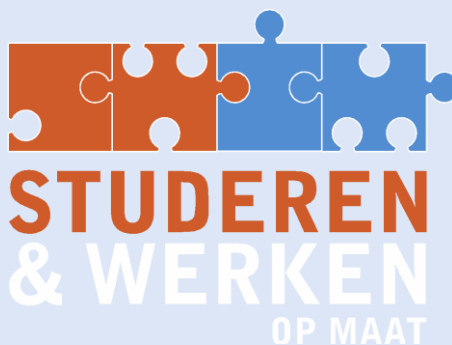




Programmaraad

samenvoordeklant.nl

➔ Stichting Studeren & Werken Op Maat

Bart de Bart & Philippe Evers



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



→ Dit is De agenda

- Wie is Bart de Bart en wat is zijn persoonlijke verhaal?
- Waarom Studeren & Werken op Maat
- Hoe ziet onze doelgroep en methode eruit?
- Ervaringen door een van onze partners (RVO)
- Begeleiding van de YP's
- Vaardigheden begeleider
- Begeleiding van de werkgever?
- Vragen?



➔ Welkom bij Stichting Studeren & Werken Op Maat

- Wie is Bart de Bart

*“Van Bart op een LOM-school naar
secretaris op het Ministerie in Den Haag”*



“Wat ik kan,
kunnen anderen ook.
Als ze maar een duwtje
in de goede
richting krijgen.”





➔ Dit is Stichting Studeren & Werken Op Maat

Hoe is de stichting ontstaan? (de verbazing waarmee het begon...)

- Doelgroep (waarom juist deze groep?)
 - Starters en Young Professionals met arbeidsbeperking
 - HBO & WO (*vooral specialisten met 'harde skills'*)
 - Gemiddelde leeftijd op dit moment 26 jaar
- Unieke werkwijze van sociale activatie naar arbeidsparticipatie
- (alles is maatwerk) samen met inmiddels 43 grote werkgevers



Rijksoverheid



Nederlandse Voedsel- en
Warenautoriteit
Ministerie van Economische Zaken

Radboud
Universiteit
Nijmegen



Stibbe



MAZARS



Capgemini
CONSULTING TECHNOLOGY OUTSOURCING



→ Dit is ons team





➔ **Dit zijn** Onze partners

- **UWV:** landelijk convenantpartner voor de 35 arbeidsmarktregio's
- **Start Foundation:** heeft met een startkapitaal onze professionalisering van de methode mede mogelijk gemaakt;
- **LDC Business:** binnen onze trajecten maken we gebruik van het e-portfolio en de assessments van LDC Business om het gesprek na de intake te starten met de YP'er over de 'mindshift' en het zelfinzicht in 'willen en kunnen'.
- **Edwin van der Sar Foundation:** toegang tot begeleide sportactiviteiten;
- **Voedingscentrum:** gezamenlijke voorlichting op gebied van voeding en leefstijl;
- **Expertisecentrum Handicap+Studie:** vertegenwoordiging op alle HBO- en WO-instellingen;
- **Social Valley Zeeland:** Kwartiermaker meerjarig onderzoek naar onze methode binnen brede doelgroep in begeleiding naar betaald werk;
- **Landelijk Cliëntenraad:** als lid-organisatie van de VCP vertegenwoordigt en gesprekspartner van staatssecretaris van SZW;
- **VCP:** Binnen de 'vakbond' voor hogeropgeleiden de vertegenwoordiger van de 44.000 hogeropgeleiden met een arbeidsbeperking (*momenteel is onze eigen ledenvereniging in oprichting om onze achterban verder te organiseren en contact tussen de Young Professionals verder vorm te geven met als uitgangspunt 'zelforganisatie'*);
- **Ministerie van SZW:** Het Ministerie maakt onze regionale masterclasses mede mogelijk omdat het hecht aan de activering op weg naar betaald werk.



➔ Zo ziet Onze doelgroep eruit

- 44.000 hoogopgeleide jongeren (MBO+, HBO en WO-niveau) met een arbeidsbeperking en arbeidspotentieel (*dit betreffen alleen de Wajongeren en WSW'ers*) vanuit de totale doelgroep van 240.000 jongeren;
- Circa 65% van onze instroom heeft een psychische arbeidsbeperking (waarvan circa 80% een vorm van autisme of daaraan gerelateerde arbeidsbeperking);
- Meerderheid heeft een specialistisch opleidingsprofiel zoals bèta, juridisch, bedrijfskundig of IT;
- Vereenzaming en sociaal isolement veelvoorkomend probleem;
- Voelen zich niet aangetrokken tot de communicatie naar 'arbeidsgehandicapten' omdat ze zich niet als zodanig identificeren;
- Beschrijven van de 'ziekte/beperking' vaak gemakkelijk maar stel niet op dag 1 de vraag wat is je faciliteringsvraag naar de werkgever



➔ Wat zijn onze Concrete resultaten

- **2014:** 135 Young Professionals begeleid van studie naar een baan op hun niveau (HBO/WO) met duidelijke faciliteringsvraag naar de werkgever;
- **2015:** 121 Young Professionals gestart bij onze partnerorganisaties;
- **2016:** 151 plaatsingen met extra focus op de regio Haaglanden.
- Doelstelling **2017** is om door te groeien naar circa 165 plaatsingen



➔ **Waarom** is onze methode succesvol?

- ‘Demedicaliseren’ van een groep jonge mensen met talent;
- Eigen regie teruggeven over leven (eerste fase van sociale activatie naar arbeidsparticipatie);
- Gevoel dat je ergens onderdeel van bent en dat dit gebaseerd is op competenties en niet op ‘wat je allemaal hebt’;
- Dit alles vanuit een eigen ‘geluid’ vanuit ambitie en positiviteit doormiddel van de ‘alumni’ Vereniging voor Young Professionals tevens vertegenwoordigt binnen de Vakcentrale voor Professionals in Den Haag.

Dit proces laten begeleiden door ervaringsdeskundigen en ‘juist niet’ door hulpverleners’!

Maar.... it's not rocket science, maar gewoon terug naar de basis en ‘echt’ maatwerk



→ **Onze** ervaringen met SWOM eerst als YP en nu als opdrachtgever...

***Philippe Evers,
projectleider Participatiewet***

- ***Van Young Professional met een arbeidsbeperking naar projectleider op dit thema namens een grote werkgever;***
- ***De uitdagingen waar een kennisintensieve werkgever tegenaan loopt binnen de banenafspraken***
- ***Wat is belangrijk waar je misschien niet aan denkt?***



Rijksdienst voor Ondernemend
Nederland



Dit is Philippe

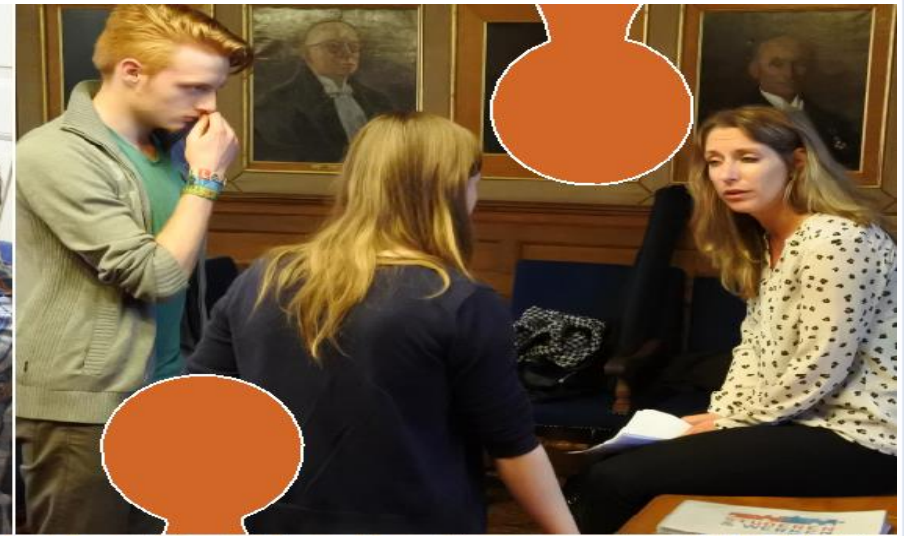
Philippe heeft binnen het vakgebied International Management twee bachelortitels gehaald, in twee verschillende landen, in vier jaar tijd. Dit gevolgd door een Master, ook in het buitenland. Hij streeft altijd naar het hoogst haalbare en zelfontwikkeling.

"The sky is the limit."

Philippe is spontaan en heeft scherpe humor. Door zijn internationale ervaring heeft hij geleerd met verschillende persoonlijkheden en culturen om te gaan. Hij is tactisch, goed in netwerken en in het verbinden van de juiste personen en kennis. Via SWOM is hij nu bij Ministerie van Economische Zaken werkzaam op het project 'Arbeidsbeperkten'.



De start van het traject is: De Masterclass





→ **Dit is** het traject

Intake en persoonlijk profiel

- Opleiding
- Werkervaring
- Toekomstige baan
- Werken in teamverband
- Competenties
- Ontwikkelpunten
- Arbeidsbeperking
- Aansturing door manager
- Voorzieningen op de werkvloer
- Aantal werkuren
- Reistijd
- Hobby's/passies



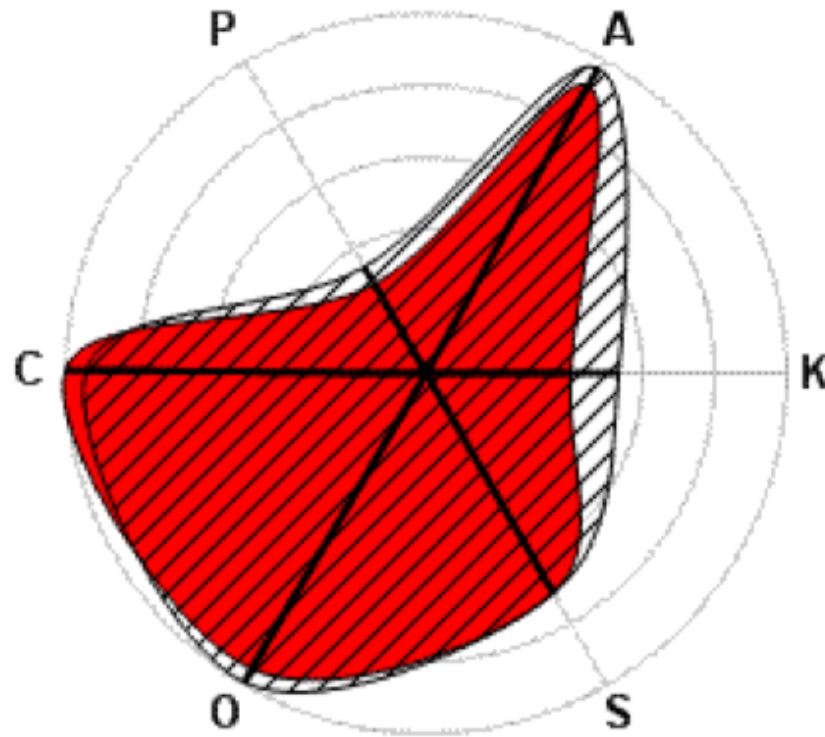
➔ **Dit is** het assessment

- Het assessment wordt persoonlijk en Op Maat samengesteld en besproken
- Spiegelbeelden (menstype, interesses, competenties)
- FIV/ FIT
- LINC
- QBF
- Competentiespel
- Via het systeem kunnen vacatures worden gezocht
- Je ontvangt je eigen E-portfolio n.a.v. het assessment



➔ **Dit is** wat werkgevers graag zien: zelfkennis

7.10 Spindigram Interesses en Competenties





➔ **Dit is** Begeleiding op maat

- Hulp bij opmaak CV en motivatiebrief
- Loopbaan begeleiding en persoonlijke coaching

Diverse trainingen:

- Sollicitatie
 - Communicatie
 - Assertiviteit
 - Faalangst
-
- Begeleiding bij sollicitatie- en klikgesprekken
 - Uitonderhandeling (samen met de YP) van arbeidsvoorwaarden en randvoorwaarden begeleiding in begeleidingsvoorstel



→ Dit is Pim



- Opleiding aan de Tilburg University:
 - Recht en Management
- Daarna twee Masters tegelijk:
 - Sociaal Recht en Sociale Politiek
 - Ondernemingsrecht
- Rolstoelhockeyer op topsportniveau
- Voorzitter Bredase Invaliden Sport Organisatie
- Pim vindt het belangrijk iets voor mensen en bedrijven te betekenen
- Sinds gisteren aangenomen bij de NVWA als beleidsmedewerker.



➔ **Dit is** het contact met toekomstige werkgever

Het eerste klikgesprek:

- Goed voorbereid op gesprek a.h.v. trainingen
- Begeleiding tijdens gesprek (ook aan werkgever)
- Beantwoorden faciliteringsvraag → belangrijk

Het tweede/derde gesprek:

- Kennismaken leidinggevende en collega('s)
- Arbeidsvoorwaarden gesprek
- Begeleidingsplan bespreken



➔ **Dit is** jouw baan!





➔ **Dit is** begeleiding tijdens werk

So, how was your
first day on the job?





➔ **Dit is** een Op Maat traject

- Duidelijke voorbereiding van evaluatie-momenten reguliere P&O-cyclus;
- Begeleiding van zowel direct leidinggevende, directe collega's als de Young Professional;
- Wij staan voor de belangen van beide partijen de Young Professional evenals de werkgever (zonder werkgevers geen banen);
- Zorgen voor inregelen van het gehele administratieve proces op basis van rechtspositionele scan van de Young Professional;
- Resultaat is dat we in 2016 van de 151 geplaatste YP's slechts 3 YP's geen duurzaam vervolg van plaatsing hebben kunnen bieden.



➔ **Dit zijn** de randvoorwaarden van onze dienstverlening

- ‘Warme overdracht’ van YP’s van SWOM aan de werkgever;
- Aansluiting van proces SWOM op reguliere selectieproces van de werkgever (*alles moet complementair zijn*)
- Elke YP moet zijn faciliteringsvraag naar de werkgever kunnen formuleren dat is ons uitgangspunt ;
- Begeleiding van de leidinggevende en directe collega’s (*voorbeeld begeleidingsadvies*)



➔ **Dit zijn** de randvoorwaarden van een succesvolle plaatsing

- Aanpassen in focus werkgever van 'jong en dynamisch' naar iemand met talent en inhoudelijk expertise;
- Actief inpassen van de YP'er in 'sociale context' van het team;
- 'Schaven' aan de functie op zo'n wijze dat het niveau intact blijft en functie overdraagbaar is aan een opvolger.



➔ **Dit zijn de** financiële voordelen voor de werkgever

- Subsidie UWV voor aanpassingen op de werkplek (*werkplekaanpassing*);
- Loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde tot aan WML;
- NO-RISK-polis (*werkgever is bij medewerker in doelgroepenregister geen 'eigen risicodragers'*);
- Dit alles op basis van het (begeleidings-)advies bij plaatsing waarin dit is op persoonsniveau is uitgewerkt.



➔ **Dit is** hoe wij onze samenwerking met onze partners vormgeven



*Vlnr: Petra de Jonge, P&O adviseur Inspectie van het
Onderwijs en Petra Haveman, operational Manager
Stichting Studeren & Werken Op Maat*



➔ **Zijn er nog** Vragen ?



 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden