Van activering naar werk, de Westlandse aanpak

Patijnenburg mens-werk-match!

vitis welzijn
Voor een vitale samenleving

Ella de Munnik

Mariëlle Brok

Nieuwe energie voor kandidaten en consulenten

Patijnenburg en Vitis Welzijn ontwikkelden samen de vernieuwende methodiek ‘Van activering naar werk’. Startvraag was hoe vrijwilligerswerk is in te zetten om de opstap naar betaald werk te vergemakkelijken voor mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. In dit boekje beschrijven we de methodiek, voor iedereen in het sociaal domein die op dezelfde manier aan de slag wil om kandidaten duurzaam verder te helpen. Enthousiaste aanjagers van de pilot zijn Mariëlle Brok van Vitis Welzijn en Ella de Munnik van Patijnenburg.

Mariëlle: Mooi van de nieuwe aanpak is dat je mensen die door omstandigheden aan de zijlijn staan weer op weg kunt helpen. Je ziet ze groeien, dromen omzetten in acties en de regie over hun leven terugpakken. Het is prachtig om daar aan bij te dragen.
Ella: Sowieso geeft samenwerken, met elkaar als professionals en met kandidaten, zoveel energie! Het is een cliché maar 1+1 is hier echt 3. Laat het denken in hokjes en procedures los en ervaar wat er gebeurt als je samen de mens centraal stelt.
Mariëlle: Of de methodiek ingewikkeld is? Juist niet! Maatwerk is het uitgangspunt. Je kunt open in gesprek gaan met de kandidaat en een plan uitstippelen dat bij deze persoon past. Vertrouw op je intuïtie om de juiste acties op het juiste moment te kiezen.
Ella: Daardoor ontstaat ook onderling vertrouwen. Mensen vinden het bij Patijnenburg soms spannend vanwege de regels. In deze aanpak draait het om hun wensen en talenten en kunnen ze zorgen bespreken en daar hulp bij krijgen.
Mariëlle: De nieuwe werkwijze is bedacht omdat mensen met deze afstand tot de arbeidsmarkt vaak op meerdere fronten een extra steuntje in de rug nodig hebben. Door regels en procedures krijgen ze dat niet altijd, en dat wilden we veranderen.
Ella: Het doel is mensen naar vrijwilligerswerk of betaald werk leiden waar ze echt op hun plek zijn en dus te zorgen voor een duurzame match. Omdat we nu vanuit dezelfde visie werken lukt dat beter dan voorheen. Dat geeft dus iedereen energie!

Inhoudsopgave

Voorwoord Cor van der Wel (Patijnenburg) en Liesbeth Koornneef (Vitis Welzijn)	6
Van innovatiesubsidie tot oplevering methodiek – een korte geschiedenis	8
Van activering naar werk: wat levert het op?	10
Case: Said	12
Methodiek ‘Van activering naar werk’	14
Training ‘Gewoon Doen’	22
Trainingsaanbod	24
Case: Ella	26

Patijnenburg
De professionals van Patijnenburg helpen mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar een passende job. We begeleiden mensen en stimuleren hun ontwikkeling. Ze kunnen ervaring op doen in ons werkleerbedrijf en krijgen begeleiding naar betaald werk. Ook bieden we beschut werk voor mensen met een beperking.

Vitis Welzijn
Vitis Welzijn ondersteunt kwetsbare burgers en stimuleert mensen om te participeren, elkaar te ontmoeten en om te zien naar elkaar. Vitis Welzijn is dé verbinding tussen mensen en organisaties en is met ruim 1.200 vrijwilligers en betrokken medewerkers altijd dichtbij. Vitis Welzijn is hét expertisecentrum voor vrijwilligerswerk in Westland en omgeving.

Patijnenburg en Vitis Welzijn vinden elkaar in hun onvoorwaardelijke inzet om mensen een stap verder te helpen en te zorgen dat ze op wat voor manier dan ook mee kunnen doen in de samenleving.

Liesbeth Koornneef
directeur-bestuurder Vitis Welzijn

Maatwerk voorop bij ketensamenwerking Patijnenburg en Vitis Welzijn

“Van activering naar werk is een heel succesvol project, er zit veel energie in. Buiten het goede resultaat dat het kandidaten heeft opgeleverd, heeft het ook onze organisaties dichter bij elkaar gebracht. Er is meer begrip ontstaan en inzicht gekomen in elkaar.” Dat zegt directeur Patijnenburg, Cor van der Wel. “Bij Patijnenburg helpen we steeds meer mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het is een puzzel hoe we deze mensen in beweging kunnen krijgen. De methodiek van activering naar werk en deze specifieke aanpak bieden zoveel mogelijkheden. Het is winst dat we nu kunnen starten met een voortraject van vrijwilligerswerk samen met Vitis.”

“Mooi is dat we met een bredere blik kijken,” vult Liesbeth Koornneef, directeur-bestuurder van Vitis Welzijn, aan. “Dat we als keten werken en niet als losse organisaties willen we vasthouden. Onze organisaties hebben verschillende opdrachten, maar we werken vanuit dezelfde visie. Per deelnemer bepalen we samen een langetermijndoelstelling. Daarin zetten alle deelnemers kleine of grote stappen. Waardevol is dat het duurzame resultaten zijn. Onze beide organisaties hebben deze methodiek daarom nu al geïntegreerd in onze manier van werken.”

“Met elkaar schakelen heeft meerwaarde,” bevestigt Cor van der Wel. “Elke organisatie is vanuit een andere context in gesprek met mensen die zich willen inzetten, via vrijwilligerswerk of betaald werk, en daar hulp bij nodig hebben. Samen kunnen wij meer betekenen.” Liesbeth Koornneef: “Een opvallend bijeffect is dat de samenwerking het werkplezier van onze medewerkers vergroot. Het motiveert ons dat kandidaten positief zijn over het maatwerk. Dat ze zich gehoord voelen en zichzelf leren kennen en waarderen. Ook het aansluiten bij elkaars dienstverlening draagt bij aan het werkplezier. Iedereen wil graag met plezier werken. Deze vanuit de praktijk ontwikkelde methodiek delen we daarom graag zodat ook anderen met deze aanpak aan de slag gaan!”

Cor van der Wel
Directeur/Bestuurder Patijnenburg a.i.

Van innovatiesubsidie tot oplevering methodiek – een korte geschiedenis

“Heeft u een idee dat inwoners van Westland helpt en dichter bij elkaar brengt? Dan kunt u dit idee mogelijk uitvoeren met financiële ondersteuning.” Zo richtte de gemeente Westland zich begin 2017 tot inwoners en organisaties voor de Subsidieregeling Innovatiefonds sociaal domein. Doel van dit sociaal innovatiefonds is het stimuleren van vernieuwende aanpakken en activiteiten. Vitis Welzijn en Patijnenburg dienden het plan ‘Van activering naar werk’ in en kregen subsidie toegekend. Daarmee werkten beide organisaties van 1 juni 2017 tot 1 juni 2018 samen aan een vernieuwende methodiek, waarin wordt samengewerkt met verschillende partners. Startvraag was hoe vrijwilligerswerk is in te zetten om de opstap naar betaald werk te vergemakkelijken voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Inspiratie opdoen

Voordat Vitis Welzijn en Patijnenburg met de 21 mensen in deze pilot aan de slag gingen zijn diverse werkbezoeken afgelegd. Zo kreeg de projectgroep inzichten uit bezoeken aan Welzijn Lelystad, Piëzo Zoetermeer, Boerengoed, Rexnord, ‘s Heerenloo, WW-café, Voor Westland, de Werkacademie en een bijeenkomst voor nieuwe Westlanders. Met wederzijdse bezoeken leerden ook beide organisaties elkaar beter kennen. “Zo kom je te weten waarom je partner doet wat hij doet, bijvoorbeeld in verband met wetgeving. Gaandeweg merkten we dat we steeds meer met elkaar mee gingen denken,” vertelt Ella de Munnik van Patijnenburg. “Op die manier konden we ook de kracht van beide organisaties beter inschakelen.”

Aansluiting in coaching en trainingsaanbod

Voor het zover was deed de projectgroep eerst onderzoek naar verschillende manieren van coaching en het aanbod van trainingen. Zoals trainingen van de Academie van zelfstandigheid, trainingen van Voor Westland en aanbod van de Vrijwilligersacademie van Vitis Welzijn en de Werkacademie van Patijnenburg. “Diverse instanties in Westland doen goed werk om mensen die vastlopen in het dagelijks leven te helpen. Het breder samenwerken gebaseerd op gelijkwaardigheid, heeft een flinke meerwaarde,” zegt Mariëlle Brok van Vitis Welzijn.

“In zo’n ketenaanpak kun je centraal stellen wat het beste is voor de deelnemer. En zo kom je tot duurzame plaatsingen.” De inzichten die zijn opgedaan bij het begeleiden van de kandidaten zijn verwerkt in de in deze uitgave beschreven methodiek. Mariëlle Brok: “De innovatiesubsidie heeft ons geholpen om een nieuwe manier te ontwikkelen om mensen op maat te ondersteunen zodat zij zelfstandig stappen zetten op weg naar werk.”

Wethouder Piet Vreugdenhil, gemeente Westland

‘Het lijkt zo gewoon: huisje, boompje, beestje, en een leuke baan. Maar dat is allemaal niet vanzelfsprekend. Het is er niet vanzelf, komt niet vanzelf. Ook de baan niet. Soms is er geen werk, of werk waar je blij van wordt, terwijl de wereld om je heen wel verder lijkt te draaien. Daarom ben ik verheugd over de methode ‘Van activering naar werk’: het zorgt ervoor dat mensen weer kunnen meedraaien. Dankzij de verenigde kennis van de Westlandse organisaties Vitis Welzijn en Patijnenburg ontstaan mooie kansen via vrijwilligerswerk, en komt die passende baan dichterbij.’

Van activering naar werk: wat levert het op? 5 voordelen

21 deelnemers **11** aan de slag in betaalde baan **7** werkervaringsplekken

2x beschut werk **14x** vrijwilligerswerk

Dit zijn de kale cijfers van de pilot 'Van activering naar werk'. Maar wat maakt nu het verschil? De manier waarop de plaatsingen tot stand zijn gekomen: de mens staat centraal! De vraag waar we de deelnemer het beste mee helpen vormt de basis van de werkwijze. En niet de procedures of betrokken organisaties. Daarbij staat de zelfredzaamheid van de kandidaat voorop.

1 Een droombaan en brood op de plank

Wat is jouw droombaan? Die vraag krijgen mensen bij Vitis Welzijn als zij op zoek zijn naar vrijwilligerswerk. De deelnemers krijgen de ruimte om te dromen over de baan die ze wensen.
Bij Patijnenburg staat het toeleiden van mensen naar werk voorop, de broodbaan dus. Nu beide organisaties de krachten bundelen in 'Van activering naar werk' betekent dit voor de deelnemers dat er breder wordt gekeken in een integrale aanpak. Daarbij is het uitgangspunt dat mensen op zoek gaan naar hun droombaan maar in de tussentijd in een broodbaan zorgen dat er brood op de plank komt.

2 Snel goed op hun plek

Het centraal stellen van de persoonlijke situatie van de deelnemers resulteert in duurzame plaatsingen. De obstakels die kandidaten ervan weerhouden om mee te doen aan (vrijwilligers)werk komen via dit traject in beeld. De deelnemers gaan daarmee, met ondersteuning, aan de slag. Naast het wegwerken van die obstakels is er aandacht voor de toekomstvisie van de kandidaten – meestal via de training 'Gewoon Doen' (zie pagina 22) – en gaan mensen hun eigen kracht zien. Als je weet wat je wilt en hoe je daaraan zelf kunt bijdragen zijn mensen na plaatsing al snel goed op hun plek. En is de kans op een duurzame plaatsing dus groter.

3 Geen werk is soms ook goed resultaat

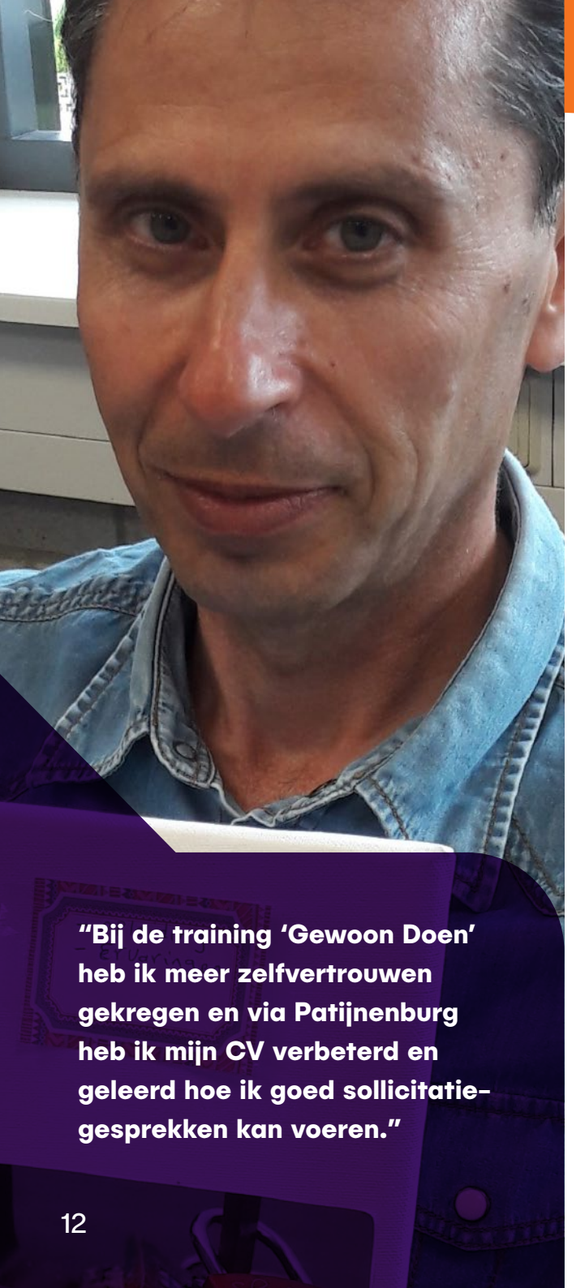
Aansluiten bij de persoonlijke situatie van mensen en uitgaan van een integrale aanpak kan ook betekenen dat werk even niet in zicht is. Zo zijn er kandidaten waarvoor werk geen optie is en die mogelijk in een uitkeringssituatie blijven. Wel is door het doorvragen en goed luisteren naar mensen hulp op andere terreinen geregeld. Zoals verslavingszorg, medische hulp of schuldhulpverlening, in samenwerking met partners. Ook dat zijn goede resultaten. Want op die manier voorkomen we dat er andere kosten moeten worden gemaakt en kan een deel van deze mensen op termijn mogelijk starten met een nieuwe poging om aan betaald of vrijwilligerswerk te komen.

4 Betere kwaliteit van begeleiding

Het stappenplan van de methodiek (zie pagina 14) zorgt voor een gestroomlijnde begeleiding. De kandidaten maken elke drie maanden een plan van aanpak en hebben zo zicht op voortgang en einddoel. Dat lijkt meer werk, maar levert op de langere termijn tijdwinst op. Doordat je kandidaten kent kun je hen sneller motiveren en helpen. Uit de pilot is ook gebleken dat de kandidaten deze aanpak meer waarderen en er zelfvertrouwen van krijgen.

5 Plezier door samenwerking in de keten

Een mooie andere ontwikkeling is dat de medewerkers van Patijnenburg en Vitis Welzijn hun werk meer waarderen. "Bij beide organisaties is meer inzicht gekomen," vertelt Ella de Munnik van Patijnenburg. Bij Vitis Welzijn inzicht in het belang van vrijwilligerswerk op weg naar betaald werk en hoe we dat samen kunnen aanpakken. Bij Patijnenburg inzicht in welke stappen er buiten re-integratie gezet kunnen worden om mensen werkfit te maken. Wij zorgen met elkaar, en met andere organisaties die actief zijn op het vlak van zorg, welzijn en werk, voor een goede samenwerking in de keten. We kennen elkaar en we weten van elkaar wat we doen en waarom. Als we dan zien hoe mensen op hun plek zijn in vrijwilligerswerk of baan is het echt genieten."



“Bij de training ‘Gewoon Doen’ heb ik meer zelfvertrouwen gekregen en via Patijnenburg heb ik mijn CV verbeterd en geleerd hoe ik goed sollicitatie-gesprekken kan voeren.”

Case

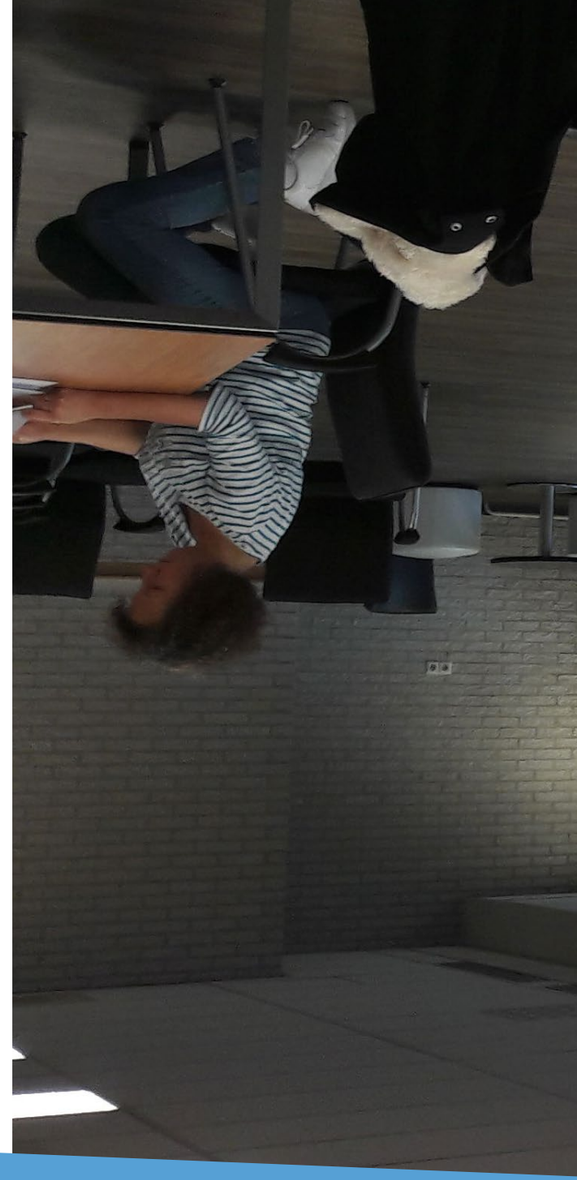
Sterke punten van vijftigjarige Said komen goed van pas bij Waalpartners

De vijftigjarige Said is geboren in Iran en woont al twintig jaar in Nederland. Bij schriftelijke sollicitaties werd hij steeds afgewezen op zijn leeftijd, werkervaring en taalbeheersing. In het traject ‘Van activering naar werk’ wilden Patijnenburg en Vitis Welzijn hier verandering in brengen. Bij de training ‘Gewoon Doen’ leerde hij zijn sterke punten naar voren brengen in een persoonlijke ontmoeting. Toen hij samen met Patijnenburg op zoek ging naar een werkervaringsplaats, kwam Eric Bom, algemeen directeur van Waalpartners op zijn pad.

“Wij zijn bij Said terechtgekomen op het moment dat onze systeembeheerder na een jarenlang dienstverband bij Waalpartners vertrok. We wilden al langer iemand met afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven en bij Patijnenburg was er direct een match met Said. Hij had al ruime ervaring in de ICT, weliswaar wat verouderd, en deed ICT-vrijwilligerswerk via Vitis Welzijn om actief te blijven. Voor ons genoeg aanknopingspunten om te starten!

En nu, na enthousiaste begeleiding vanuit Patijnenburg en een aantal opfriscursussen, zit Said bij ons op zijn plek. Ik kan het iedereen aanraden om de zoektocht naar mensen eens anders te benaderen. Kijk om je heen en probeer het gewoon!”

Said: “Het traject ‘Van activering naar werk’ heeft mij hoop gegeven om positief naar de toekomst te kijken. Bij de training ‘Gewoon Doen’ heb ik meer zelfvertrouwen gekregen en via Patijnenburg heb ik mijn CV verbeterd en geleerd hoe ik goed sollicitatie-gesprekken kan voeren. En ik ben heel blij met de goede kans die Waalpartners mij daarna heeft gegeven!”



Methodiek ‘Van activering naar werk’

Hoe ga je concreet aan de slag met een kandidaat voor wie dit traject een uitkomst is? Dit stappenplan is een leidraad om alle benodigde acties uit te voeren. Daarbij staat maatwerk voorop. Neem de tijd om te inventariseren wat jouw kandidaat echt nodig heeft. En denk in mogelijkheden, waar nodig met een out of the box-oplossing. Als iets officieel een actie van Patijnenburg is, maar het is in jouw geval vertrouwder of efficiënter als Vitis Welzijn het doet: dat kan gewoon. Voorop staat het duurzame resultaat voor de mensen waar het om gaat!

1 Aanmelden

Een kandidaat geef je op bij het centrale aanmeldpunt. De kandidaat moet in eerste instantie :

- uitkeringsgerechtigd zijn
- uiteindelijk naar betaald werk willen
- gemotiveerd zijn om stappen in zijn/haar leven te zetten

Alle medewerkers van Vitis Welzijn en Patijnenburg kunnen mensen aanmelden, ook op basis van tips van partners waar ze mee werken. Vanuit het aanmeldpunt bekijken we wie het traject het beste kan starten. Je kunt het uiteraard aangeven als jij het traject graag zelf met jouw kandidaat wilt doorlopen. Controleer bij de start van het traject ook even of de kandidaat een uitkering ontvangt via de gemeente Westland. Hiervoor moet je de toestemming van de kandidaat vragen, formulieren hiervoor zijn bij het aanmeldpunt verkrijgbaar.

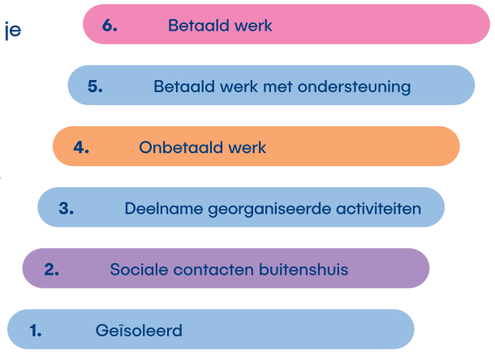
Voor wie is deze aanpak?
Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, die niet in staat zijn om zelfstandig de stap naar betaald werk te zetten. Zij willen wel actief zijn, maar weten niet hoe. Soms is het perspectief van een betaalde baan in de nabije toekomst nog een brug te ver, maar wel mogelijk op langere termijn. Het gaat bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, om:

- Mensen die de Nederlandse taal niet of niet goed genoeg beheersen (zowel anderstaligen als laaggeletterden)
- Mensen met een licht verstandelijke beperking
- Mensen met een chronische ziekte of lichamelijke beperking
- Mensen met psychische problemen
- Statushouders
- Mantelzorgers
- Mensen die door problemen in het privéleven inactief zijn

2 Intakegesprek

Per kandidaat bepaal je wie het intakegesprek voert: Patijnenburg en/of Vitis Welzijn. Kijk daarbij zeker bij wie je kandidaat zich het meest op zijn of haar gemak voelt. Hoe meer vertrouwen er is in het intakegesprek, hoe groter de kans op duurzame resultaten.

Participatieladder
Belangrijk is om bij de start van het gesprek te kijken waar je gesprekspartner staat op de participatieladder.



Voor iemand die op trede 1 staat en geïsoleerd is, is hulp bij het opbouwen van sociale contacten de eerste stap. Iemand die op trede 3 staat, kan sneller doorstromen naar vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats. Dit bepaalt de loop van je intakegesprek en de mogelijke acties die je kunt voorstellen. Start je op het juiste niveau met de begeleiding, dan kan de kandidaat sneller stappen maken en zelfvertrouwen opbouwen.

Multiproblematiek
Soms blijkt tijdens het intakegesprek dat iemand op meerdere levensgebieden problemen heeft. Per keer kun je bekijken of iemand dan met dit concrete traject kan starten. Soms is het beter om eerst die zaken aan te pakken en afhankelijk van de kandidaat te beginnen met bijvoorbeeld schuldhulpverlening, verslavingszorg of gezinsondersteuning. Met ook daarbij de focus op het vergroten van de zelfredzaamheid van de deelnemer. In andere gevallen kan juist het starten met 'Van activering naar werk' mensen net het steuntje in de rug geven om ook andere problemen op te lossen. Je kunt altijd overleggen met je collega's van het centrale aanmeldpunt over de acties die je de kandidaat kunt aanbieden.

Tip: Kijk eens in de cursuswijzer op pagina 24 welk cursusaanbod er is voor elke trede van de participatieladder.

3 Eerste plan van aanpak met concrete interventies

Als je in kaart gebracht hebt waar de kandidaat staat en wat zijn of haar dromen en mogelijkheden zijn, kun je een concrete eerste stap gaan zetten. Zelf, of in samenwerking met een van de partners. Het gaat dan om activiteiten op de volgende gebieden:

- Activering (een activiteit ondernemen zoals koffie drinken, sporten of Engelse les, bijv. in een wijkcentrum)
- Hulpverlening (via Vitis Welzijn, Sociaal KernTeam, GGZ et cetera)
- Taalcursus
- Broodbaan
- Vrijwillige coach via Vitis Welzijn
- Trainingen (zie pagina 24)
- Vrijwilligerswerk
- Werkervaringsplaats
- Begeleiding door een jobcoach

Soms start een kandidaat met één activiteit, bij andere kandidaten kun je bijvoorbeeld vrijwilligerswerk en een cursus tegelijk opstarten.

- Aan iemand die net verhuisd is en op trede 1 (geïsoleerd) staat, kun je aanbieden dat deze met een vrijwillige coach op zoek gaat naar activiteiten en sociale contacten.
- Iemand die het liefst in de kinderopvang wil werken, kan op zoek gaan naar relevant vrijwilligerswerk als eerste stap. Met drie maanden ervaring bij bijvoorbeeld een kinderboerderij of speel-o-theek kan de kandidaat zijn CV updaten.
- Met iemand die al een dagdeel vrijwilligerswerk doet, kun je afspreken dat deze probeert de inzet uit te breiden naar bijvoorbeeld drie dagdelen per week.

Eerste plan van aanpak
De voorgenomen interventie(s) vat je met de kandidaat samen in een plan voor de komende drie maanden. We kiezen bewust voor een overzichtelijke periode waarin een doel wordt gesteld dat voor de kandidaat ook haalbaar voelt. Is het doel eenmaal gehaald, dan maak je een nieuw plan van aanpak voor een nieuwe periode met een nieuw doel (Stap 5).

Tip: Leg bij dit eerste plan van aanpak de kandidaat goed uit wat zijn of haar rechten en plichten zijn. We hebben nu eenmaal te maken met wet- en regelgeving (zoals de Participatiewet, zie https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/participatiewet-informatie-voor-gemeenten). Als kandidaten weten waarom sommige regels gelden, vergroot dat het begrip.

4 Training 'Gewoon Doen'

Bij iedere kandidaat kijk je of hij of zij mee kan doen aan de training 'Gewoon Doen' (zie pagina 22). In deze training leren mensen wat hun kwaliteiten zijn, waar ze nu staan in hun leven en waar ze naar toe willen. Belangrijk is dat we daarbij uitgaan van de eigen cirkel van invloed van kandidaten. Daardoor leren mensen proactief te werk te gaan en zelfstandiger zaken op te pakken. Het afronden van de training kan onderdeel zijn van het eerste plan van aanpak, maar kan ook pas verderop in het traject opgenomen worden. Het kan ook voorkomen dat een kandidaat doelen en competenties al helder in beeld heeft, of juist nog niet toe is aan een groepstraject. Of en wanneer de training wordt ingezet blijft dus altijd maatwerk per kandidaat.

5 Stap 5: Evaluatie en nieuwe interventies (tweede tot zesde plan van aanpak)

In dit traject is het vaak een kwestie van twee stappen vooruit en een stap terug. Het is belangrijk tussentijdse kleine stappen te zien en te benoemen. Zolang iemand groeit, is het traject op de goede weg, zelfs bij een stap terug. Het plan van aanpak van drie maanden geeft je de mogelijkheid om een moment in te bouwen om samen met de kandidaat te evalueren. Wat is er gelukt, waar liepen jullie tegenaan? Op basis daarvan kun je de volgende stap in interventies zetten. De kandidaat die een netwerk aan het opbouwen was, is nu misschien klaar voor vrijwilligerswerk. De nieuwe stappen leg je vast in een nieuw plan van aanpak voor drie maanden. In deze fase hebben mensen die aan de training 'Gewoon Doen' meedoen zelf al een duidelijker beeld van wat ze willen en kunnen.

In deze fase van interventies kun je naast de genoemde acties bij stap 3 ook denken aan:

- Gerichte cursus (bijvoorbeeld lassen, heftruck, computervaardigheden)
- Arbeidskundig onderzoek
- Proefplaatsing
- Inzetten van een jobhunter om op zoek te gaan naar een goed bij de kandidaat passende werkervaringsplaats of baan

Het verschilt per kandidaat hoe lang een traject binnen deze methodiek duurt. De standaard doorlooptijd is anderhalf jaar, dus zes keer een plan van aanpak met concrete acties. Sommige kandidaten die hoger op de participatieladder staan, zullen eerder hun einddoel bereiken en misschien zelfs al in het eerste plan van aanpak de hierboven genoemde

activiteiten kunnen uitvoeren. Het kan ook voorkomen dat je doelstellingen voor je kandidaat moet bijstellen. Waar betaald werk mogelijk leek, is door multiproblematiek soms vrijwilligerswerk, of beschut werk, misschien toch het hoogst haalbare.

Zelfredzaamheid vergroten door te helpen
Juist als je mensen aanzet tot actie, komen hun vragen op andere levensgebieden duidelijker in beeld, zoals op het vlak van financiën, vitaliteit of mobiliteit. Bijvoorbeeld: iemand komt niet opdagen bij een training omdat er geen vervoer is. Op de achtergrond blijkt bijvoorbeeld te spelen dat iemand niet fit genoeg is om op de fiets te komen, of dat er geen geld is voor een fiets of een buskaart. Vaak wordt van mensen verwacht dat ze zelfredzaam zijn en dit zelf regelen. In dit traject gaat het meestal om kwetsbare mensen die dat wel zouden willen, maar nog niet kunnen. Om hen te helpen, zet je het netwerk van Patijnenburg en Vitis Welzijn in. Je kunt verwijzen naar een training vitaliteit of wijzen op de mogelijkheid een vergoeding voor een fiets aan te vragen. Iemand die het invullen van een aanvraagformulier ingewikkeld vindt, breng je in contact met de Formulierenbrigade. Vaak kunnen vrijwilligers van Vitis Welzijn ook bijspringen. Uitgangspunt van de hulp blijft dat mensen leren om het uiteindelijk zelf te doen.

Zelfredzaamheid-Matrix
Een handige tool bij de intake en de plannen van aanpak is de Zelfredzaamheid-Matrix. Dit wetenschappelijk onderbouwde instrument brengt de zelfredzaamheid in kaart op verschillende leefgebieden. Het gaat dan onder meer om inkomen, werk & opleiding, huisvesting, gezondheid en maatschappelijke participatie. Per gebied deel je iemand in op een schaal van 1 (acute problematiek) tot 5 (volledig zelfredzaam). De tool helpt je bij het opzetten van een genuanceerde, samenhangende aanpak. Een kandidaat kan immers acute problematiek hebben op het gebied van inkomen, terwijl deze op huisvesting en huiselijke relaties voldoende zelfredzaam is. Zo geef je op precies de juiste gebieden een steun in de rug.

De Zelfredzaamheid-Matrix is te downloaden via www.zrm.nl.

6 Eindevaluatie met de kandidaat

Heeft de kandidaat het einddoel bereikt, dan voer je nog een afsluitend gesprek. In de meeste gevallen is het einddoel betaald werk. Voor een deel van de kandidaten is vrijwilligerswerk of beschut werk het hoogst haalbare doel. Jullie kijken samen terug op het traject, en spreken de huidige situatie nog een keer door.

7 Nazorg

Mensen die het traject officieel en met succes hebben afgerond, kunnen nog een half jaar rekenen op ondersteuning. Heeft iemand een betaalde baan, dan zal doorgaans Patijnenburg nazorg bieden voor werknemer en werkgever. Hierbij kunnen ook aanvullende voorzieningen aan de orde komen zoals jobcoaching. Mensen met vrijwilligerswerk kunnen voor advies altijd terecht bij Vitis Welzijn.

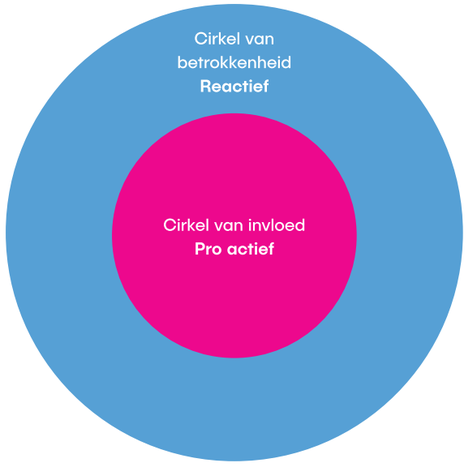
Als vrijwillige coach helpt Frank Paul bij het opstarten van vrijwilligerswerk en zijn zoektocht naar betaald werk. Samen gaan ze op zoek naar geschikte organisaties. Door Paul te helpen met praktische zaken zorgt Frank dat het (vrijwilligers)werk duurzaam wordt.

Training ‘Gewoon Doen’

De training ‘Gewoon Doen’ blijkt voor veel deelnemers aan het traject ‘Van activering naar werk’ een waardevolle activiteit. In deze training gaan mensen op zoek naar hun talenten en kwaliteiten en bekijken ze waar ze naar toe willen in hun leven. De training helpt mensen om weer zelf krachtig dingen aan te pakken, met het netwerk van Vitis Welzijn en Patijnenburg als ondersteuning. Dit vergroot ook hun zelfvertrouwen. De training is ontwikkeld door Movisie. Vitis Welzijn voert de training uit in het Westland en waarborgt zo ook de aansluiting met het traject ‘Van activering naar werk’.

Acht weken concreet aan de slag
De training bestaat uit acht bijeenkomsten van 2,5 uur met een groep van ongeveer acht personen. Met laagdrempelige werkvormen gaan we op zoek naar waar mensen goed in zijn, wat ze willen aanpakken en hoe ze dat kunnen doen. Het gaat om haalbare doelen die per persoon verschillen. De een zal op zoek gaan naar een werkervaringsplaats, terwijl voor een ander het meedoen aan een eetclubje, vrijwilligerswerk of het starten met sporten al een forse stap vooruit is. Mensen vatten hun kwaliteiten en wensen samen in een concreet stappenplan om de doelen te bereiken.

Cirkel van invloed
Mariëlle Brok van Vitis Welzijn: “Wat we met de training onder meer hopen te bereiken, is dat mensen meer in hun cirkel van invloed gaan staan. Vaak hebben ze door hun ervaringen met instanties en opgedane teleurstellingen een reactieve houding. Ze zien niet meer hoe zij zelf dingen die ze graag willen bereiken, kunnen beïnvloeden. Zo constateerde een deelnemer gelaten dat zijn sollicitatiebrieven elke keer werden afgewezen door zijn leeftijd, taalvaardigheid en achterstand op zijn vakgebied. Wij leerden hem kennen als een aimabel mens. Dat ervaar je alleen in persoonlijk contact. Hij besloot daarom met Patijnenburg op zoek te gaan naar persoonlijke netwerkgesprekken, en heeft inmiddels een baan (zie pagina 12).”



Elkaar helpen
Meedoen aan de training geeft mensen structuur en helpt hen een sociaal netwerk op te bouwen. De kandidaten leren elkaar kennen en helpen elkaar verder. Daardoor ontstaan ook vriendschappen. Ook de begeleiders van de training bouwen een band op met de kandidaten in de acht weken dat de training duurt, ervaart Mariëlle: “Door het langdurige traject ga je echt in gesprek. Daardoor is het makkelijker de mensen aan te spreken als ze in valkuilen stappen. Het helpt ook bij het vervolgtraject. Als een van de deelnemers later tegen een tegenslag aanloopt, verwijs ik terug naar wat voor hen goed werkte in de training, zoals even buiten wandelen om je gedachten te ordenen.”

Portfolio opbouwen
In de training bouwen de deelnemers een portfolio-map op. Hierin bewaren zij alles wat zij nodig hebben bij hun stappenplan en re-integratietraject. Resultaten van oefeningen uit de training, plannen van aanpak uit ‘Van activering naar werk’ en ook bijvoorbeeld hun bijgewerkte cv. Hierdoor hebben ze alle informatie in eigen hand en krijgen zij verantwoordelijkheid voor hun eigen traject.

Trainingsaanbod per trede van de participatieladder

1. Geïsoleerd

Cursussen en interventies trede 1:

- Een vrijwillige coach gaat met hen op pad om activiteiten en sociale contacten te vinden
- Hulpverlening (SKT, Voor Westland en anderen)

2. Sociale contacten buitenshuis

Cursussen en interventies trede 2:

- Een vrijwillige coach gaat met hen op pad om activiteiten en sociale contacten te vinden
- Activering (onder andere via Vitis Welzijn)
- Hulpverlening (SKT, Voor Westland en anderen)
- Cursusaanbod GGZ, o.a. cursus Lekker in je vel
- Cursusaanbod Voor Westland, o.a. cursussen Scheiding, Assertiviteit, Weerbaarheid, Sociale vaardigheid, Vitaliteit (in ontwikkeling)
- Nederlandse taal

3. Deelname georganiseerde activiteiten

Cursussen en interventies trede 3:

- Een vrijwillige coach gaat met hen op pad om activiteiten en sociale contacten te vinden
- Cursusaanbod GGZ, o.a. cursus Lekker in je vel
- Cursusaanbod Voor Westland, o.a. cursussen Scheiding, Assertiviteit, Weerbaarheid, Sociale vaardigheid, Vitaliteit (in ontwikkeling)
- Nederlandse taal
- Voorzichtig opstarten vrijwilligerswerk met of zonder hulp van vrijwillige coach

4. Onbetaald werk

Cursussen en interventies trede 4:

- Vrijwilligerswerk (al dan niet gericht op de toekomst) met of zonder hulp van vrijwillige coach
- Werkervaringsplaats
- Gerichte cursus (bijv. lassen, heftruck)
- Arbeidskundig onderzoek
- Proefplaatsing beschut werk
- Trainingen Werkacademie, o.a. Sollicitatietraining, Beroeps-vaardigheden
- Cursusaanbod Academie van zelfstandigheid, bijvoorbeeld Sterker in je schoenen als vrijwilliger
- Nederlandse taal

5. Betaald werk met ondersteuning

Cursussen en interventies trede 5:

- Werkervaringsplaats
- Inzet jobhunter
- Begeleiding jobcoach
- Gerichte cursus (bijv. lassen, heftruck)
- Arbeidskundig onderzoek
- Proefplaatsing betaald werk
- Trainingen Werkacademie, o.a. Kennis van de werking van de arbeidsmarkt in Westland en Actief solliciteren
- Assessment

6. Betaald werk

Cursussen en interventies trede 6:

- Begeleiding jobcoach

Cursusaanbieders

• Academie van zelfstandigheid	www.zelfstandigzijn.nl
• Voor Westland	www.voorwestland.nl
• GGZ	
• Vrijwilligersacademie (Vitis)	www.vrijwilligersacademiewestland.nl
• Werkacademie (Patijnenburg)	www.patijnenburg.nl/nl/werkacademie

“Ik geef les aan buitenlandse ouders en we stimuleren ze om met hun kinderen Nederlandse spelletjes te doen.”

Case

Ella op weg van broodbaan naar droombaan
Ella Sawieljew geeft al jaren als vrijwilliger Nederlandse taallessen aan buitenlanders. “Als Poolse die al dertig jaar in Nederland woont, weet ik goed wat er speelt en wat de problemen kunnen zijn.” Maar Ella wil graag meer doen en als het even kan wil ze ook betaald werk. Met haar vraag kwam ze terecht bij Vitis Welzijn; een ideale enthousiaste kandidaat voor ‘Van activering naar werk’.

Ella startte met de training ‘Gewoon Doen’. “Die training was een cadeautje. Ik heb er via vragenlijsten, oefeningen en coachgesprekken mijn kwaliteiten leren kennen: wie ben ik en wat wil ik. Een van de dingen die ik wil weten is wat ik nog meer kan dan vrijwilligerswerk. De groep is erg leuk en soms is het best emotioneel. Iedereen heeft wel een levensverhaal waarom dingen niet goed gelopen zijn, we ondersteunen elkaar bij wat we nodig hebben om een stap verder te kunnen doen. Mijn droom is om een grote school voor buitenlanders te openen om ze Nederlands te leren.” De kern van de cursus is hoe je van een broodbaan naar een droombaan komt en welke stappen je dan moet nemen. “Ik moet leren om realistisch te zijn,” denkt Ella.

Persoonlijkheid inzetten
Ze zet daarom nu in op een administratieve functie als broodbaan en heeft inmiddels een werkervaringsplaats gevonden. Daarnaast krijgt Ella hulp van docenten van ROC Mondriaan om haar droomcursus ‘Taal voor ouders’ te geven. “Ik geef les aan buitenlandse ouders en we stimuleren ze om met hun kinderen Nederlandse spelletjes te doen.”

Tijdens de training ‘Gewoon Doen’ werd duidelijk dat veel cursisten een hoop in hun mars hebben, maar nooit op gesprek worden uitgenodigd. Een tip van de consulent van Vitis Welzijn: breng je sollicitatiebrief persoonlijk langs. Eén van de cursisten heeft daardoor nu een baan gekregen.

Praktische informatie:

Deze methodiek ‘Van activering naar werk’ is ontwikkeld door Patijnenburg en Vitis Welzijn, met innovatiesubsidie vanuit de gemeente Westland. Voor meer informatie en praktische ondersteuning kun je terecht bij:

Mariëlle Brok, Vitis Welzijn
m.brok@vitiswelzijn.nl
06 - 34449374

Ella de Munnik, Patijnenburg
e.demunnik@patijnenburg.nl
06 - 22331299

Uitgave: Patijnenburg & Vitis Welzijn / Van activering naar werk (juli 2018)

Redactie: Mirjam de Graaf en Edith Vos (Tekstkeuken)
Eindredactie: Ella de Munnik (Patijnenburg) en Mariëlle Brok (Vitis Welzijn)
Coördinatie: Peter Boverhoff (Patijnenburg) en George Ongkiehong (Vitis Welzijn)
Fotografie: Rolf van Koppen | Charles Jungschlager
Vormgeving: SPEAX | All about identity
Drukwerk: Upscore Indrukmakers