



CWI, UWV en gemeente

CWI, UWV en gemeentelijke sociale diensten werken samen om de dienstverlening aan de klant verder te verbeteren. Dit Ketenjournaal informeert bestuurders, managers en beleidsmedewerkers in de keten van werk en inkomen over de stand van zaken van de ketensamenwerking. Het Ketenjournaal verschijnt minimaal éénmaal per maand.

In dit Ketenjournaal:

- WerkSaam voor de klant' winnaar namenwedstrijd
- De methodiek van Eigen Werk
- De werkgeversprincipes: wat wil de werkgever?
- Goed Bekeken 2 bundelt praktijkvoorbeelden van regionale samenwerking in de keten
- Wegens succes verlengd: De Buitenwereld open tot 1 februari 2008
- Handreiking Ketenhandhaving helpt bij regionale samenwerking
- Case re-integratietrajecten

'WerkSaam voor de klant' winnaar namenwedstrijd

Klantcentraal, FAAM (Facilitering van de Arbeidsmarkt), Werkinuitvoering, Maatwerkplek, Werkvaardig, Werkgoed, Werkt!, JOB-HUB, Nederland@Work, Servicepunt Werk en Inkomen, De Werk Super, Samen Vooruitwerken, Schakel naar werk, Samen werkt, De Werkfirma, Werkweb, Startblok, Eenhoorn en Werkweg. Dit is een greep uit de 47 inzendingen voor een nieuwe naam voor de nieuwe geïntegreerde, klantgerichte aanpak, tot voor kort bekend als de toonkamer-aanpak. De inzendingen zijn beoordeeld op de criteria: gezamenlijkheid, perspectief op werk, klantgericht en staan voor een werkwijze. De winnende naam WerkSaam voor de klant is bedacht door re-integratiecoach Albèr Steneker (UWV).

[Link naar het bericht](#)

De methodiek van Eigen Werk

In Amsterdam ontdekken steeds meer oudere werkzoekenden het zelfstandig ondernemerschap. Dat is onder meer te danken aan het ketenproject (DWI, UWV en CWI) Eigen Werk. Het project inspireert met succes werkzoekenden om te starten als Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP). In het eerste jaar (2006-2007) deden 284 kandidaten mee, de verwachting is dat 70 procent uitstroomt. Deelnemers

waren ook zeer tevreden over de aanpak (rapportcijfer 8). De initiatiefnemers hebben in een evaluatierapport hun methodiek nauwkeurig omschreven, inclusief de basisprincipes.

De aanpak bestaat uit twee perioden. In de eerste drie maanden moet het ondernemersplan af zijn. In de tweede fase, die ook drie maanden duurt, wordt gewerkt aan de performance en moeten er daadwerkelijk opdrachten worden binnengehaald. Tijdens het gehele traject is er ruimte voor workshops, netwerkgroepen en individuele coaching. Inmiddels hebben andere gemeenten (Alkmaar en Hoorn) belangstelling getoond voor de Eigen Werk-aanpak.

[Evaluatie & Toekomstperspectief Eigen Werk](#)

De werkgeversprincipes: wat wil de werkgever?

Gebaseerd op de toonkamerprincipes zijn ook de klantprincipes voor de dienstverlening aan werkgevers vastgesteld: betrouwbaarheid, professionaliteit, daadkracht, toegankelijkheid en flexibiliteit. Aan de hand van deze principes is het Gemeenschappelijk Dienstverleningsconcept Werkgeversbenadering 'The Chain of Excellence' gemaakt. Het is een uitgebreide beschrijving van wat werkgevers verwachten van de keten, welke diensten ze nodig hebben, hoe ze de (keten)dienstverlening nu ervaren en hoe deze beter kan inspelen op de werkgeversvragen.

Belangrijke succesfactor is het personeel van de keten. Een ambtelijke, reactieve houding volstaat niet, de adviseur moet proactief zijn en doordringen van het perspectief van de werkgever. Dat betekent dat de ketenprofessional zich moet kunnen inleven in de werkgever, hij moet een zakelijke houding hebben en moet binnen de keten de weg weten en zaken kunnen regelen voor de werkgever. Een werkgeversadviseur met deze eigenschappen moet in staat zijn een succesvolle werkgeversrelatie op te bouwen.

['The Chain of Excellence', Gemeenschappelijk Dienstverleningsconcept Werkgeversbenadering](#)

Goed Bekeken 2 bundelt praktijkvoorbeelden van regionale samenwerking in de keten

Regionaal arbeidsmarktbeleid is een steeds belangrijkere pijler onder ketensamenwerking. De dienstverlening in de keten moet vooral regionaal worden bepaald; daar waar klant en keten elkaar ontmoeten. De AKO-publicatie Goed Bekeken 2 bundelt daarom voorbeelden van regionale ketensamenwerking. De publicatie is totstandgekomen op basis van bestaande praktijkvoorbeelden uit de regio. Het gaat er daarbij nadrukkelijk niet om de landelijk toepasbare succesformule te onthullen, want die bestaat niet. Daarvoor verschillen regio's teveel wat betreft kansen en obstakels op de arbeidsmarkt. Wat wel het doel is, is regio's inspireren bij het vormgeven van regionaal arbeidsmarktbeleid. Goed bekeken 2 is gratis te bestellen via ketenjournaal@divosa.nl

[Goed Bekeken 2](#)

Wegens succes verlengd: De Buitenwereld open tot 1 februari 2008

Zo'n 2.000 collega's uit de keten hebben inmiddels de Buitenwereld bezocht. Enthousiaste reacties hebben ertoe geleid dat De Buitenwereld open blijft tot 1 februari 2008.

Klantgerichtheid is het centrale thema in De Buitenwereld. Het programma is zo ingericht dat de deelnemer zich kan verplaatsen in de belevingswereld van de klant. Deelname aan De Buitenwereld is alleen mogelijk samen met uw collega's van CWI, UWV en sociale dienst. Aanmelding gebeurt per groep. Het programma is dusdanig samengesteld dat door gezamenlijke deelname maximale effectiviteit van het programma wordt ervaren. Mocht u zich willen aanmelden, neem dan contact op met Rens Groosman (020) 687 2941/ 06 - 10 55 79 06 of stuur een mail naar Buitenwereld@uwv.nl

[Link naar het bericht](#)

Handreiking Ketenhandhaving helpt bij regionale samenwerking

Van controle achteraf naar preventie en gerichte repressieve maatregelen is de kern van hoogwaardig handhavingbeleid. Regionale samenwerking en kennisdeling zijn bij deze wijze van fraudebestrijding

van groot belang. Het uitgangspunt is dat elke medewerker in de uitvoering te maken heeft met handhaving.

De expertgroep Ketenhandhaving heeft in de handreiking Ketenhandhaving de praktijkvoorbeelden van 19 locaties samengebracht die inspirerend, veelbelovend en aantoonbaar succesvol zijn. Daarbij geeft de handreiking geen blauwdruk voor succesvol beleid, maar is het eerder een richting voor ketensamenwerking op basis van opgedane ervaring, zodat de beoogde ontschotter dienstverlening aan de klant kan worden gerealiseerd.

[Handreiking - Ketenhandhaving](#)

Case re-integratietrajecten

CWI, UWV en sociale diensten initiëren veel re-integratieprojecten in de regio. Ketenjournaal belicht er iedere maand één, dit keer: Transportproject Twente.

Werkplein Enschede is bezig met een project waarin een aantal ketenklanten een opleiding tot chauffeur wordt aangeboden. Bij de start van de opleiding heeft de klant al een baangarantie, mits hij de opleiding succesvol afrondt. Door de samenwerking met een aantal transportbedrijven en de VTL, het centrum voor ontwikkeling van mensen in Transport en Logistiek is dit mogelijk gemaakt. Het succes van het project zit in de brede ketenaanpak (binnen Werkplein doen de ketenpartners de voorselectie voor de werkgevers) en de maandelijks terugkerende informatiedagen samen met de werkgevers. Doordat er een hechte samenwerking is tussen de branche en Werkplein, stromen er momenteel behoorlijk wat klanten de opleiding in. Niet alleen vanuit een WWB- of een WW-, maar ook vanuit een AG-uitkering. Binnen het Werkplein Enschede worden ook kandidaten uit de rest van Twente geworven. De kandidaten worden bij één medewerkster van Werkplein Enschede aangemeld. Zij is de contactpersoon naar de werkgevers. Inmiddels zijn 42 kandidaten gestart en zijn 5 kandidaten geslaagd en begonnen in een baan.

[Link naar het bericht](#)

Oproep Mail uw ervaringen en praktijkvoorbeelden van ketensamenwerkingen naar ketenjournaal@divosa.nl

Aan/afmelden Ketenjournaal
Stuur dan een mail naar ketenjournaal@divosa.nl