplatform Werkfit maken?



# Programma

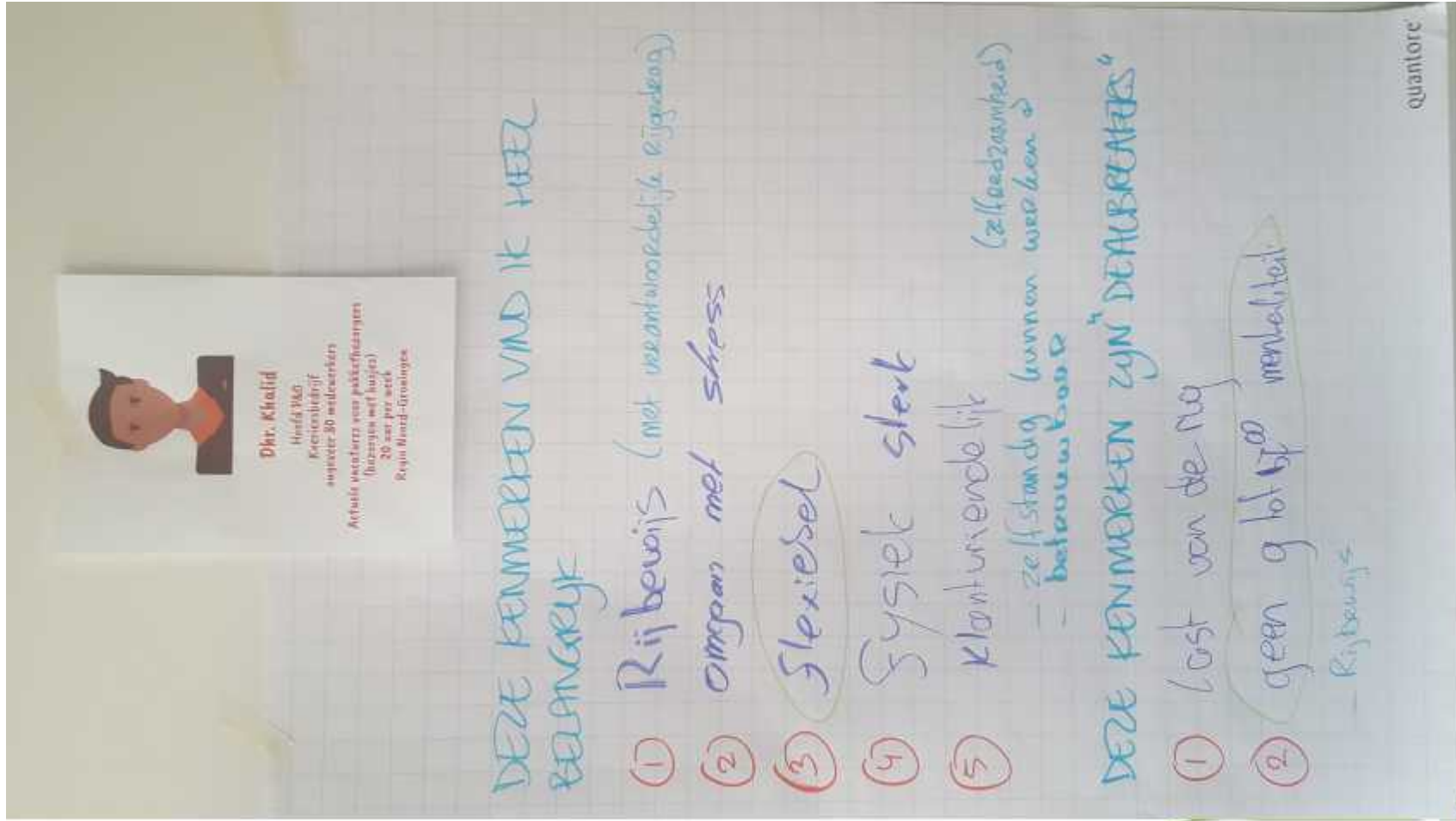
- ~~1. Welkom en (hernieuwde) kennismaking~~
2. Goed werknemerschap
  - Wisselen van perspectie
  - Presentatie Cees Jan Gieskes: Wat verstaat MKB hieronder?
  - In dialoog over goed werknemerschap en werkfit
3. Kaders voor werkfit maken?
4. Afronding en volgende keer

# Werknemersvaardigheden

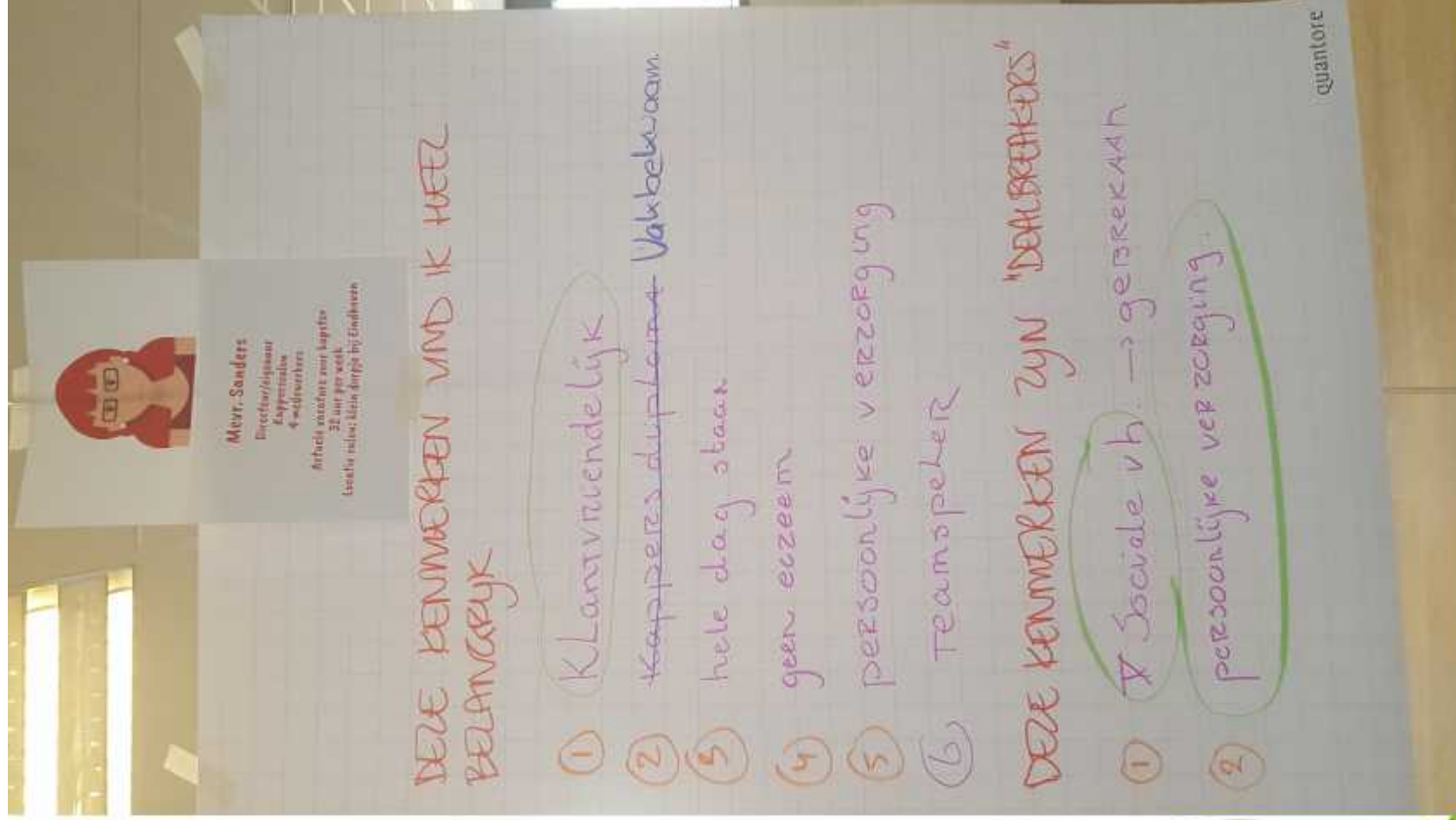




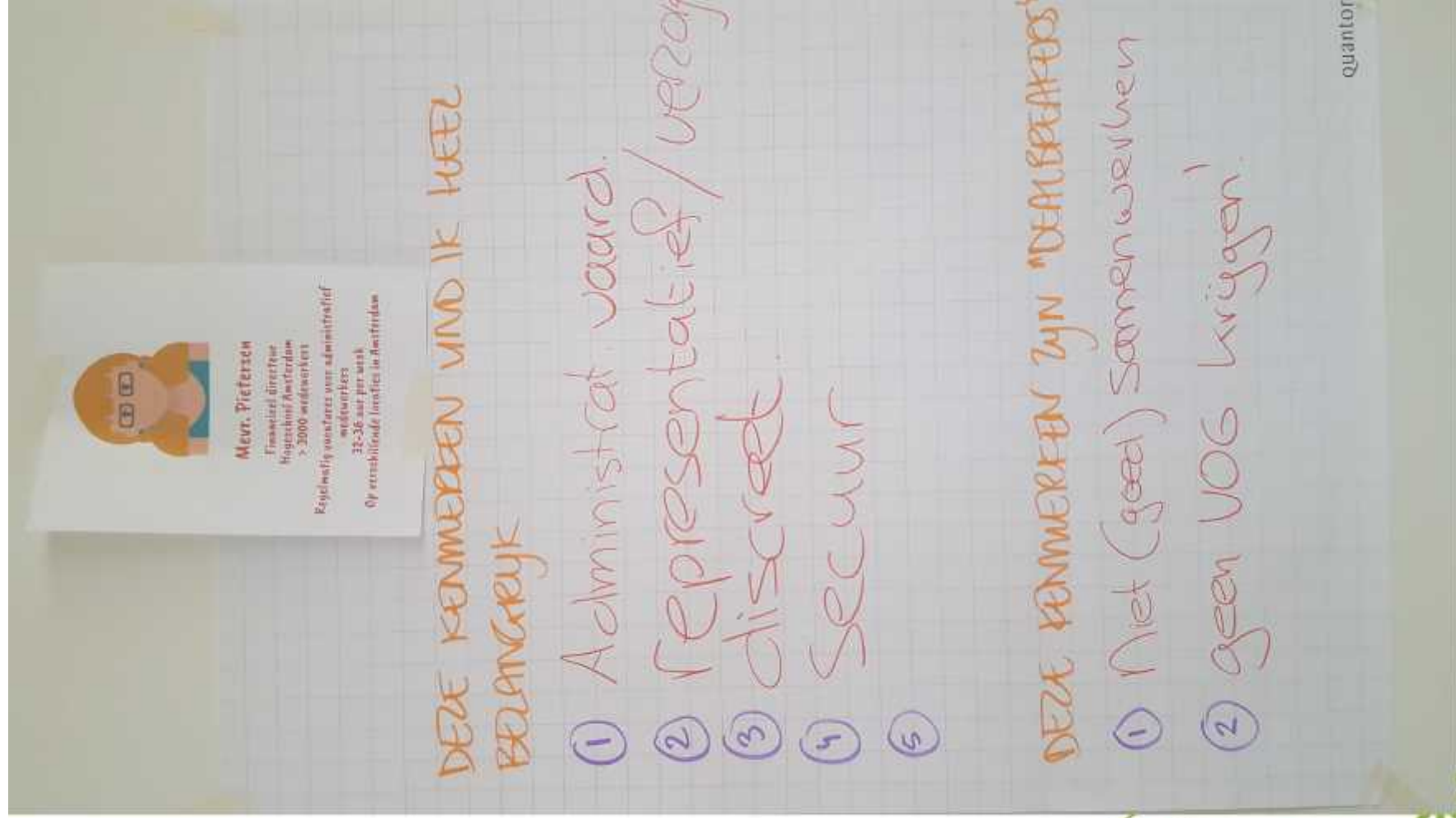
# Fotoverslag (1)



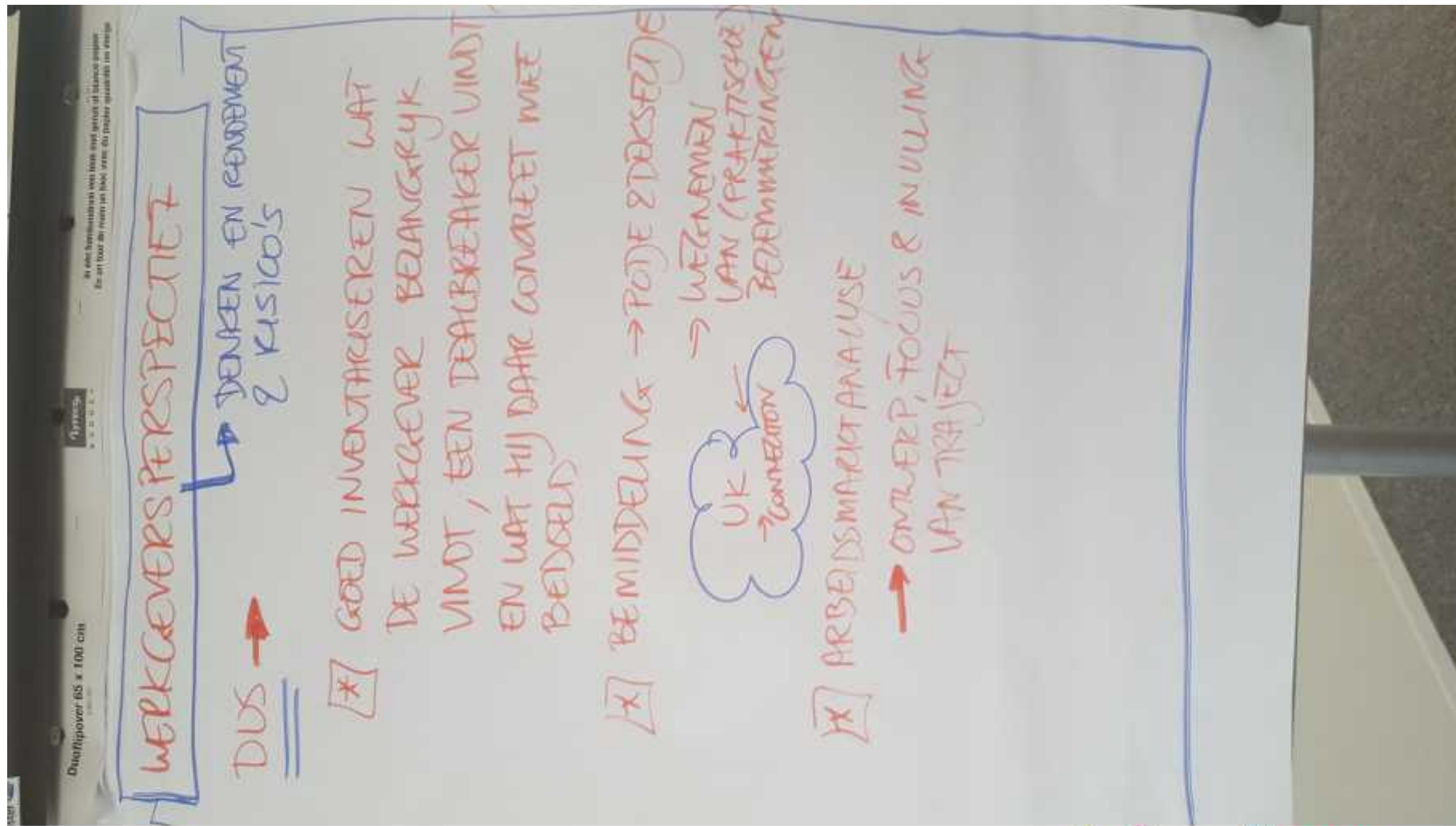
# Fotoverslag (2)



# Fotoverslag (3)



# Fotoverslag (4)



# Goed werknemerschap MKBgw



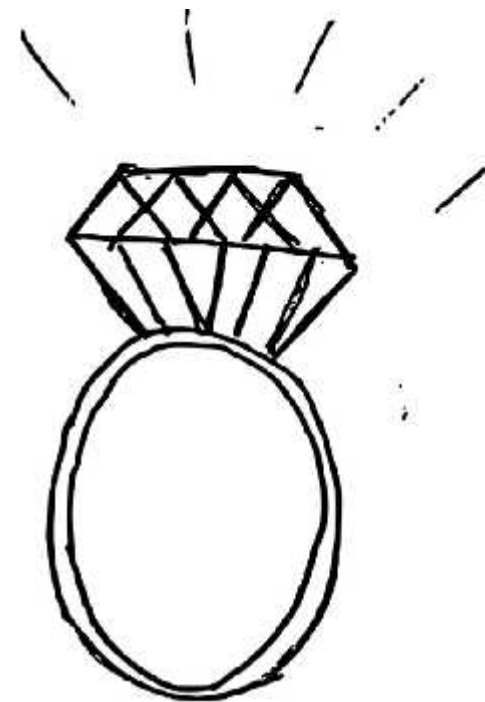
Cees-Jan Gieskes



# Fotoverslag (5)



Wat betekent dit voor Werk Fit?  
Wat nemen we mee?

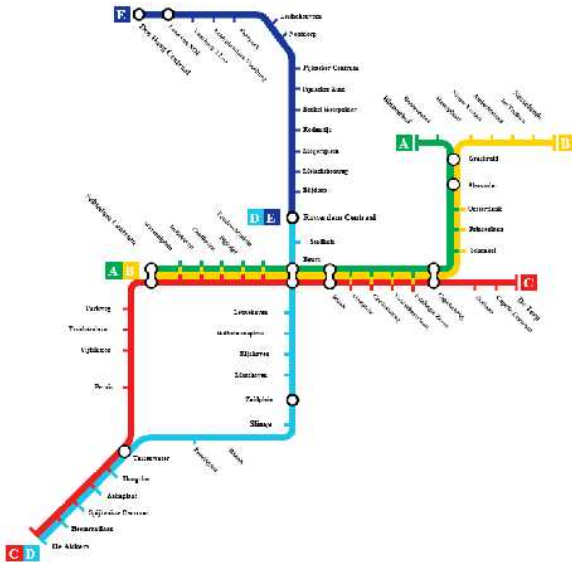


# Kader (s) voor 'werkfit maken'





# Vorm?



## Metro/routekaart:

- *Wat gebeurt er bij iedere halte?*
- *Welke overwegingen kunnen gemaakt worden?*
- *Met tips en goede praktijkvoorbeelden/varianten in de praktijk*

Doe de zelftest

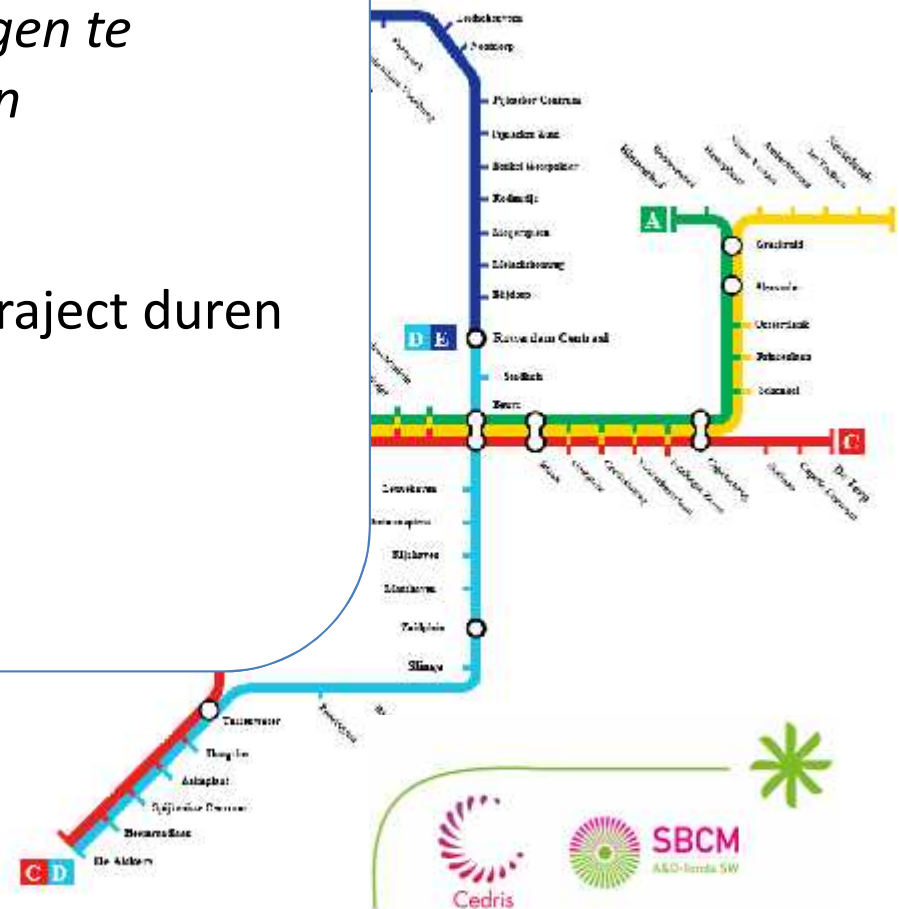


Online zelfscan



# Een metrokaart als metafoor?

- Verschillende startpunten (doelgroepen)
- Ieder traject kent haltes en 'knooppunten':  
*Wat gebeurt er en welke overwegingen te maken? Tips en praktijkvoorbeelden*
- Bestemming = werkfit
- Randvoorwaarden:
  - Tijdschema (hoe lang mag een traject duren of max vertraging)
  - Reizigersgedrag → werknemersvaardigheden
  - Kwaliteitsbewaking



# Volgende bijeenkomst

- Wat gaan wij doen met de opbrengsten van vandaag?
- Welke onderwerp(en) de volgende keer?
- Hoe en wanneer?

