

Hetzelfde zien, Maar het zo Zien, zoals nog Niemand het zag

Dit gedichtje van Jules Deelder is erg van toepassing op de huidige situatie in de sociale zekerheid. We zien nog steeds hetzelfde, namelijk mensen die buitenspel staan en die graag willen meedoen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij, maar het op eigen kracht niet kunnen. We kunnen deze mensen echter niet meer helpen op de manier waarop we dat gewend waren. Het moet anders, in de eerste plaats met veel minder geld en zeer waarschijnlijk in een andere constellatie. Wat we er ook van vinden, dit is de realiteit van vandaag. We zullen moeten roeien met de riemen die we hebben. In deze nieuwsbrief proberen we om met nieuwe ogen te kijken. Mogelijk levert u dat aanknopingspunten op voor uw beleids- en uitvoeringspraktijk...

De plannen van het kabinet laten de sociale zekerheid op zijn grondvesten schudden. Naast de inmiddels doorgevoerde bezuinigingen op de uitvoering van de Wsw en de bezuinigingen op het W-deel van de WWB staat er ook nog een stelselwijziging in de steigers: de Wet werken naar Vermogen. Gevolgd door weer nieuwe bezuinigingen. In de kolom onder dit artikel kunt u lezen wat daarover op dit moment concreet bekend is.

De impact voor zowel gemeenten als uitvoeringsbedrijven Wsw is enorm. Er moeten al-

lerlei afwegingen worden gemaakt, die niet alleen complex zijn, maar ook vooral in samenhang moeten worden gezien. Een paar in het oog springende vraagstukken:

- Hoe kom je tot realistische afwegingen en beleidskeuzes in een heel andere context, namelijk met veel minder financiële ruimte?
- Is het wijsheid om ook voor de Wet werken naar Vermogen samen te werken in een gemeenschappelijke regeling?
- Welke kenmerken heeft de nieuwe doelgroep Werken naar Vermogen en welk aanbod past daarbij? En hoe werkt loondispensatie uit?
- Als alles anders moet, hoe maken we dan een gedragen en realistisch plan en hoe faciliteren we dan onze zittende klantmanagers en trajectbegeleiders?
- Hoe financieren we de nog doorlopende Wsw oude stijl als daarvoor veel minder middelen beschikbaar zijn, maar de kosten gelijk blijven?
- SW-bedrijven komen door bezuinigingen op de Rijkssubsidie voor de Wsw en de beperkingen in het W-deel van de WWB in hoog tempo in financiële perikelen. Ook bedrijven die tot voor kort geen beroep hoefden te doen op extra geld van de gemeente. Wat is de oplossing?
- Aan de instroom in de Wsw oude stijl komt

een einde. Dat betekent dat er jaarlijks een krimp zal zijn van ongeveer 5 % door natuurlijk verloop. Hoe komen we tot een krimp scenario? En in welk tempo? Of zijn er alternatieve taken voor het SW- bedrijf?

Gemeenten en SW-bedrijven zullen samen moeten afwegen hoe het verder moet. Welke rol is er in de toekomst voor het SW- bedrijf en wat moet er dan anders?

Hele essentiële vraagstukken die snel op de gemeente afkomen. Een eenduidige oplossing is er niet. Elke situatie is immers anders... Maar het antwoord moet wel snel worden gevonden, de urgentie is hoog en afwachten is geen optie. U zult creatief moeten zijn, u zult moeten omdenken, u zult verbindingen moeten leggen die u tot aan dit moment nog niet in het vizier had.

Kortom: *U zult het inderdaad zo moeten zien zoals nog niemand het zag...*

Wij kijken graag met u mee. Naar nieuwe concepten, maar ook naar betrouwbare (financiële) scenario's. In deze nieuwsbrief doen wij u graag enkele suggesties. ◀

De hoofdlijnen van de Wet werken naar vermogen (Wwnv):

- Invoeringsdatum 1 januari 2013
- Doelgroep: zij die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen
- Samenvoeging WWB/WIJ, deel van de Wajong en deel van de Wsw
- Iedereen die vanaf 1 januari 2012 een Wajong indicatie krijgt en niet duurzaam arbeidsongeschikt is valt per 1 januari 2014 onder de Wwnv
- Invoering van loondispensatie op basis van minimumloon, voor maximaal 9 jaar
- Stop op de instroom Wsw, m.u.v. de geïndiceerden Wsw beschut onder de Wwnv
- Huidige doelgroep Wsw met dienstverband blijft ongemoeid
- Iedereen met een indicatie Wsw die voor 15 mei 2011 op de wachtlijst stond stroomt nog in

onder de oude condities, alle anderen op de wachtlijst krijgen na 1 januari 2013 een nieuwe indicatie op basis van de Wwnv

- Voor elke drie uitstromers huidige Wsw, stroomt één kandidaat beschut in
- Alle doelgroepen binnen de Wwnv gaan vallen onder de huidige polisvoorwaarden van de WWB
- Er komt een herstructureringsfonds voor het maken van een re-design Wsw. Aanvragen daarvoor kunnen tot 1 januari 2012 worden ingediend
- Ook niet uitkeringsgerechtigden kunnen gebruik maken van de Wwnv, echter zonder aanvulling op loonwaarde

INHOUD

Hetzelfde zien, Maar het zo Zien, zoals nog Niemand het zag	1
Kunnen SW-bedrijven geld verdienen met de nieuwe regeling?	2
Een nieuwe gemeentelijke samenhang	2
Sociale innovatie voor manager en beleidsmaker	3
Recente opdrachten van IROKO in relatie met nieuwe ontwikkelingen	3
Hoe interessant is loondispensatie voor gemeenten?	4
Presentatie over nieuwe ontwikkelingen	4
De nieuwe route naar de arbeidsmarkt.	4

Effect van de nieuwe regeling op de SW-exploitatie

Als de wet Werken naar vermogen van kracht wordt verandert er veel. Mensen die tot die nieuwe doelgroep behoren zullen met loondispen- satie moeten worden uitgeplaatst bij regu- liere werkgevers. Als gevolg daarvan komt de instroom in de Wsw onder de huidige condi- ties tot stilstand komt. Zijn de SW-bedrijven dan nog levensvatbaar? Kan het SW-bedrijf nog een sluitende exploitatie realiseren?

Het huidige verdienmodel voor SW-bedrijven is betrekkelijk eenvoudig. De inkomsten be- staan uit de Rijkssubsidie Wsw en de met de Wsw-medewerkers gerealiseerde netto toege- voegde waarde uit productie, dienstverlening en detachering. Deze inkomsten moeten de kosten afdekken, die bestaan uit de arbeids- kosten Wsw, arbeidskosten niet-doelgroep (leiding en staf) en de overige bedrijfskosten. De meeste SW-bedrijven hanteren (vanuit het verleden) het principe dat de Rijkssubsidie is bedoeld voor dekking van de arbeidskosten Wsw en dat staf en leiding en infrastructuur moeten worden opgebracht uit de toegevoeg- de waarde. Een aantal SW-bedrijven voert, naast de Wsw, op grotere schaal re-integra- tietrojecten uit. Bij deze bedrijven zijn er ook opbrengsten en kosten voor het uitvoeren van deze trajecten.

Een groot aantal SW-bedrijven kampt struc- tuureel met tekorten die door gemeenten (moeten) worden aangevuld, of via een vaste gemeentelijke bijdrage of via een gemeentel- ijke bijdrage die varieert met de omvang van

het exploitatietekort van het SW-bedrijf.

Veel SW-bedrijven hebben het financieel moei- lijk en maken zich, gezien de veranderingen, zorgen over hun toekomstige verdienmodel. De vaste Wsw-subsidie per arbeidsplaats komt (voor de nieuwe instroom) grotendeels te vervallen. Daarvoor in de plaats komt de Wet werken naar vermogen voor mensen met een verdien capaciteit tot 100 % van het mini- mumloon. Voor deze regeling liggen de bud- getten voor uitplaatsing en begeleiding bij de gemeenten. De gemeenten beslissen, op in- dividueel niveau, welke activiteiten (leerwerk- plek, bemiddeling, jobcoaching) worden inge- zet om mensen uit de doelgroep duurzaam te plaatsen bij een reguliere werkgever en welke middelen daarvoor beschikbaar zijn.

De verdienmogelijkheden voor de Wet werken naar vermogen voor SW-bedrijven liggen on- der andere in toeleidings-ontwikkeltrajecten voor personen uit de doelgroep die niet direct bij een werkgever kunnen worden geplaatst, het plaatsen van mensen uit de doelgroep bij reguliere werkgevers en het verzorgen van de jobcoaching voor de geplaatsten. Deze ver- dienmogelijkheden zullen beter kunnen wor- den benut naarmate het SW-bedrijf al langer en beter gericht is op ontwikkeling van men- sen uit de doelgroep en op externe plaatsing met begeleiding.

Voor SW-bedrijven en de betrokken gemeen- te(n) is de tijd gekomen om duidelijke keuzes

te maken. U kunt hiervoor gebruik maken van de herstructureringsmiddelen, zoals beschre- ven in het bestuursakkoord. Voor welke doel- groepen (dagbesteding, beschut, doelgroep Werken naar Vermogen, andere doelgroepen) wordt het huidige SW-bedrijf in de toekomst ingezet? Voor welke onderdelen van trajecten/ deelactiviteiten voor mensen in de nieuwe re- geling? Welke gevolgen hebben deze keuzes voor (juridische) structuur en organisatie? Deze keuzes leiden dan tot een langjarig sa- neringsplan voor het SW-bedrijf gebaseerd op een stelselmatige vermindering van het volu- me van de Wsw/beschut werk of tot een om- buigingsplan waardoor het huidige SW-bedrijf in de nabije toekomst een rol kan spelen bij de uitvoering van (onderdelen van) de nieuwe regeling. U kunt hiervoor subsidie aanvragen in het kader van het herstructureringsbudget.

IROKO heeft één en ander voor u op een rij- tje gezet en gestructureerd. Wij concluderen dat de nieuwe regeling juist ook kansen biedt om de exploitatie van de huidige SW-bedrijven te verbeteren. Wij komen graag langs om uw managementteam daarover bij te praten en om samen tot een inventarisatie van haalbare mogelijkheden te komen. Dit kan u dan weer verder helpen bij het vormgeven van uw toek- omstplannen.

Wilt u meer weten of wilt u een aanvraag indie- nen voor subsidiëring van een herstructurerings- plan? Belt u dan even met Peter van Nes, 06- 20114244 of 0182-303420 ◀

torisch zo afgesproken of gegroeid. Door alle veranderingen in de sociale zekerheid, WMO en AWBZ ontstaat er een nieuwe situatie waar- in eerdere vanzelfsprekende samenwerkings- verbanden en dienstverleningsconcepten niet meer persé van toepassing zijn. Gemeenten zullen een visie en een beleidsplan moeten ontwikkelen gericht op de nieuwe situatie.

Redenen daarvoor zijn:

- De beperking op de beschikbare middelen en daaraan gekoppeld de vraag waarop de schaarse middelen worden ingezet. Minder effectieve uitvoerders zullen worden vervan- gen door uitvoerders met een beter resultaat.
- Wanneer er sprake is van meerdere aanbie- ders voor eenzelfde soort dienstverlening zullen er keuzes worden gemaakt.
- Er zullen nieuwe vormen van samenwerking ontstaan tussen de gemeenten en uitvoer- ders en tussen uitvoerders onderling en er zullen nieuwe aanbieders komen. Verschil- lende werkvelden zullen met elkaar verbon- den raken.
- De gemeente kan afwegen of uitvoering van activiteiten altijd onder directe aansturing van de gemeente moet gebeuren, misschien zijn er andere (goedkopere) oplossingen.
- De dienstverlening wordt meer verbonden

met de directe vraag van burgers.

- De dienstverlening moet zo kunnen worden aangeboden dat burgers er gemakkelijk ge- bruik van kunnen maken. Ook als het gaat om gecombineerde diensten die vanuit ver- schillende bronnen worden gefinancierd.
- Dienstverlening zal mogelijk op een andere manier worden aangeboden, dichterbij de burger, bijvoorbeeld in zijn eigen wijk of buurt.
- Burgers zullen worden uitgedaagd en gefaci- liteerd om een eigen maatschappelijke bij- drage te leveren. Soms is dat een tegenpres- tatie bijvoorbeeld vanuit het recht op een uitkering, soms is dat een vrijwillige inzet van burgers die geen beroep doen op onder- steuning van de gemeente in de een of an- dere vorm.

Deze ontwikkeling zal zich sterk doorzetten. Er moet immers met minder middelen mini- maal hetzelfde worden bereikt. Wij kunnen u ons handige inventarisatiemodel laten zien, waardoor het maken van keuzes inzichtelijker wordt, nieuwe verbanden kunnen ontstaan en de creativiteit wordt bevorderd.

Wilt u hierover meer weten? Belt u dan even met Ina Stienstra, 06-53127737 of 0182-303420 ◀

Een nieuwe gemeen- telijke samenhang

Er was een tijd waarin elke wet zijn eigen uitvoeringsinstituut had. Zo werd de arbeidsvoorzieningswet uitgevoerd door de arbeidsvoorzieningsorganisatie. Bemid- deling van werkzoekenden was dan ook uitsluitend voorbehouden aan de arbeids- bureaus. Die vaste verbanden tussen een wet en een uitvoerder komen steeds minder voor. SW-bedrijven bijvoorbeeld voeren niet meer alleen de Wsw uit, maar doen ook re-integratietrajecten. Tegelijkertijd is Begeleid Werken Wsw niet meer uitsluitend voorbehouden aan de SW-bedrijven.

Gemeenten werken samen met vele partijen in het werkveld zorg/welzijn en sociale zaken. In verschillende verhoudingen: variërend van directe aansturing, een subsidierelatie of al- leen faciliterend. De huidige keuze voor een uitvoerings- partij is vaak gebaseerd op eerdere ervaringen of is his-

Sociale innovatie voor manager en beleidsmaker

Speciaal voor managers die zich afvragen hoe ze de plannen uit Den Haag in hun gemeente of team willen (en moeten) vormgeven, verzorgen we een werkconferentiereeks over sociale innovatie. Met als resultaat: concrete (innovatieve en zelfgemaakte) plannen, betrokken medewerkers (draagvlak), inspiratie, energie en handvaten om de ingezette weg te kunnen waarmaken.

Hoe de plannen van het kabinet ook uitpak- ken en welke keuze de gemeente ook maakt, in alle gevallen zullen de consequenties voor gemeenten groot zijn. Noodgedwongen zal er op de afdelingen WIZ of MAZA veel ver- anderen. Dat de opdracht – meer mensen be- geleiden naar werk/ participatie met minder geld – niet eenvoudig is, is zeker. En dat de doelgroep complex is, is even zeker. Op het eerste gezicht lijkt de gemeente voor een on- mogelijke taak te staan. Helemaal als je be- denkt dat in de afgelopen jaren met een ruim budget voor re-integratie, de duurzame resul- taten nogal wisselend zijn. De oplossing zit dus niet in hetzelfde doen met minder geld, trajecten korter maken of het in huis te doen. Maar waarin dan wel? Hoe kom je tot con- crete plannen, waar je klantmanagers warm voor lopen en waarmee je budgethouders of toezichhouders tevreden houdt? Bovenal, hoe kom je tot plannen die anders zijn, vernieuwend?

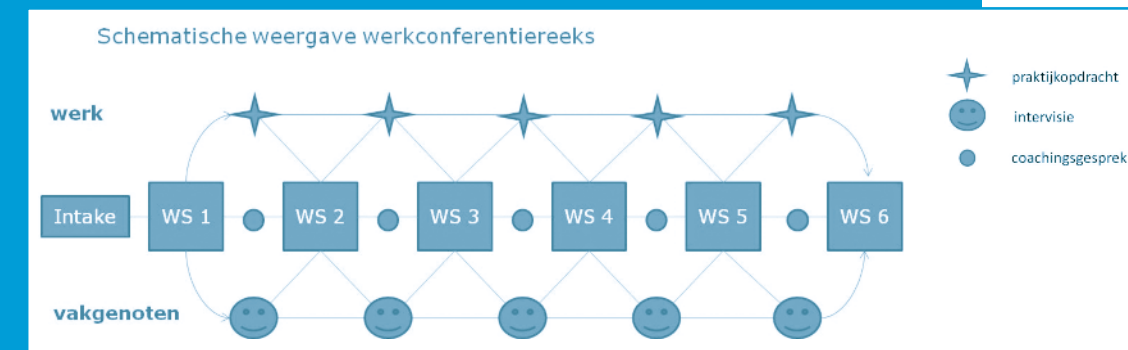
Wat we hebben gecreëerd met de huidige ma- nier van denken, levert problemen op die we niet met dezelfde manier van denken kunnen oplos- sen. – Albert Einstein

Ook voor (teams van) klantmanagers verzorgen wij workshops sociale innovatie. Centraal in deze variant staat de compe- tentie sociale innovatie en de vraag hoe deze competentie klantmanagers helpt bij hun nieuwe taakhoud. Of dat nieuwe nou gericht is op een andere benadering van klanten of meer werkgeversbenadering inhoudt, de workshop biedt handvaten én inspiratie voor nieuw denken en handelen.

Sociale innovatie gaat je helpen bij het vin- den van die nieuwe invalshoek, een nieuwe manier van denken en een nieuw perspectief. Dat brengt je bij nieuwe manieren van werken, vernieuwende initiatieven en het genereert creativiteit en inspiratie. Sociale innovatie gaat namelijk over (1) het vinden van nieuwe antwoorden en nieuwe oplossingsrichtingen voor de problemen waar we voor staan én (2) het waarmaken van deze ideeën. En het doel? Het vinden van werkende antwoorden die het niveau van instrumenten, producten en dien- sten overstijgen.

In onze aanpak gaan we ervan uit dat een eigen oplossing beter werkt dan andermans op- lossing, dat creativiteit geprikkeld wordt door uitwisseling met vakgenoten en dat leren niet los van de praktijk gezien kan worden. Gedu- rende de reeks ga je aan de slag met je eigen plannen, krijg je een podium om je ideeën te toetsen aan de mening van vakgenoten, om uit te wisselen, kennis te delen, te leren en krijg je waar passend een theoretische kader aangereikt.

De reeks is opgebouwd uit zes workshops verdeeld over zes maanden. Je gaat in de workshops direct aan de slag met het geven van invulling aan het beleid uit Den Haag. Je werkt aan concrete ingrediënten voor je jaar- werkplan 2012. Of andere plannen natuurlijk, in ieder geval specifiek voor jouw situatie. Ook in de perioden tussen de workshops zit je niet stil. Je zet het werk voort dat je in de workshops bent begonnen. Je wordt daarbij ondersteund door je vakgenoten in intervisie- bijeenkomsten, gerichte opdrachten (die je deels zelf formuleert) en door coachgesprek- ken met de coach van IROKO. Schematisch ziet het er als volgt uit:



Praktische informatie

Voor wie: het programma is bedoeld voor managers en beleidsmakers die input en/ of inspiratie kunnen gebruiken om het beleid uit Den Haag in concrete plannen om te zetten. Het kan heel interessant zijn – misschien wel aan te bevelen – om als tweetal te komen: de verantwoordelijke manager tezamen met de verantwoordelijke beleidsmaker.

Data: 30 juni, 8 september, 6 oktober, 3 novem-

ber, 1 december 2011 en 22 januari 2012

Tijd: start om 09.30 uur en einde rond 16.30 uur

Plaats: NTB, afhankelijk van de huishavens van de deelnemers, doch goed bereikbaar met auto en openbaar vervoer

Investering: € 2.950,- inclusief lesboek, exclu- sief btw en kosten voor accommodatie.

Workshopleider/ coach: Judith Reinsma, zij is bedrijfskundige en menskundige en is expert op het gebied het in beweging krijgen van men-

sen en organisaties. In de workshops is er altijd een tweede trainer aanwezig.

Groeps grootte: 12 - 16 mensen

Dit programma wordt nu aangeboden in een open inschrijving, het is echter ook mogelijk om dit programma in teamverband te volgen, zowel managementteams als teams met uit- voerende medewerkers. Uiteraard wordt het programma altijd aangepast aan de wensen en behoeften van de deelnemers. ◀

Recente opdrachten van IROKO in relatie met nieuwe ontwikkelingen



- Projectleiding uitvoering pilot loondispen- sation
- Onderzoek naar de samenstelling van de nieuwe doelgroep werken naar vermogen in een regio, de activiteiten die nodig zijn om mensen uit deze doelgroep toe te leiden naar de arbeidsmarkt en advies over nieuwe dienstverleningsvormen
- Uitvoering training sociale innovatie voor team sociale dienst
- Advisering directie SW-bedrijf rondom nieu- we ontwikkelingen
- Scenario ontwikkeling Wet werken naar ver- mogen in opdracht van GR
- Uitvoering quick scan SW-bezuinigingen en innoveren in opdracht van GR
- Verzorgen van presentaties over nieuwe ontwikkelingen en de gevolgen ervan
- Ondersteuning SW-bedrijf inrichten leer- bedrijf
- Projectleiding werkgeversbenadering (pilot)
- Interim management voor omslag SW- bedrijf van productiegestuurd naar leerwerk- bedrijf voor de nieuwe regeling
- Training op weg naar buiten voor SW- medewerkers
- Diverse projecten inrichting arbeidsontwik- keling SW-bedrijven

Hoe interessant is loondispensatie voor gemeenten?

De meeste mensen met een beperkte verdien capaciteit (lager dan het minimumloon) zullen in de toekomst via de nieuwe regeling Werken naar Vermogen met loondispensatie aan de slag moeten bij reguliere werkgevers. Het salaris dat deze mensen verdienen, wordt aangevuld door een gedeeltelijke uitkering. Het bedrag dat mensen in totaal krijgen (loonwaarde plus aanvullende uitkering) neemt toe naarmate hun loonwaarde hoger is. Centraal idee is dat meer werken (zowel in uren als in termen van prestatie) moet lonen voor de mensen uit de doelgroep, zodat zij ook zelf een stimulans hebben om daaraan te werken.

Een cruciale vraag hierbij is hoe aantrekkelijk het voor gemeenten is om mensen uit deze doelgroep een traject aan te bieden gericht op plaatsing met loondispensatie bij een reguliere werkgever. Gemeenten hebben natuurlijk de verantwoordelijkheid om vooral mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het vinden van werk, maar daarnaast zal meespelen of de kosten opwegen tegen de baten. Hierbij spelen de volgende factoren een rol:

- de kosten van een traject om iemand uiteindelijk met loondispensatie op een reguliere

plek te plaatsen. De kosten zullen hoger zijn naarmate het traject intensiever en/of langduriger moet zijn. Vooral het ontwikkelen van de noodzakelijke algemene werknemersvaardigheden van mensen uit de doelgroep in een zo 'echt' mogelijke werk omgeving is in veel gevallen een kostbare aangelegenheid, maar vaak wel noodzakelijk om mensen goed voor te bereiden op de stap naar een reguliere werkgever;

- de kans dat het traject daadwerkelijk leidt tot succes: plaatsing bij een reguliere werkgever;
- de kosten voor de jobcoaching die in een aanzienlijk aantal gevallen noodzakelijk is om de plaatsing duurzaam te laten zijn;
- de duurzaamheid van de plaatsing;
- de hoogte van de loonwaarde van de betrokken persoon en de (verwachte) ontwikkelingen daarin. Immers, des te hoger de (verwachte) loonwaarde des te hoger de besparing op de uitkering voor de gemeente.

Bottom-line is de vraag of de baten in termen van schadelastbeperking (besparing op de uitkering) hoger zijn dan de kosten. Hiernaar zal steeds nadrukkelijker worden gekeken omdat fors wordt bezuinigd op de middelen voor re-integratie. De schaarse middelen zullen zo efficiënt en effectief mogelijk moeten worden ingezet.

De schadelastbeperking voor de gemeente is hoger naarmate de reguliere plaatsing sneller tot stand komt, de loonwaarde van de betrok-

ken persoon hoger is en de plaatsing duurzamer is. Leidt dit er toe dat mensen met een relatief lage loonwaarde of mensen die een vrij langdurig voorbereidingstraject nodig hebben structureel thuis komen te zitten? Of zijn er ook andere keuzes mogelijk?

IROKO heeft een rekentool ontwikkeld om op individueel klantniveau de kosten en baten van de toepassing van de nieuwe regeling te simuleren. Graag laten wij u als gemeente hiermee kennismaken in een presentatie aan leidinggevend en beleidsadviseurs van de afdeling Sociale Zaken/WIZ. Wij verwachten dat dit nieuwe inzichten op zal leveren voor uw (strategisch) beleid voor de komende jaren.

Wilt u meer weten? Belt u dan even met Peter van Nes, 06-20114244 of 0182-303420 ◀

Presentatie over nieuwe ontwikkelingen

Het is u ongetwijfeld helder dat de bezuinigingen en de stelselwijziging in elkaar grijpen. Bijvoorbeeld: de bezuinigingen op het W-deel van de WWB hebben ook zijn invloed op de re-integratieopdrachten van het SW-bedrijf. En dat terwijl het SW-bedrijf zelf ook al wordt geconfronteerd met bezuinigingen en de tekorten op de exploitatie van het SW-bedrijf weer landen op het bordje van de gemeente... Kortom: alles heeft met alles te maken. Soms is het een Gordiaanse knoop, waarbij het zicht op een oplossing er niet lijkt te zijn.

Wilt u dit alles eens op een rijtje zien, inclusief rekenvoorbeelden en oplossingsrichtingen? Wij verzorgen graag een presentatie of ondersteunen uw werkconferentie om te komen tot een visie en een aanpak.

Belangstelling? Neemt u contact op met Ina Stienstra van IROKO, 0182-303420 of 06-303420. ◀

De nieuwe route naar de arbeidsmarkt.

Het is duidelijk dat de route naar de arbeidsmarkt er anders uit gaat zien. Met gevolgen voor werkzoekenden, maar ook voor klantmanagers en trajectbegeleiders. Voor lange trajecten met een ongewis eindresultaat is simpelweg geen (financiële) ruimte meer. Er moet gezocht worden naar nieuwe concepten. Daarvoor zijn natuurlijk verschillende varianten denkbaar. Een voorbeeld is het actief betrekken van het bedrijfsleven. Want om resultaten te kunnen boeken zijn werkplekken nodig. Oud nieuws, zult u denken, dat is altijd al zo geweest. Het verschil in dit voorbeeld is het moment waarop de werkgever daadwerkelijk betrokken wordt bij zo'n traject. In een eerder stadium dan bij uitplaatsing. Samen toeleiden met de werkgever of de werkgever daarin meer partij laten zijn, geeft dus veel meer kans van slagen. Willen werkgevers dat dan, zult u zich afvragen? Niet altijd natuurlijk, maar in toenemende mate zien werkgevers daarvan de voordelen. En dat kan leiden tot een mooie samenwerking met een gegarandeerde plaatsing. Zoals in dit voorbeeld vanuit één van onze projecten:

Samen met twee werkgevers in de schoonmaakbranche is een project opgezet om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden en te plaatsen in de schoonmaakbranche. De werkgevers hebben actieve inbreng in de uitvoering van dit traject. Eén van de beide werkgevers levert een opleider, die vanaf het begin van het traject mee werkt om kandidaten klaar te stomen voor een baan. Het traject is kort: een korte periode van 4 weken wordt benut om werknemersvaardigheden aan te leren

en de basis te leggen voor het schoonmaakwerk. Direct daarna gaat de kandidaat meedraaien in de schoonmaakpool van de beide werkgevers. In eerste instantie binnen kantooruren daarna aan de randen van de dag. Bij goed doorlopen van dit traject volgt een arbeidsovereenkomst bij één van beide bedrijven.

En hoe zit het dan met de WWB cliënten en de Wsw-ers zelf? Hoe worden die voorbereid op hun plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt? Belangrijk is dat zij in korte tijd een goede werknemer worden, die kan samenwerken met collega's en na uitleg in toenemende mate zelfstandig zijn werk kan doen.

In zo'n voorbereidingstraject moet de aanstaande reguliere werknemer ook zelfvertrouwen kunnen opbouwen. Immers veel langdurig werkzoekenden en Wsw-ers vragen zich af wie er op de arbeidsmarkt op hen zit te wachten... Ze zijn gewend te denken in beperkingen in plaats van in mogelijkheden... Aandacht hiervoor is ook van groot belang voor het behalen van resultaten.

Wij delen onze praktijk ervaringen op deze onderwerpen graag met u.

Wilt u meer weten over nieuwe vormen van samenwerken met werkgevers, neemt u dan contact op met Kiek Diepenhorst, 06-22957356 of 0182-303420.

Wilt u meer weten over toeleiding op basis van werknemersvaardigheden, belt u dan met Ina Stienstra, 06-53127737 of 0182-303420.

Wilt u meer weten over korte voorbereidingstrajecten voor Wwb-ers en Wsw-ers bel dan met Jean Paul Mokkenstorm 06-51917527 of 0182-303420 ◀

Colofon

De IROKO nieuwsbrief verschijnt in een oplage van 2.500 exemplaren en wordt gratis gestuurd naar relaties van IROKO.

Eindredactie:

Ina Stienstra
Pieter van Dongen

Redactieadres:

IROKO
Leeghwaterstraat 25
2811 DT Reeuwijk
T 0182-303420
E info@iroko.nl
I www.iroko.nl

IROKO B.V. en haar redactie hebben deze nieuwsbrief zorgvuldig samengesteld en gemaakt. Desondanks is het algemeen informerend medium van tijdelijke aard en kunnen aan de inhoud geen rechten worden ontleend en wordt iedere aansprakelijkheid uitgesloten.