



Programmaaad

[samenvoordeklant.nl](http://samenvoordeklant.nl)



# Ontwikkelpotentie mobiliseren

## *Werkfit voor de arbeidsmarkt*

### *De eerste stap naar een baan*

Mario van Dijk



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



## → De presentatie

- Waarom is dit belangrijk? (Mirjam Gietema, Divosa)
- Wat is het probleem?
- Wat hebben we als oplossing bedacht?
- Wat hebben we geleerd van onze valkuilen?
- Hoe maken we het regionaal “groter”?



## ➔ Waarom is dit belangrijk?

### Nieuwe wet Inburgering (Wi21)

*“Alle inburgeringsplichtigen snel en volwaardig mee laten doen in onze samenleving, het liefst door betaald werk”*

Tijdige start

Maatwerk

Snelheid  
inburgering

Kwaliteit  
inburgerings-  
aanbod

Dualiteit:  
taal +  
participatie



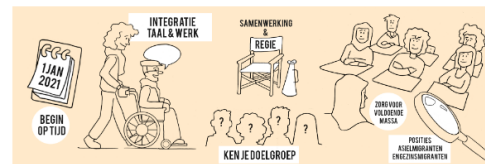
# ➔ Waarom is dit belangrijk?

## Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering

1. B1-route: van A2 naar B1
2. Brede intake en persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP)
3. [Duale trajecten en kwetsbare groepen in duale trajecten](#)
4. Financieel ontzorgen
5. Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten
6. Zelfredzaamheidsroute (Z-route)

### Introductie

Om snel volwaardig mee te doen aan de maatschappij, zouden inburgeringsplichtigen zo vroeg mogelijk in het inburgeringstraject zowel de taal moeten leren als moeten starten met (vrijwilligers)werk. Bovendien gaat het leren van de taal sneller als de inburgeringsplichtige die direct op de werk- of participatieplek kan toepassen. Dit vraagt om een intensief inburgeringstraject dat werken en leren combineert, snel begint en uitgaat van maatwerk.



De duale trajecten binnen deze pilots gingen allemaal uit van leren van de taal in combinatie met (toeleiding naar) participatie. In sommige gevallen waren de taal- en de participatiecomponent nauw verbonden, in andere gevallen vonden de processen meer parallel aan elkaar plaats.

In drie pilots werd speciale aandacht besteed aan kwetsbare groepen met relatief veel afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze deelnemers bestonden extra risico's op voortijdige uitval uit de trajecten door bijvoorbeeld meervoudige problematiek.

Het eindrapport 'Evaluatie VOI-pilot Duale trajecten' is in mei 2021 verschenen. [Download het rapport](#) (pdf, 2,2 MB)

### Lees ook

- [Digitaal magazine](#) over de op 1 oktober 2020 gehouden Leercirkel. Met hierin ervaringen en aandachtspunten van de pilotgemeenten plus het verslag van een intervisiesessie.

[Publicatie printen](#)

Duale trajecten en kwetsbare groepen in duale trajecten

### Inhoud:

Duale trajecten en kwetsbare groepen in duale trajecten

1. [Introductie](#)
  2. Pilot [Arnhem](#)
  3. Pilot [Dordrecht](#)
  4. Pilot [Hengelo](#)
  5. Pilot [Hoeksche Waard](#)
  6. Pilot [Lochem](#)
  7. Pilot [Nederweert](#)
  8. Pilot [Roermond](#)
  9. Pilot [Tilburg](#)
  10. Pilot [Vijfheerenlanden](#)
  11. [Evaluatie](#)
- [Colofon](#)



## ➔ Waarom is dit belangrijk?

De Wi21 is een Lerend stelsel (adaptief en robuust)

Vier centrale aandachtspunten:

- Inzet en betrokkenheid van alle partijen.
- Werken aan een gemeenschappelijk doel: uitstijgen boven eigen organisatieproces/belang.
- Leren vanuit het perspectief van inburgeraars.
- Ruimte creëren om te leren, zonder verantwoordingsdruk: transparantie over rollen en verantwoordelijkheden.



# ➔ Wat is het probleem?

## Leren

- Ja of nee? - Vraagbaak
- Hoe? - Lerende uitvoering



## Communities of practice

- Manier om leren van mensen te versnellen en te verdiepen
- Vanuit een **gezamenlijke praktijk**, **belang of passie** **regelmatig samenkomen** om kennis en inzichten uit te wisselen en **al doende te leren** en tot een andere wijze van gezamenlijk handelen te komen.





## ➔ Wat is het probleem?

- **Dienstverlening onvoldoende aanwezig voor deel van de doelgroep**
  - Geen aanbodgerichte dienstverlening
  - “Handschoen” door ROC’s niet opgepakt
- **Aanwezige dienstverlening niet passend bij potentie en marktvraag**
  - “Te harde landing”
- **Instroom tekortsectoren loopt sterk achter**



# ➔ De doelgroep specifiek gemaakt

De  
ontwikkelladder



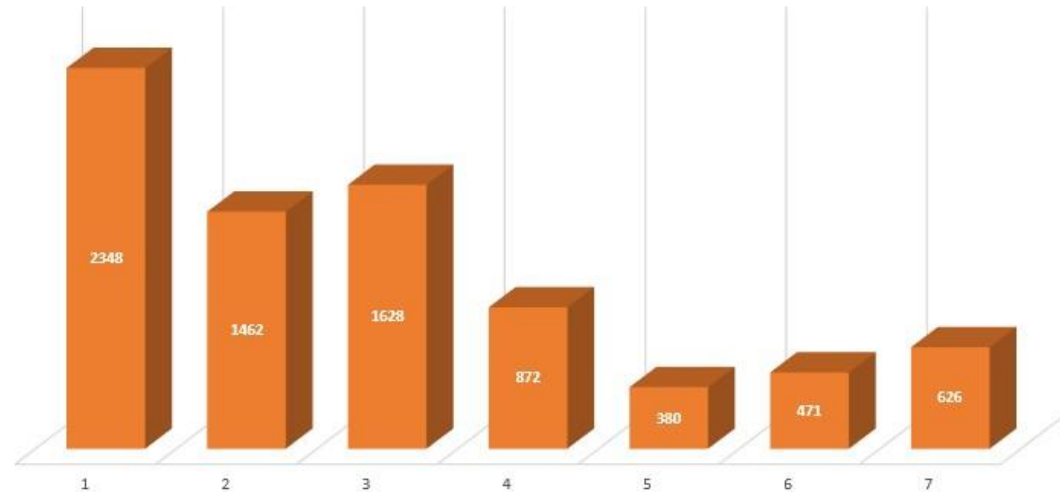




# ➔ Potentie onderkant arbeidsmarkt

Ontwikkelladder  
Gemeente  
Groningen

ONTWIKKELLADDER





## → De oplossing

- Inregelen werkfit-traject, opgebouwd vanuit meerdere “bouwstenen”
  1. Samen met private sector
  2. Gebruik maken van regionale infrastructuur
  3. Voldoen aan markteisen
  4. Nazorg ingeregeld



## ➔ Ad 1 Samen met de private sector

- Aansluiting bij Wij-techniek/Thuiszorg
- Andere branches volgen in kwrt 4

**Tip**  
Via regionale  
accountteams



## ➔ Ad 2 Gebruik van regionale infrastructuur

- **Oplossing via regionale werkbedrijven**
  - Ze zoeken nieuwe doelgroepen
  - Ze hebben ervaring met ontwikkeling
  - Ze hebben regionale dekking

**Tip**  
Begin klein

**Tip**  
Samen een  
programma  
maken



## ➔ Ad 3 Voldoen aan markteisen

- **Uitvragen bij de branche: wat moet iemand basaal in huis hebben?**
  - Uitgewerkt via Dariuz
  - Periodieke evaluatie

**Tip**  
Maak elke  
competentie  
concreet



## ➔ Ad 4 Regelen Nazorg

- **Aanhaken regionale Jobcoaches**
  - Kennen de eisen van de markt
  - Kennen de doelgroep
  - Nemen werk uit handen

**Tip**  
Laat ze  
vroegtijdig  
aansluiten



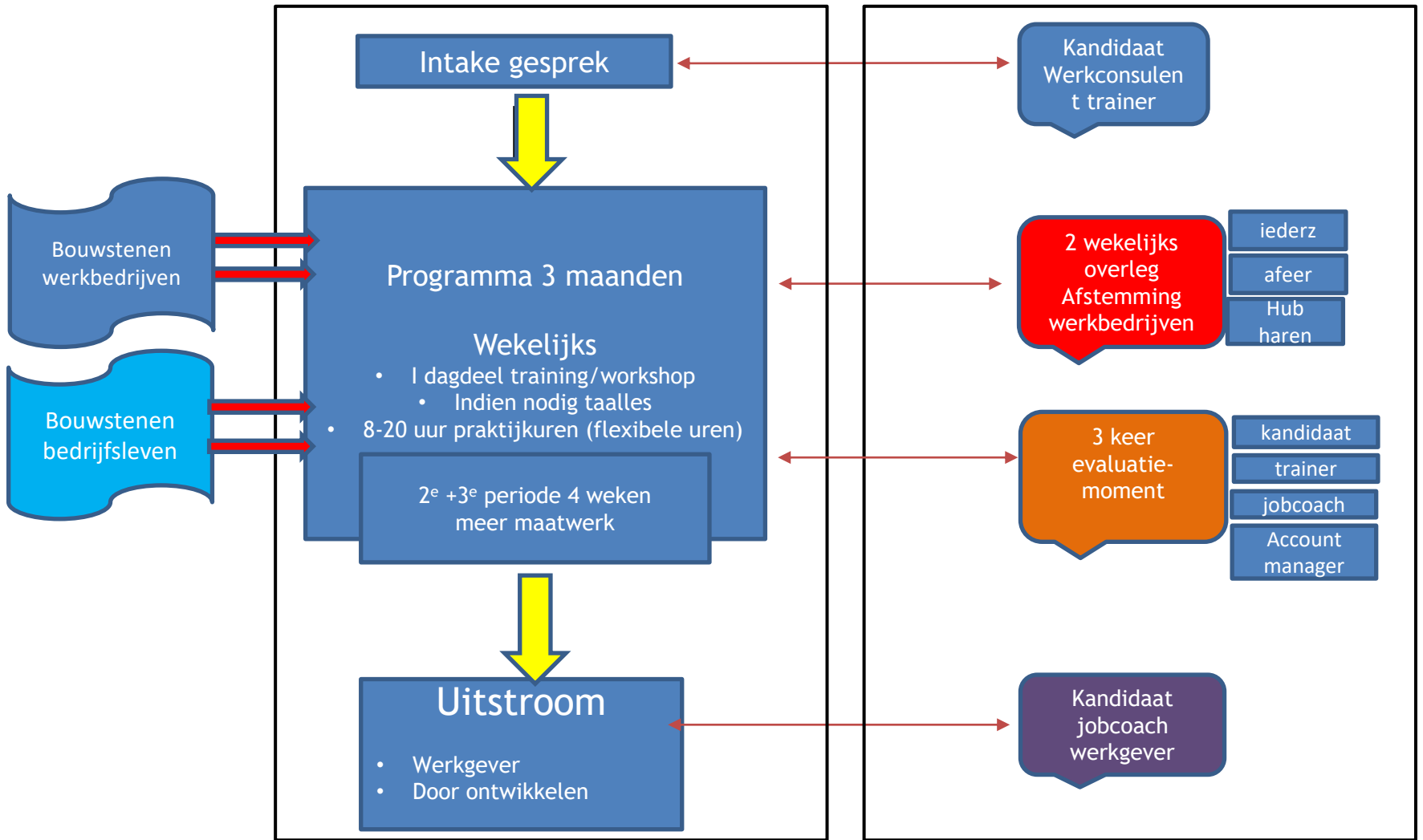


## ➔ Het uiteindelijke traject

### Een werkfittraject van drie maanden om basale werknemersvaardigheden bij te brengen

- Samen met Afeer, iederz, Ability en Hub-Haren
- Samen met het bedrijfsleven (WIJ-Techniek)
- Resultaat: 75 % uitstroom van 15 kandidaten







## → De valkuilen

1. Zorg dat kandidaten “altijd winnen”
2. Richt je niet uitsluitend op statushouders
3. De vraag is niet het probleem, het aanbod van personeel wel
4. Begin klein
5. Regel een projectleider
6. Betrek alle belanghebbenden bij de aftrap
7. Pas je aan aan de inburgeringlessen
8. Steek veel tijd in het werven, samen met het bedrijfsleven
9. Houd de stip op de horizon regelmatig voor en betrek bedrijfsleven
10. Laat de werkbedrijven regelmatig afstemmen



# ➔ Hoe maken we het regionaal groter

## **Op dit moment lopen er drie acties:**

1. Uitvraag aan alle coaches in de regio (230 personen) wat voor een traject ze ingeregeld willen zien
2. Ontwikkelen van een gezamenlijke visie + businesscase met de werkbedrijven voor het structureel inregelen van werkfittrajecten voor de arbeidsmarkt:
  - 4 keer per jaar
  - Over alle branches heen
  - Bekostigd voor 4 jaar vanuit NPG
3. Na de vakantie inregelen werkfittraject voor meerdere branches en met nog meer werkbedrijven.



## → Onze droom

*“ Met een dekking over de hele regio, hebben we samen met het bedrijfsleven een werkfitprogramma ontwikkeld waarmee we de kandidaten op de eerste tredes van de ontwikkelladder een zetje in hun ontwikkeling kunnen geven. IN dien mogelijk uitstroom, indien nodig ‘doorleren’ tot uitstroom. Hiermee creëren we een robuuste start van een doorlopende leerlijn waarbij elke kandidaat wint”*



 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)

 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden