Arbeidsmarktregio **Drenthe** *Werkt!*

Perspectief op Werk is een samenwerking tussen Drenthe College, Alfa-college, SBB, FNV, CNV, VNO-NCW MKB Noord, Emco, Stark en de Arbeidsmarktregio Drenthe

Perspectief op Werk!



Op weg naar een andere manier van samenwerken

Een greep uit de persoonlijke verhalen



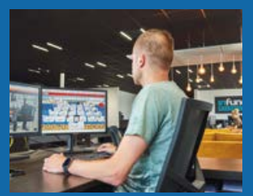
Op weg naar een andere manier van samenwerken.....6



Ik kijk weer naar de toekomst! 18



Een warm nest in de Emmerdennen.....26



Van een fysieke naar unieke online banenbeurs.....46



We maken echt verschil.....48

Wat kan en wat heeft iemand nodig

Gabriela (zie pagina 25) ging met de bus naar haar werk, maar kwam daar vaak ziek aan omdat ze last had van wagenziekte. Hierdoor miste ze veel werk. Omdat dat niet langer kon, ging haar werkcoach op zoek naar een oplossing. Via Perspectief op Werk regelde ze een goede elektrische fiets, zodat Gabriela haar werk kon blijven doen. Het is een mooi voorbeeld van waar het om gaat bij Perspectief op Werk: **wat kunnen we op een slimme, nieuwe manier doen om meer inwoners duurzaam aan het werk te krijgen?**

Van tevoren stelden we doelen op. Werkgevers en werknemers moeten elkaar beter kunnen vinden. We willen de match tussen werkgever, werkplek en kandidaat verbeteren. We willen meer weten over de huidige arbeidsmarkt en dus gaan we onderzoek doen. En alle inspanningen moeten ten goede komen aan de klant. Daarbij nemen we drempels weg en doorbreken we letterlijk en figuurlijk grenzen. We zwaaien niet meteen met regels en protocollen, maar kijken wat iemand nodig heeft. Dat blijkt succesvol.



Wat we niet direct hadden voorzien, maar wat ook gebeurde: we hebben elkaar als partners gevonden. Of misschien moet ik zeggen dat we elkaar nu echt hebben leren kennen. En met ´we´ bedoel ik gemeenten, UWV, sociale organisaties en werkgevers, maar ook vakbonden en onderwijsinstellingen. Er zijn allerlei netwerken ontstaan, waardoor we veel makkelijker en sneller contact leggen. Corona maakte persoonlijke ontmoetingen lastig. Veel moest online, maar daar hebben we ook baat bij gehad. De digitale banenmarkten waren een groot succes. Online matchingsactiviteiten trokken veel meer werkzoekenden en werkgevers dan verwacht.

De afgelopen maanden hebben we veel geleerd, aan beide kanten van het bureau. Werkzoekenden volgden opleidingen en trajecten, ze ontwikkelden zich en ontdekten nieuwe talenten. Wij, de consulenten, bemiddelaars, accountmanagers en beleidsmakers, ontdekten dat het zinvol en leuk is om elkaar om advies en feedback te vragen. En we leerden dat je veel meer bereikt als je kijkt naar wat wel kan en wat iemand nodig heeft.

Als Arbeidsmarktregio willen we de verworvenheden van Perspectief op Werk borgen in de dienstverlening, zoals dat zo mooi heet. Wat helpt, is meer regelruimte voor de regio. Ik zou het Rijk op willen roepen om regionale verschillen toe te staan. Dan kunnen we echt maatwerk leveren. In Drenthe heb je nu eenmaal geen metro of tram, en dus kom je met andere oplossingen dan in de stad. We regelen een e-bike of zorgen dat mensen kunnen carpoolen naar werk of groepstraining. Deze regio is nu eenmaal niet zo dichtbevolkt, en dus organiseren we hier scholing met de drie noordelijke provincies samen, zodat we zeker weten dat er genoeg deelnemers zijn.

Kortom, we doen het hier soms anders, maar het doel blijft hetzelfde: inwoners minder kwetsbaar maken en ervoor zorgen dat iedereen zich waardevol onderdeel voelt van de samenleving. Perspectief op Werk zorgt voor ruimte om vrijer na te denken over kansen en mogelijkheden. Het uitgangspunt is wat kan en wat iemand nodig heeft. Niet de regels en grenzen. Laten we dat vasthouden, zodat we inwoners in onze regio meer duurzaam perspectief op werk kunnen geven en zo mensen minder kwetsbaar te maken.

Raymond Wanders,
voorzitter Arbeidsmarktregio Drenthe

wethouder Werk, Inkomen en Volksgezondheid
van de gemeente Emmen

Op weg naar een andere manier van samenwerken

Februari 2019 riep het ministerie van SZW de arbeidsmarktregio's op om een regionaal actieplan Perspectief op Werk op te stellen.

Perspectief op Werk is een extra impuls om de arbeidstoeleiding te ondersteunen. Het gaat om mensen die willen en kunnen werken, maar die niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan mensen met een beperking, statushouders, mensen die al langdurig langs de kant staan, mensen uit krimpsectoren.

Ronald Haveman van SWO De Wolden Hoogeveen en André Kolk van de gemeente Coevorden zijn de projectleiders van Perspectief op Werk. Samen met Jurgen Elshof van VNO-NCW kijken ze terug en vooruit.

Ronde door de regio

"Toen corona uitbrak, lag er een actieplan op tafel", begint André. "De algemene verwachting was dat corona grote gevolgen zou hebben voor de werkgelegenheid in de Arbeidsmarktregio Drenthe. Het was nog niet duidelijk hoe we daar mee om moesten gaan. Daarom gingen Ronald en ik in gesprek met alle spelers in de regio."

Ronald: "Dit leverde één hele duidelijke grote gemene deler op: de wens om in de regio veel meer samen te doen. Dat is het uitgangspunt bij alles wat we vanuit Perspectief op Werk doen. We haalden de vakbonden, scholen en de werkgevers erbij. We betrokken mensen in groepjes, dwars door de organisaties heen. Samen bouwden we een heel netwerk op dat elkaar tot op de dag van vandaag goed weet te vinden."

Ook konden we uit de gesprekken zes concrete onderwerpen voor Perspectief op Werk destilleren. Neem bijvoorbeeld het onderwerp Scholing; ruim 150 inwoners uit de arbeidsmarktregio volgden een gerichte opleiding of kregen ondersteuning op de werkvloer.
Vanuit Samenwerking is een onderzoek gedaan onder 130 ondernemers over de wijze hoe inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een duurzame werkplek kunnen krijgen en behouden. In het rapport (zie ook pagina 23) dat hierover is geschreven staan waardevolle aanbevelingen voor alle partijen die hierbij betrokken zijn." zegt Jurgen.

Mooie dingen

"Vanuit Samenwerken hebben we meer mooie dingen gedaan. Zo kregen we geld via de Scholingsalliantie Noord. Dat gebruiken we om te kijken hoe mensen makkelijk kunnen overstappen naar een baan in een andere sector. De eerste aanzet hiervoor is gedaan met ondersteuning vanuit Perspectief op Werk."
Ook was er de wens vanuit de regio om meer jobcoach capaciteit in te zetten.
Ronald: "Vanuit Perspectief op Werk hebben we dus een jobcoach opleiding gefaciliteerd. Twee mensen uit de regio organiseerden de opleiding en wierven deelnemers. Inmiddels zijn we in de arbeidsmarktregio 10 jobcoaches en een netwerk rijker."

Een van de dingen die Perspectief op Werk bloot legt, is de versnippering in de samenwerking tussen alle partijen, ook binnen gemeenten. André: "Accountmanagers Economie hebben een andere opdracht en zitten in een ander team dan de collega's Sociale zaken. Dat maakt samenwerken ingewikkeld. Daarom lukt het niet altijd om één verhaal te presenteren aan werkgevers. Daar werken we aan."

Creatieve oplossingen

Alle partners hebben maatwerkbudgetten gekregen voor lokale creativiteit die voor de hele regio betekenis kan hebben. Jurgen: "Daarmee kan iedere organisatie eigen initiatieven ontplooien. Deze werkwijze heeft het denken buiten de kaders zeker aangemoedigd." Een cruciaal punt, vindt André. "Vooral omdat het liet zien dat gemeenten geleid worden door het budget dat ze van het Rijk krijgen. Je weet wat je kunt doen en op is op. De focus bij hen ligt op het leveren van de basisdienstverlening. Door Perspectief op Werk kun je je meer richten op de doelgroepen en stimuleer je creatieve oplossingen." Ronald: "Zonder maatwerkbudget was het succesvolle scholingstraject voor statushouders in Borger-Odoorn nooit doorgegaan. Daar worden statushouders ondersteund op het gebied van taal en opgeleid voor een baan in een kansberoep. Vanuit Mobiliteit & Vitaliteit kwamen er praktische oplossingen waardoor we ruim 100 inwoners hebben kunnen ondersteunen bij het krijgen of houden van een baan.
Belangrijk was natuurlijk ook hoe je aanbod en vraag bij elkaar brengt. De virtuele banenbeurs, een innovatieve oplossing, heeft hier een unieke rol in gespeeld. Zo hebben 2.100 inwoners en 120 standhouders inmiddels een account."



Anders samenwerken

Halverwege 2022 wordt Perspectief op Werk afgerond. André en Ronald zijn hoopvol. "We willen laten zien dat we met z'n allen veel meer voor elkaar kunnen betekenen. Daarbij gaat het er niet om van welke club jij bent, maar om wat je kunt bijdragen aan de doelstelling van Perspectief op Werk: 'inwoners ondersteunen die willen en kunnen werken maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden.' Alleen dan lukt het om in de arbeidsmarktregio buiten de gemeentegrenzen samen te werken."

Aanbevelingen

We hebben nu stappen gemaakt. Laten we dat vasthouden en samen in de arbeidsmarktregio verder uitbouwen. Onze aanbevelingen zijn:

- Werk toe naar andere manieren van samenwerken
- Houd de netwerken vast die met Perspectief op Werk zijn opgebouwd
- Voeg budgetten samen
- Zorg voor handelingsruimte
- Faciliteer de inzet van menskracht
- Analyseer en breng focus aan

Tot slot. Zonder de ruimte en het vertrouwen die we hebben gekregen én gegeven, hadden we met elkaar niet het verschil voor de inwoners kunnen maken. Dank daarvoor!
André, Ronald en Jurgen



André Kolk, Jurgen Elshof en Ronald Haveman

Marie-Louise Harsta, rayonmanager UWV:

“Ontschot de geldstromen snel, want alleen dan kunnen we de arbeidsmarktproblemen samen effectief aanpakken vanuit onderwijs, sociale partners, ondernemers en overheid.”



Ron en Joris Bisschop

Persoonlijk contact en de juiste begeleiding

Ron werkt bij Technologies Added. Hij is erg blij met de kansen die hij kreeg. Zowel van Joris (directeur van Technologies Added) als van de Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD). Joris en hij vertellen over hun ervaringen met de AMRD en de mogelijkheden van de begeleidings- en scholingsvoucher.

Ron werkte 15 jaar in Amerika. Hij had daar zijn eigen ontwikkelbedrijf. Door omstandigheden kwam hij terug naar Nederland. Na drie jaar bij een zorginstelling gewerkt te hebben, kwam Joris op zijn pad. Zo hoorde Ron van de online banenmarkt van de AMRD. Een mooie manier om werknemers en werkgevers met elkaar te verbinden. Hij schreef zich meteen in en er ontstond persoonlijk contact. De contactpersoon van Ron wees hem toen op de vacature van Technologies Added. En zo ging het balletje rollen.

Persoonlijk contact

Joris herkent het verhaal over het persoonlijke contact. Als directeur heeft hij regelmatig contact met Ben van het UWV. Eerder ging dat meestal alleen over productiemedewerkers. “Maar zodra ik deze vacature had, deelde ik die met Ben”, aldus Joris. En vanaf dat moment dacht Ben met hem mee. “Zelfs in zijn vrije tijd stond hij mij te woord. Alles behalve ambtelijk. Erg prettig.” zei Joris.

Niet alleen het cv

Ben stuurde het cv van Ron naar Joris. Niet alleen het cv, maar mét toelichting. Uit de toelichting kwam naar voren dat Ron een geschikte kandidaat leek te zijn. Vervolgens kwam Ron op gesprek en moest hij het helemaal zelf doen. Hij was ook niet de enige. Er kwamen meer geschikte kandidaten voor een gesprek. “Het was een goed gesprek met Ron. Meteen daarna belde Ben mij om te vragen hoe het was gegaan.” vertelt Joris. En toen kwam ook de begeleidingsvoucher ter sprake.

Extra begeleiding

Ron had al veel IT-kennis maar had nog niet alle specifieke kennis aan boord voor de baan bij Technologies Added. Met de begeleidings- en scholingsvoucher was het mogelijk om hem intensief te begeleiden. Ook kon Ron daarmee een cursus volgen die past bij het werk dat hij nu doet bij Technologies Added. “Dat gaf mij de zekerheid om hier goed aan te beginnen. Mijn voorganger was erg kundig. Zonder deze opleiding denk ik niet dat ik de zekerheid had gehad om goed te slagen in deze baan. Dit was van doorslaggevend belang en vond ik erg prettig.” vertelt Ron enthousiast.

Ook voor de werkgever belangrijk

Joris is ook enthousiast over de mogelijkheden van de begeleidingsvoucher. Hij benadrukt wel dat als Ron niet geschikt was geweest, de voucher hem niet over de streep had getrokken. Maar Joris zag veel in Ron en nam hem aan. En vroeg daarna de begeleidingsvoucher aan. “Dit kostte weinig tijd. Het ging om het invullen van twee kantjes. Je krijgt vervolgens in één keer een bedrag uitgekeerd. Dit zorgt ervoor dat je als (klein) bedrijf makkelijker

meer tijd stopt in het begeleiden van iemand. De extra kosten die je hiermee maakt, zijn niet altijd te kwantificeren. Maar ze zijn er wel." geeft Joris aan.

Werkverleden van mensen is minder belangrijk

Joris vertelt dat tegenwoordig de nadruk vooral ligt op het werkverleden van mensen. "Maar dit wordt steeds minder belangrijk. Zeker als je kijkt naar IT. Wat iemand 10 jaar geleden heeft gedaan, is nu echt niet meer belangrijk. Dat mensen nieuwsgierig en zelflerend zijn en snel iets oppakken, is veel belangrijker. Voor werkzoekenden geldt dat zij zich moeten blijven ontwikkelen. Je mag van hen verwachten dat ze meegaan in hun werkgebied. Vanuit motivatie en interesse." aldus Joris op de vraag of hij tips heeft. Daarnaast is het belangrijk dat een organisatie een persoonlijke ingang heeft bij één van de partners van de AMRD. Alleen zo weet je elkaar goed te vinden, is de overtuiging van Joris.

Blij met alle kansen

Ron geeft een paar keer aan hoe blij hij is met alle kansen die hij krijgt. "Alle moeite die is gedaan om mij te laten beginnen bij Technologies Added vind ik echt fantastisch", vertelt Ron.



Jan Zwiers, wethouder gemeente Hoogeveen:

"Dit soort projecten kun je alleen maar succesvol doen in regionaal verband, met ondernemers! Ik roep het MKB op om samen met publieke partners te kijken hoe je medewerkers toekomstbestendig kunt opleiden."



Anja Bijen

Ontmoetingsplek voor jong en oud

Anja Bijen is sinds kort aan de slag als beheerder van MFC (Multifunctioneel Centrum) Noorderbreedte in Klazienaveen. Ze woont in Emmen en gaat op de elektrische fiets naar haar werk. “Die fiets kon worden verstrekt via Perspectief op Werk. Ik ben er heel blij mee!”

Anja kijkt terug op een veelzijdige loopbaan. Ze werkte als logopediste in het Scheper Ziekenhuis en op Curaçao. Terug in Nederland kwam ze via vrijwilligerswerk bij de politie terecht. Het beviel goed en ze deed de opleiding Politiekundige. Uiteindelijk bleek het toch geen match, Anja en de politie. “Ze hadden me geselecteerd omdat er behoefte was aan meer diversiteit en een andere manier van denken, maar dat vraagt ook om een cultuuromslag bij de organisatie. Misschien was ik gewoon te vroeg.”

Het interne mobiliteitsteam werd ingeschakeld om Anja naar een andere baan te begeleiden. “Ik voerde een aantal loopbaangesprekken en kreeg een loopbaanadviescoach. De coach vroeg me onder meer na te denken over mijn ideale werkplek. Toen werd mij wel duidelijk dat ik die niet bij de politie zou vinden.”

Leren

Op 1 mei 2021 nam Anja afscheid van de politie. “Ik wilde leren van deze ervaring. Wat zegt dit over mij? Ik stortte me op online cursussen en webinars over leiderschap, verbindende communicatie, democratische besluitvorming en meer. Ik kwam er achter dat ik misschien geen leider was, maar zeker ook geen volger. Heel waardevol was de opleiding Ubuntu leiderschap en burgerschap. Dat raakt aan hoe ik in het leven sta. Je bent niks zonder de ander. Verbinding en dialoog, daar gaat het om. Dat vind ik terug in het bij ons bekende noaberschap.”

Ook als je geen betaalde baan hebt, kun je er elke dag voor kiezen om iets te doen voor de buurt, vindt Anja. “Ik ben een actieve burger. Ik initieerde kleine acties en werkte daarbij samen met Lefier, een gebiedscoördinator van de gemeente Emmen, Sedna en de Kunstbeweging. Maar wel als ‘amateur’, niet als professional. Ik dacht veel na over hoe je burgers kunt betrekken bij dingen die in hun eigen buurt gebeuren. Ik ging op zoek naar vacatures in die richting. Veel van wat ik zag, sprak me niet aan. Een hele rits aan streepjes en puntjes met eisen. Termen als profiel, pakket, divers samengesteld team. Ik was er klaar mee.”

Fiets

Via Ben Westera van het UWV kreeg ik de vacature voor beheerder van het MFC in Klazienaveen. Het was een korte tekst, zonder lange lijstjes. Actief zijn in je eigen buurt, reuring brengen in de wijk, ontmoetingen organiseren. Dit zou het wel eens kunnen zijn, dacht ik. Ik belde met de voorzitter van stichting Noorderbreedte en ging op gesprek. Uiteindelijk kreeg ik de baan. Het vervoer was wel een probleem. Vanuit Perspectief op Werk bleek er geld te zijn voor een elektrische fiets. Ik was heel verbaasd. Dat meen je niet! Ben heeft het snel geregeld en nu ga ik op mijn elektrische fiets naar mijn werk. Ik ben er superblij mee!”

Ontmoeting

De eerste maand werkte Anja via een proefplaatsing, daarna werd het een regulier dienstverband. “Formeel ben ik beheerder, maar ik zie mezelf meer als sociaal ondernemer of ´community builder´. Het MFC wordt nu vooral gebruikt door ouderen en de dagbesteding. Dat gaan we geleidelijk aan uitbouwen. Ik denk aan een KinderzwerfboekStation en aan voor- en naschoolse opvang. We willen ook actief bijdragen aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. De vlag hangt inmiddels al voor het gebouw en er zijn gesprekken om een informatiepunt over dit onderwerp te worden. We moeten nog heel veel uitzoeken. Maar als corona één ding duidelijk heeft gemaakt, is het wel hoe belangrijk contact, verbinding en ontmoeting is voor jong en oud. Daar kan dit buurthuis een mooie rol in spelen.”



Helga Koops, projectcoördinator Regionaal Mobiliteitsteam Drenthe:

”Mensen meer perspectief bieden en daarbij niet kijken naar soort uitkering maar naar kansen en mogelijkheden van de werkzoekende.”



Diessica

Ik kijk weer naar de toekomst!

Soms maken persoonlijke omstandigheden de stap naar werk lastig. Dan is er meer nodig dan hulp bij het zoeken van een baan. Zoals de training 'Krachtig jezelf zijn' van Roelof Tichelaar. Diessica volgt de training en is er heel positief over. "Ik heb weer een doel!"

Roelof is therapeut en coach. Hij coacht groepen, maar je kunt ook voor individuele coaching bij hem terecht. Rode draad is fysieke, maar vooral mentale weerbaarheid. Weerbaarheid heeft alles te maken met grenzen stellen, zegt Roelof. "Via dat onderwerp kom je vanzelf bij allerlei belangrijke levensvragen terecht. Je leert ingesleten patronen te herkennen en hoe daarmee om te gaan. Waar blokkeer je jezelf in? Ik denk niet in hokjes of bepaalde ziektebeelden. Wie ben je en wat heb je nodig? Daar gaat het om. En ik merk dat dat werkt."

Dat is ook de ervaring van Diessica. "Vorig jaar zat ik in een heel moeilijke periode. Mijn werkcoach van de gemeente Hoogeveen vroeg of ik mee wilde doen aan een individuele cursus Krachtig jezelf zijn. Ik zei ja, maar ik verwachtte er niet veel van. Al vanaf mijn 13e loop ik bij een psycholoog en inmiddels ben ik 37. Ik heb van alles geprobeerd, niets hielp. Ik dacht: gaan die gesprekken dan nu het verschil maken? Toch wilde ik het proberen. Als ik eerlijk ben, was de belangrijkste motivatie dat ik even tijd voor mezelf had op de heen- en terugweg, haha!"

Verademing

In oktober begon ze aan de training. Tot haar verbazing ging het heel anders dan ze had gedacht. "Roelof luistert en stelt vragen, maar daar blijft het niet bij. Hij helpt je ook om het op een rij te zetten. Als er een probleem is, zoeken we samen naar de beste oplossing. Daarmee is het probleem natuurlijk niet weg, maar je weet wat je ermee kunt doen. Na de eerste sessie was ik een paar dagen aan het piekeren. Na de 5e sessie wist ik na een halve dag hoe ik ermee om moest gaan. Een verademing!"

In het persoonlijke leven van Diessica zijn veel mensen die snel over haar grenzen heen gaan. "Iemand vraagt iets en dan zeg ik ja, terwijl ik eigenlijk nee wil zeggen. Ik ga hun problemen oplossen en ben daar vervolgens dagen mee bezig. Door de training realiseer ik me nu veel sneller dat dat niet hoeft. Nu sta ik stil bij mijn eigen grenzen en leer ik die ook krachtig te stellen. Daar moest mijn familie heel erg aan wennen." Roelof: "Logisch, want je doorbreekt oude, ingesleten patronen."

Normaal

Wat Diessica enorm hielp, is het inzicht dat zij niet haar ziekte is. "Jarenlang kreeg ik een etiket: jij bent ziek, dit heb je volgens de boeken. En als er duizend keer tegen je gezegd wordt dat je zielig bent, ga je het uiteindelijk geloven. Dan denk je dat je minder waard bent en dat maakt het stellen van grenzen extra moeilijk. Op een gegeven moment dacht ik: oké, misschien blijf ik wel altijd ziek. Maar door de gesprekken met Roelof weet ik inmiddels dat dat niet zo is. Nee, ik ga niet de rest van mijn leven medicijnen gebruiken. Nee, ik blijf niet altijd onderin die put zitten. Ook ik kan een normaal

persoon zijn. Het kost moeite, het gaat niet altijd even goed, maar de basis is er. En dat in zo'n korte tijd! Dat had ik echt nooit verwacht."

Doel

Door de training is Diessica in staat om weer naar de toekomst te kijken. "Ik wil nu eerst mijn financiën op orde krijgen. Ik krijg bijvoorbeeld nog geen kinderbijslag of kindgebonden budget. Daarna wil ik graag een opleiding doen. Ik denk aan binnenhuisarchitect of meubelontwerper, iets in die richting. Het zou fantastisch zijn als ik daar een baan in kan vinden. Ik heb nu een doel en houd dat vast. Wat een verschil met afgelopen zomer! Ik had Roelof nodig om me te vertellen dat ik eerst goed voor mezelf moest zorgen. Alleen dan kun je ook goed voor anderen zorgen."

Roelof wil benadrukken dat Diessica het succes van de training vooral aan zichzelf te danken heeft. "Bij Diessica was het vanaf het begin duidelijk dat ze wilde leren, dat ze stappen wilde zetten en bereid was tot zelfreflectie. Ik heb haar flink aan het werk gezet, maar uiteindelijk heeft ze het zelf gedaan."



Roelof Tichelaar en Diessica



Jurgen Elshof

Jan Batelaan, wethouder gemeente Midden-Drenthe:

"Ik zie bij ondernemers een toenemende wens om inclusief te werken. Bij bedrijfsbezoeken die ik samen met Annika -onze accountmanager- doe, zie ik de voorbeelden!"

Meer personeel? Durf risico te nemen

Samenwerking is één van de 6 onderwerpen van Perspectief op Werk. Maar het is meer dan dat, zegt Jurgen Elshof. "Het is de rode draad bij alles wat we doen."

Jurgen is lid van de stuurgroep Perspectief op Werk en regiomanager bij VNO-NCW MKB-Noord. Binnen Perspectief op Werk in Drenthe heeft hij het onderwerp Samenwerking onder zijn hoede. "Een belangrijk aandachtspunt bij samenwerking tussen gemeenten, UWV en werkgevers is de manier waarop je werkgevers benadert. Wat vinden zij belangrijk? Bijvoorbeeld als het gaat om het in dienst nemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat hebben we onderzocht bij 130 bedrijven. Wat moet je wel en niet doen? Wat kost het en wat levert het op?"

Positieve ervaringen

Een van de uitkomsten van het onderzoek was, dat het werkgevers veel voldoening geeft om iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Jurgen zou graag zien dat ondernemers meer met elkaar praten over hun positieve ervaringen. "Als het goed gaat met kandidaten bij een bedrijf, wat kun je daar dan als collega-ondernemer van leren? Daar kwamen drie dingen uit.

1. Hou vol, gooi niet direct de handdoek in de ring.
2. Je moet het gewoon doen. Een (klein) risico met een nieuwe medewerker kan leiden tot een ingevulde vacature, meer capaciteit en maatschappelijke voldoening.
3. Communiceer goed met medewerkers, de kandidaat en andere betrokkenen. Gaat iets niet goed? Trek aan de bel bij je contactpersoon bij de gemeente."

Veel werkgevers zien uitval van de medewerker als het grootste risico. "Het blijkt dat lang niet alle werkgevers weten dat er voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een 'no risk'-polis bestaat. Wordt de medewerker ziek, dan lopen ze als werkgever beperkt risico. Dat was ook een van de conclusies van het adviesrapport. We moeten beter communiceren met werkgevers over alle mogelijkheden!"

Aanbevelingen

Het rapport bevat meer waardevolle aanbevelingen, zoals: "Laat een financieel cv maken voor een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarop staat dan bijvoorbeeld eventuele subsidie of loonkostenvermindering voor de werkgever. Ook is het zinvol om regelmatig met werkgevers, contactpersonen van de gemeente en kandidaten te praten. Stel, er is interesse in een kandidaat vanuit een virtuele banenmarkt, maar een werkgever heeft nog wat vragen. Dan is het goed als er persoonlijk contact is en blijft."

Personeel

Jurgen: "We zien dat werkgevers lang niet alle wegen gebruiken om nieuw personeel te vinden. Wij zijn er om ze daarbij te helpen. Want voor een ondernemer is het niet te begrijpen dat gemeenten hetzelfde onderwerp op verschillende manieren aanpakken."

Scan de QR-code om naar het adviesrapport te gaan.



Gabriela

Ina von Pickartz, bestuurder FNV:

“In het bijzonder vraagt de FNV aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en werkende armen.”

Door weer en wind op de fiets

Gabriela fietst naar haar werk. Weer of geen weer. Eén ding scheelt: het is een elektrische fiets. En over deze fiets vertelt Gabriela een bijzonder verhaal.

Gabriela is 23 jaar en werkt nu 4 jaar bij leerwerkbedrijf Stark in Hoogeveen op een beschutte werkplek[2]. Na haar praktijkonderwijs stroomde ze direct door naar Stark. Ze heeft het naar haar zin. Leuke collega’s en afwisselend werk. Ze werkt op de kleine hal en doet productiewerk, pakt dingen in of vult dingen bij. Geen dag is gelijk. Ze doet veel verschillende dingen, maar wel allemaal in hetzelfde gebouw.

Gabriela werkt via de gemeente bij Stark. Lianne is haar jobcoach. Zij vraagt regelmatig of het goed gaat op het werk. Als het goed gaat, spreken ze elkaar zo weinig mogelijk. Wel hoopt Gabriela dat ze ooit “uit-gedetacheerd” wordt. Zo noemen ze dat bij Stark. Nu is het vooral kijken naar wat bij haar past. Daarom doet ze ook afwisselend werk. De volgende stap is gericht zoeken naar ander werk.

Verhuizing naar Ruinen

Ongeveer een jaar geleden verhuisde Gabriela naar Ruinen in de gemeente De Wolden. Ze woont daar met een gezellige groep andere bewoners. Ze heeft haar eigen slaapkamer en de badkamer deelt ze met anderen. Ook is er een gezamenlijke ruimte waar ze kan zitten. Maar ze mag zich ook terugtrekken op haar eigen kamer. Ze woont er fijn.

Met de bus naar het werk

Om van Ruinen naar het werk te gaan, kwam Gabriela met de bus. Maar dat was geen pretje. Ze had erg veel last van wagenziekte. Dit zorgde ervoor dat ze vaak ziek op het werk kwam. En daardoor veel werk miste. Dat ging zo niet langer. Met haar jobcoach ging Gabriela op zoek naar een oplossing. Haar jobcoach vertelde toen dat er misschien wel mogelijkheden zijn om vanuit Perspectief op Werk een vergoeding te krijgen voor een fiets. Dat bleek zo te zijn. En zo kwam er een elektrische fiets op het pad van Gabriela.

Bijdrage voor een fiets

Vanuit het budget Mobiliteit kreeg Gabriela een bijdrage voor een fiets. Dit was niet genoeg om een elektrische fiets te kopen. Daarom legde ze zelf ook iets bij. In goed overleg met haar jobcoach kocht ze zelf via internet een elektrische fiets. Ze betaalde eerst alles zelf. Een paar maanden later kreeg ze de bijdrage van Perspectief op Werk. “Ik was eigenlijk alweer vergeten dat ik nog iets zou krijgen. Toen stond ineens een bedrag op mijn rekening. Dat was een leuke verrassing.”, vertelt Gabriela.

Nooit meer afwezig

Nu fietst Gabriela 5 keer in de week van Ruinen naar Hoogeveen. 35 minuten heen en 35 minuten terug. En daarbij maakt het niet uit wat voor weer het is. Ze stapt gewoon stoer op de fiets! Door het fietsen is ze nooit meer afwezig. Wel zo prettig, zowel voor haar als voor Stark. Nog een mooi bijkomend voordeel: door te fietsen krijgt Gabriela iedere dag een flink stuk beweging. Daar voelt ze zich lekker bij.

[2] *Een beschutte werkplek is een omgeving waar je meer begeleiding en aanpassingen op de werkplek krijgt dan een gewone werkgever kan bieden.*

Een warm nest in de Emmerdennen

Bij Binnenwerk, een organisatie van de Rijksoverheid, werken mensen die onder de Participatiewet en Banenafspraak[3] vallen. Binnenwerk biedt zinvol werk maar zonder werkdruk. Altijd in teams met een vaste leidinggevende en een vaste jobcoach. Elk Rijksonderdeel kan opdrachtgever zijn. Binnenwerk realiseert banen samen met partners, zoals Staatsbosbeheer in Emmen.

Cor Hendriks is werkbegeleider van Binnenwerk. Midden in de Emmerdennen werkt hij met een team van tien mannen samen met Staatsbosbeheer. “We maaien, zagen, snoeien. We maken afrasteringen en iedere maandag ruimen we afval op. Zwerfafval, maar steeds vaker ook illegaal gestort drugsafval.”

Het is een bijzondere dag als we hem spreken. “Vandaag heeft een deel van de groep de eed of belofte als ambtenaar afgelegd. Binnenwerkdirecteur Annemiek Scholten kwam er speciaal voor uit Den Haag. Deze medewerkers werkten jaren voor een uitkering en nu zijn ze beëdigd ambtenaar. Dat is toch mooi?”

Vertrouwen

Cor werkt nauw samen met de jobcoach van Menso, Cindy Keuning. De jobcoach geeft antwoord op allerlei praktische vragen en is ook vertrouwenspersoon. Naast jobcoach is Cindy ook werkgeversadviseur. Collega Ellen Britstra is fulltime jobcoach en Cindy’s sparringpartner.

“Zonder jobcoach kan het niet”, zegt Cor. “Als mensen bijvoorbeeld een probleem met mij hebben, dan moeten ze naar iemand toe kunnen. Andersom moet ik ook kunnen sparren met iemand die snapt hoe het zit. De jobcoach is ook een spiegel voor me. Zie ik het wel goed?” Ellen: “Vertrouwen tussen de werkbegeleider, het team en de jobcoach is essentieel. Als dat er niet is, kun je nooit een goede jobcoach zijn.”

Meer dan werk

Jobcoaching gaat over veel meer dan alleen het werk. Cindy: “Laatst wilde een medewerker graag naar een vorm van begeleid wonen. Dan regelen we een gesprek en zorgen dat er een indicatie komt.” Cor: “Vaak vragen medewerkers naar de weg in de maatschappij. Die is vaak te ingewikkeld voor ze. Soms ben je het laatste redmiddel.”

Cor ziet het als zijn taak om te zien en te voelen wat er speelt bij de mensen, ook privé. “Alleen zo kun je iemand in zijn kracht zetten. Iedereen heeft een rugzakje, maar ik kijk vooral naar wat mensen kunnen en willen leren. Medewerkers volgen regelmatig een cursus of een opleiding, zoals Omgaan met publiek of Kettingzagen. Drie jongens doen nu mee met de BBL-opleiding Bos en natuur van het Terra College. En wie weet wordt een van onze collega’s straks wel boswachter. Hij is op zichzelf gaan wonen en dat heeft hem enorm goed gedaan. Ik weet zeker dat het hem gaat lukken, hij wordt boswachter!”

Warm nest

Cindy en Cor hebben om de dag contact. Cindy: “Cor is de hoofdcoach, hij ziet de medewerkers iedere dag. Gaat het om zaken buiten het dagelijks werk om, dan kom ik in beeld.” Ze geeft een voorbeeld. “Het ging niet helemaal lekker met een jongen. Na overleg met Cor nodigde ik hem uit voor een gesprek bij Menso, bewust niet op de werkplek. Dan ben ik heel open over waar we tegenaan lopen. Uiteindelijk waren we het erover eens dat ik op zoek zou gaan naar een andere werkplek voor hem. In het bos ging het niet. De omgang met mensen was moeilijk, maar hij wilde wel hard werken. Nu heeft hij een vaste taak in de schoonmaakbranche. Het gaat hartstikke goed!”

De jobcoach ontzorgt werkgever en werknemer. Cor is het daarmee eens, maar zou het anders willen zeggen. “We zorgen voor een warm nest. De mensen weten dat er altijd iemand is waar ze naar toe kunnen als er iets aan de hand is. En dat geldt ook voor mij. Als iemand hier niet past, laten we hem of haar niet vallen. We gaan samen op zoek naar een andere werkplek.” Cindy: “Cor kent de mensen, weet wat ze kunnen en hoe ze werken. Dat is belangrijke informatie voor ons als we met een andere werkgever gaan praten. Soms gaat Cor zelfs mee op gesprek.”

Korte lijnen

“Het is hier echt niet altijd makkelijk”, zegt Cor. “Je werkt buiten, het is vaak koud en nat en het kan ook best gevaarlijk zijn. Maar ons team heeft een ziekteverzuim van 0,3% en in het medewerker-tevredenheidsonderzoek scoorden we zelfs een 9,16. Ook daaraan zie je dat onze aanpak werkt. Samen met de jobcoaches zetten we ons in voor de medewerkers. We spreken dezelfde taal, we begrijpen elkaar en de medewerkers.”

Vooral de korte lijnen blijken steeds weer belangrijk voor succes. Cindy: “Als er iets aan de hand is, kunnen we dat snel zelf of via onze netwerken oplossen. Je constateert iets, maakt het bespreekbaar en zoekt dan samen naar een oplossing. Zo zorgen we er met elkaar voor dat iemand kan blijven werken.”

[3] *De banenafspraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een ziekte of handicap. Deze afspraak is gemaakt zodat iemand die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, met ondersteuning bij een gewone werkgever aan het werk kan.*

Ellen Britstra, Cindy Keuning en Cor Hendriks

Tamara Sloothaak,
senior regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt SBB

"Door de samenwerking vanuit Perspectief op Werk weten we samen beter wat er aan scholingskansen voor werkzoekende inwoners beschikbaar is."

Scholingstraject statushouders

De stichting Sociale Teams van de gemeente Borger-Odoorn gebruikte het maatwerkbudget van Perspectief op Werk om een groep van 10 statushouders op te leiden in de techniek. Met uitzicht op een fulltime baan.

In 2018 startte team werk vanuit de stichting Sociale Teams met de uitvoering van de Participatiewet. In de afgelopen jaren zag accountmanager Marleen Kenkhuis dat steeds meer mensen uitstroomden naar werk. “Maar de groep nieuwe Nederlanders, de statushouders, bleef hierbij achter. Een belangrijke reden daarvoor was de taal en dan met name het vaktechnische Nederlands. Als de voorman om een stuk gereedschap vraagt en je weet niet wat hij bedoelt, dan loopt het snel stuk.”

“Vanuit Perspectief op Werk kon iedere gemeente een beroep doen op een maatwerkbudget. Dat gebruikten we om een groepsopleiding te ontwikkelen voor deze specifieke doelgroep. Al tijdens de inburgering gaan ze aan de slag met een opleiding, met daarna uitzicht op een fulltime baan.”

Voor het scholingsdeel klopten Marleen en haar nieuwe collega Linda aan bij Hilde Grooten, coördinator Opleidingen van de GAP Academy in Stadskanaal. Hilde: “Wij hebben al een paar jaar ervaring met trainingen voor individuele statushouders, maar niet als groep. Dus dat was een mooie uitdaging!”

Zorgvuldige screening door Marleen en Linda leverde tien kandidaten op. Met die groep gingen ze in gesprek. “Wij stelden een duurzame baan in het vooruitzicht en vroegen de deelnemers om ons daarin te vertrouwen. Dat was nog best spannend”, zegt Linda. “Meedoen aan de opleiding betekende immers dat ze heel veel dingen op korte termijn moesten regelen of omgooien. Sommige kandidaten waren al parttime aan het werk.”

Onder één dak

Adinda Walsarie speelde daarbij een belangrijke rol. Ze is preventiewerker statushouders en hield kantoor in de GAP Academy. “Ik hielp de deelnemers bij allerlei praktische zaken. Van het verplaatsen van de zwemles van de kinderen en het regelen van reiskostenvergoeding, tot kinderopvang en andere praktische zaken. Dat heeft heel goed gewerkt. Langzamerhand deden de mensen steeds meer zelf. In plaats van twee dagen ben ik nu nog maar één dag op de GAP Academy.” Hilde noemt het uniek dat de Sociale Teams van de gemeente onder één dak zitten met opleidingsinstituut GAP. “Daardoor was het onderlinge contact veel makkelijker. Problemen werden direct opgelost.”

Het eerste deel van de opleiding is een oriëntatiefase. Op basis daarvan maken de deelnemers hun keuze voor elektrotechniek en installatie, houtbewerking of schilderen en metselen. Daarna gaan ze de diepte in. Gemiddeld is een deelnemer 16 weken onderweg met de opleiding. Door corona duurde het deze keer wat langer.

Alle deelnemers krijgen Nederlandse les, gebaseerd op vaktechnische kennis en de eisen rondom veiligheid, gezondheid en milieu (VCA). Dit laatste is ook een belangrijke eis van werkgevers. Begin dit jaar startte fase 2, waarin iedereen een richting heeft gekozen. Een deel van de groep gaat in samenwerking met het Noorderpoort college in Stadskanaal door met mbo niveau 1, een ander deel krijgt een Praktijkverklaring.

Nederlands

Op de GAP Academy wordt uitsluitend Nederlands gesproken. Hilde: “Omdat het geleerde Nederlands direct wordt toegepast, pikken ze het snel op. Maar je moet het wel bijhouden. Toen de mensen door corona thuis zaten, zakte het ook snel weer weg.” Ook werknemersvaardigheden komen aan bod. “Hoe meld je je ziek, hoe vraag je om koffie? Simpele dingen die wel belangrijk zijn op de werkvloer.”

De opleiding zet in op een fulltime baan voor alle deelnemers. Hilde heeft er alle vertrouwen in dat dat lukt. “Wij zijn al langer actief in de techniek. Werkgevers weten wat ze kunnen verwachten van mensen van de GAP Academy. In april stromen de deelnemers naar verwachting uit en gaan ze aan de slag bij een bedrijf.”

Marleen: “Er is momenteel veel vraag naar vakkrachten. Bedrijven begrijpen zeker de noodzaak van het investeren in het personeel voor de toekomst. Ik heb veel contact met werkgevers, ook met werkgevers die hierover in gesprek willen. We kijken samen naar de mogelijkheden binnen hun bedrijf. En ook als mensen aan het werk zijn, houd ik contact. Is er iets aan de hand, dan schakel ik Linda of een jobcoach in.”

Anders dan anders

Het scholingstraject is een pilotproject. Linda: “Het is een nieuwe manier van werken, waar we als team flexibel op zijn ingesprongen.” Adinda: “We deden het anders dan anders, en dat heeft goed uitgepakt!” Ze zijn het er allemaal over eens dat het project meer oplevert dan ‘alleen’ uitzicht op een baan. “De sfeer in de groep is heel goed. Er ontstaan onderlinge vriendschappen. Mensen carpoolen, helpen elkaar als het nodig is. Iemand die eenzaam was, bloeide hier weer op. Mensen worden weer gezien en krijgen perspectief. Het gaat om zoveel meer dan alleen werk.”



Mohammed Bilal

“In Syrië was ik pizzabakker, nu bereid ik me voor op een baan in de elektrotechniek. Deze opleiding is heel belangrijk voor mij. Ik wil een diploma halen en een baan vinden. Het bevalt heel goed! Mijn Nederlands is echt verbeterd en de sfeer in de groep is goed. Het is een mooie kans om iets nieuws te leren. In februari begin ik met niveau 1.”



Hilde Grooten, Adinda Walsarie, Linda Rijpstra en Marleen Kenkhuis

Nynke Houwing, wethouder gemeente Borger-Odoorn:

"Ik zie dat ondernemers ook steeds vaker kansen zien bij het opleiden en in dienst nemen van statushouders. Ik zie dat steeds meer ondernemers daar een ambassadeursrol in innemen."



Deddy Loolofs en Marcel

Leren en werken

Marcel volgt het leer-werktraject Assistent beveiliger. Na het voortraject van 8 tot 10 weken kwam hij bij CTP Veldzicht in Balkbrug. Hij gaat nu één avond in de week naar school en doet ervaring op bij Veldzicht. Zodra hij z'n diploma heeft, gaat hij op zoek naar werk als beveiliger.

Dit leer-werktraject ontstond eerst door een samenwerking tussen Veiligheidszorg Drenthe en PI Ter Apel. Later deed ook CTP Veldzicht mee. En dat is nu alweer 5 jaar zo. Met gelden van Perspectief op Werk hebben inmiddels 10 deelnemers meegedaan aan het traject.

Bij huis door faillissement

Marcel is 43, woont in Hoogeveen en is nu zo'n 5 maanden bezig met het leer-werktraject. Vanaf 2013 kwam Marcel bij huis omdat zijn werkgever failliet ging. Tijdens het huisvader-zijn, keek hij wat er op z'n pad kwam. Zo haalde hij het rijbewijs om op de heftruck te rijden. Altijd handig voor als hij op een magazijn kwam te werken. Marcel wist niet zo goed wat hij wilde. Toen zag hij een vacature voor BOA in de trein. Dat werd toen niets, maar zijn jobcoach kwam wel met het idee om "iets te doen" met een opleiding als beveiliger. En dat werd het leer-werktraject dat Marcel nu volgt.

Voortraject

Gedurende 8 tot 10 weken kreeg Marcel een dag in de week groepsles over beveiliging. En daarnaast waren ze een avond in de week bij PI Ter Apel. Daar vertelden ze alles over wat het vak beveiliger allemaal inhoudt. Daarbij kregen ze ook een rondleiding. Na dit voortraject kwam Marcel bij Veldzicht en nu gaat hij nog een avond in de week naar school.

Kennis delen

Bij Veldzicht leerde Marcel Deddy kennen. Deddy werkt al ruim 30 jaar bij Veldzicht. Hij doet daar van alles, waaronder de begeleiding van de beveiligers. Door zijn brede kennis weet Deddy veel. En die kennis deelt hij graag met anderen. "Deddy heeft altijd tijd voor een praatje. Of hij neemt de tijd om je iets uit te leggen. En dat is erg fijn." zegt Marcel.

Niet onopgemerkt

De manier waarop Deddy beveiligers begeleidt, blijft niet onopgemerkt. Zelfs vanuit de PI Ter Apel of Zwolle krijgt hij soms vragen hierover. "Doel is om goed opgeleide beveiligers af te leveren, die er klaar voor zijn om aan het werk te gaan." vertelt Deddy. Op dit moment begeleidt hij 4 beveiligers in opleiding.

Geen dag is gelijk

Het contact met mensen vindt Marcel het leukste aan z'n baan bij Veldzicht. Hij zou dan ook liever geen beveiliger op een bedrijventerrein worden. "Dan loop je je rondjes, maar ziet verder bijna geen mensen. Niets voor mij.", geeft Marcel aan. Elke dag bij Veldzicht is anders. Zijn werkdag begint om 7.45 uur, maar hij is er altijd al tussen 7.00-7.15 uur. Hij niet alleen; het hele team is er dan al. "Zo heb je tijd om je mail te lezen, de planning te bekijken en een bakkie koffie te drinken. Maar ook nemen we met elkaar de dag door.", vertelt Marcel.

Naar school

Iedere maandagavond gaat Marcel nu naar het Noorderpoort College in Groningen. En de theorie die hij daar krijgt, vindt hij best pittig. Marcel is meer van de praktijk en niet van de theorie. Maar hij snapt heel goed dat dit wel nodig is. “Die theorie heb je echt nodig om het werk als beveiliger goed te kunnen doen.”, zegt Marcel. Gelukkig krijgt hij alle tijd om zijn diploma te halen. In principe heeft hij 18 maanden de tijd. Maar als hij het snel doet, dan kan hij in 9 maanden klaar zijn. Het geeft hem een rustig gevoel dat hij er eventueel langer over mag doen. “Natuurlijk probeer ik zo snel mogelijk klaar te zijn. Dan kan ik op zoek naar werk als beveiliger.” aldus Marcel.

Zelfvertrouwen

Marcel is blij met z’n plek bij Veldzicht en de opleiding die hij volgt. “Dit is de eerste baan waar ik echt plezier in m’n werk heb. En het zorgt er ook voor dat mijn zelfvertrouwen is gegroeid.” vertelt Marcel enthousiast. Wel mist hij af en toe wat actie, maar hij realiseert ook dat dit tijdens de opleiding nog niet kan. Dat is niet veilig genoeg.

Waardevol

Deddy vindt het begeleiden van beveiligers in opleiding erg waardevol. Hij ziet dat zijn begeleiding de mensen écht op weg helpt naar betaald werk. “En dat is prachtig om te doen!”, aldus Deddy. Met het diploma op zak en de werkervaring bij Veldzicht kan iedereen aan de slag in de beveiligingsbranche. En niet alleen bij justitie, ook bij bijvoorbeeld de GGZ.



Marcel

Linda Westendorp, projectleider LeerWerkLoket:

“Leerwerkloket Arbeidsmarktregio Drenthe draagt bij aan een duurzame arbeidsmarkt en stimuleert tot een leven lang ontwikkelen met als doel duurzame participatie op de arbeidsmarkt.”



Annemieke Theunissen

Gediplomeerd jobcoach

Jobcoaching is een effectieve manier om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen en te houden. De jobcoach is er voor de medewerker, maar ook voor de werkgever. Vanuit Perspectief op Werk volgden 12 deelnemers de jobcoach opleiding van Elan. Drie van hen vertellen meer over de opleiding en het belang van jobcoaching.

Annemieke werkt bij leerwerkbedrijf Stark. “Jobcoaching hoort bij mijn werk, maar ik had daar geen officieel diploma voor. Toen deze opleiding voorbij kwam, greep ik mijn kans.” Haar collega Gerda is praktijkopleider en richt zich binnen Stark onder andere op de medewerkers ‘nieuw beschut’. “Een heel kwetsbare doelgroep, met een flinke afstand tot de arbeidsmarkt. De opleiding was een verdieping en ook een bevestiging dat ik goed bezig ben.” Geertje is klantmanager Werk bij de gemeente Coevorden. “Ik heb veel contact met werkgevers als een klant stage loopt of via proefplaatsing aan de slag gaat. Als jobcoach ga je een stap verder.”

Supported Employment

De opleiding tot jobcoach is gebaseerd op Supported Employment. Dit is een methodiek om mensen met een arbeidsbeperking een betaalde baan te laten vinden en behouden. Het doel hiervan is dat de medewerker met een beperking zelfstandig zijn/haar werk kan doen. De begeleiding van de jobcoach (van de kandidaat, maar ook van collega’s op de werkvloer als dat nodig is) speelt hierbij een belangrijke rol. De jobcoach ontzorgt de werkgever en maakt het zo aantrekkelijker om een medewerker met een beperking in dienst te nemen.

Matchingsplan

Gerda: “Een jobcoach krijg je niet zomaar. Wij moeten voor de aanvraag bij het UWV een werknemers- en werkgeversprofiel maken en de werkplek beschrijven. Vervolgens koppel je dat dan aan elkaar in een matchingplan.

Meestal komt de jobcoach in beeld als mensen al geplaatst zijn, soms ook in het voortraject. Als een kandidaat aan het werk is, doet de jobcoach er alles aan om hem of haar aan het werk te houden. Geertje: “Goed contact houden is daarvoor belangrijk. Met de werknemer, maar ook met de werkgever en de collega’s op de werkvloer. Als de aansluiting niet goed is, gaat het vaak mis.”

Goede match

De jobcoach doet wat nodig is om te zorgen voor een blijvende match tussen de kandidaat en de baan. Dat is de meerwaarde van de jobcoach, vindt Annemieke. “Wat vraagt de werkplek en wat biedt mijn kandidaat? Als je daar zorgvuldig over in gesprek gaat, dan is de kans op succes groot. Met wat extra aandacht van een jobcoach kan iemand met bijvoorbeeld autisme een prima medewerker zijn. Neem de jongen met een mbo-3 opleiding instrumentenmaker. Hij is geknipt voor het werk,

maar je moet hem bijvoorbeeld niet midden in een drukke ruimte zetten. Als je met dit soort dingen rekening houdt, kun je met deze kandidaat een perfecte werknemer in huis halen."

De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen voor de doelgroep. Gerda: "Werkgevers vinden dat het veel gedoe is om met hen in zee te gaan. Maar de jobcoach helpt en ontzorgt hierbij. Bovendien, allerlei verschillende medewerkers geeft sjeu aan je bedrijf!" Annemieke: "Veel werkgevers weten ook niet dat ze loonkostensubsidie kunnen krijgen of dat er een 'no risk'-polis is. Wordt de medewerker ziek, dan loopt de werkgever beperkt risico. Als we toe willen naar een inclusieve arbeidsmarkt, zou hieraan meer bekendheid gegeven moeten worden."

Meerwaarde

Alle drie kijken ze met een goed gevoel terug op de opleiding. Geertje: "Het was best pittig, maar het is gelukt! Grote meerwaarde was ook dat we met collega's van verschillende gemeenten bij elkaar zaten." Gerda: "De interactie binnen de opleidingsgroep was mooi om te zien. Het lijkt een homogene groep, maar iedereen vult een opdracht weer anders in." Annemieke: "Voor mij was het ook een bevestiging dat ik het goed doe. Met iets nieuws bezig zijn geeft altijd energie."

Geertje, Annemieke en Gerda sluiten het gesprek af met een aanbeveling. "De Arbeidsmarktregio heeft geïnvesteerd in deze opleiding tot jobcoach. Zet ons dus gerust in!"



Gerda Rijlaarsdam-Visser

Hilda Mulder, wethouder gemeente De Wolden

"Een oplossing, zoals bijvoorbeeld een elektrische fiets, kan voor inwoners in plattelandsgemeenten het verschil maken bij het krijgen of houden van werk. Een groot effect zit vaak in kleine zaken. Laten we daar oog voor houden."

Samen aan de slag

Vanuit het project VIA begeleidt en coacht Roos Hatt van Hatt Begeleiding mensen die hulp nodig hebben. Ze lopen vast in hun werk. Via Arbeidsmarktregio Drenthe komt ze in contact met deze mensen. Door haar persoonlijke en laagdrempelige aanpak helpt ze hen echt vooruit.

Roos gaat voor maatwerk. In een eerste kennismaking probeert ze al een beeld te krijgen van de dingen die spelen bij haar cliënt. Daarna spreken ze elkaar regelmatig. Samen bepalen ze de doelen waaraan gewerkt gaat worden. Haar hulp gaat soms alle kanten op. “Wat nodig is, doen we. Soms ben ik er alleen voor de morele steun. En soms steken we letterlijk de handen uit de mouwen.” vertelt Roos.

Ze vindt het belangrijk dat de mensen zich gehoord voelen. En maakt ze een afspraak? Dan komt ze die altijd na. Zo bouwt ze een vertrouwensband op die nodig is om mensen echt te kunnen helpen. “Ik ben open, eerlijk, betrouwbaar en oordeel niet. Ik laat mensen in hun waarde.” antwoordt Roos op de vraag wat haar tekent als hulpverlener.

Hele verschillende problemen

De problemen die Roos tegenkomt, zijn heel verschillend. Zo kwam Iris* met een sporttas vol administratie. Ze durfde geen brief meer te openen. Door dit rustig en samen op te pakken, kwam er weer ruimte in Iris’ hoofd. Maar er zijn ook mensen die de dagelijkse structuur niet te pakken krijgen. Of die problemen hebben in hun relatie. Ze lopen allemaal tegen hetzelfde aan: hun probleem zorgt ervoor dat ze niet (kunnen) werken, dat ze het werk niet volhouden of problemen hebben op het werk.

Door ze stap voor stap te helpen en met ze te praten, zorgt Roos voor rust. En dat zorgt ervoor dat het ze uiteindelijk vaak weer lukt om te werken of het werk vol te houden. Soms zijn de problemen te complex. In dat geval helpt Roos ze op weg naar specialistische hulp of een ander passend traject.

Succes van Piet

Roos vertelt over Piet*. Hij kwam bij haar om zijn gedachten en emoties te leren ventileren. Dit kon over van alles gaan. Al snel werd duidelijk dat hij niet op de juiste werkplek zat. Het liefst stapte hij per direct op. Na toch nog een laatste gesprek met z’n baas, herhaalde Piet dat hij direct wilde stoppen. “Maar dan zou hij terugvallen op een uitkering. Samen met Piet en het UWV keken we naar andere mogelijkheden. Daar kwam de afspraak uit dat hij nog één maand zou blijven.” aldus Roos. En in die maand ging Piet op zoek naar ander werk. Door de gesprekken met Roos wist hij veel beter wat hij belangrijk vindt in z’n werk. Dit hielp hem bij zijn zoektocht. Hij vond een andere baan en werkt er nog altijd met veel plezier.

“Een echt succes. Mijn begeleiding zorgde ervoor dat Piet niet is teruggevallen op een uitkering. En dat hij de best passende plek vond om aan de slag te gaan omdat hij nu weet wat hij belangrijk vindt in een baan.” vertelt Roos enthousiast. Ze spreekt Piet nog steeds. De begeleiding duurt een half jaar en tot die tijd blijft Roos erbij betrokken.

Ze doen het zelf

Uitgangspunt bij de hulp die Roos biedt, is dat de mensen zelf aan hun doelen werken. Zij helpt ze alleen maar. Soms is een doel een te grote stap om in één keer te zetten. Dan zetten ze kleine stapjes. Ze kijken wat er wél lukt. Ook neemt Roos het wel eens over. Ze laat dan 1 of 2 keer zien hoe zij het doet. Op een gegeven moment lukt het ze dan zelfstandig. “Je merkt hoe blij ze dan zijn. Het geeft ze ontzettend veel zelfvertrouwen.” zegt Roos.

Waarom een coach

Het project is in het leven geroepen omdat cliënten van AMRD vaak sociale problemen hebben. Denk aan een laag inkomen, werkloosheid, schulden, verslaving enzovoort. Zonder hulp lopen ze vast. Het vinden van een baan is dan een te grote stap. Of uitval uit werk is niet te voorkomen. Er was een duidelijke behoefte aan een coach. Iemand die ze helpt en de weg wijst. En zo zorgt voor de vaak broodnodige rust zodat de cliënt zich kan richten op het (vinden van) werk of een opleiding. Maar de coach is er niet alleen voor de cliënt. Ook voor de werkgever en AMRD is de coach van toegevoegde waarde.

Ervaring

Het project is nog een proefproject, maar er zijn nu al signalen dat het echt wat toevoegt. Intensieve begeleiding maakt het verschil voor deze cliënten. Er zijn al duidelijk aanwijsbare stappen gezet, zoals het niet terugvallen in een uitkering, het beginnen met solliciteren en doorverwijzen naar gespecialiseerde hulp.

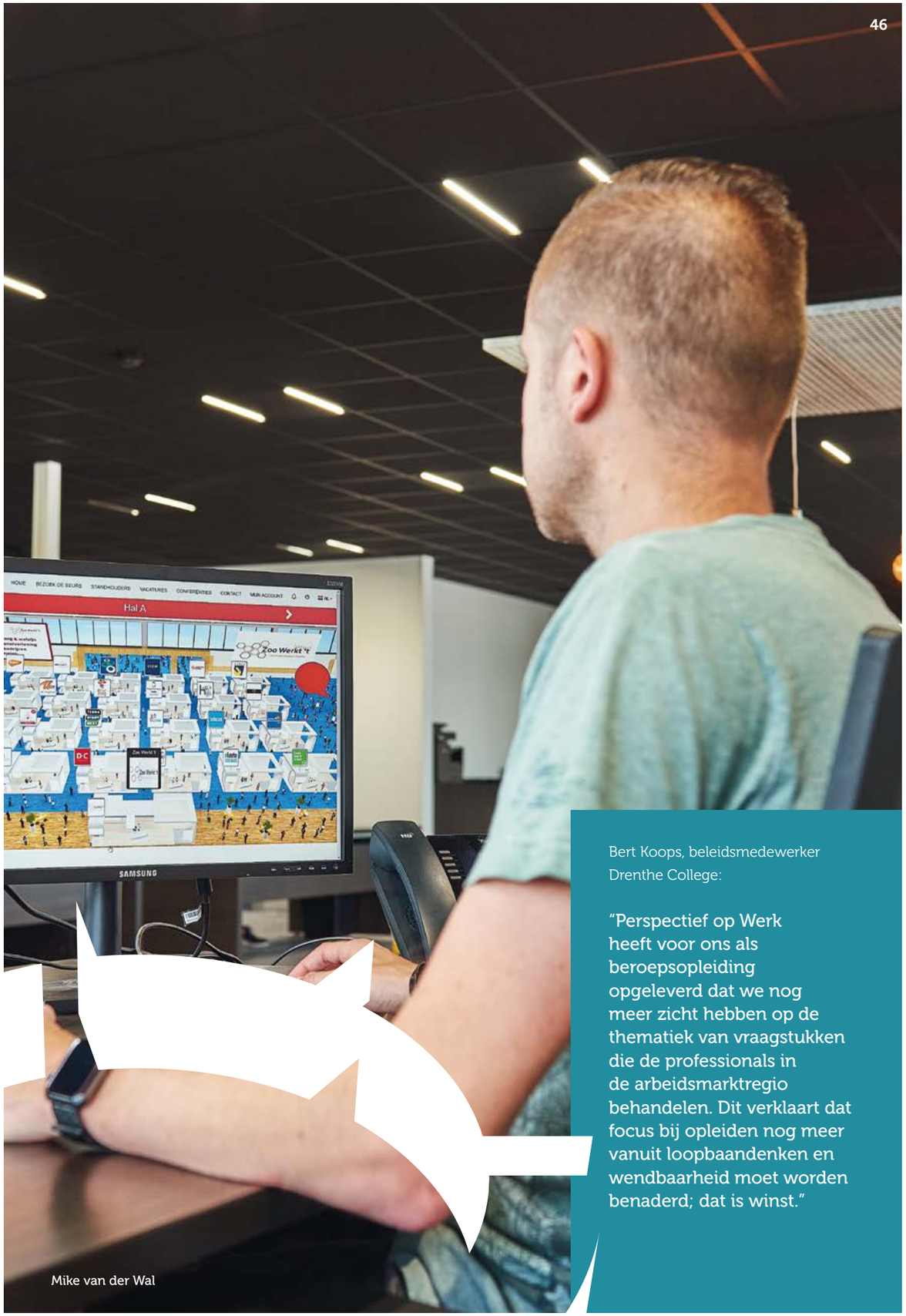
*I.v.m. privacy zijn de namen van cliënten gefingeerd.



Roos Hatt

Peter Rozema, bestuurder CNV:

“Tijdelijke budgetten staan haaks op inwoners structureel ‘mobiel’ houden op de arbeidsmarkt.”



Mike van der Wal

Bert Koops, beleidsmedewerker Drenthe College:

"Perspectief op Werk heeft voor ons als beroepsopleiding opgeleverd dat we nog meer zicht hebben op de thematiek van vraagstukken die de professionals in de arbeidsmarktregio behandelen. Dit verklaart dat focus bij opleiden nog meer vanuit loopbaandenken en wendbaarheid moet worden benaderd; dat is winst."

Van een fysieke naar unieke digitale banenbeurs

Om een match tussen een werkgever en een werkzoekende tot stand te brengen, is het belangrijk dat ze elkaar ontmoeten. Om die ontmoeting tot stand te brengen, organiseert de Arbeidsmarktregio Drenthe diverse banenmarkten en -beurzen.

Eind 2020 stond een groot banenevent gepland in de oude dierentuin in Emmen. Toen dit vanwege corona niet door kon gaan is gezocht naar een alternatieve manier om ontmoetingen tussen werkgevers, opleiders en kandidaten in de arbeidsmarktregio tot stand te brengen. Het idee ontstond om de fysieke banenbeurs digitaal te maken, Zoo werkt 't: Virtuele Banenbeurs Drenthe. Hiermee heeft Drenthe een landelijke primeur.

'Lopen' langs virtuele stands

Vanuit de Arbeidsmarktregio Drenthe is Dennis van 't Hull actief betrokken. Dennis: "Uniek aan de virtuele banenbeurs is dat werkzoekenden, schoolverlaters en baanveranderaars vanaf hun eigen pc, tablet of mobiele telefoon live in contact komen met werkgevers en opleiders. Ze 'lopen' als bezoeker van stand naar stand, waar werkgevers en opleiders net als bij een echte beurs aanwezig zijn met hun virtuele stands. De werkgevers laten in hun stand bijvoorbeeld met een filmpje zien hoe leuk het werk bij hun bedrijf is. En ze plaatsen hun vacatures en kunnen via videobellen direct contact hebben met werkzoekenden."

Standhouders en bezoekers

Het afgelopen jaar zijn er twee virtuele beursdagen geweest. Alles gaat online.
Dat zorgt er ook voor dat er veel gegevens beschikbaar zijn. "Op dit moment hebben we 120 standhouders op de beurs. Dit zijn werkgevers uit de regio en opleiders. Het aantal vacatures staat op 939. Ook zien we dat bijna 2.100 bezoekers een account hebben aangemaakt met hun gegevens en werkervaring. En inmiddels weten we dat er via de virtuele banenbeurs ruim 30 arbeidsplaatsen zijn ingevuld." vertelt Dennis.

24 uur per dag

Een van de standhouders die aanwezig was op een beursdag is Infunctie Carrièremakers uit Hoogeveen. Intercedent Mike van der Wal vertelt dat ze erg tevreden zijn over de virtuele banenbeurs: "We waren erg benieuwd naar wat de online banenbeurs ons kon brengen. Daarom hebben wij ons aangemeld. We hebben ons wel ingelezen en voorbereid omdat het natuurlijk een heel andere manier van werken is. Als je het eenmaal een beetje doorhebt, is het prima te doen."

Het mooie van de virtuele beurs is dat deze na een beursdag niet ophoudt maar 24 uur per dag te bezoeken is en blijft voor iedereen die op zoek is naar een leuke nieuwe baan.

Scan de QR-code om naar de virtuele banenbeurs te gaan.

We maken echt verschil

Perspectief op Werk wil mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpen. Om dat doel te bereiken, zijn 6 onderwerpen vastgesteld. Annika van der Werf is projectleider op het onderwerp Mobiliteit en Vitaliteit. Ben Westera heeft Scholing en Preventie en Uitstroom onder zijn hoede.

Ruim een jaar geleden gingen Annika en Ben aan de slag. “We jagen ontwikkelingen aan en zetten dingen in gang. Samen willen we goede projecten bedenken en uitvoeren. Daarbij hebben wij de regie en regelen de financiën. We hebben alle partners uit de arbeidsmarktregio hierbij betrokken. Samen bedachten we de spelregels waar projecten aan moesten voldoen. Die regels zijn lang niet zo strak als we gewend zijn. Collega’s kunnen plannen indienen. Ze bedenken zelf waar het over gaat, als het maar past bij het onderwerp.”

Vertrouwen

Het uitgangspunt van Perspectief op Werk is samenwerking vanuit de vraag ‘wat heeft iemand nodig om de stap naar werk te kunnen maken´. De enige voorwaarde voor toekenning, is dat er uitzicht is op werk. Annika: “Dat kan een betaalde baan, een proefplaatsing of stage zijn. Is het nodig om je rijbewijs te halen? Dan organiseren we dat.” Ben: “Daarbij vertrouwen we op het vakmanschap van de professionals. Als zij vinden dat iemand iets nodig heeft, en er is geen andere mogelijkheid, dan kunnen ze een voorstel indienen. Vind je die cursus nodig om je klant van A naar B te krijgen? Prima, dan doen we dat.”

Creatief

Gemeenten hebben een re-integratiebudget en daar moeten ze het mee doen. Annika en Ben merken dat er door Perspectief op Werk creatieve oplossingen naar boven komen. “Je moet groter denken dan alleen dat ene potje of budget. Dat levert veel op, ook financieel”, zegt Ben. “Stel, er is 1.000 euro beschikbaar voor een opleiding die 1.200 euro kost. Vroeger ging het dan niet door. Binnen Perspectief op Werk zoeken en vinden we ergens die 200 euro, zodat iemand kan doorstromen.”

De administratieve handelingen frustreren medewerkers, zegt Ben: “Je moet werkplannen maken, systemen invullen, verantwoordingen schrijven. Als een kandidaat dan nèt niet voldoet aan de regels, is dat balen. Met Perspectief op Werk gelden minder regels, en dat werpt vruchten af.” Annika: “Soms zijn collega’s bang om daarin grenzen op te zoeken. Toch gaat dit vaak heel goed. Het is net als bij de zelfscan in de supermarkt: er wordt vast wel eens een artikel niet gescand, maar uiteindelijk levert het meer op.”

Leefstijl

Voor het onderwerp Vitaliteit krijgen organisaties een maatwerkbudget om activiteiten en projecten te organiseren. Annika: “Vitaliteit is een breed begrip. Het kan gaan over bewegen en gezond zijn, maar ook over je dag- en nachtritme. Allemaal dingen die van invloed zijn op of iemand wel of niet kan werken. Bij het Vitaliteitsproject in Midden-Drenthe kijken we heel breed naar een klant. Misschien is er een belemmering op weg naar werk die te maken heeft met voeding of leefstijl. Het kan ook gaan over sociale contacten of eenzaamheid. Vaak helpt het al als mensen het gevoel hebben dat ze weer mee kunnen doen in de maatschappij. Soms is maar een klein stapje nodig en dan gaat de knop ineens om.”

Ben: “Op dit moment is de werkloosheid laag. Als iemand een uitkering aanvraagt, is er echt wel wat aan de hand. Als professional moet je dan verder kijken. We moeten ook fors inzetten op scholing. Als er een mismatch is tussen werkzoekende en werk, dan moeten we meer bewegen en kneden om ervoor te zorgen dat mensen weer mee kunnen doen. De basis voor een re-integratietraject is welzijn en welbevinden. Als je daar geen aandacht voor hebt, dan gaat het niet werken. En weet je wat zo mooi is? Perspectief op Werk draagt eraan bij om al die wagonnetjes op weg naar werk op de rails te zetten. Van welzijn naar welbevinden, van scholing en begeleiding naar werk.”

Als voorbeeld noemt hij het project VIA (latijn voor ‘de weg’). “De VIA coach kent de sociale kaart en begeleidt ‘kwetsbare’ mensen op weg op sociaal-maatschappelijk vlak, maar ook als ze aan het werk zijn. Als je dat niet doet, is de kans groot dat iemand toch weer uitvalt. Het komt er eigenlijk op neer dat je mensen persoonlijke aandacht geeft, rust creëert, zodat mensen aan het werk komen en ook blijven.”

Samenwerking

Na anderhalf jaar Perspectief op Werk zijn er veel lijntjes in de regio gelegd. Annika: “We weten elkaar beter en vaker te vinden, en niet alleen binnen gemeenten. We hebben ook meer contact met het onderwijs, met de vakbonden en natuurlijk ook met werkgevers. Werkgevers zijn helemaal niet bezig met dingen als gemeentegrenzen of schotten tussen teams. Zij willen gewoon dat hun vacature goed vervuld wordt.”

Optimistisch

Over een half jaar eindigt Perspectief op Werk. Annika en Ben zijn optimistisch. “We geven een signaal af. We laten zien hoeveel het oplevert als je kijkt naar de mogelijkheden. Door anders te werken, maken we het verschil. Het werkt dus. Wij zijn positief en hoopvol, want we hebben laten zien hoe het ook kan.”

Ben Westera en Annika van der Werf

Joop Brink, wethouder gemeente Coevorden

"Als overheid zijn we de (arbeids)marktmeester. Daar hoort verantwoordelijkheid nemen bij."

De Arbeidsmarktregio Drenthe bestaat uit de gemeenten Coevorden, Borger-Odoorn, Emmen, Hoogeveen, Midden-Drenthe, de Wolden, UWV en de sociale werkbedrijven Stark en EMCO. Daarnaast werken we samen met sociale partners als CNV en FNV en VNO-NCW. Werkgeversservicepunt Drenthe (WSPD) is een samenwerking binnen de Arbeidsmarktregio Drenthe. Accountmanagers vanuit de gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven werken hierin samen. Ze kennen de markt én de werkzoekenden en kunnen dus snel antwoord geven op vrijwel al uw vragen op het gebied van werk en medewerkers.
Vanuit Werkgeversservicepunt Drenthe voeren we samen verschillende projecten uit om de arbeidsparticipatie te verhogen, werkloosheid terug te dringen, de koppeling tussen vraag en aanbod te verbeteren en banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.
We doen dit door de kracht van de lokale aanpak te koppelen aan regionale afspraken, samenwerking en afstemming. We werken samen aan één doel: meer mensen in de regio begeleiden naar een passende baan.

Colofon

Uitgave
Arbeidsmarktregio Drenthe

Redactie
Elke Beekman, Bureau Binnenwerk
Alice Hulleman, Schrijf eens anders
André Kolk
Ronald Haveman
Marja Paas

Ontwerp en realisatie
Ontwerp gemeente Emmen

Fotografie
Peter Timmer Fotografie

Contact
E info@wspdrenthe.nl
T 0800-0151

Maart 2022