

Werklandschap – Werkzoekenden & Werkgevers



Dit product is onderdeel van VNG, Project Moderniseren Werkdomein
 Dit product is ontwikkeld in samenwerking met gemeenten, SAM en TNO

Het werklandschap

Waarde van werk

Het hebben van werk heeft grote invloed op een persoon. Het zorgt niet alleen voor inkomenszekerheid, het heeft ook een sociaal (erbij horen) en psychisch nut (voldoening ervaren). Het biedt structuur, een identiteit en een verhaal om mee thuis te komen. Het lukt niet iedereen om zelf werk te vinden en/of hier voldoende inkomen mee te verdienen. Hierbij kan de gemeente ondersteunen.

Gemeentelijke opgave

Gemeenten hebben de wettelijke taak om bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) naar werk te begeleiden. En daar waar dit (nog) niet mogelijk is, optimaal te (laten) ontwikkelen en meedoen in de maatschappij. Professionals van gemeenten werken hiervoor vaak samen met ketenpartners, zoals UWV, maatschappelijk partners, private partijen en werkgevers. Werkgevers willen goed personeel werven en deze behouden, ook in moeilijke tijden.

Een veelzijdige opgave die iedere gemeente op eigen wijze vorm geeft en die om individueel maatwerk vraagt.

Het werklandschap

Het Werklandschap

Door de gemeentelijke dienstverlening een niveau abstracter te bekijken, worden de overeenkomsten in dienstverlening tussen gemeenten zichtbaar. Dit landschap verbeeldt de generieke dienstverlening die gemeenten bieden om werkzoekenden te begeleiden naar (on)betaald werk. Ook laat het landschap de dienstverlening zien die werkgevers wordt geboden om goed personeel te vinden en behouden.

Het werklandschap bestaat uit verschillende dienstverleningstegels. Bij iedere tegel staat een beschrijving wat gemeenten doen in dit element van de dienstverlening en hoe dit het best vormgegeven kan worden gebaseerd op wetenschappelijke inzichten.

Het landschap is geen stroomschema. Het zijn losse elementen die per inwoner of werkgever samengesteld worden. Waar nodig kunnen de tegels herhaald worden. Zo kan het bijvoorbeeld voor komen dat opleiding plaatsvindt na bemiddeling of werkfit en oriëntatie gelijktijdig gebeuren. Dienstverlening is immers een kwestie van maatwerk, aangepast op de mogelijkheden van de persoon.

Doel

Dit Werklandschap geeft inzicht in de veelzijdige dienstverlening, structureert dit en laat de onderlinge verhoudingen zien. Het biedt een gemeenschappelijk denkkader en eenheid van taal. Het werklandschap faciliteert de reflectie en innovatie op de dienstverlening voor bestuurders, managers en uitvoerende professionals.

Werklandschap – Werkzoekenden

Klik op een dienstverleningstegel voor meer toelichting



Terug naar





Melding

Een inwoner meldt zich bij de gemeente met het verzoek tot ondersteuning naar participatie of werk. Vaak gaat deze aanvraag gepaard met een aanvraag voor een inkomensondersteuning.

Persoonlijk contact is hierbij essentieel. Inwoners komen met een hulpvraag en hebben hier vaak al een drempel voor moeten overwinnen.

Het is daarom van belang dat er een laagdrempelige toegang is, waar de professional een open houding heeft. De professional noteert basisgegevens eenmalig en geeft die door. De professional is, naast de direct voorliggende vraag, ook alert op andere (acute) problemen en op kwetsbare groepen. Bijvoorbeeld laaggeletterden of jongeren met beperkingen die de overstap maken van school naar werk.

Bij dergelijke signalering onderneemt de professional actie en/of verwijst warm door naar het juiste loket. De professional is zorgvuldig en concreet, zodat de inwoner zich begrepen en goed geholpen voelt.

Tools en aandachtspunten

Houding

- Vertrouwenwekkend
- Open

Alert

- Kennis van kwetsbare groepen
- Signaleert laaggeletterdheid
- Signaleert licht verstandelijke beperking

Concreet

- Warme overdracht

Taalniveau is afgestemd op de inwoner

...

Terug naar





Diagnostiek

Bij de intake wordt de hulpvraag van de inwoner verhelderd door een brede uitvraag. De professional verdiept zich in de informatie die reeds bekend is en bespreekt met de inwoner zijn/haar huidige situatie op de verschillende levensgebieden, mogelijkheden, belemmeringen, motivatie, drijfveren, werk- en opleidingsachtergrond en stelt een (eerste) klantbeeld op.

Op basis van dit gesprek(ken) en het klantbeeld, worden interventies ingezet die het vertrouwen in eigen kunnen versterkt en daarmee perspectief bieden op (arbeids)participatie.

Het klantbeeld is niet statisch, maar continu in ontwikkeling door nieuwe informatie, life events en/of inzet van instrumenten.

Na inzet van een interventie, evalueren professionals wat het effect is op het klantbeeld en passen deze aan. Vervolgens wordt op basis van het nieuwe klantbeeld bepaald wat een volgende passende interventie is.

Tools en aandachtspunten

Houding: Vertrouwenwekkend

Hulpvraag verhelderen door

- Uitvraag levensgebieden en persoonskenmerken, al dan niet met behulp van gevalideerde diagnose instrumenten en daarmee
- Motivatie en onderliggende factoren, Perspectief, persoonskenmerken, affiniteiten
- Vaardigheden (basis- werknemer-, vak-, ervaring, opleiding etc.
- Belemmeringen (fysiek, mentaal, praktisch)
- Beeld dat de klant van zichzelf heeft
- de urgentie van de belemmering(en)
- snelheid van verwacht resultaat
- eenvoudige / haalbare doelen en interventies

Klantbeeld vormen bestaande uit tenminste:

- Opstellen plan van aanpak en perspectief, weeg daarvoor de situatie en levensgebieden op
- Klantprofiel aanpassen n.a.v. interventies/instrumenten: hebben deze het verwachte effect?
-

Terug naar





Maatschappelijk fit

Om naar vermogen mee te kunnen doen in de maatschappij, zijn er een aantal leefgebieden die in de basis op orde moeten zijn. De ZRM geeft een overzicht van deze leefgebieden die kunnen worden uitgevraagd.

De diagnostische informatie is de basis voor de (1-4) verdiepende gesprekken. Hierbij is er aandacht voor de basisvaardigheden, deze zijn noodzakelijk om maatschappelijk mee te kunnen doen. Als het nodig is, wordt integrale samenwerking gezocht in het brede sociaal domein en met andere lokale maatschappelijke partners.

Maatschappelijk fit kan een opstap zijn naar betaald werk, maar betaald werk is niet voor iedereen haalbaar. Voor hen is participatie het hoogst haalbare. Bijdragen naar vermogen vereist zorgvuldig bepalen wat haalbaar is.

Tools en aandachtspunten

Stabiliseren van urgente problemen en belemmeringen

Kort en snel hulp bieden om praktische belemmeringen op te lossen. Dat wekt vertrouwen en versterkt participatie

Basisvaardigheden (taal, rekenen, sociale vaardigheden en digitale vaardigheden)

Financiële situatie (schuldhulp, voedselbank, voorzieningen check) stress sensitieve begeleiding

Inzet van participatie-instrumenten

- vrijwilligerswerk,
- dagbesteding,
- mantelzorg

Gebruik het perspectief van de inwoner om een eerste stap te doen in die richting

Blijf alert op het mogelijke ontwikkelperspectief.

...

Terug naar





Werk-fit

Het doel van Werk-fit is werkzoekenden te versterken om betaald werk of een opleiding te kunnen aanvaarden en behouden/afmaken.

Op basis van de diagnostische informatie, wordt gewerkt aan: werknemers-, vak-presentatie, sollicitatievaardigheden en het omgaan met/oplossen van belemmeringen. Dat kan parallel lopen met dienstverleningstegels Oriënteren en Opleiden (werk-leertrajecten).

Dit gebeurt vanuit een perspectief op de eerstvolgende haalbare stap die de persoon kan maken. Belangrijk is het versterken van het zelfvertrouwen. Waar mogelijk wordt het leren van de verschillende vaardigheden geïntegreerd met (onbetaald) werk.

Voortdurend wordt de diagnostisch informatie uitgebreid, aangepast en vastgelegd.

Tools en aandachtspunten

Blijvend werken aan perspectief

- Het perspectief is de motor

Werken aan vaardigheden

- werknemersvaardigheden
- vakvaardigheden
- sollicitatie vaardigheden
- presentatievaardigheden

Werken aan motivatie

- vertrouwen in eigen kunnen
- Inzet van eigen netwerk door persoon zelf
- Het belang van werk

Werken aan volharding

- Probleemoplossend vermogen vergroten
- Werk met leerdoelen ipv prestatie doelen

Werken aan belemmeringen

- Job coaching
- Mentale en fysieke gezondheid
- Vervoersproblemen
- Opvang voor zorgtaken

..

Terug naar





Oriëntatie

Zowel de arbeidsmarkt als werkzoekenden ontwikkelen zich.

In deze stap wordt met de werkzoekende onderzocht wat een passende loopbaan voor hem/haar is en wat de kansen zijn op de hedendaagse arbeidsmarkt. Dit kan door middel van testen, stages, netwerkgesprekken en vaak stapsgewijs.

De uitkomst biedt een richting en perspectief om werk of een opleiding te vinden en wordt zo onderdeel van de diagnostische informatie.

Tools en aandachtspunten

Concretiseren van het perspectief

- Testen (competenties, capaciteiten en leervermogen, affiniteiten, beroepen,)
- Mogelijkheden van functies en bedrijven zoeken
- Inzicht in (groei)mogelijkheden die een functie/bedrijf kan bieden
- Begeleidingsgesprekken, benadruk dat een baan een stap is/kan zijn naar een volgende baan
- Werkervaringsplekken/stages om het werk en de omgeving te ervaren
- ...

Terug naar



Terug naar



Opleiden

Taken en functies veranderen door de continue veranderende arbeidsmarkt. Hierdoor is een 'leven lang leren' noodzakelijk geworden. Om aan het werk te komen en blijven is scholing nodig.

Opleiden kan in verschillende vormen:

- Diplomerende; het behalen van een MBO beroepsopleiding via BBL of BOL, HBO of universiteit.
- Certificeren; het halen van een certificaat, door het behalen van een vastgesteld deel opleiding gekoppeld aan een kwalificatiedossier. Dit is altijd in samenwerking met het bedrijfsleven.
- Praktijkverklaring; Erkennen van vaardigheden doordat deze zijn aangetoond in de praktijk.
- Ook is het mogelijk om werken en leren te combineren in een leerwerktraject bij een ontwikkelbedrijf.

Tools en aandachtspunten

- Certificaat (VCA, heftruck etc)
- Kwalificatie (MBO, aangepast MBO, BBL, BOL)
- Leerwerktrajecten
- Praktijk leren in het MBO (praktijkverklaring)
- Open- en Edu- badges
- ...

Terug naar





Bemiddeling

Het geheel aan diagnostische informatie, affiniteiten en de competenties die zijn eigen gemaakt, worden gewogen en gekoppeld aan vacatures en/of werkgevers.

Vacatures kunnen vacante plekken zijn, maar ook toekomstige. Toekomstige vacatures bieden meer kans voor de doelgroep omdat er voorbereidingstijd is. Toekomstige vacatures kunnen ontstaan door groei van een bedrijf, aanpassing van bedrijfsprocessen en verwacht verloop door o.a. pensionering, opleiding van huidig personeel.

Denk hierbij ook aan de details zoals de match tussen persoonlijke aspecten/affiniteiten, werkomstandigheden en cultuur van het bedrijf. Bij hetzelfde beroep kan de functie in het ene bedrijf anders zijn dan in het andere.

Belangrijk is om in affiniteiten, competenties en leervermogen te denken i.p.v. behaalde opleidingen en werkervaring. Het is daarom belangrijk dat werkgevers vacatures ook in competenties beschrijven.

Tools en aandachtspunten

Matching op basis van competenties

Kandidaat kan zich presenteren in verschillende omstandigheden

- Speeddates
- Verkennend gesprek
- Sollicitatiegesprek
- Ondersteunende begeleiding tijdens gesprek

Werkgevers Service Punt (WSP)

- Wederzijdse aansluiting tussen coaching en activiteiten WSP
- Relatie opbouw met private partijen
- vraaggericht werken door het aanbieden van passende kandidaten
- Aanbodgericht werken obv goede relaties en nazorg aan werkgevers

...

Terug naar





Plaatsing

In deze stap wordt op basis van de plaatsingsafspraken met de werkgever en werknemer ondersteunende voorzieningen aangevraagd voor een zo groot mogelijke kans van slagen op een duurzame match.

De professional heeft hierin een informerende, adviserende en bemiddelende rol.

De professional bespreekt de valkuilen en afbreekrisico's met de werkgever en de werknemer. Zij bespreken wat nodig is om de plaatsing te laten slagen en maken afspraken over de nazorg.

Belangrijk aandachtspunt is om de werknemer zoveel mogelijk te betrekken bij de afspraken.

Tools en aandachtspunten

- Praktijkroute
- Loonkostensubsidie (LKS)
- Proefplaatsing
- Werkplekaanpassing
- Jobcoaching
- Welke strategie als het tegenzit
- ..

Terug naar





Nazorg

Om de kans te vergroten dat de werknemer aan het werk blijft, is het van belang dat er nazorg wordt geboden als dat nodig is. Dit kan gaan om ondersteuning aan de werknemer, de werkgever en/of collega's. De duur, intensiteit en inhoud zijn afhankelijk van de behoefte. Dit kan variëren van monitoring door nabellen tot intensieve structurele begeleiding.

Sommigen gemeenten doen dit zelf, anderen kopen job-coaching en/of andere ondersteuning in.

Voor werkgevers is continuïteit, één aanspreekpunt, weinig wisselingen in de contactpersoon en snelle (re)actie in de nazorg, de sleutel voor duurzame plaatsingen.

Nazorg betekent ook tijdig handelen wanneer de plaatsing niet geschikt is, op zijn einde loopt of wanneer de werknemer zijn werkplek ontgroeit.

Tools en aandachtspunten

Afspraken over de duur

Bevorderen duurzame inzetbaarheid (DI)

- Job-coaching
- Ondersteuning werkgever
- Instrumenten DI

Wees bereikbaar voor de werkgever, zorg voor één aanspreekpunt, reageer snel en met actie.

Plaats door wanneer de werkplek niet geschikt blijkt

...

Terug naar



Werklandschap – Werkgever

Klik op een dienstverleningstegel voor meer toelichting



Terug naar





Voorzorg

Door het belang van de werkgever centraal te stellen (gaat vaak over goed personeel verkrijgen en behouden) en te verbinden aan belangen van de overheid (werkzoekenden op de arbeidsmarkt krijgen en houden), ontstaat partnership.

Bij partnership ben je in goede en slechte tijden op elkaar aan gewezen en ontstaat er good will van twee kanten om te voorzien in ieders belang.

Zorg daarom dat werkgevers op de hoogte zijn van ontwikkelingen, subsidies en inzet van instrumenten.

Heb oog voor de situatie waar de werkgever mee worstelt: bv zijn er werknemers die ondersteuning nodig hebben om beter te functioneren? Gemeenten hebben allerlei kennis, contacten en instrumenten om hierin te ondersteunen. Door hierin te ondersteunen kunnen werknemers zich ontwikkelen, beter functioneren en kan uitval worden voorkomen.

Zet de routes van duurzame Inzetbaarheid op de agenda ter preventie van uitval.

Terug naar



Tools en aandachtspunten

Relatiebeheer

Informeren over arbeidsmarktontwikkelingen

Vraagbaak voor (juridische) personeelsvraagstukken en duurzame inzetbaarheid

Vier routes naar Duurzame Inzetbaarheid van personeel

- Mobiliteit binnen en buiten bedrijf
- Gezonde leefstijl bevorderen (op het werk)
- Ontwikkelen door (om)scholing voor werknemers
- Werkaanpassingen

Informeren over ondersteuning en inzet van instrumenten:

- Schuldhulpverlening tbv werknemer
- Ondersteuning werknemers bij rekenen en taal
- loonkostensubsidie,
- jobcoaching,

Sectorplannen en subsidies om te ontwikkelen

...



Werkgever contact

Bekommer je om de werkgever.

De werkgever meldt zich bij de overheid of de overheid contacteert de werkgever. Bij een 'nieuwe' werkgever inventariseert de adviseur de kenmerken, de producten, de missie van het bedrijf, werkprocessen en kijkt op de werkvloer. Bij een bekende werkgever kent de adviseur de (economische) ontwikkeling van de onderneming en welke vraagstukken de werkgever heeft in het algemeen maar met name op het gebied van personeel.

De professional informeert de werkgever over de ontwikkelingen, verschillende mogelijkheden en voordelen van de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de verschillende doelgroepen hierbinnen.

Maak een gezamenlijk marktwerkingsplan in de regio waarom je welke werkgevers in je netwerk wilt hebben. Stem dit af met gemeenten, UWV en WSP. Betrek economische zaken waar mogelijk. Fungeer zoveel mogelijk als één overheid richting de werkgever.

Terug naar



Tools en aandachtspunten

Opstellen profiel werkgever; afstemmen verwachtingen tav WSP)

Voorbeeld verhalen van andere ondernemers bij vergelijkbare vraag

- Social Return en Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO-Nederland)
- Functie creatie
- ..

Zoeken naar kansen op gedeeld belang

- Bedrijf wil zich vestigen
- Bedrijf wil groeien
- Bedrijf zoekt personeel
- Bedrijf wil innoveren
- Strategisch HRM

Advisering

Marktwerkingsplan

Informeert en bevrage Economische Zaken

...



Oriëntatie

De werkgever oriënteert zich op verschillende manieren om inclusief te ondernemen en welke stappen daarvoor nodig zijn. Dit kan door aansluiten bij het gemeentelijk SROI beleid of het ontwikkelen van eigen beleid op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Andere manieren zijn stageplekken voor jongeren (met beperkingen) creëren of open hiring.

Inclusief HR beleid opstellen betekent vooruit kijken naar de verwachte veranderingen in het personeelsbestand (vergrijzing, mogelijke groei van het bedrijf) en dit inclusief vormgeven.

De professional ondersteunt, legt uit, adviseert, biedt voorbeelden van andere bedrijven om de werkgever te ondersteunen in de oriëntatie op de mogelijkheden en creëert realistische verwachtingen over de samenwerking en de kandidaten.

Brengen samen in kaart welke functies en welke veranderingen nodig zijn om de kandidaten aan te nemen. Maakt hiervoor een stappenplan met een haalbaar perspectief voor de werkgever. Zet de werkgever centraal.

Tools en aandachtspunten

Stage- en werkervaringsplekken

Prestatieladder Sociaal Ondernemen / SROI behalen van certificaat mantelzorgvriendelijke organisatie

Inclusief HR beleid opstellen

Missie statement van het bedrijf inclusief maken

Functies selecteren

...

Terug naar





Opleiden

Het kan zijn dat het bedrijf onvoldoende vaardigheden heeft om (kwetsbare) kandidaten met vertrouwen en succesvol een baan aan te bieden. Door middel van opleiding kan een bedrijf competentier worden in inclusief ondernemen.

Het kan gaan om beter leren omgaan met belemmeringen in bedrijfsprocessen, het herkennen van en omgaan met beperkingen van werknemers, alsook het aansturen van werknemers.

Met name leidinggevend personeel kan hun kennis en competenties vergroten door te investeren in bijvoorbeeld ontwikkelingsgericht leidinggeven. Dit betekent dat het werk- en de werkomstandigheden doorlopend zo worden ingericht, dat de werknemer zo optimaal mogelijk kan functioneren en waar mogelijk zichzelf kan ontwikkelen binnen het eigen bedrijf of daarbuiten.

Met die kennis kunnen sectorplannen en andere bronnen die behulpzaam kunnen zijn om werkgevers te ondersteunen bij inclusief ondernemen, substantieel effectiever ingezet worden.

Tools en aandachtspunten

Aanleren vakkennis

Informereren collega's over nieuwe medewerker met beperking

Begeleiding tijdens werk

- HARRIE Training
- Mentorwijs

Sector plannen

Inclusief HR beleid

Duurzaam Inzetbaarheidsstrategien

...

Terug naar





Kandidaat fit

In dit geval staat niet het werk, maar de kandidaat centraal. Werkgever en kandidaat hebben een klik, waardoor de werkgever bereid is om de kandidaat een baan te bieden ondanks dat diegene niet alle benodigde kennis en vaardigheden bezit.

De werkgever heeft de motivatie, het perspectief, de mogelijkheden en de vaardigheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Directe plaatsing is mogelijk door de werkomstandigheden, zover nodig, op de kandidaat aan te passen. Mogelijkheden tot ontwikkeling te bieden en intern de organisatie op orde te hebben. In deze situatie werken werkgever en overheid doorgaans nauwgezet samen om de plaatsing duurzaam te maken.

Tools en aandachtspunten

Motivatie

- missie
- vertrouwen
- belang

Vaardigheden

- ontwikkelingsgericht leidinggeven
- team aansturing
- kent de doelgroep

Belemmeringen

- Job-carving
- job coaching
- Inclusieve arbeidsorganisatie

IPS

Open hiring

Draagvlak onderzoek

...

Terug naar





Opstellen werkprofiel

Bij de verkenning van de vacature/taken, ondersteunt de adviseur de werkgever dit te beschrijven in benodigde competenties en kenmerken van het werk. Hierbij is ook aandacht voor de zachte kenmerken van de werkgever, waarop gematcht wordt.

De minimale eisen van de functie en de kandidaat wordt in kaart gebracht. Job carving en andere functiecreatie technieken kunnen hierbij effectief zijn. Vervolgens beoordeelt de adviseur of het werkprofiel kan worden ingevuld door de kandidaten of dat de werkgever hem beter via reguliere kanalen kan uitzetten.

Het haalbare perspectief betekent een ontwikkelperspectief voor kandidaat én werkgever.

Het gaat niet alleen om actuele vacatures, maar juist en vooral om toekomstige vacatures, om verwachte groei van de onderneming. Bijv. door het creëren van een leerwerktraject of door VSO/Pro leerlingen een stage plek te bieden. Zo wordt tijd en vertrouwen gecreëerd om kandidaten voor te bereiden op die werkplek.

Tools en aandachtspunten

Opstellen samenwerkingsconvenant

Vacatures beschrijven in competenties ipv opleiding en ervaring

Passend werkprofiel opstellen

Niet-passend werkprofiel

- Verwijzing naar reguliere kanalen
- Passend maken (jobcarving, advisering werkplekaanpassing, subsidieregelingen)

...

Terug naar





Werving en selectie

Werkgever en professional maken afspraken over hoe de selectie wordt uitgevoerd en in welk tijdsplan, op welke wijze en het aantal kandidaten dat wordt voorgesteld.

Op basis van de harde eisen, benodigde competenties en affiniteiten en de bedrijfscultuur, wordt gezocht in de diagnostische informatie naar kandidaten die zich kunnen en willen ontwikkelen in die richting.

De meest geschikte kandidaten worden vooraf gesproken over de matching met de vraag van de werkgever.

Tools en aandachtspunten

Vacatures openstellen

Organiseren van ontmoetingen

Matchen

- Matchingsoverleg met ketenpartners
- Digitaal selecteren
- Persoonlijk matchen door professional

Voorselectie kandidaten

...

Terug naar





Bemiddeling

Kandidaten, die matchen met het werkprofiel beschreven in competenties, worden voorgedragen aan de werkgever. Hierbij wordt ook besproken wat iemand nodig heeft om goed te kunnen functioneren.

De werkgever beoordeelt op basis van leervermogen, hard- en soft skills, welke kandidaat het beste past op de openstaande vacature. Hierbij is de klik tussen werkzoekende en werkgever een belangrijke factor.

Er is structureel overleg tussen de professional van de werkzoekende en de adviseur van de werkgever. Zij hebben contact over de voortgang en de eventuele inzet van instrumenten om de kans op een succesvolle plaatsing te vergroten.

Het besluit wie wel/niet wordt aangenomen ligt bij de werkgever. De terugkoppeling van de werkgever met motivatie voor aannemen/afwijzen op de vacature, is relevante informatie voor de werkzoekende om beter te leren solliciteren.

Tools en aandachtspunten

Voordragen van kandidaten

Sollicitatiegesprekken

- speeddates

Werkgevers Service Punt (WSP)

- Wederzijdse aansluiting tussen coaching en activiteiten WSP
- Relatie opbouw met private partijen
- vraaggericht werken door het aanbieden van passende kandidaten
- Aanbodgericht werken obv goede relaties en nazorg aan werkgevers

Inzet van ondersteunende voorzieningen bespreken

Keuze van de werkgever

- Terugkoppeling met motivatie bij afgewezen kandidaten

...

Terug naar





Plaatsing

In deze stap wordt op basis van de plaatsingsafspraken met de werkgever en werknemer ondersteunende voorzieningen aangevraagd voor een zo groot mogelijke kans van slagen op een duurzame match.

De professional heeft hierin een informerende, adviserende en bemiddelende rol.

De professional bespreekt de valkuilen en afbreekrisico's met de werkgever en de werknemer. Zij bespreken wat nodig is om de plaatsing te laten slagen en maken afspraken over de nazorg.

Belangrijk aandachtspunt is om de werknemer zoveel mogelijk te betrekken bij de afspraken.

Voorkom dat de werkgever met iedere gemeente een andere aanpak moet doorlopen, door instrumenten en processen zoveel mogelijk af te stemmen met omliggende gemeenten in de arbeidsmarktregio.

Tools en aandachtspunten

Een handzaam overzicht van instrumenten

- Loonkostensubsidie (LKS)
- LKV, LIV etc.
- Proefplaatsing
- Werkplekaanpassing
- Jobcoaching

Overzicht van valkuilen en risico's en wat te doen in dat geval

Medewerkers worden voorbereid op de komst van de nieuwe collega

....

Terug naar





Nazorg

Om de kans te vergroten dat de werknemer aan het werk blijft, is het van belang dat er nazorg wordt geboden als dat nodig is. Regelmatig contact na plaatsing is daarom belangrijk.

Het gaat hierbij zowel om persoonlijke ondersteuning als om de inzet van instrumenten en subsidies. De duur, intensiteit en inhoud van de nazorg zijn afhankelijk van de behoefte. Dit kan variëren van nabellen tot intensieve structurele begeleiding van werknemer en/of werkgever.

Monitor en evalueer daarom hoe de plaatsing verloopt, pak voorliggende problemen op. Werk hierdoor aan een duurzame relatie met de werkgever(s) in de (arbeidsmarkt)regio.

Monitoring en evaluatie draagt tevens bij aan een lerende organisatie.

Tools en aandachtspunten

Ingezette instrumenten

Begeleiding en de duur daarvan

- Schuldhulpverlening (zie werknemerslandschap “maatschappelijk fit”)

Werkgever informeren over relevante wijzigingen in

- wetgeving
- fiscale voordelen
- SROI
- Duurzame inzetbaarheid

Snelheid van reageren en acteren bij problemen is van belang

...

Terug naar

