

Businessplan

'Klaar voor de start'



De persoonlijke ontwikkeling binnen
een integrale aanpak!



28 maart 2019
Werkorganisatie Druten Wijchen
Bert de Koning
Eva Hulsen

Algemeen

Het project 'Klaar voor de start' is een 'school' waarbinnen het gehele traject van inburgering en het werkfit worden plaatsvindt. Vanuit verschillende expertises en disciplines worden er cursussen en trainingen aangeboden die de genoemde uitkomst helpen realiseren. We starten met statushouders, maar op een later moment is dit project ook van toepassing op anderstaligen en ons overige bestand. Uiteraard wordt dan de inburgering los gelaten.

Niet elke statushouder komt voor dit traject in aanmerking. Voorafgaand aan de start vindt er een intake plaats tussen de statushouder, de inkomensconsulent en eventueel een psycholoog. Gezamenlijk wordt er beoordeeld of de kandidaat geschikt is voor dit traject. Tijdens dit gesprek komen de volgende zaken in ieder geval aan de orde:

- ✓ Welke documenten heeft de kandidaat al? (diploma's, certificaten etc.)
- ✓ Wat wil de kandidaat in de toekomst? (evt. doel)
- ✓ Welke kwaliteiten en vaardigheden heeft de kandidaat al?
- ✓ Is er sprake van een (oorlog)trauma?
 - Zo ja, dan vindt er een doorverwijzing naar een psycholoog plaats.
- ✓ Is de kandidaat gemotiveerd?
- ✓ Komt men in aanmerking?
- ✓ Heeft de kandidaat een lening bij DUO?
- ✓ Zijn er kinderen in het gezin aanwezig?

Wanneer bovenstaande vragen zijn beantwoord, wordt de afweging gemaakt of de kandidaat in aanmerking komt voor dit traject. Wanneer het antwoord hierop ja is, vindt er een 0-meting plaats en wordt er een persoonlijk plan van aanpak geschreven. Dit gebeurt allemaal in samenspraak met de kandidaat. In dit persoonlijk plan van aanpak wordt niet alleen het traject op maat aangeboden, maar vinden we ook het doel van de kandidaat terug. Wat wil de kandidaat na 1,5 jaar hebben bereikt en waar wilt men zich het liefst op ontwikkelen? Vervolgens wordt er gestart met het traject.

Een veelgehoorde reden om niet mee te doen aan intensieve trajecten en/of zelfs een werktraject bij het WerkBedrijf Regio Rijk van Nijmegen (WB), is dat men op de kinderen moet passen. Om dit probleem binnen dit traject te tackelen, wordt er kinderopvang geregeld. Dit doen wij door bestaande plekken in te kopen bij onze huidige contractanten waarbij wij extra afspraken maken over ziekte en opvang van deze kinderen. Wij weten dat het gezin vaak het belangrijkste is wat telt bij deze mensen. Zeer begrijpelijk gezien de reis die ze met elkaar hebben meegemaakt en de steun die ze daarbij van elkaar ontvangen. Mede door deze redenen zijn wij van mening dat we de balans tussen het traject en het gezin zo goed mogelijk moeten houden en daarom vinden er nadere afspraken tussen de opvang en het traject plaats.

Start traject

Wanneer de kandidaat groen licht heeft gekregen om deel te nemen aan het project, betekent dit dat de kandidaat een intensief traject van ongeveer 1,5 jaar aangaat waarin er wordt verwacht dat de kandidaat gemiddeld 4 dagen per week, van 09.00-16.00u beschikbaar is. De kandidaat krijgt een programma aangeboden met een ochtend- en een middagprogramma. Hier tussen vindt een lunchpauze plaats. Het programma wordt afgewisseld met zeer intensieve educatieve lessen, en ontspannen (educatieve) lessen. Dit om zowel de spanningsboog als het plezier in het traject van onze kandidaten zo hoog mogelijk te houden. Maatwerk in samenspraak met het leren van de Nederlandse taal zijn de twee kernwoorden die de rode draad volgen gedurende het hele traject.

Opbouw huis

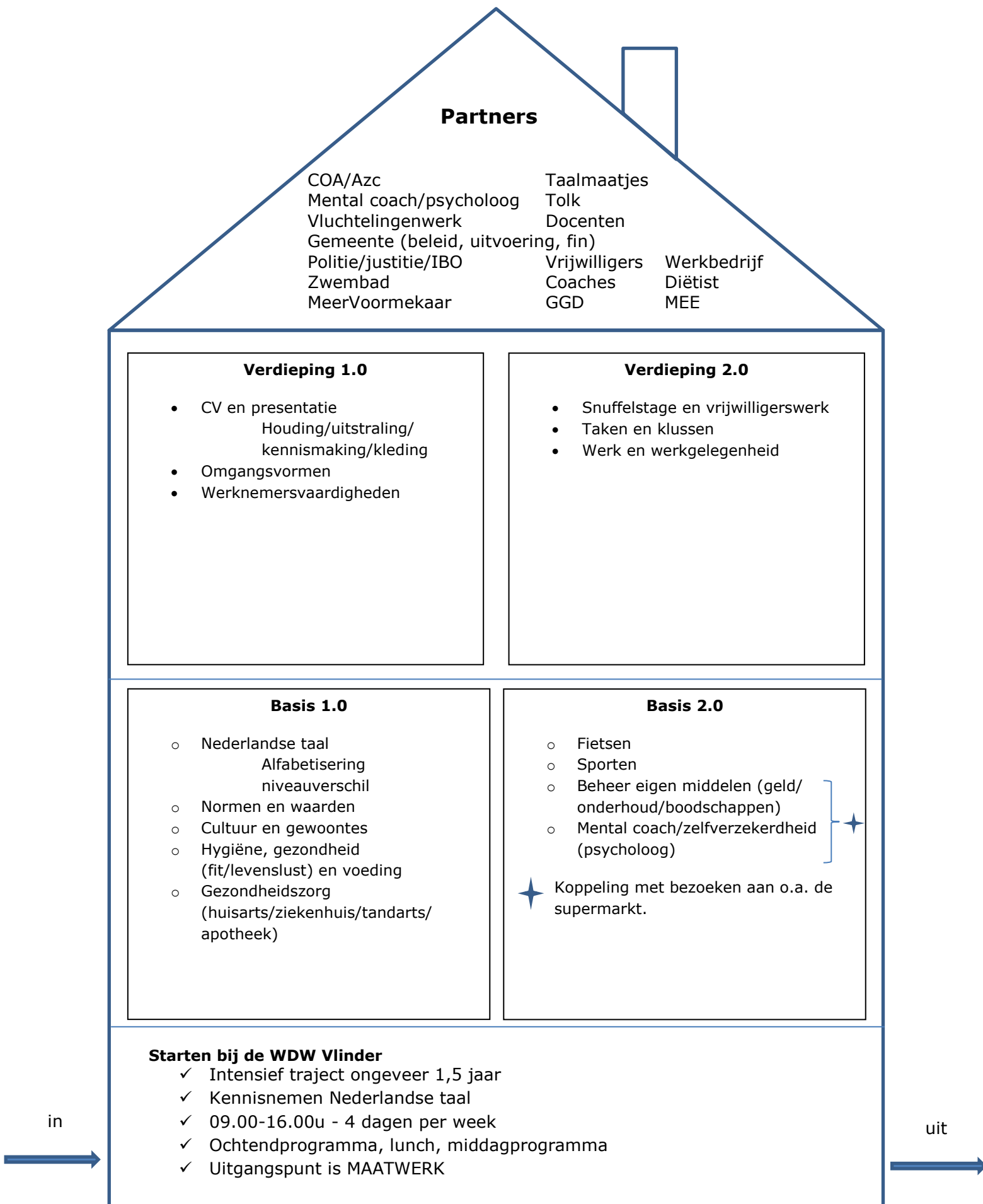
Nadat de kandidaat officieel met het traject is gestart, komt men langs twee verdiepingen en vier disciplines. Op de eerste verdieping vinden we de disciplines Basis 1.0 en Basis 2.0. tijdens deze trainingen worden alle basisvaardigheden en kennisvakken

aan de kandidaat bijgebracht. Het leren spreken, luisteren en schrijven van de Nederlandse taal staan hierbij op nummer 1. Alle lessen, cursussen en trainingen worden in het Nederlands aangeboden, afgestemd op het niveau van de kandidaten. Basis 2.0 is een verdieping op Basis 1.0. Hierin kijken wij niet alleen naar de standaard vereisten van een inburgering, maar gaan wij ook dieper in op de zelfredzaamheid van onze kandidaten. Verderop in dit stuk gaan we dieper in op alle kennisvakken en vaardigheden die de kandidaten op de eerste verdieping doorlopen.

Op de tweede verdieping van het huis wordt er ingezet op het werkfit maken van onze kandidaten. Wat is er allemaal voor nodig om je op de arbeidsmarkt te bewegen? Welke vaardigheden worden er van onze kandidaten verwacht? Wat kunnen zij überhaupt verwachten en hoe zit de Nederlandse arbeidsmarkt in elkaar?

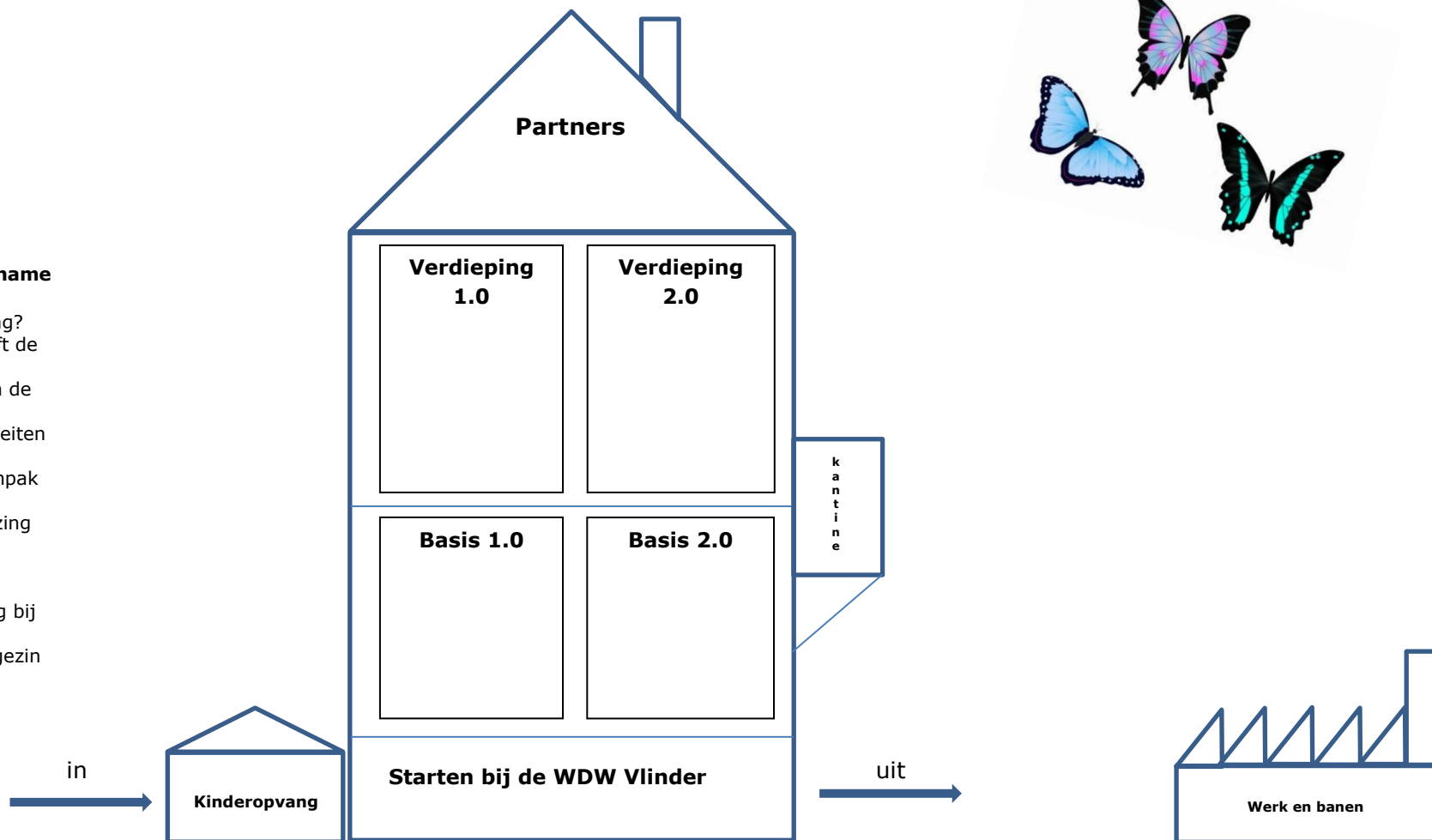
Ook de tweede verdieping van het huis is opgesplitst in verdieping 1.0 en verdieping 2.0. Op verdieping 1.0 vinden we lessen, trainingen en cursussen die voor al onze kandidaten van toepassing kunnen zijn. Verdieping 2.0 is alleen op persoonlijk vlak in te zetten waarin er wordt ingezet op de toekomst van de betreffende kandidaat. Net als bij de basis, zoomen we verderop ook dieper in op de verdiepingen.

Voor een overzicht het huis, zie de volgende pagina's.



Intake voorafgaand aan deelname

- ✓ Komt men in aanmerking?
- ✓ Welke documenten heeft de kandidaat al?
- ✓ Wat wil de kandidaat in de toekomst? (evt. doel)
- ✓ Wat zijn de eigen kwaliteiten en vaardigheden?
- ✓ Persoonlijk plan van aanpak + 0-meting
- ✓ Trauma? -> doorverwijzing psycholoog
- ✓ Motivatie
- ✓ Ondersteuning bij de aanvraag van een lening bij DUO
- ✓ Zijn er kinderen in het gezin aanwezig?



'Klaar voor de Start'

Inhoudsopgave

Algemeen

Inhoudsopgave blz. 6

Inleiding blz. 7

Hoofdstuk 1 – Basis 1.0 blz. 8

Hoofdstuk 2 – Basis 2.0 blz. 12

Hoofdstuk 3 – Verdieping 1.0 blz. 17

Hoofdstuk 4 – Verdieping 2.0 blz. 20

Partners blz. 23

Inleiding

Statushouders, wie zijn dat nou eigenlijk? Statushouders zijn mensen die uit andere landen zijn gevlucht en in Nederland een verblijfsstatus hebben gekregen. Ze mogen in Nederland een opleiding volgen en aan het werk.

In de afgelopen jaren hebben wij in Nederland veel statushouders erbij gekregen. Dit komt onder andere door de vluchtelingencrisis in 2015. Statushouders zijn verplicht binnen 3 jaar hun inburgeringcursus te halen. Hieronder valt onder andere het leren van de Nederlandse taal op A2 niveau. In de toekomst wordt dit B1 niveau omdat dit de kans op een baan vergroot, aldus de Rijksoverheid.

Statushouders mogen zelf kiezen bij welke onderwijsinstantie of taalinstituut zij de Nederlandse taal volgen. Via DUO kunnen de statushouders tot de leeftijd van 30 jaar een lening aanvragen om de taal machtig te worden. Daarnaast kunnen zij ook een lening aanvragen voor het inburgeringsexamen.

Het inburgeringstraject van statushouders mag drie jaar bedragen. Met het WerkBedrijf Regio Rijk van Nijmegen (WB) is de afspraak gemaakt dat kandidaten pas naar het WB worden doorgeleid op het moment ze de Nederlandse taal op A2 niveau beheersen of hier tegenaan hangen. Tot die tijd ligt participatie van de kandidaten bij de gemeente zelf. In de praktijk komt het er vaak op neer dat het inburgeringstraject ook daadwerkelijk drie jaar duurt, en dat de kandidaten daarna het traject bij het WB ingaan. Afhankelijk van het niveau op instroom, bedraagt deze periode ook tussen de nul en twee jaar. Uit cijfers in Druten en Wijchen blijkt dat de statushouders gemiddeld 16 maanden een traject bij het WB volgen alvorens zij uitstromen. Dit komt neer op een gemiddelde uitkering van 4.5 jaar per statushouder.

Binnen de gemeente Druten bestaat het bijstandsbestand gemiddeld voor 1/3 uit statushouders. In Wijchen is dit 1/5 deel. Om een snellere uitstroom naar werk van onze statushouders te realiseren, starten we in 2019 met het project 'Klaar voor de start'. In dit project doorlopen de statushouders in onze gemeenten in gemiddeld 1,5 jaar tijd een inburgeringstraject én worden ze werkfit gemaakt. Na 1,5 jaar spreken deze kandidaten de Nederlandse taal op B1 niveau, kennen ze de weg in de Nederlandse systemen en zijn ze klaar om op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Een intensief traject met een hoog rendement. Zowel voor de kandidaten zelf als voor de uitstroomcijfers van de gemeente.

Hoofdstuk 1

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de discipline Basis 1.0. Deze discipline vinden we op de eerste verdieping en heeft alleen maar verplichte elementen. Hierbij is het wel belangrijk te weten dat MAATWERK ten alle tijden het uitgangspunt blijft gedurende het traject. Elke training, elke les en elke cursus wordt op maat aangeboden zodat het aansluit op het niveau waar de kandidaat zich op dat moment bevindt.

De basis 1.0 bestaat uit de volgende elementen:

1. Nederlandse Taal
 - a. Alfabetisering
 - b. Niveauverschil
2. Normen en waarden
3. Cultuur en gewoontes
4. Hygiëne, gezondheid (fit/levenslust) en voeding
5. Gezondheidszorg (huisarts, ziekenhuis, tandarts, apotheek etc.)

1.1 Nederlandse Taal

Het leren van de Nederlandse taal is de belangrijkste voorwaarden om te slagen voor het inburgeringsexamen. Om daadwerkelijk voor een positief resultaat in aanmerking te komen, moet men kunnen spreken, luisteren en lezen op A2 niveau. In de toekomst wordt dit gewijzigd naar B1 niveau. Om deze reden zetten wij de kennis van de Nederlandse taal in op B1 niveau.

Omdat een aantal kandidaten voorafgaand aan dit traject al bezig is met de Nederlandse taal, zetten wij de taalcursussen in op het niveau van de kandidaat. Er worden verschillende kleine (max 10) klasjes gevormd waarin iedereen ongeveer hetzelfde taalniveau heeft.

Wij weten ook dat we te maken gaan krijgen met analfabetisme. Dit zijn kandidaten die het Engelse alfabet nog niet kennen en dus helemaal onderaan de streep moeten beginnen. Ook hier worden speciale klassen voor opgericht zodat men in zijn of haar eigen tempo de Nederlandse taal kan leren.

Het volgen van de Nederlandse taal is een intensief proces die gedurende het traject dagelijks terugkomt. Dit proces herhaalt zich net zo lang tot men Nederlands spreekt, luistert en schrijft op B1 niveau, in zo'n mate dat de slagingskans van het inburgeringsexamen een voldoende tot gevolg heeft. Voor onze niet-kunners, geldt dat wij de Nederlandse taal aanbieden op het niveau van de maximale leerbaarheid en dit blijven continueren.

1.2 Normen en waarden

Welke normen en waarden mensen hanteren, hebben vaak te maken met het land van afkomst. Dit betekent dat wij in Nederland andere normen en waarden hanteren dan in andere landen op de wereld. Om onze statushouders de kennis van de Nederlandse normen en waarden bij te brengen, bieden wij hen een training Nederlandse normen en waarden aan. Tijdens deze training komen onder andere de volgende aspecten aan bod:

- Vrijheid
- Autonomie
- Tolerantie
- Omgangsvormen

1.3 Cultuur en gewoontes

In Nederland heerst er een hele andere cultuur en maken we gebruik van hele andere gewoontes dan de statushouders bekend en gewend zijn. Een heel bekend voorbeeld: bij ons is een hand geven bij binnenkomst een teken van welkom en respect, in andere landen is dit juist onbeschoft en roept het agressie op. Om onze statushouders kennis te laten maken met ons land, onze cultuur en gewoontes, krijgen zij een training waar dit allemaal aan bod komt. Dit gebeurt op een interactieve en leuke manier waarin de verschillen van herkomstland van onze kandidaten bekend worden en men elkaars cultuur ook leert kennen.

Bij de onderwerpen die we in deze training behandelen staat de waarom vraag centraal. Waarom doen wij dit eigenlijk? Een aantal onderwerpen die in deze training aan bod komen, zijn:

- Sinterklaas & surprises
- Kerst
- Carnaval & verkleiden
- Paaseitjes zoeken met Pasen
- Vakantiebaantjes
- Eigen cultuur/cultuursensitiviteit

De trainingen op het gebied van cultuur gewoontes hebben grote raakvlakken met de trainingen op het gebied van normen en waarden, alleen gaan we bij deze trainingen dieper op de materie in.

1.4 Hygiëne, gezondheid en voeding

Zoals we hiervoor al aangaven is het leven in Nederland significant anders dan het leven in andere landen. Hoe verder we van Nederland afreizen, hoe meer de leefwereld van mensen verandert. Dit geldt ook voor onze kandidaten die vaak uit een land zijn gevlucht buiten Europa. Dit brengt ook een andere manier van hygiëne, gezondheid en voeding met zich mee. Wanneer we het hebben over hygiëne en gezondheid, kunnen we ons al snel de vraag stellen wat is schoon en wat is nou precies gezond in onze maatstaven? Wat zijn ze verschillen met de begrippen van onze kandidaten? Hoe kan het dat we deze verschillen hanteren en wat moeten we aanpassen naar de Nederlandse maatstaven? Hoe ver mag je 'inbreuk' maken op de leefstijl van onze kandidaten? Al deze vragen komen aan bod in de training die onze kandidaten krijgen wanneer het aankomt op hygiëne en gezondheid.

Voeding

Voeding is het derde item dat aandacht behoeft in dit traject. De statushouders die deelnemen aan dit traject worden allemaal financieel ondersteund door een uitkering van de gemeente. Dit betekent dat ze vaak niet veel te besteden hebben en men in de supermarkt goed op moet letten wat men koopt. Regelmatig komt het voor dat mensen in de bijstand gebruikmaken van fastfood of simpel voedsel; Voedsel dat vaak niet het meest gezond is en beschikt over veel E-nummers, suikers en calorieën. Met behulp van een training leren wij de kandidaten hoe zij met weinig geld toch dagelijks een gezonde maaltijd kunnen koken. Niet alleen voor hen zelf, maar ook voor het gezin.

Met behulp van deze training willen wij niet alleen de gezonde voeding onze kandidaten verrijken, maar zetten wij ook preventief in op het voorkomen van een ongezonde levensstijl. Wanneer we overgewicht kunnen voorkomen, en daarmee ook aanverwante ziektes (denk aan hart- en vaatziekten), zetten we niet alleen in op een gezond en fit lichaam, maar daarmee ook op een gezond en fit brein. Laatstgenoemde leidt tot een positieve instelling wat een positieve werking heeft op het arbeidsvermogen van de kandidaat.

1.5 Gezondheidszorg

Het Nederlandse zorgstelsel is compleet anders dan de meeste statushouders vanuit het land van herkomst gewend zijn. In Syrië is het bijvoorbeeld normaal om rechtstreeks naar het ziekenhuis te gaan en daar medicijnen te halen (en betalen) en weer naar huis te gaan. Daar ziekte men dan uit en wanneer de medicatie niet goed is of niet voldoende, gaat men weer terug naar het ziekenhuis en begint het verhaaltje weer opnieuw. In Nederland kennen wij deze weg van ziekte niet wat vaak tot veel onbegrip en onduidelijkheid leidt bij onze statushouders.

Door onze kandidaten een training gezondheidszorg aan te bieden willen we hen uitleggen en leren hoe het Nederlandse zorgstelsel in elkaar zit. Hierbij kijken we niet alleen naar het overkoepelende zorgstelsel, maar komen ook de volgende organisaties aan bod:

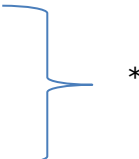
- Huisarts
- Ziekenhuis
- Tandarts
- Apotheek
- Fysiotherapeut en/of andere therapeut
- Verzekering

Wanneer moet je waar naar toe als je welke klachten hebt? Wie kan jou het beste helpen en welke route moet je bewandelen als je ergens last van hebt of met iemand wilt praten?

Hoofdstuk 2

In hoofdstuk 2 gaan we in op de discipline basis 2.0. Deze discipline is een verdere verdieping op de discipline basis 1.0. Ook hier vinden we allemaal verplichte elementen, waarbij de volgorde van onderwijs niet belangrijk is. Wederom spreken we hier van MAATWERK in de breedste zin van het woord. Dit betekent dat elke kandidaat een eigen plan van aanpak krijgt en vanuit hier zijn of haar traject doorloopt. Alle trainingen en cursussen bieden we op maat aan op het niveau waarop de kandidaat zich op dat moment bevindt.

De basis 2.0 bestaat uit de volgende elementen:

1. Fietsen
 2. Sporten
 3. Beheer eigen middelen
 - a. Geld
 - b. Onderhoud
 - c. Boodschappen
 4. Mental coach/zelfverzekerdheid (psycholoog)
- 

* Deze elementen koppelen we onder andere aan bezoeken aan een supermarkt.

2.1 Fietsen

Fietsen is een algemeen begrip in Nederland. Vanaf kinds af aan leren wij fietsen en ons op een gemakkelijke en veilige wijze zélf van A naar B te verplaatsen. De onafhankelijkheid die hiermee samenhangt willen wij ook overbrengen op onze statushouders. Zo zijn ze niet alleen direct mobiel, maar kunnen ze te allen tijde altijd op hun afspraken (binnen een straal van 10km) verschijnen en dus ook bij een eventuele werkgever.

Het leren fietsen, de verkeersregels kennen en de veiligheid goed in kunnen schatten, zijn niet te onderschatten zaken. Er zijn immers niet voor niets fietsexamens op de basisscholen. Voor statushouders heeft dit nog een extra moeilijkheidsgraad omdat zij in het land van herkomst vaak niet bekend zijn met fietsverkeer en de Nederlandse verkeersregels. Omdat wij het belangrijk vinden dat onze kandidaten zichzelf onafhankelijk kunnen voortbewegen, gaan wij fietsles inzetten. Op tijd komen zonder afhankelijk te zijn van het openbaar vervoer, het inpassen in de Nederlandse cultuur en de vrijheid die men hierdoor krijgt, zijn kernitems waarom fietsen belangrijk is. Omdat het belangrijk is dat de kandidaten na hun trainingen blijven fietsen en ook daadwerkelijk van hun onafhankelijkheid gebruik maken, zorgen wij ervoor dat men ook daadwerkelijk een fiets krijgt. Deze fiets is bij uitstroom van het volledige traject ook van de kandidaat zelf.

2.2 Sporten

Een gezonde levensstijl is van levensbelang voor iedereen. Een gezonde geest is vaak een gezond lichaam en andersom is een gezond lichaam vaak een gezonde geest. Uit onderzoek is gebleken dat mensen in de bijstand (en dus ook deze statushouders) vaak minder financiële middelen te besteden hebben en daardoor bezuinigen op de voeding in de brede zin van het woord. Verse groenten worden vaak vervangen door diepvriesgroenten en gezonde voeding wordt met enige regelmaat vervangen door fastfood of voeding uit het ongezondere segment. Zout, E-nummers en vetten worden hierbij vaak dagelijks gebruikt. Tel daarbij op dat de meeste mensen zich (vaak om financiële redenen) niet aansluiten bij een sportvereniging en de cirkel is rond. Ongezonde voeding in relatie tot niet bewegen kan negatieve resultaten tot gevolg hebben; zowel op fysiek als mentaal niveau.

Om de spanningsboog van onze statushouders niet continu op het maximale niveau te houden tijdens het traject, zetten we sport in als hulpmiddel in de ontwikkeling naar inburgering en het werkfit maken van onze kandidaten. Hiermee werken we op een ontspannen maar intensieve manier aan een gezonde leefstijl leren en onze kandidaten hoe belangrijk het is om te bewegen. Uiteraard wordt dit gekoppeld aan het creëren van gezonde maaltijden en leren we hen wat gezonde voeding kan doen op het gebied van sport en bewegen.

Een ander belangrijk item is dat sporten mensen verbindt en karaktereigenschappen van individuen naar boven brengt. Het feit of iemand een teamspeler is of liever een individuele sport beoefent, kan veel zeggen over de kandidaat. Daarnaast zegt ook het soort sport iets over de kandidaat. Om de creatieve kanten van onze kandidaten zo veel mogelijk te benutten, maken we gebruik van verschillende sport en spelvormen tijdens onze sporturen.

2.3 Beheer eigen middelen

Met niets naar Nederland komen en hier een nieuw leven opbouwen is veel makkelijker gezegd dan gedaan. Niet alleen in materialisme maar ook wat betreft financiële middelen. De laatste centen van onze statushouders zijn vaak verbruikt in hun vlucht van land van herkomst naar Nederland. Wanneer ze eenmaal de verblijfstatus krijgen, komen ze in de bijstand terecht en kan men beginnen aan het opbouwen van een nieuw leven. Inburgeren, de Nederlandse taal spreken, een baan zoeken etc. Maar hoe werkt dat in Nederland nou eigenlijk en hoe kan men het hoofd boven water houden in een land met veel regeltjes en weinig tot geen financiële middelen? Hoe ga je om met het geld dat je hebt? Hoe zitten de financiële geldstromen in Nederland nou eigenlijk in elkaar? Wat betekenen de toeslagen die we in Nederland allemaal hebben en wanneer kun je er gebruik van maken? Wanneer heb je er recht op? Maar ook, hoe onderhoud ik mijn woning en mijn gezin als ik niet veel financiële middelen tot mijn beschikking heb? Wat moet ik doen om te kunnen leven en tegelijkertijd niet in de schulden te komen? Hoe leef ik gezond als gezonde levensmiddelen en voeding zo duur zijn? Wat verandert er in mijn situatie als mijn gezin overkomt?

Om onze kandidaten hiermee te helpen, bieden wij trainingen aan op het gebied van beheer eigen middelen. Deze trainingen bestaan uit verschillende modules waarin men langzamerhand kennis neemt en leert omgaan met de geldstromen, regeltjes en financiële middelen. Preventie op schulden speelt hierin ook een grote rol. Voorkomen is immers beter dan genezen en als het even kan, moeten onze kandidaten niet nog verder in de problemen komen.

2.4 Mental coach

De statushouders zijn vaak nog erg onzeker. Dit heeft in de meeste gevallen niet alleen te maken met de taalbarrière, maar ook met de nieuwe en onzekere situatie in Nederland waar men zich vaak in bevindt, het onbegrip bij andere mensen en het zoekende zijn naar nieuwe dingen. Daarnaast is men vaak ook bang dat er een stempel op ze wordt gedrukt. Een stempel dat vaak als een negatieve ondertoon wordt gezien en ervaren. In het project 'Klaar voor de Start' willen wij dat iedereen zich veilig en thuis voelt. Het moet een veilige haven zijn waarin iedereen zichzelf kan zijn en durft te ontwikkelen. Om dit te realiseren zetten wij een tolk in en kan men gebruik maken van een mental coach of psycholoog; iemand waar men op terug kan vallen. Deze persoon fungeert als vertrouwenspersoon en biedt een plek waar men zichzelf even terug kan trekken en begrip krijgt op het moment het even niet meer gaat zoals de kandidaat dat wilt.

Wij zijn ons er heel goed van bewust dat je gevoel uitspreken het moeilijkste is wat er is. Als dit dan ook nog in een taal moet of op een moment of plek moet waar men zich op dat moment niet prettig bij voelt, wordt dit als een blokkade gezien in plaats van de

vrijheid die wij onze kandidaten willen bieden. Cultuursensitiviteit speelt hierin een grote rol. Wij zorgen ervoor dat het traject niet alleen maar een inspannende verplichting is, maar ook een veilige plek waar men kan opbloeien tot de persoon die hij of zij is zonder blokkades.

Hoofdstuk 3

Waar de basisdisciplines voornamelijk betrekking hebben op de inburgering van onze kandidaten, gaan de disciplines verdieping 1.0 en 2.0 in op het werkfit worden. In deze disciplines wordt een onderscheid gemaakt tussen theorie en praktijk. In dit hoofdstuk zoomen we in op discipline verdieping 1.0. Dit betreft de theorie die vooraf gaat aan het werkfit worden van onze kandidaat en de competenties die iemand nodig heeft.

Verdieping 1.0 bestaat uit de volgende elementen:

1. CV en presentatie
 - a. Houding
 - b. Uitstraling
 - c. Kennismaking
 - d. Kleding
2. Omgangsvormen
3. Werknemersvaardigheden
 - a. Op tijd komen
 - b. Respect (& hiërarchie)
 - c. Kleding

3.1 CV en presentatie

De eerste 10 seconden van een sollicitatiegesprek zijn vaak cruciaal. Je kunt immers maar één keer een eerste indruk maken. Maar hoe pak je dat aan? Welke voorbereidingen moet je treffen en wat moet je absoluut niet doen bij een eerste kennismaking?

Veel mensen zijn vaak zenuwachtig of onzeker wanneer ze een kennismakingsgesprek of sollicitatiegesprek hebben. De onzekerheid van het gesprek speelt hier regelmatig een grote rol in. Om onze kandidaten zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt, en dus ook op het sollicitatiegesprek, bieden wij een training aan op het gebied van CV en presentatie.

Een goed CV is belangrijk om te hebben. Een A4'tje waarop je toekomstige werkgever in één oogopslag kan zien wie je bent en welke (basis)capaciteiten je hebt. Hierop staan vaak je basisgegevens vermeld en je laatste werkervaring. Belangrijk voor de werkgever om te weten is wat men meebrengt en welke toegevoegde waarde men levert aan het team dat er nu zit. De inhoud van een goed CV kan verschillen per bedrijfstak.

Buiten een goed CV om, is de presentatie van jezelf ook erg belangrijk. Een goede hand geven, gekleed naar de baan die je graag zou willen of het vak je al uitoefent is van groot belang. Om dit te realiseren reiken we onze kandidaten alle tools aan om zo goed mogelijk voor de dag te komen. Dit betekent niet dat ze alleen les krijgen in het maken van een goed CV, maar ook leren welke houding men aan moet nemen in een gesprek en welke (on)geschreven regels hierop van toepassing zijn. Daarnaast zetten we ook in op de kledingvoorschriften. Als de kandidaat niet de juiste kledingstukken voor handen heeft waarop hij of zij zich het beste kan of moet presenteren, zorgen wij ervoor dat de kandidaat dit wel krijgt en wel goed voor de dag komt. Op het gebied van CV en presentatie maken we wederom gebruik van een compleet pakket.

3.2 Omgangsvormen

Wanneer men elkaar voor het eerst ontmoet, komen hier ook ongeschreven omgangsvormen bij kijken. Dit zijn gewoonten die bepalen hoe men zich beleefd en netjes moet gedragen; zeker in de eerste 10 seconden van een kennismaking. Dit geldt zowel op sociaal als zakelijk gebied. Rekening houden met de persoon voor je duidt op respect en opent de mogelijkheid voor een aangenaam gesprek. Wie zich netjes

voorstelt, vriendelijk is, met interesse luistert naar anderen en rekening met hen houdt, heeft bij die anderen gewoon een streepje voor.

Voor een groot gedeelte worden omgangsvormen in de kindertijd al aangeleerd. Bijvoorbeeld dankjewel zeggen als je iets krijgt of je mond dicht houden als iemand anders praat. Andere omgangsvormen komen pas op een latere leeftijd naar voren. Bijvoorbeeld dat je iemand aankijkt als je daar een gesprek mee voert. Niet iedereen krijgt van huis uit alle omgangsvormen mee, of wel maar dan op een ander niveau. Wanneer men gaat solliciteren zijn er bepaalde omgangsvormen noodzakelijk. Tijdens een sollicitatiegesprek maken goede omgangsvormen bijvoorbeeld al het verschil tussen aangenomen worden of niet. De houding tijdens dit gesprek en de interesse die ment toont in het bedrijf, zegt veel over het verdere handelen bij indiensttreding. Om ervoor te zorgen dat iedereen deze omgangsvormen kent en hier ook naar kan handelen, bieden wij hier een training op aan.

3.3 Werknemersvaardigheden

Werknemersvaardigheden zijn van cruciaal belang in een goede werkzetting. Dit betekent dat de werknemer op de werkvloer een houding en gedrag laat zien zoals dat van een goede werknemer wordt verwacht. Dit is van groot belang omdat er van werknemers wordt verwacht dat zij zelfstandig werken, afspraken nakomen, kwaliteit leveren, kunnen samenwerken en duidelijk communiceren. Dit leidt ertoe dat werknemers stabiel en flexibeler zijn en men er meer van op aan kan. Hiermee wordt zowel de productie als het werkplezier van de werknemer vergroot. Afhankelijk van het werk van de werknemer, dient hij of zij zich ook naar de functie te kleden.

Om onze toekomstige werknemers deze werkvaardigheden bij te brengen, bieden wij een training aan. Tijdens deze trainingen komen de volgende vaardigheden aan bod:

Je kleden zoals de situatie vereist
Duidelijk een mening formuleren en verdedigen
Samenwerken in een groep
Iemand gerust stellen
Een open vraag stellen
Op tijd komen
Enthousiasme wekken
Aandacht vragen
Iets uitleggen
Iemand bedanken
Nee zeggen
Een compliment geven
Brainstormen
Opruimen
Groeten in de wandelgang
Agenda voor vergadering maken
Een telefoongesprek voeren
Lichaamstaal interpreteren
Overtuigen
Begrip tonen

Luisteren
Deelnemen aan een vergadering
Omgaan met onverwachte situaties
Omgaan met druk
Zelfstandig een klus kunnen uitvoeren
Duidelijk zijn
Afspraken maken en nakomen
Respectvol met collega's omgaan
Veilig werken
Weten wanneer je stil moet zijn
Geen privé zaken afhandelen onder werktijd
Naar collega's kunnen luisteren
Doorzetten
Eerlijk zijn
Afwezigheid melden
Belangstelling tonen
Inlevingsvermogen
Kwaliteit leveren
Verantwoordelijkheid nemen

Hoofdstuk 4

Hoofdstuk vier is het laatste inhoudelijke hoofdstuk en gaat in op de discipline verdieping 2.0. In deze discipline staat het leren werken centraal, waarmee we ook het volledige traject afronden. Het uiteindelijke doel van het gehele traject is namelijk de uitstroom naar werk. Uiteraard wordt er ook hier MAATWERK aangeboden en vindt de inhoud van de verdieping plaats op het niveau van de kandidaat. Kort gezegd kan het zijn dat een kandidaat nog bezig is met trainingen en/of cursussen uit andere disciplines en tegelijkertijd al werkzaamheden richting werk verricht. Bij voorkeur bij werkgevers zelf.

Verdieping 2.0 bestaat uit de volgende elementen:

1. Snuffelstage en vrijwilligerswerk
2. Taken en klussen
3. Werk en werkgelegenheid

4.1 Snuffelstage en vrijwilligerswerk

Dezelfde werkzaamheden verrichten in een ander land vraagt vaak om moeilijkheden. Behaalde diploma's betekenen niet in elk land het zelfde en niveauverschillen in onderwijs zijn vaak ook erg groot. Maar wat moet je dan als je aan het werk wilt en niet meer kunt doen wat je altijd al deed? Waar moet je beginnen? Wat kan men wel en waar wordt iemand vrolijk van?

Om een einde te maken aan die onzekerheid gaan wij inzetten op het uitvoeren van snuffelstages en vrijwilligerswerk. Op deze manier kan men zelf onderzoeken of dit type werk bij hen past en of zij zich hier kunnen aarden. Passen de werkzaamheden bij de kandidaat? Is de functie hetzelfde als men voor ogen had en kan men zijn of haar ei er goed in kwijt?

Dit kan men ook doen door het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Een korte vrijwillige klus die men kan uitvoert om capaciteiten te testen en/of te ontwikkelen en te proeven aan de werkzaamheden die passen binnen dat werkterrein. Op die manier weet men beter wat ze willen en kunnen we daar verder op doorpakken.

Het is mogelijk om meerdere snuffelstages en/of vrijwilligerswerk op te pakken als dit ten goede komt aan de zekerheid van de kandidaten. Bij uitstroom is het de bedoeling dat er een zo goed mogelijke match plaatsvindt tussen kandidaat en werk. We moeten doen wat nodig is om dit te realiseren.

Er zijn veel bedrijven, instanties en organisaties die snuffelstages en/of vrijwilligerswerk aanbieden. Om deze werkzaamheden binnen te halen, maken we gebruik van onze bedrijfscontactfunctionarissen. Zij zijn onze ambassadeurs binnen de zakelijke dienstverlening voor de gemeenten Druten en Wijchen.

Bedrijfscontactfunctionarissen:

- Sandra Langens
- Manoeska Berkers

Aanbieders:

- Alle ondernemers uit Druten en Wijchen met mogelijkheden voor onze statushouders (en andere kandidaten).

4.2 Taken en klussen

Uit onderzoek van onze bedrijfscontactfunctionarissen is gebleken dat het binnenhalen van functies (werkgelegenheid) voor onze doelgroep zeer lastig is. Daar staat tegenover dat wij wel makkelijk éénmalige taken en klussen binnen kunnen halen. Taken en klussen waarbij onze kandidaten in kunnen werken op het werkterrein waar zij uiteindelijk hun carrière willen voortzetten.

Bij het uitvoeren van de taken en klussen steken wij zoveel mogelijk in op werkzaamheden op locatie. Dus direct bij de werkgevers de taken en klussen uitvoeren en op die manier ook indirect meekijken op de werkvloer waar de voorkeur van onze kandidaat naar uitgaat. Dit resulteert in een win-win situatie voor beide partijen. De kandidaat leert vaardigheden op zijn of haar gewenste vakgebied en leert tevens het werkterrein kennen, én de werkgever krijgt taken en klussen gedaan die anders lange(re) tijd blijven liggen en waar hij of zij nu niet voldoende capaciteit voor heeft. Deze kleine stappen passen in het werkfit traject van onze kandidaten en sluiten aan op de behoefte van de werkgevers.

Om dit te realiseren vragen wij van onze werkgevers een andere manier van denken wat betreft functies. Zij moeten niet op functieniveau denken, maar een trap lager om daadwerkelijk die taken en klussen te kunnen realiseren. Om deze 'mindset' te creëren, beginnen we vroegtijdig met het aansturen van onze werkgevers. Hiervoor zetten we wederom onze twee bedrijfscontactfunctionarissen in.

Bedrijfscontactfunctionarissen:

- Sandra Langens
- Manoeska Berkers

Aanbieders:

- Alle ondernemers uit Druten en Wijchen met mogelijkheden voor onze statushouders (en andere kandidaten).

3.3 Werk en werkgelegenheid

Het hebben van werk en uitbreiden van werkgelegenheid is het einddoel van het traject. In het verlengde van snuffelstages & vrijwilligerswerk én taken & klussen zit de werkgelegenheid.

Bij het uitvoeren van genoemde elementen, zetten we kleine stappen op weg naar werk. Het opdoen van arbeidsritme en werkervaring zijn een belangrijk onderdeel bij het slagen op de arbeidsmarkt. Ken je werktijden, kom op tijd en weet hoe in welke situatie te handelen.

Eerder hebben we al aangegeven dat het lastig is om voor onze doelgroepen banen binnen te halen. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt om welke reden dan ook. Door het inzetten van genoemde elementen willen we de afstand naar een dienstverband bij de werkgevers verkleinen. Dit betekent dat wij ook kleinere stappen gaan zetten in het voortraject. Wij nemen de kandidaat mee aan de hand om te kijken wat er nodig is om een daadwerkelijk dienstverband te realiseren. Ook gaan wij in gesprek met werkgevers om te kijken hoe we de 'overdracht' van onze kandidaten kunnen optimaliseren en de slagingskans bij een werkgever te vergroten. Om dit te realiseren gaan we op meerdere terreinen schakelen.

Eerder gaven we al aan dat de afstand van onze kandidaat en tot de arbeidsmarkt groter is dan een paar jaar geleden. Dit vraagt niet alleen bij ons om een mindset, maar ook bij onze werkgevers. We moeten kleinere ontwikkelstappen bedenken om een zo goed mogelijke match te maken tussen werk/werkgever en kandidaat. Dit doen wij door 1 op 1 te schakelen tussen onze werkgevers en ons als gemeente. Voornamelijk zullen onze bedrijfscontactfunctionarissen hiermee belast zijn. Ook gaan we zélf met de werkgevers in gesprek door middel van een uitgebreide meet en greet.

Bedrijfscontactfunctionarissen:

- Sandra Langens
- Manoeska Berkers

Aanbieders:

- Alle ondernemers uit Druten en Wijchen met mogelijkheden voor onze statushouders (en andere kandidaten).

4.4 Meet&Greet

Bovenstaande materie vraagt een andere denk- en werkwijze van ons én onze werkgevers dan we de afgelopen jaren van elkaar gewend zijn. Om hier een eerste slag in te maken, organiseren we in het eerste half jaar van 2019 een Meet&Greet (netwerkbijeenkomst) met ondernemers uit Druten en Wijchen. In deze Meet & Greet laten wij zien wie onze kandidaten daadwerkelijk zijn. Over welke mensen hebben we het nu eigenlijk? Wat is de daadwerkelijke afstand tot de arbeidsmarkt en wat betekent dat voor ons en onze ondernemers?

Daarnaast gaan wij in gesprek om te kijken hoe we de overdracht van onze kandidaten willen verbeteren. Wat is voor een werkgever belangrijk? Wat zijn de sleutelwoorden en competenties die onze kandidaten moeten bezitten? Ook is het belangrijk om de speelruimte goed op elkaar af te stemmen. Welke vrijheid kunnen de ondernemers ons geven waarin wij onze kandidaten beter kunnen begeleiden naar de arbeidsmarkt?

Om antwoord te krijgen op deze vragen, wordt er door onze bedrijfscontact-functionarissen een middag georganiseerd waar bereid willende ondernemers uit beide gemeenten bij aansluiten. Tijdens deze middag worden bovenstaande onderwerpen besproken en hopen we tot een vernieuwde aanpak te komen in het voordeel van onze kandidaten.

Partners

Mental coach

Psycholoog

Vluchtelingenwerk

Gemeente Druten (financiën, beleid, uitvoering, sociaal team, MT, bestuur)

Gemeente Wijchen (financiën, beleid, uitvoering, sociaal wijkteam, MT, bestuur)

IBO

Stichting Meer Voormekaar Druten

Stichting Meer Voormekaar Wijchen

Taalmaatjes

Tolken

Docenten / sportdocenten

Opleidingsinstituten Nederlandse Taal

Coaches

GGD

WerkBedrijf

Diëtist

MEE

Academie voor Zelfstandigheid ('s-Heerenloo)

Huisman Elektrotechniek

Strijbosch Makelaardij

Eurowijzer