

22-08-2022

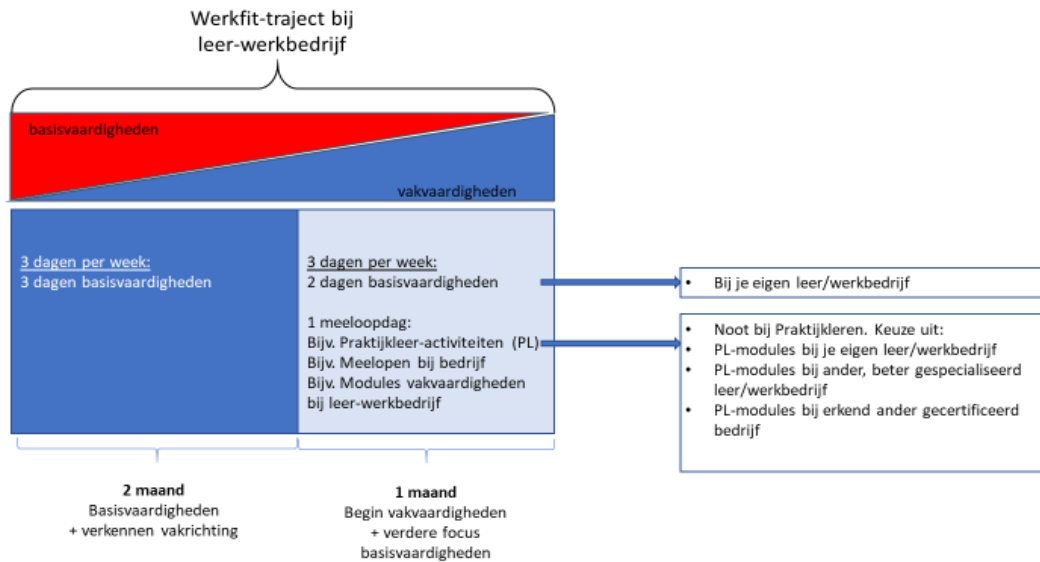
**PROJECTPLAN
PILOT TRAININGSPROGRAMMA 'FIT VOOR DE ARBEIDSMARKT'**



Inleiding

Succesvolle pilots gedraaid

De afgelopen periode zijn er vanuit WIZ twee werkfitpilots gedraaid (een traject van drie maanden) voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In co-creatie met publieke en private sector is een voorschakeltraject voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkeld waarmee de kandidaten, in een doorlopende leergang, basale vaardigheden kregen aangeleerd om daaropvolgend verder ontwikkeld te worden in de vakvaardigheden voor de specifieke branche. Uitstroom naar een baan was het resultaat.



Beide pilots (de ene ontwikkeld met de installatiebranche en de andere met de thuiszorg) waren succesvol en zorgden beide voor minimaal 75 % uitstroom naar een baan.

Doorontwikkeling over meerdere branches

Dit projectplan gaat over de doorontwikkeling van het werkfittraject. De volgende stap is nu om meerdere branches tegelijk te laten "draaien" in 1 werkfittraject. De voorgaande twee pilots waren elk op slechts 1 branche gericht. Het werven van kandidaten had daarmee het risico dat "de klasjes" niet gevuld werden omdat heel specifiek geworven werd.

Omdat het werkfittraject grotendeels gericht is op het aanleren van basale vaardigheden en het laatste deel van het traject meer vakvaardigheid-gericht wordt ingezet, denken we dat we meerdere branches tegelijk kunnen laten participeren in dit voorschakeltraject. De klassen worden groter en in de laatste fase zullen deelnemers specifiek maatwerk aangereikt krijgen om verder te ontwikkelen in de branche die bij hen past.

Uiteindelijk is het doel om in arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe te beschikken over een uniform trainingsprogramma voor burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt dat toepasbaar is voor diverse branches.

INHOUDSOPGAVE

DEEL 1.	DE REGIONALE VISIE	blz. 4
DEEL 2.	HET TRAININGSPROGRAMMA	
DEEL 2a	HET VOORTRAJECT	blz. 8
DEEL 2b	HET TRAININGSPROGRAMMA	blz. 10
DEEL 2c	DE PERIODE BIJ DE WERKGEVER	blz. 14
DEEL 5.	DE PLANNING	blz. 15
DEEL 6.	DE KOSTEN	blz. 15
DEEL 7.	DE COMMUNICATIE	blz. 18
BIJLAGE	TRAININGSPROGRAMMA	blz. 19

DEEL 1. DE REGIONALE VISIE

Waarom is een specifiek werkfittraject nodig.

1) Voor nieuwkomers

Een werkfittraject met een trainingsprogramma kan uiteraard ingezet worden voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We constateren dat de begeleiding naar de arbeidsmarkt van nieuwkomers om extra en andere inzet vraagt.

Er zijn voor nieuwkomers vaak grote struikelblokken om op de arbeidsmarkt te komen:

- Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ook van taal op de werkvloer.
- Onvoldoende de (werknemers)vaardigheden voor werken in een Nederlands bedrijf.
- Onvoldoende kennis over de Nederlandse (werk)cultuur en het gedrag dat hierbij past.
- Andere verwachtingen bij nieuwkomers over betaald werk in Nederland.
- Onvoldoende vakspecifieke kennis.

Nieuwkomers ervaren grote taal- en cultuurbarrières om de Nederlandse arbeidsmarkt te betreden. Het vraagt een behoorlijke inspanning voor nieuwkomers om deze kloof te overbruggen. Bedrijven ervaren problemen om nieuwkomers aan het werk te houden. Daarom is een specifiek trainingsprogramma hard nodig.

2) Voor anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De burgers die op dit moment de weg naar een baan nog niet gevonden hebben, hebben veelal een extra steuntje in de rug nodig. Dit blijkt in de praktijk een grote overlap te hebben met de basale vaardigheden die de nieuwkomers ook aangeleerd krijgen. Daarnaast leert de ervaring dat het gelijktijdig in een leertraject onderricht geven aan nieuwkomers en Nederlanders het de inburgering van de nieuwkomers een enorme boost geeft. Dat daarnaast de Nederlanders in het traject ook met de culturele aspecten en potentie van deze doelgroep te maken krijgt (en ervan kan leren) is een extra voordeel.

Wat maakt dit trainingsprogramma uniek

1) Trainingen gericht op mensen in de eerste tredes van de ontwikkeladder zijn schaars

Dit trainingsprogramma is specifiek gericht op de ontwikkeling van nieuwkomers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: veel aandacht voor taal en cultuur en voor werknemersvaardigheden, communicatie en kennis over onze Nederlandse bedrijven en werkcultuur.

Als de pilot succesvol is, beschikken we in onze arbeidsmarktregio over een eenduidig instrument om deze doelgroep beter en meer in te zetten voor werk. En kunnen we het potentieel dat in de deze doelgroep zit beter benutten.

2) Samenwerking met de branche

De branche weet als geen ander welke vaardigheden er nodig zijn om succesvol in die branche aan het werk te gaan.

3) Training met de branche ontwikkeld

De branche zorgt in gezamenlijkheid voor bouwstenen binnen dit voorschakeltraject (praktijkdagen, e-learning etc.). Iedere branche/onderneming die meedoet levert zijn bijdrage voor het grotere geheel.

4) Samenwerking sociaal ontwikkelbedrijven

De deelnemende leer/werkbedrijven hebben ook in gezamenlijkheid de bouwstenen ontwikkeld voor de leergang. Daarnaast vindt uitwisseling van kandidaten tussen de sociaal ontwikkelbedrijven plaats zodat meer gebruik kan worden gemaakt van de modules (en kracht) van elk sociaal ontwikkelbedrijf.

5) Inzet praktijkleren

Praktijkleren is een effectief middel gebleken om kandidaten op een passende wijze vakvaardigheden bij te brengen. Een middel dat naadloos aansluit op de basale aangeleerde vaardigheden van de deelnemer. In de gehele regio hebben de diverse leer/werkbedrijven zich bekwaamd in het aanleren van bepaalde werksoorten via de praktijkleer-methodiek.

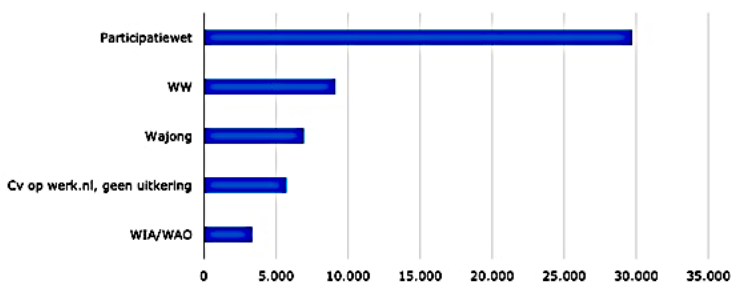
Wat is de kracht van de regionale aanpak

1) De potentie aan arbeidskrachten in de regio vraagt om regionale ontsluiting

Op dit moment heeft onze arbeidsmarktregio een enorm aantal burgers langs de kant staan (over de 50.000 personen). Minstens 10 % van deze populatie is statushouders. Dit zijn burgers met enige vorm van arbeidsbeperking/afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is er een enorm aanbod aan werk in onze regio. In vrijwel alle beroepsoorten is werk te vinden.

Een deel van de werkloze burgers zou, met het aanleren van basale werknemersvaardigheden en de eerste vakvaardigheden, de kans op een baan sterk zien stijgen.

Afbeelding 3.1 **Geregistreerde werkzoekenden UWV naar achtergrond**
Groningen, juni 2021



Bron: UWV

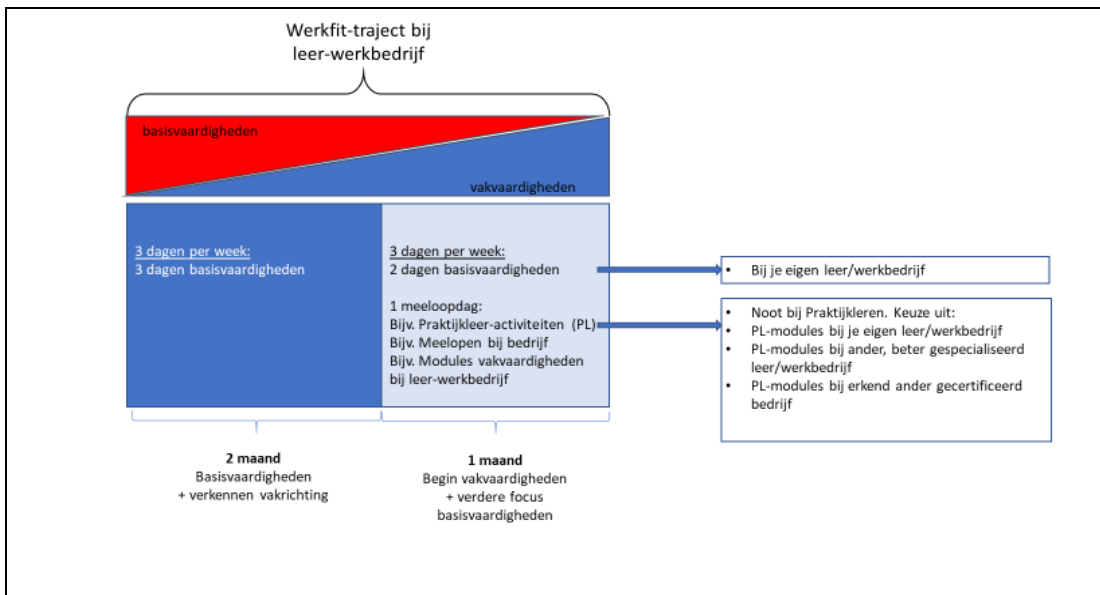
De samenstelling van het GWU ziet er wat betreft de uitkeringssituatie als volgt uit.

- 29.700 personen met een uitkering uit de Participatiewet, waarvan 48% zonder startkwalificatie;
- 9.100 personen met een WW-uitkering, waarvan 45% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft;
- 6.900 Wajongers met dienstverlening van UWV, waarvan 12% een leeftijd jonger dan 27 jaar heeft;
- 5.700 personen zonder een uitkering, maar wel met een cv op werk.nl;
- 3.300 personen met WIA-/WAO-dienstverlening van UWV, waarvan 50% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft.

In het GWU zitten 6.400 jongeren tot 27 jaar, 21.600 mensen van 50 jaar of ouder en 22.500 personen zonder startkwalificatie, dwars door alle uitkeringsachtergronden heen. Van de geregistreerde werkzoekenden hebben 16.600 personen een dienstverband, waarvan 2.300 een dienstverband van 16 uur of minder. De cijfers over dienstverband hebben betrekking op maart 2021.

Om de potentie van de arbeid in onze regio op een goede manier te ontsluiten, is het van belang om via een regionale aanpak het werkfittraject in te regelen. Door hierbij gebruik te maken van o.a. de leer/werkbedrijven is een regionale dekking gewaarborgd.

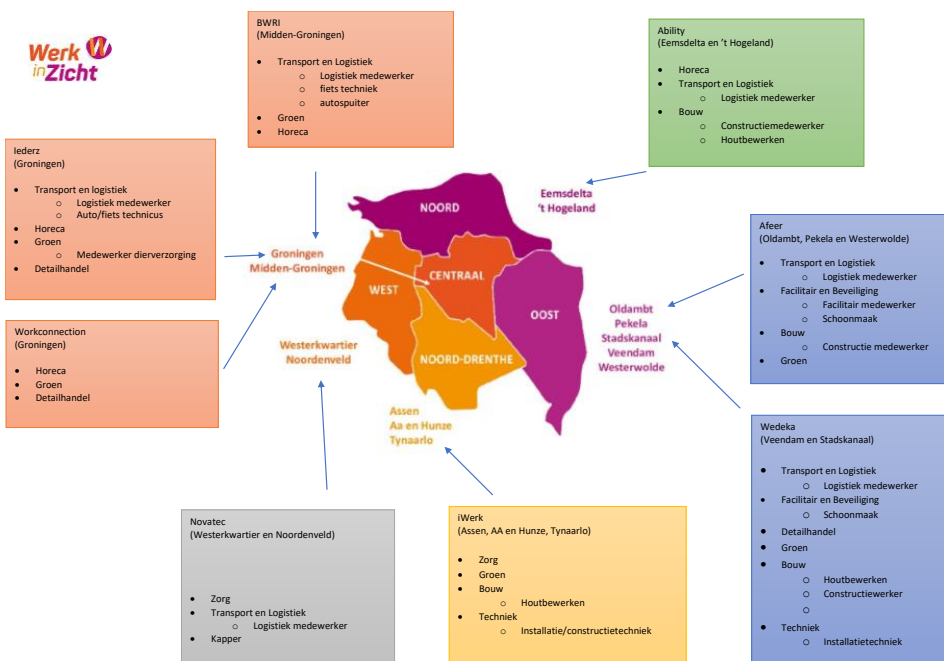
Zeker ook omdat de leer/werkbedrijven gespecialiseerd zijn in het aanleren en ontwikkelen van de basale vaardigheden van potentiële arbeidskrachten. En door het kunnen aanbieden van meeloopdagen met o.a. praktijkleer-modules, ook de vakvaardigheden regionaal gedekt zijn.



De schematische weergave van een werkfittraject

2) De regionale dekking van de vakvaardigheden

We hebben met de collega's van praktijkleren een eerste schouw gemaakt van de diverse praktijkleermodules die per leer/werkbedrijf worden aangeboden. Hiermee krijgen we een beeld van de kracht van elk werkbedrijf in het aanleren van de eerste vakvaardigheden. Door regionaal gebruik te maken van de aanwezige kracht van elk leer/werkbedrijf, kunnen we de kandidaat een scala aan vakvaardigheid-modules aanbieden. Dat de leer/werkbedrijven nog andere modules op dit vakgebied hebben ontwikkeld (los van praktijkleren) is hierin niet meegenomen.



Ook in dit schema is niet meegenomen de mogelijkheid om kandidaten via carroussels (leerbouwen bijv.), testprogramma's (Cap Academie bijv) of individuele begeleiding (Workconnection) inzicht te laten verschaffen in hetgeen passend is bij de persoon opdat daar rekening mee kan worden gehouden in het werkfittraject dat hierop volgt.

Wat zou dit in de praktijk betekenen?

Een kandidaat doorloopt zijn traject bij Iederz. De eerste twee maanden wordt vooral ingezet op basale vaardigheden als op tijd komen, de Nederlandse taal, samenwerken e.d. Ook kan de kandidaat kennis maken met de diverse beroepsmogelijkheden die passen bij zijn skills, ervaringen en interesses. Deze activiteiten zullen drie dagen per week in beslag nemen.

In de laatste fase van het werkfittraject zal hij 1 dag in de week bezig gaan met vakvaardigheden in de richting die passend is. Dit kan bij het werkleerbedrijf waar hij verblijft (via praktijkleermodules). Maar het zou ook kunnen dat hij 1 dag per week naar Iwerk te Assen gaat om daar de praktijkleermodules of andersoortige modules te gaan aanleren. Zo wordt regionaal gebruik gemaakt van de kracht van het totale aanbod.

DEEL 2. HET TRAININGSPROGRAMMA

Het trainingsprogramma bestaat uit twee onderdelen: een voortraject en het eigenlijke trainingsprogramma.

2.a Het voortraject

Het is belangrijk om kandidaten goed voor te selecteren voor instroom in het Trainingsprogramma. Hiermee voorkomen we voortijdige en ongewenste uitval.

Stappen in het voortraject:

Stap 1 Werkconsulenten voorlichten over wat mogelijk én wat nodig is.

De projectleider verzorgt een informatiesessie, al dan niet via MS Teams, voor werkconsulenten en werkcoaches. Hierbij laten we de mogelijkheden in de verschillende branches op inspirerende wijze zien. Daarnaast kan de projectleider en/of accountmanager uiteenzetten welke mogelijkheden er binnen de verschillende branches tot uitstroom kunnen leiden. Te denken valt aan het fulltimebanen met eventueel opleidingen, maar ook uitstroom richting parttimebanen met vakgerichte trainingen moet aandacht krijgen.

De informatie wordt onderbouwd met inspirerende filmpjes van werksituaties en sprekers uit deze branche. Doel is coaches uit hun caseload een selectie te maken en kandidaten te inspireren om mee te doen aan dit traject.

Stap 2 Goede voorselectie maken

De werkconsulenten binnen het werk- of ontwikkelbedrijf selecteren kandidaten voor het Trainingsprogramma. Het is belangrijk dat deze stap goed verloopt om verrassingen en vroege uitval te voorkomen. Natuurlijk wordt in het Trainingsprogramma gewerkt aan het verder ontwikkelen van vaardigheden maar we willen vooraf weten waaraan gewerkt moet worden.

Daarom geven we de werkconsulenten/ werkcoaches deze aandachtspunten mee in de voorbereiding en voorselectie:

- Praat met de kandidaat over realistische verwachtingen. Veelal is er geen realistische werkwens die dus een andere mindset vereist. Ook de verhouding tussen *inkomen uit werk* en *uitkering* vraagt om een aanpassing van de mindset. Nieuwkomers komen uit een situatie dat als je niet werkt, er geen inkomen is. Dat is in Nederland opeens anders. Daarnaast is het verschil tussen het minimumloon en de (gezins)uitkering zeer gering. En daarmee is soms de inspiratie om te werken afwezig.
Bespreek ook dit:
 - o Wat verwacht een werkgever van jou en wat kan jij van de baan en de werkgever verwachten.
 - o Perspectief laten zien: waar begin je in de baan en waar werk je naar toe?
- Bespreek verschillen in werken tussen land van herkomst en Nederland. Wat doet een persoon in eigen land en hoe ziet die baan er in Nederland uit.
- De kandidaat in zijn algemeenheid voorbereiden op het gaan werken, aandacht schenken aan:
 - o Organiseren thuisfront, eventueel regelen kinderopvang. Voorbeeld: als jij gaat werken, dan breng je niet meer de kinderen naar school. Hoe ga je dit organiseren.
 - o Organiseren verkeersmobiliteit. In de Nederland is reizen (fietsen) naar je werk normaal. Hoe ga je dit doen.
 - o Blijven uitleggen dat max. 1,5 uur enkele reistijd van/naar werk normaal is (refereer aan de Participatiewet).
 - o Andere weerstand benoemen en hier motiverende gespreksvoering op toepassen. Desnoods met handhaving dus opleggen maatregel.
 - o Sturen op zelfstandigheid: niemand gaat dit voor jou doen, je moet zelf gaan werken en je zaken zelf gaan regelen.
- Maak een inschatting of de kandidaat sociaal vaardig is/kan worden.

Met deze voorbereiding staat de kandidaat in de juiste stand.

Stap 3 Kandidaten voorlichten

De projectleider met het werkbedrijf geeft een voorlichting aan de kandidaat, net als eerder aan de coaches laten we de kandidaten zien wat werken in de verschillende branches inhoudt. Verder wordt het Trainingsprogramma nogmaals doorgenomen. De informatie wordt onderbouwd met inspirerende filmpjes van werksituaties en sprekers. Doel is de kandidaten een juiste keuze te laten maken en te inspireren om deel te nemen aan dit traject.

Stap 4 Intakegesprek

De kandidaat weet nu waar hij aan begint. De volgende vraag is of de kandidaat geschikt is om aan het Trainingsprogramma mee te doen.

Om dit nader te toetsen voert de kandidaat een intakegesprek met de werkconsulent van de gemeente, de coach/trainer van het werkbedrijf en/of een jobcoach.

Beoordeeld wordt of de kandidaat voldoet aan het functieprofiel.

Er volgt een go/no go beslissing met deze mogelijke uitkomsten:

- a. De kandidaat is in potentie geschikt om aan het Trainingsprogramma mee te doen.
- b. De kandidaat is nog niet geschikt en moet eerst werken aan bepaalde randvoorwaarden of verwachtingen.
- c. De kandidaat is niet geschikt om mee te doen aan het Trainingsprogramma.

Bij de go-beslissing stroomt de kandidaat in het Trainingsprogramma in.

2.b. Het trainingsprogramma

Voor het Trainingsprogramma hebben we gezamenlijk met werkgevers, werkbedrijven en coaches een leidraad met vaardigheden opgesteld. We streven ernaar om deze leidraad uniform in de hele arbeidsmarktregio Groningen toe te passen.

Doel van deze leidraad

Met deze leidraad krijgen alle kandidaten een vergelijkbare voorbereiding op de arbeidsmarkt. In de leidraad leggen we een aantal voorwaarden vast waar een Trainingsprogramma aan moet voldoen en wat het op moet leveren. De leidraad is bedoeld om de ontwikkeling van de kandidaat te volgen en vormt uiteindelijk een basisdocument van waaruit de verdere ontwikkeling bij de werkgever (i.s.m. de jobcoach) verder vorm kan worden gegeven.

Na afronding van het Trainingsprogramma zetten kandidaten een vervolgstap richting de arbeidsmarkt. Het kan zijn dat zij rechtstreeks in dienst treden bij een werkgever of dat zij voor een kansrijke sector een opleiding gaan volgen. Met een uniforme aanpak van het trainingsprogramma kunnen we ervoor zorgen dat het vervolgtraject, dat vaak gemeente-overstijgend georganiseerd wordt, goed aansluit bij alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de provincie.

Idealiter verwerken alle ontwikkelcentra/ werkbedrijven (o.a. Afeer, Ability, BWRI, Iederz, HUB Haren/ Workconnection) de leidraad binnen hun aanbod. De leidraad biedt daarbij voldoende ruimte voor een eigen inrichting van het Trainingsprogramma binnen de organisatie.

Naast gezamenlijke creatie van de leidraad met bedrijfsleven en gemeenten, is het begeleiden van de kandidaten door de coaches vanuit een gezamenlijke visie cruciaal. Daarom zullen er groeps-sessies met de coaches van de kandidaten, de werkleiders van het werkleerbedrijf en de jobcoaches worden georganiseerd. Hierbij zal afstemming van de uitgangspunten/vaardigheden en managen van verwachtingen, aan de hand van voorbeelden en casuïstiek, uitvoerig aan de orde komen.

De inhoud van de leidraad van vaardigheden

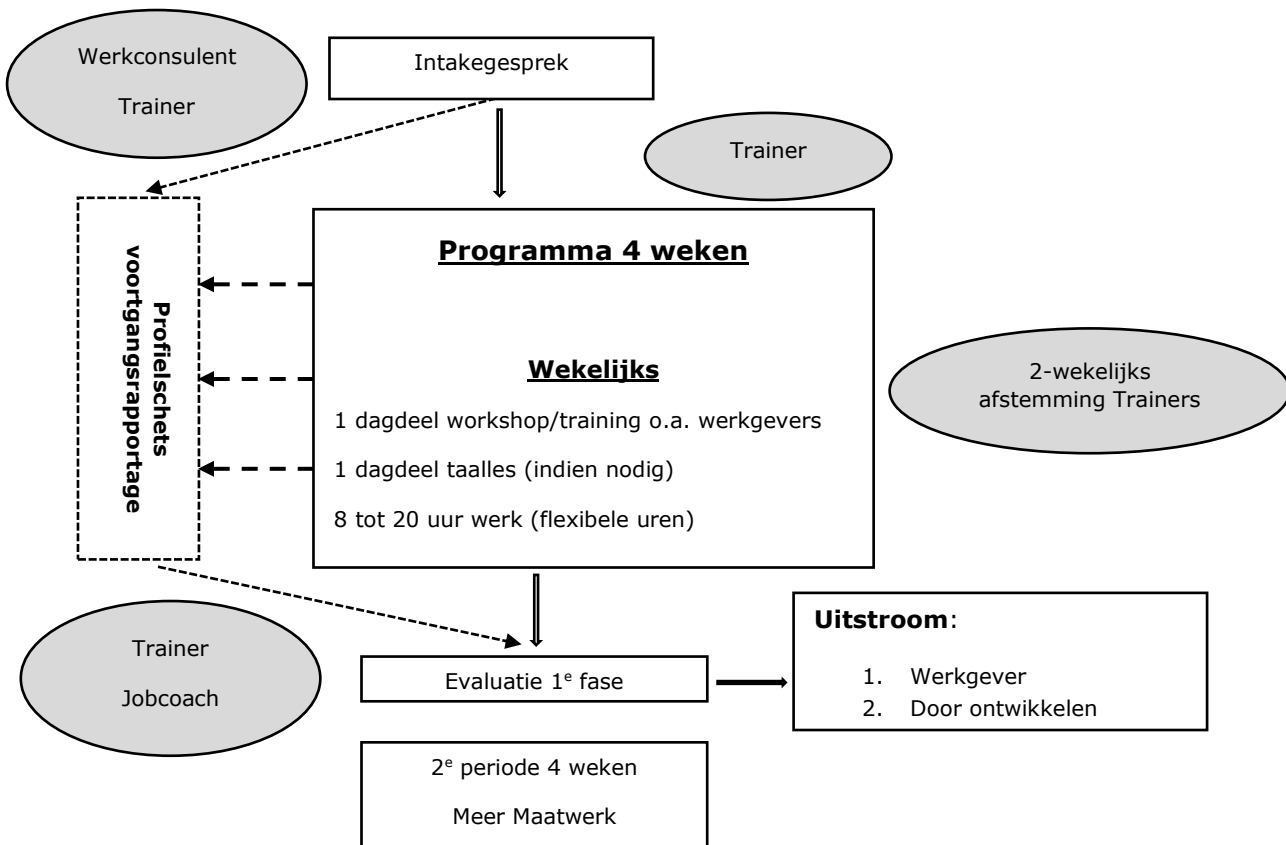
In het Trainingsprogramma werken we aan de **ontwikkeling van vaardigheden** waaronder:

1: vaardigheid is onvoldoende aanwezig 2: vaardigheid is in ontwikkeling 3: vaardigheid is voldoende aanwezig 4: vaardigheid is ruim voldoende aanwezig	1	2	3	4
Algemene werknemers vaardigheden				
Doorzettingsvermogen				
Samenwerking en collegialiteit/ klantvriendelijkheid				
Gevoel voor arbeidsverhoudingen				
Weerbaarheid en omgaan met feedback				
Aanpassingsvermogen: zelfreflectie, kritiek/advies aanvaarden				
Stressbestendigheid en flexibiliteit				
Afspraken nakomen. Werkuren en -dagen maken, tijdig verlof aanvragen				
Zelfstandigheid en initiatief: ook durven vragen				
Orde en netheid op het werk/ werkwijze beroep				
Eigen verzorging en representativiteit Communiceren in het Nederlands: taal op de werkvloer, vaktechnische taal en werk/vakjargon				
Jezelf presenteren/solliciteren				
Verstevigen netwerk				
Normen en waarden				
Beroepsvaardigheden (voor de huishoudelijke ondersteuning thuiszorg)				
Productiviteit/werktempo/ concentratie nauwkeurig				
Veiligheid/ ergonomisch werken/ hulpmiddelen				
Schoonmaak technieken				
ICT vaardigheden/ toepassingen vakgebied				
Signaleren/ herkennen ziektebeelden				
Omgang met de client				
Cultuurverschillen en discriminatie				

Het trainingsprogramma

De **uitgangspunten** van het Trainingsprogramma zijn:

- Duurt 3 maanden (3 keer 4 weken)
- Maatwerk: tempo programma wordt aangepast aan het tempo van de kandidaat.
- Uitvoering binnen eigen regio maar gebruikmakend van modules diverse werkbedrijven op locatie



Er is veel aandacht voor het **toekomstperspectief** van de kandidaat.

- Inzicht in kansen en mogelijkheden: heeft de kandidaat een juist beeld van de branche/functie?
- Inzicht in beperkingen en grenzen. Hier hoort ook bij: inzicht in leerbaarheid en niveau.
- Inzicht in loopbaan en salarispectief.
- Heeft de werkgever de juiste verwachtingen van de kandidaat?

Er is veel aandacht voor de **randvoorwaarden** en of deze voldoende ingeregeld zijn.

- Financiële situatie op orde.
- Thuisituatie op orde, bijvoorbeeld kinderopvang.
- Vervoer/ mobiliteit op orde: fiets, auto, ov.

- Gezinshereniging geregeld.

Aan het eind van het Trainingsprogramma dient de kandidaat aan deze **eindtermen** te voldoen en kan hij/zij instromen in het opleidingstraject dat hierop volgt. Deelname aan het Trainingsprogramma wordt geëvalueerd. Bij een go-beslissing stroomt de kandidaat door richting een werkgever/branche.

- Heeft kennis van de basale werknemers vaardigheden.
- Heeft een klantvriendelijke en kostenbewuste houding.
- Kan omgaan met feedback en kritiek.
- Is belastbaar voor het werk binnen de gekozen branche
- Vindt reizen naar de werkplek geen probleem
- Vraagt om hulp als hij of zij het niet begrijpt of als het niet duidelijk is wat er van hem of haar verwacht wordt.
- Heeft een realistische kijk op kansen en mogelijkheden.

Verder zullen de volgende onderdelen in het Trainingsprogramma uitgevoerd worden:

- **Workshops/trainingen**
Voor het ontwikkelen van werknemers- en beroepsvaardigheden zetten de werkgeverbedrijven workshops- en rollenspellen in.
- **Praktijkdagen**
Het organiseren van praktijkdagen bij de werkgever
- **Inzetten praktijkleer-modules**
- **Contact met echt bedrijf**
Presentatie door ondernemer aan de groep kandidaten (al dan niet op film) of bezoek aan de ondernemer. Het geeft een stip op de horizon weer, de kandidaat hoort van de werkgever wat er verwacht wordt en welke mooie baan hij/zij ervoor terug krijgt.

DEEL 3. DE PERIODE BIJ DE WERKGEVER

In de 3^e periode van het Werkfit-gedeelte volgt het volgende proces:

- stap 1 kandidaat is klaar voor de arbeidsmarkt: jobcoach bespreekt de leidraad van vaardigheden met werkcoach en kandidaat
- stap 2 jobcoach bespreekt criteria kandidaat (n.a.v. de leidraad van vaardigheden en eigen inzicht) met de accountmanager uit zijn regio
- stap 3 accountmanager gaat op zoek naar passend bedrijf (die meedoet met ons traject)
- stap 4 startgesprek met kandidaat en passend bedrijf
- stap 5 meelopen

Meelopen met buddy (afhankelijk van branche)

- Buddy
 - Tijdens de inwerkperiode wordt de kandidaat gekoppeld aan een buddy op de werkvloer.
Inzet buddy: Het idee is om met een buddy mee te lopen, aangezien er dan waarschijnlijk heel veel informatie over de kandidaat naar boven komt (houding en gedrag) en de jobcoach dan ook tijd heeft om hierop in te spelen.
- Casuïstiekbespreking
 - Het zou goed zijn als de nieuwe medewerker in contact kan staan met iemand om eventuele problemen/casussen te bespreken. Als het een statushouders betreft, zou bekendheid met deze doelgroep een pre zijn.

De opbouw van uren in de proeftijd en arbeidscontract

De proeftijd is afhankelijk van branche en de vakgerichte trainingen/opleidingen die de kandidaat gaat volgen. Na de proeftijd krijgen de kandidaten een (deeltijd) arbeidsovereenkomst van 6 maanden.

Als in deze periode van 6 maanden blijkt dat de kandidaat niet bij het bedrijf past, maar zijn/haar werk wel goed verricht, zal de accountmanager en jobcoach de mogelijkheden elders gaan onderzoeken.

De nazorg

Vanuit de verschillende branches is de intentie dat er een duurzame relatie ontstaat. Uit ervaring weten we dat nazorg van de kandidaat van cruciaal belang is. Daarom is bij het vormgeven van het Werkfittraject hier extra aandacht aan besteed. Vanuit het project zullen jobcoaches van WIZ een belangrijke rol spelen in de begeleiding van kandidaat en werkgever.

DEEL 4. DE PLANNING

Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Febr	Maart	April	Mei
Inregelen stuurgroep Projectteam			Aansluiten bedrijven bij Werkfit						
Bekostiging	Evaluatie Werkfit		Startmoment projectteam						
Projectplan			Startmoment stuurgroep	Werkfittraject inregelen					
	Inspiratiesessies Coaches Afeer en Groningen	Charmeoffensief Leer-werkbedrijven	Inspiratiesessies Coaches nieuwe regio's	Werven kandidaten	Voorlichting kandidaten	Draaien werkfittraject			

DEEL 5. DE KOSTEN

Dit deel van het plan is vanwege externe uitwisseling verwijderd..

6. COMMUNICATIE

Voor de werving van kandidaten zal er veel gecommuniceerd gaan worden. Hiertoe wordt de inzet van WIZ en communicatie DMO gevraagd voor het maken van leaflets, vlogs e.d. Tevens zullen we werkgevers van verschillende branches wederom vragen hun film en foldermateriaal en communicatiekanalen ter beschikking te stellen voor dit project.

Daarnaast vindt er veel communicatie plaats tussen de diverse sociaal ontwikkelbedrijven in de regio om te bezien of we hier regionaal verbindingen kunnen leggen en een en ander kunnen uitbouwen. Ook hiervoor wordt de inzet van WIZ en communicatie DMO op communicatiegebied gevraagd.

BIJLAGE Trainingsprogramma Werkfit 3 maanden **Moet nog worden aangepast**

Algemeen:

Werk- leerbedrijven	:	Iederz, Workconnection, Afeer, Ability
Training	:	12 weken, 1 dagdeel per week, 4 uur. De trainingsuren per week kunnen variëren. Afhankelijk van de cursisten en behoefte. De dag van training kan per werkleerbedrijf wijzigen.
Werkritme	:	20 uur per week schoonmaakwerkzaamheden bij ieder Werkleerbedrijf. Dagen en tijden van werkuren kunnen per werkleerbedrijven variëren.
Trainingsonderwerpen:		Bij de invulling van de training is rekening gehouden met de inwerkperiode, die een werkzoekende bij een werkgever krijgt. Belangrijke trainingsonderwerpen; <ul style="list-style-type: none">- Weerbaarheid; o.a. Grenzen stellen, nee zeggen, ongewenst gedrag cliënt etc.- Communiceren op de werkvloer, omgaan met de client.- Privacy- Kwaliteiten; zoals signaleren, herkennen- Inzetten van rollenspellen- Schoonmaaktechnieken en ergonomie- Cultuurverschillen- Elevator pitch- Cv Iedere werkleer bedrijf heeft haar eigen trainingsmethodiek.
Trainers	:	Werkconsulent werkleer-bedrijven + gekoppelde thuiszorginstantie. Verdere uitwerking, onderstaande schema.
Taalles	:	Na behoefte. Cursisten worden aangemeld voor taallessen, indien dit noodzakelijk is. Hierbij kan afstemming tussen werkleer bedrijven zijn.
Praktijkdagen	:	Vanaf week 4, iedere week indien mogelijk bij thuiszorginstantie.

Trainingsschema:

Deel 1

Week 1

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	O.a. kennismaking, eerste indruk, vaardigheden beoordelingsformulier

Week 2

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	O.a. ; Wat houdt werk en in Nederland in? Kort uitleg over arbeidsvoorwaarden, werktijden etc. Werkgever laat filmpjes zien over het werk.

Week 3

Trainers	:	Externe trainer Klassikaal training op 1 locatie met alle cursisten. Dag en tijdstip nader te bepalen
Onderwerp	:	- Hoe maak je schoon - Schoonmaaktechnieken en ergonomie.

Week 4

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	Communiceren op de werkvloer, weerbaarheid
Praktijkdag	:	Kandidaten lopen mee bij werkgever

Deel 2

Week 5

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	Terugblik op de praktijkdag, communiceren op de werkvloer, weerbaarheid.
Praktijkdag	:	Kandidaten lopen mee bij werkgever

Week 6

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	Terugblik op praktijkdag, privacy, social media, cultuurverschillen
Praktijkdag	:	Kandidaten lopen mee bij werkgever

Week 7

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	Terugblik op praktijkdag, verder in te vullen na behoefte van groep.
Praktijkdag	:	Kandidaten lopen mee bij werkgever

Week 8

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	Terugblik praktijkdag, kwaliteiten en vaardigheden.
Praktijkdag	:	Kandidaten lopen mee bij werkgever
Kennismakingsgesprek	:	Inplannen individuele korte kennismakingsgesprekken met werkgever.

Deel 3

Week 9

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	Terugblik op de praktijkdag, cv + elevator pitch.
Praktijkdag	:	Kandidaten lopen mee bij werkgever

Week 10

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp	:	Terugblik op de praktijkdag, rollenspel oefenen sollicitatiegesprek + elevator pitch.
Praktijkdag	:	Kandidaten lopen mee bij werkgever

Week 11

Trainers	:	Werkconsulenten werkleerbedrijven + gekoppelde bedrijven.
Onderwerp	:	Vragenuurtje kandidaat aan werkgever, arbeidsvoorwaarden etc.

Praktijkdag : Kandidaten lopen mee bij werkgever
Gesprekken : Individuele matchingsgesprekken werkgever met cursist.

Week 12

Trainers : Werkconsulenten werkleerbedrijven
Onderwerp : Afsluiting training, evaluatie, kandidaten in hun kracht zetten, vragen kandidaten beantwoorden.
Praktijkdag : Kandidaten lopen mee bij werkgever