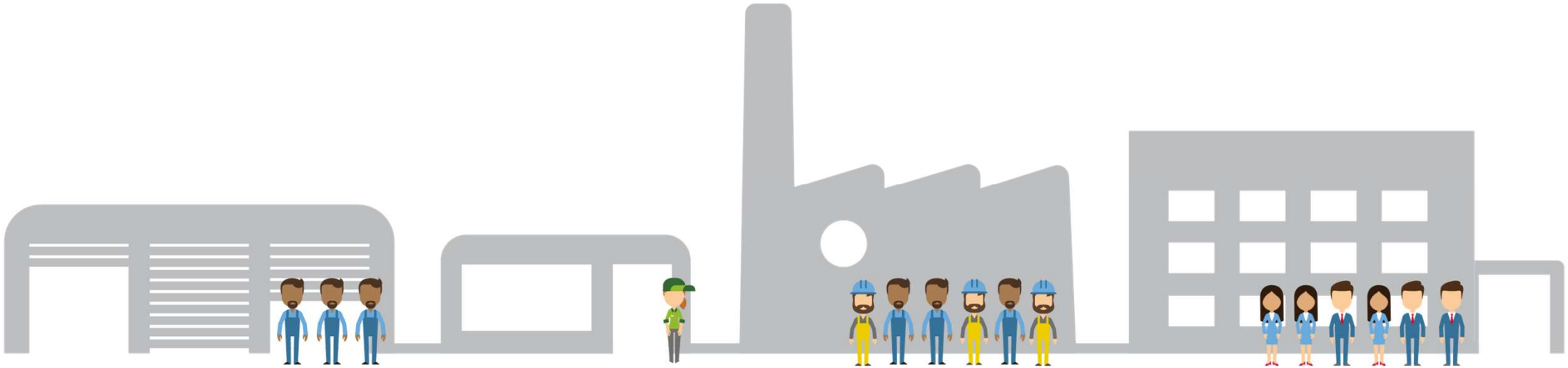
KANS-locatie




ANGELIQUE
PHILIPS

Een nieuw gebouw en een nieuw concept

- Geeft antwoord op toenemende complexiteit van detacheren
  - eisen aan de medewerker zijn toegenomen
  - oudere medewerker met zwaardere indicatie
  - eigen werkleiding en schouderfiguren grotendeels uitgestroomd
  - inleners weinig bereid eigen werkleiding bij te schakelen
  - Jobcoaches besteden 80% tijd aan 20% van de medewerkers

- Efficiëntere inzet van stafpersoneel, kostenbeheersing.
- Kan ingezet worden voor ontwikkelen doelgroep 0-50 PW
- Kan ingezet worden als portaal t.b.v. nieuw Beschut

Kaders

- **Kosten neutraal**
- **Geen concurrentie:** aanvulling op bestaande infrastructuur in de regio, waar mogelijk wordt die structuur ook ingezet.
- **Duurzame uitstroom bevorderen** (regulier werk t/m Beschut) is hoogste doel.
- **Professionele** werkomgeving.
- Acceptabele **productie-eisen** en bijpassende **omzet**.
- Minimum aan activiteiten voor **eigen rekening en risico.**

Ontwikkeling van het concept

- **Geleerd van het heden en verleden**

- Gebaseerd op best practices
- Beter goed gejat, dan slecht bedacht
- Maximaal gebruik van bestaande bouwstenen
- Het is een robuuste Volkswagen met enkele accessoires

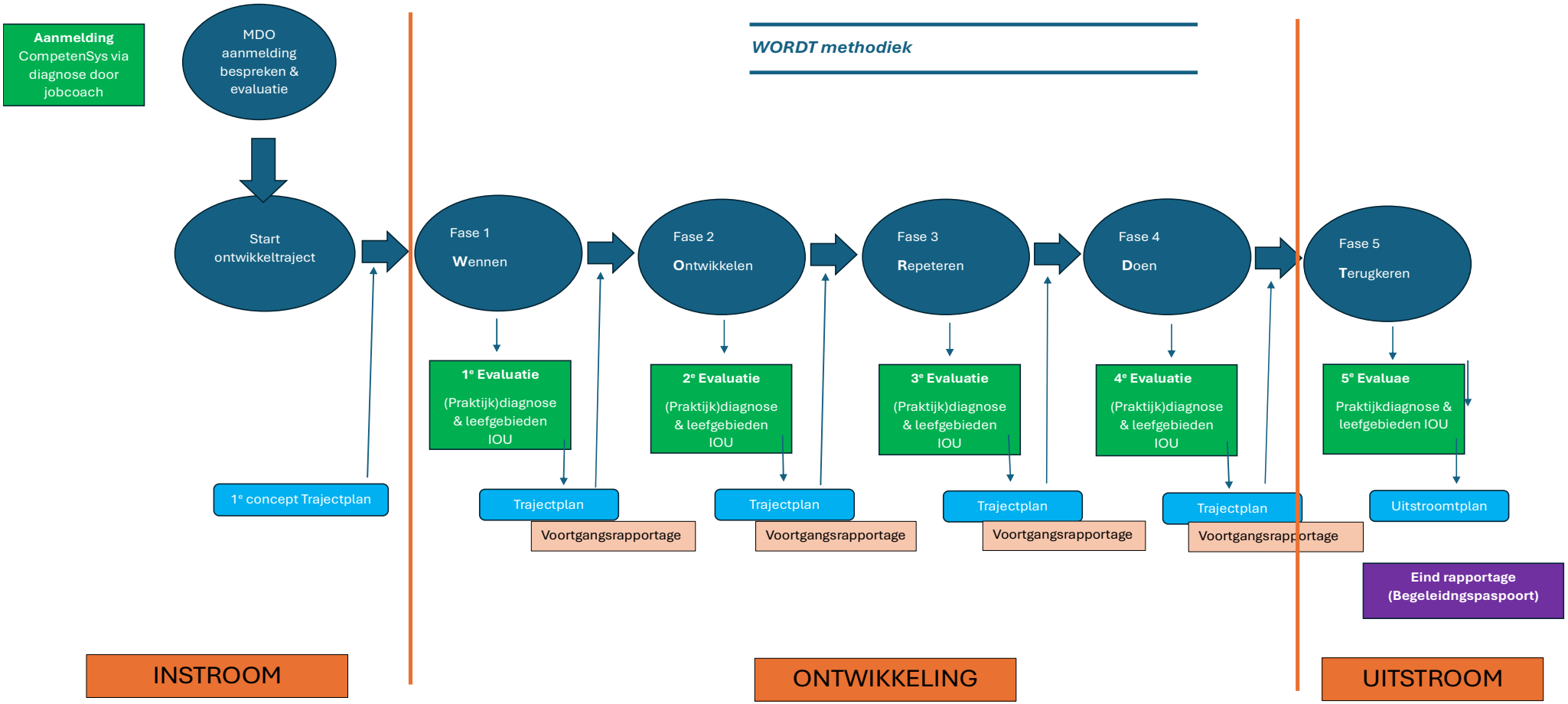
- **Terug naar de basis:**

- Brede (gevalideerde) diagnose
- Methodisch ontwikkelen
- Multidisciplinaire begeleiding met regievoerder IOU
- Ontkoppelen van detacheren en ontwikkelen
- Wat heeft medewerker / kandidaat nodig?

Concept KANS-locatie

- **Hoogste doel:** duurzame uitstroom bevorderen
- **Ontwikkelen** heeft voorrang op werken.
- **Werken is een middel** om ontwikkeling mede vorm te geven en medewerkers detacherings- of plaatsingsfit te maken en te houden (arbeidsconditie).
- **Ontwikkeling is methodisch:** gediagnostiseerde, beheerste, gestructureerde, gecontroleerde en meetbare investering.
- **Ontwikkeling gericht op** werknemersvaardigheden, basisvakvaardigheden en zelfredzaamheid.
- **Ontwikkelpartners:** waar mogelijk gebruik maken van bestaande in- en externe infrastructuur (vakvaardigheden).
- **Professionele** werkomgeving, met acceptabele **productie-eisen,** bijpassende **omzet en marktconforme** werkomstandigheden.
- KANS-locatie **verantwoordelijk** voor gerichte ontwikkeling, Detacheren en Werkgeversdienstverlening voor gerichte uitstroom .

WORDT-methode



Begeleidingsteam

- IOU-adviseur (casehouder en regie)
- Ontwikkelcoach (agogische aspecten)
- Leidinggevende
- Verzuimcoach
- HR-adviseur
- Sociaal begeleider
- Adviseur O&O

Diagnostische instrumenten

- CompetenSys Quickscan
- CompetenSys Praktijkdiagnose
- AMN (Persoonlijkheid, cognitieve vermogens, competenties, beroepsvoorkeur en begeleidingsstijl)
- ZRM-analyse (leefgebieden)
- Valpartest (motorische vaardigheden) en inzicht
- NOA-test (verdieping op AMN)
- Arbeidsdeskundig advies
- Inzetbaarheidsprofiel (IZP)(Inkoop)
- arbeidsdeskundigonderzoek (inkoop)
- Arbeidspsychologisch onderzoek (inkoop)

Kans-locatie = kans voor PW

- Instroom SW na 1998 vergelijkbaar met doelgroep 0-50 PW, dat is Champions league, daar zijn we al succesvol geweest.
- Ontwikkelen van werknemersvaardigheden, basisvakvaardigheden en zelfredzaamheid bij PW vraagt andere aanpak en begeleiding met:

1. Verdiepende diagnose en indicatie en daarop gebaseerde methodische ontwikkeling.
2. Intensieve begeleiding door multidisciplinaire en ervaren begeleidingsgroep.
3. Intensief begeleiding bij uitstroom met begeleidingspaspoort (evt. voorafgegaan door detachering).

Wat zou helpen om PW instroom succesvol te plaatsen?

1. Inrichten Detacheringsconstruct.
2. Nieuw Beschut (deels) in huis WOZL.

Waar staan we?

Oktober	December	Januari	Juli
Oplevering concept Inrichten marktconforme werkomgeving	Afronding implementatie	Start	1e evaluatie en bijstelling

