



Idee Leertuin Aan de Slag040!

Het gaat economisch goed in de Brainport regio. Iedereen die kan en wil werken, lijkt aan de slag. Van de economische groei profiteert echter niet iedereen. Voor een groep inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is duurzame participatie niet vanzelfsprekend. Hierdoor dreigt een kloof tussen mensen die mee kunnen doen en zij die dat niet kunnen. Dat zien we met name terug in wijken met veel sociale woningbouw. Om deze reden hebben Sint Trudo, Springplank, Randstad, Start Foundation en METmet de leertuin 'Aan de Slag040!' opgezet. Daarin proberen we dit gat te overbruggen.

Uitvoering

In de proeftuin, gaan we met 50 huurders van Trudo, - die wel willen werken, maar nog niet aan het werk zijn -, aan de slag. We zoeken de huurders op, houden een intake, kijken waar hun wensen en mogelijkheden liggen en proberen ze duurzaam uit te plaatsen naar werk.

Resultatenfonds

Daarbij willen we de financiële en maatschappelijke baten van de interventie inzichtelijk maken, om zo, als de interventie succesvol blijkt, tot een businesscase te komen. Dan kunnen we het project uitrollen en verduurzamen middels een resultatenfonds. Het is een aanpak waarbij lef, innovatie en het maken van verbindingen voorop staan. Net "effe" anders dus.

De Gouden Regels

- De keten is verantwoordelijk voor het resultaat. Ieder resultaat is dus een gezamenlijk resultaat, bij tegenvallers staan we samen aan de lat.
- We doen wat nodig is. Als een situatie vraagt om extra inzet, out of the box oplossingen, of net over het randje kleuren, dan doen we dat.
- We zijn niet van 'Baadt het niet, dan schaad het niet.' Veel kandidaten

Hebben al meerdere teleurstellingen gehad op het vlak van werk en vaak ook m.b.t. ondersteuning. Dit mag er niet weer een zijn.

Werkwijze volgens het IDU model.



Successen



	24	Kandidaten geven aan te willen werken en hebben een intake gehad
	2	Kandidaten zijn uitgestroomd naar werk
	1	Kandidaat heeft uitbreiding van haar contract gekregen
	1	Kandidaat is aan een opleiding begonnen
	2	Kandidaten zijn bij het P bedrijf gestart
	2	Kandidaten hebben passend vrijwilligerswerk als dagbesteding gevonden



Instroom

Trudo werft de kandidaten en checkt de instroom-criteria. De outreachend medewerker zoekt contact, gaat op huisbezoek en doet de intake. Hierbij is aandacht voor de werkelijke motivatie van de kandidaat om aan het werk te gaan. Indien de kandidaat het spannend vindt om in te stappen, maken de outreachend medewerker en de kandidaat samen een stappenplan. Als de kandidaat er klaar voor is, volgt er een warme overdracht van de outreachend medewerker naar de begeleider van Springplank.

Doorstroom

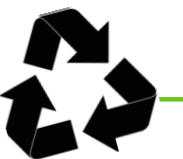
De belemmeringen die de kandidaat eventueel ervaart om aan het werk te gaan, worden in beeld gebracht. Met de kandidaat kijken we welke stappen er genomen moeten worden om die weg te nemen. Parallel hieraan zoekt de begeleider met de kandidaat naar passend werk, ondersteunt hij bij het schrijven van de sollicitatiebrief en kan eventueel mee naar gesprek met de werkgever. Als er geen passende vacatures zijn proberen we via het werkgeversnetwerk van Springplank, de werkgevers van Randstad of Koenraed passend werk te vinden.

Uitstroom

Zodra een kandidaat duurzaam geplaatst is (minimaal 6 maanden een betaalde baan), is er sprake van succesvolle uitstroom. Ook als vrijwilligerswerk voor een kandidaat het hoogst haalbare is, kan het vinden van passend vrijwilligerswerk positieve uitstroom zijn. Verder zien we het gaan volgen van een opleiding, het zelfstandig vinden van werk, of het besluit om een traject te volgen bij het p-bedrijf, als een positief resultaat. Immers: de kandidaat participeert maximaal óf werkt maximaal aan perspectief op werk.



Lessons learned



AVG

Doordat we een hechte samenwerking nastreven op kandidaat niveau, kwamen we al snel in conflict met de AVG. Niet iedere organisatie mocht dezelfde informatie ontvangen en opslaan. Het was een juridische puzzel hoe we dit vorm konden geven, maar het is gelukt. We werken nu met de volgende stukken:

- DPIA
- Toestemmingsverklaring
- Verwerkersovereenkomst
- Intakeformulier

Hoewel we zorgen hadden of de toestemmingsverklaring door kandidaten getekend zou worden, leidt dit in praktijk niet tot problemen. We hebben alle juridische stukken zo ingericht dat ze bij evt. uitrol schaalbaar zijn.

Opvolging na aanmelding

Onze kandidaten hebben een flinke afstand tot de arbeidsmarkt. Aangeven dat ze willen werken is een belangrijke eerste stap. Maar het bleek niet vanzelfsprekend dat ze vervolgens alle stappen zelfstandig zetten. Er is in aanvang voor de intake een hoge no-show geweest. Dit ondervangen we nu door per mail of Whatsapp de intake afspraak te bevestigen. 48 Uur van tevoren sturen we een reminder en bij no-show krijgt Trudo een melding. De contactpersoon die de kandidaat heeft aangemeld benadert de kandidaat dan opnieuw.

Instroomcriteria

Om de pilot uit te voeren in Eindhoven kregen we enkele instroomcriteria mee van de gemeente.

- De huurder zit niet in een re-integratietraject van de Gemeente Eindhoven;
- Indien de huurder een participatiewet-uitkering heeft, ontvangt hij/zij deze minimaal 1 jaar.

WIJ Eindhoven was de partij bij wie we deze informatie moesten halen. Dat verliep uiterst moeizaam. Inmiddels starten we ook als we nog niet weten of een kandidaat wel- of niet in mag stromen. Anders gaat alle snelheid eruit. Soms betekent dit dat we een traject met een kandidaat alsnog moeten afbreken. In de komende periode onderzoeken we in overleg met de gemeente of we van deze strenge instroom-eisen af kunnen stappen.

Taalachterstand

Woningcorporaties hebben een verplichting om statushouders te huisvesten. Een groot deel van die statushouders heeft moeite om werk te vinden. Vaak zijn ze niet jobready. Ze hebben bijvoorbeeld de verplichte inburgering nog niet voltooid, hebben een te grote taalachterstand, of kampen met pts. Deze kandidaten proberen we naar een dagbesteding te begeleiden waar ze veel met taal in aanraking komen, sturen we naar vrijwilligersprojecten, taalmaatjes, of proberen we toch te matchen op de arbeidsmarkt.

Motivatie doelgroep

Aardig wat kandidaten gingen in de eerste fase uit contact. Zowel voor Springplank als voor Randstad was dat een tegenvaller. Economisch zitten we ook in een periode dat er bij mensen die willen werken, maar er niet in slagen om werk te vinden, vaak meer speelt. We hebben hier verschillende acties op uit gezet;

- We zetten een outreachend medewerker in. Hij legt het eerste contact d.m.v. een huisbezoek. Ook zoekt hij contact op het moment dat een kandidaat afspraken niet na komt en/of niet te bereiken is voor de begeleider. Deze betrokkenheid maakt een verschil voor de kandidaten.
- Bij aanvang lag de focus op het vinden van werk. Nu gaan we op zoek naar de achterliggende motivatie: Nieuwe kleren voor de kinderen, een weekendje weg, nieuwe televisie. In de vervolgesprekken grijpen we hierop terug.
- We proberen de belemmeringen die de kandidaat ervaart om aan het werk te gaan af te pellen en framen het opruimen van de belemmeringen als mijlpalen. Zo ervaart de kandidaat meer succesmomenten.

Heb je vragen over de Leertuin 'Aan de Slag040!' dan kun je contact opnemen met METmet. Zij zijn verantwoordelijk voor de project-organisatie.

Eveline 06 - 33374430 Team@MET
Joost 06 - 17364646 met.nl

Eigenaarschap kandidaten

Na een gezamenlijke sessie over de werkwijze zijn we met elkaar gestart. Gedurende de afgelopen maanden hebben we gezien dat er verschillende beelden waren t.a.v. de rollen in het project. Dit werkte verwarrend. Bovendien ontstond onduidelijkheid wie aan de lat stond voor welke kandidaat en wie voor welk resultaat.

Om dit in de toekomst op orde te hebben, werken we nu met een Kanban bord (één van de gereedschappen binnen Scrum). Voordeel van deze werkwijze is:

- 1 Je ziet in één oogopslag wie welke kandidaat begeleidt.
- 2 Je ziet direct welke acties ontstaan en wanneer die acties zijn ingezet. (monitoring is vereenvoudigd)
- 3 De registratiedruk is enorm afgenomen. Begeleiders hoeven enkel nog memo's te plakken en secretariael worden die in het registratiesysteem gezet.
- 4 Er zijn veel meer successen te vieren, omdat mijlpalen zo inzichtelijk zijn.
- 5 Je ziet in één oogopslag in welk stadium van IDU kandidaten zich bevinden.
- 6 Als een kandidaat enige tijd geen vorderingen maakt is daar door projectleiding eenvoudig op bij te sturen.

Pilot ervaring

Niet iedereen in het operationele team heeft ervaring met het draaien van een pilot. Het voortdurend bijschaven van de methodiek, gebrek aan duidelijke richtlijnen, het iteratief proces in het opbouwen van de aanpak werd door sommige leden van het operationele team als rommelig en onprofessioneel ervaren. Daarnaast moesten begeleiders erg wennen aan de vrijheid die de pilot geeft om 'out of the box' oplossingen te mogen zoeken voor de belemmeringen van kandidaten. Voor beide zaken hebben we in aanvang onvoldoende aandacht gehad. Nu we hier gezamenlijk bij stil hebben gestaan, zien we dat er andere afwegingen worden gemaakt.

Handgeld

Het is erg handig om wat handgeld achter de hand te hebben, om bepaalde belemmeringen voor kandidaten weg te nemen (een fiets te kopen, leefgeld voor te schieten - het gaat om kleine bedragen-). Het helpt ook om een vertrouwensband te bouwen (even samen puin weg kunnen brengen met een aanhanger, elektra in huis op orde maken enzovoorts). Inmiddels hebben we ingeregeld dat we beschikking hebben over handgeld