



Professionals in mensenwerk



Dienstenportfolio
2020

Dienstenportfolio 2020

Inleiding

Het is ons een genoegen u het dienstenportfolio voor gemeenten te presenteren. De indeling is gebaseerd op het in-, door- en uitstroommodel dat samen met gemeenten ontwikkeld is. We vinden het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo veel mogelijk te begeleiden naar een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt. Het model voorziet daarin met 3 programma's. Het uitstroomprogramma begeleidt mensen naar een werkplek in het reguliere bedrijfsleven. Het ontwikkelprogramma is er voor mensen die nog niet direct kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt maar die door de inzet van dit programma werken aan verhoging van hun loonwaarde of verbreding van hun inzetbaarheid. Hierbij kan gedacht worden aan een (groeps-)detachering bij een reguliere werkgever. Alleen de meest kwetsbare groep zal blijvend aanspraak maken op de meest intensieve vorm van ondersteuning. Voor hen is het werkprogramma beschikbaar. Daarnaast is er een hoofdstuk 'overige diensten'. Alle diensten zijn terug te vinden onder 1 of meer werkprogramma's en 'overige diensten'.

Dit portfolio moet zeker niet als statisch worden gezien. We denken continu graag met u mee over het ontwikkelen en uitwerken van nieuwe vormen van dienstverlening. In de jaarlijkse contractspecificatie treft u een overzicht aan van de actuele kosten van de diverse vormen van dienstverlening.

Mocht u vragen of opmerkingen hebben over het dienstenportfolio of de contractspecificatie dan kunt u contact opnemen met Edith Bakker, directeur Participatie via 06-51 612 306 of e.bakker@wsd-groep.nl of met Kees Brugmans, Manager Participatie via 06-13 927 642 of k.brugmans@wsd-groep.nl.

Inhoudsopgave

In-, door- en uitstroom

In-, door- en uitstroom	8
-------------------------------	---

Uitstroomprogramma

Werken met Loonkostensubsidie	13
Werkacademie	17
Werkacademie Jongeren	21
Jobhunting	25
Sollicitatiebegeleiding	29

Ontwikkelprogramma

Werken met Loonkostensubsidie	34
Werkervaringsplaats	38
Ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding	42
Participatie vergunninghouders	46
Werkacademie Jongeren	50
Woonomgevingsploeg (WOP)	54
Training & opleiding	58
Jobcoaching	62
Planregie	66

Werkprogramma

Werken met Loonkostensubsidie	71
Beschut Werken	75

Overige diensten

Loonwaardemeting	80
Inburgeren met WSD	84
Werken met behoud van uitkering	88
GIDS-diagnose	92
Persoonlijke coaching	96

In-, door-, en uitstroom



In-, door- en uitstroom



Met de komst van de Participatiewet zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aan het werk helpen van inwoners die daartoe in staat zijn maar extra ondersteuning nodig hebben. De wet moet er voor zorgen dat zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk vinden bij een reguliere werkgever. WSD ondersteunt gemeenten hierbij.

Waar voor de komst van de Participatiewet WSD een veilige en aangepaste werk-omgeving bood waar mensen vaak de rest van hun professionele leven werkten, is de opdracht voor gemeenten tegenwoordig anders. WSD hanteert daarom een in-, door- en uitstroommodel. Het in-, door- en uitstroommodel betekent dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk worden begeleid naar een werkplek in het reguliere bedrijfsleven. Is uitstroom niet mogelijk dan is het doel een zo zelfstandig mogelijk werkplek, bijvoorbeeld een externe detachering. Alleen de meest kwetsbare groep zal blijvend aanspraak maken op de meest intensieve vorm van ondersteuning.



In-, door- en uitstroommodel

Regierol gemeenten

Onlosmakelijk verbonden met de Participatiewet is de regierol van gemeenten als het gaat om het begeleiden van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. Gemeenten willen een helder inzicht en controle over de stappen die hun inwoners maken richting werk. Voor WSD betekent dit dat er aan het begin van een traject inzicht moet worden gegeven over wat een gemeente van een inwoner kan verwachten.

Iedere kandidaat wordt getest op capaciteiten tijdens de diagnose. Hierdoor ontstaat een duidelijk beeld van de capaciteiten en ontwikkelbaarheid van de potentiële deelnemer. Het resultaat is een advies aan de gemeente over een geschikt traject en een indicatie over of een kandidaat uiteindelijk zal kunnen uitstromen, verregaand zelfstandig zal kunnen werken of aangewezen is op werk met een intensieve begeleiding.

Na akkoord van de gemeente begint de deelnemer bij WSD en wordt er structureel gewerkt naar het realiseren van de met de gemeente afgesproken doel. Daar waar nodig wordt continue teruggekoppeld naar de gemeente, bijvoorbeeld als een deelnemer zich anders ontwikkelt dan eerder aangegeven. Aansluitend kan dan de koers opnieuw worden afgestemd. Met het in-, door- en uitstroommodel wil WSD gemeenten optimaal ondersteunen in het uitvoeren van de Participatiewet door de nadruk nog meer te leggen op uitstroom en maximale loonwaardeontwikkeling. Ook wil WSD inspelen op de toegenomen behoefte aan transparantie en meer 'real time' informatie bij gemeenten. Bij de gemeenten ligt immers de regierol in het begeleiden van een kwetsbare groep inwoners naar werk. Het is aan WSD als gemeentelijke uitvoeringsorganisatie om gemeenten hierin te faciliteren.



Leerlijnen

Van groot belang bij het versnellen van het in-, door- en uitstroom zijn de nieuwe leerlijnen. Het ontwikkelen van mensen is uiteraard geen nieuw onderwerp voor WSD. Arbeidsontwikkeling, het ontwikkelen van collega's naar werk, zit in het DNA van WSD. De leerlijnen bouwen hier op voort door de focus op kansrijke beroepen en de gestructureerde aanpak. De leerlijnen haken aan bij de programma's van de Rijksoverheid en arbeidsmarktregio's gericht op het scheppen van perspectief op werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

WSD kent twee leerlijnen. In de eerste plaats zijn er de Werkleerlijnen die op het moment ontwikkeld worden. De Werkleerlijnen zijn interne leerlijnen die gericht zijn op het verwerven van competenties, vaardigheden en inhoudelijke kennis over een vakgebied. De leerlijn wordt doorlopen binnen de infrastructuur van WSD. Met het afronden van een Werkleerlijn is een medewerker van WSD klaar voor de volgende stap: de Praktijkleerlijn.

De Praktijkleerlijnen zijn leerlijnen die worden uitgevoerd op locatie bij werkgevers. Iemand die deel neemt aan een Praktijkleerlijn stroomt in principe uit naar een dienstverband bij de werkgever waar hij werkt als de leerlijn succesvol wordt afgerond. Vandaar ook dat de Praktijkleerlijnen in nauwe samenwerking met werkgevers worden ontwikkeld. Het is de bedoeling dat er uiteindelijk twaalf leerlijnen komen. Tijdens een Praktijkleerlijn leert een medewerker de processen binnen een bedrijf, ontwikkelt werknemersvaardigheden en raakt vertrouwd met de inhoudelijke kant van het werk. De Praktijkleerlijn wordt afgerond met een Praktijkverklaring waardoor medewerkers een branche erkende startkwalificatie ontvangen. Praktijkleerlijnen zijn bedoeld voor iedereen die niet instaat is om zelfstandig een startkwalificatie te behalen.

Met de leerlijnen wil WSD een extra impuls geven aan de ontwikkeling van een kwetsbare doelgroep en tegemoet komen aan de wensen van werkgevers. De helder gestructureerde leerlijnen worden samengesteld in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, zijn gericht op kansberoepen en kennen een duidelijk einddoel. Daarom dragen de leerlijnen sterk bij aan duurzame uitstroom en een positieve loonwaardeontwikkeling voor de inwoners van de gemeenten in de regio.



Uitstroombprogramma

A man with grey hair, wearing a dark jacket over a grey and black patterned sweater and dark blue jeans, is smiling while working on a red stationary bike. He is holding the handlebars of the bike, which is mounted on a silver frame. The bike is positioned on an orange workbench. In the background, there is a workshop environment with green walls, shelves, and other people. A woman with blonde hair is visible in the background, and another person is partially visible on the left. The floor is green. The overall scene is bright and well-lit.

Werken met loonkostensubsidie



Werken met loonkostensubsidie, speelt in op de wettelijke mogelijkheden van de Participatiewet (art. 10c en art. 10d). Deze dienstverlening is bedoeld voor de doelgroep die zelfstandig niet in staat is tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen maar wel arbeidsvermogen heeft. Het gedeelte van het minimumloon dat de deelnemer niet zelfstandig kan verdienen wordt aan de werkgever via een loonkosten-subsidie (LKS) vergoed. Zo participeren deelnemers maximaal. Voor werkgevers is het een manier om capaciteitsproblemen in de bezetting op te lossen en de banenafsprak uit het Sociaal Akkoord te realiseren.

Doel

Maximale arbeidsmarktparticipatie voor deelnemers die (nog) niet in staat zijn tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen. Hierbij wordt ingespeeld op art. 10c en 10d van de Participatiewet.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit personen van wie tijdens de proefplaatsing is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Gemeenten bepalen de doelgroep voor loonkostensubsidie in hun verordening. Het gaat vooral om personen met een loonwaarde van 30% tot 80%.

Duur

De duur van een traject hangt samen met de ontwikkeling van de loonwaarde van de deelnemer. De loonwaarde van de deelnemer wordt periodiek vastgesteld. Zolang deze waarde onder het dan geldend wettelijk minimumloon ligt, kan de deelnemer tot de doelgroep behoren.

Constructie

Na de proefplaatsing krijgt de deelnemer een arbeidsovereenkomst. WSD geeft hier invulling aan via Werkpartners B.V. Deze B.V. is onderdeel van WSD. Werkpartners bemiddelt de deelnemers zoveel mogelijk in werk waar hun loonwaardes maximaal worden benut. Dat realiseert Werkpartners door deelnemers te detacheren naar reguliere werkgevers. Als dat (nog) niet mogelijk is, zet Werkpartners hen in via de infrastructuur van WSD. Werkpartners biedt de deelnemers een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. Uitgangspunt is dat het geboden werk aansluit bij de mogelijkheden van de deelnemer en de loonwaarde maximaal wordt benut. Ook werkgevers, andere dan Werkpartners, kunnen in deze constructie het dienstverband met de deelnemer aangaan of overnemen van Werkpartners.

Elementen

Het gaat hier om een arbeidsmarktinstrument waarin verschillende elementen, die allemaal of gedeeltelijk het traject vormen, zijn ondergebracht.

- **Proefplaatsing en loonwaardemeting**
- **Loonkostensubsidie**
- **Coaching/werkbegeleiding**
- **Uitvoering werkgeverschap**

- **Proefplaatsing en loonwaardemeting**

WSD bemiddelt een door de gemeente aangemelde deelnemer naar een concrete functie. De deelnemer start in een proefplaatsing voor de duur van maximaal 3 maanden. In deze periode is nog geen sprake van een dienstverband maar loopt de eventuele uitkering door. Tijdens de proefplaatsing leren de werkgever en de deelnemer elkaar beter kennen. De deelnemer raakt ingewerkt en wordt verondersteld binnen de termijn van de proefplaatsing een voor zijn doen maximale prestatie te leveren. De periode van proefplaatsing wordt gebruikt om een goed beeld te krijgen van de loonwaarde van de deelnemer en van de begeleidingsbehoefte. Ook het ontwikkelpotentieel wordt in deze periode helder. De klantmanager van de gemeente en de consultant van WSD formuleren doelen ten aanzien van loonwaardeontwikkeling en uitstroompotentieel en leggen deze schriftelijk vast.

- **Loonkostensubsidie**

Via de vastgestelde loonwaarde wordt duidelijk wat het de werkgever kost om de deelnemer een dienstverband aan te bieden. In de Participatiewet betaalt de werkgever namelijk wel het volledige loon, maar compenseert de gemeente de verminderde arbeidsprestatie met een loonkostensubsidie. Op de uitkomst van de loonwaardemeting volgt een beslismoment voor zowel de werkgever als voor de gemeente. De werkgever bepaalt of hij de deelnemer een dienstverband aanbiedt. De gemeente beslist over de inzet van de loonkostensubsidie.

- **Coaching/werkbegeleiding**

Deelnemers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie krijgen begeleiding op de werkplek. Een goede begeleiding ontzorgt werkgevers en is belangrijk voor deelnemers om te wennen aan hun nieuwe situatie of om de werkplek te bestendigen. Een deel van de doelgroep zal permanent begeleid moeten worden; zeker in situaties waarin sprake is van structurele arbeidsbeperkingen. Consultants en jobcoaches begeleiden en ontzorgen zowel de deelnemers als de werkgevers.

- **Uitvoering werkgeverschap**

Indien sprake is van een detachering treden de deelnemers in dienst bij Werkpartners. Taken en verantwoordelijkheden die daarmee samenhangen neemt Werkpartners voor haar rekening. Dan gaat het om zaken als de arbeidsovereenkomst, periodieke beoordelingen, verloning en Wet verbetering poortwachter.





Werkacademie



De Werkacademie is een intensief en inspirerend trainingsprogramma van maximaal 6 weken om door te stromen naar een baan.

Doel

Het doel van de Werkacademie is werk! Dat kan regulier of met behulp van een loonkostensubsidie als er sprake is van een verminderde loonwaarde.

Doelgroep

De deelnemers hebben nog geen werk. Zij hebben een veronderstelde loonwaarde van 30-100% maar hebben nog een zetje nodig om naar regulier of gesubsidieerd werk door te stromen.

Instroomcriteria:

- gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan.
- beheersing van de Nederlandse taal op instructieniveau waarbij mondelinge woordenschat en begrip belangrijk zijn in verband met het volgen van de training.
- beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en kunnen werken: geen schuldproblematiek die nog gestructureerd moet worden, geen werkstraf of detentie in het vooruitzicht, kinderopvang is geregeld.

Wat biedt de Werkacademie?

Een inspirerend en uitdagend trainingstraject, waarin een deelnemersgroep van 10 tot 15 deelnemers gedurende maximaal 6 weken de tools krijgt aangereikt om te solliciteren. Daarnaast dient de Werkacademie als een diagnose-instrument om tijdens het traject de capaciteiten van iedere deelnemer te onderzoeken. Als een reguliere baan (nog) niet mogelijk is vanwege een verminderde loonwaarde behoort de bemiddeling naar een baan met LKS tot de mogelijkheden. Dit gebeurt altijd na overleg met de opdrachtgever.

Het aanbod bestaat uit twee componenten:

1. Training (4 dagdelen per week)
2. Netwerken (in de vorm van huiswerkopdrachten)

1. Training (4 dagdelen per week)

Vanaf dag 1 van de Werkacademie wordt het vinden of hebben van werk ingezet met als doel duurzame uitstroom.

Beoogde doelen:

- opdoen van zelfvertrouwen;
- inzicht in motivatie en drijfveren;
- sociale oriëntatie: samenwerken, primaire werknemersvaardigheden;
- regelmatig dag- / nachtritme;
- inzicht in 'locus of control';
- realistische zoekrichting;
- verkrijgen van een helder persoonlijk profiel;
- Werk!

De Werkacademie maakt gebruik van de TalentScan. Deze scan wordt bij de start van de training afgenomen. Uit de scan komen de talenten en kwaliteiten van de deelnemer duidelijk naar voren.

2. Netwerk

Het gebruik maken van het netwerk is gericht op het binnenhalen en/of creëren van zoveel mogelijk vacatures. Hieraan wordt invulling gegeven door een intensieve vorm van structurele marktwerking en de inzet op werkgeversbetrokkenheid. Ook het activeren van het netwerk van de deelnemer hoort hierbij.

Beoogde doelen:

- heldere persoonlijke presentatie (Elevator Pitch);
- Werk!

Nazorg

Voor deelnemers die na de training nog geen werk hebben gevonden bestaat de mogelijkheid om aansluitend en gedurende maximaal 2 maanden gebruik te maken van de sollicitatiebegeleiding die WSD biedt. De nazorg is voor de opdrachtgever kosteloos.

Rapportage

Binnen twee weken na afloop van de training ontvangt de opdrachtgever een eindrapportage van het verloop van de training, het gerealiseerde resultaat en/of een eventueel advies. Een weergave van de indicatieve loonwaarde, gebaseerd op de ervaring tijdens de training is daarvan een onderdeel.

Praktische info

Start Werkacademie	: bij voldoende aanmeldingen; minimaal 10 deelnemers
Deelnemersgroep	: minimaal 10, maximaal 15 deelnemers
Start selectie groep	: uiterlijk 2 weken vóór aanvang training
Duur	: maximaal 6 weken
Trainingsdagen	: maandag, dinsdag, woensdag en donderdag
Locatie Werkacademie	: in overleg met de opdrachtgever
Vervoer	: eigen vervoer
Wijze van aanmelding	: aanmeldformulier WSD
Kosten	: zie actuele contractspecificatie



Willie,

Heftruckchauffeur Heras

A woman with long, curly red hair and a black polo shirt is smiling as she uses an ecotap electric vehicle charging station. The station is white with a green 'scan' button and a 'pant' (payment) slot. A black charging cable is plugged into the station. In the background, a man in a striped shirt is working in a workshop setting with various tools and equipment.

Werkacademie Jongeren



De Werkacademie Jongeren is een intensief trainingsprogramma waarin jongeren geleerd wordt de regie op hun eigen loopbaan te nemen.

Doel

Het doel van de Werkacademie Jongeren is jongeren te leren om zelf initiatief voor hun loopbaan te pakken. Jongeren leren zelf keuzes maken en vinden het vertrouwen in zichzelf terug. Zo willen we elke jongere een stap laten zetten in de eigen ontwikkeling zodat hij/zij zo regulier mogelijk aan de slag kan en/of aan de slag blijft.

Doelgroep

Alle jongeren tussen 18-27 jaar. Er wordt geen onderscheid gemaakt qua opleidingsniveau of werkervaring. Het gaat zowel om jongeren die nog een baan moeten vinden als om jongeren die al een baan hebben.

Instromcriteria

- Leeftijd tot maximaal 27 jaar;
- Gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan.
- Beheersing van de Nederlandse taal op instructieniveau waarbij mondelinge woordenschat en begrip belangrijk zijn in verband met het volgen van de training.
- beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt: geen werkstraf/detentie in het verschiet en eventuele kinderopvang is geregeld.

Wat biedt de Werkacademie Jongeren?

Een afwisselend en dynamisch trainingstraject waarbij in een groep van 8-10 deelnemers gedurende 4 weken wordt getraind. Om hun vaardigheden te ontwikkelen, volgen de jongeren een werkprogramma naast de trainingen. De jongeren die al een baan hebben, brengen het geleerde op hun eigen werkplek in de praktijk.

Het werkprogramma start vanaf week 2 en duurt ook 4 weken waarbij in de 5^e week dus alleen nog gewerkt wordt. De trainingen worden gegeven in een omgeving die aansprekend is voor jongeren. Het trainingsaanbod is volledig afgestemd op de doelgroep waarbij werkvormen elkaar afwisselen. De jongeren worden zowel

fysiek als cognitief uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. Dit alles in een veilige leeromgeving waarin er van elke deelnemer een goed beeld gevormd kan worden van wat nodig en passend is voor een volgende stap. Zo dient de Werkacademie Jongeren ook als diagnose instrument om de individuele kwaliteiten en talenten van de jongeren te onderzoeken.

Het aanbod bestaat uit op maat gemaakte trainingen op het gebied van zelfinzicht, werknemersvaardigheden, communicatie, sociale media, zichzelf presenteren etc. Tijdens deze trainingen wordt gebruik gemaakt van gastsprekers/workshops uit het bedrijfsleven en de topsport. Verder wordt de TalentScan ingezet om de talenten en kwaliteiten van de jongeren in beeld te brengen.

Nazorg

Vanaf 2 maanden na afloop van de training organiseert de trainer een drietal terugkomdagen voor de jongeren. Tijdens deze dagen bespreekt de trainer de voortgang op de leerdoelen en worden deze eventueel bijgesteld.

Rapportage

Binnen twee weken na afloop van de training ontvangt de opdrachtgever een eindrapportage van het verloop van de training en een advies over de vervolgstap van de jongere. Deze rapportage wordt ook persoonlijk naar de jongeren gericht en met hen gecommuniceerd.

Praktische info

Start Werkacademie Jongeren	: bij voldoende aanmeldingen; minimaal 8 deelnemers
Deelnemersgroep	: minimaal 8, maximaal 12 deelnemers
Start selectie groep	: uiterlijk 2 weken vóór aanvang training
Duur	: training: 4 weken en 4 dagdelen per week
Werk	: 4 weken vanaf 2 ^{de} week 2 maanden na afloop 3 terugkomdagen
Trainingsdagen	: maandag, dinsdag, woensdag en donderdag
Locatie	: in overleg met de opdrachtgever
Vervoer	: eigen vervoer
Wijze van aanmelding	: aanmeldformulier WSD
Kosten	: zie actuele contractspecificatie

A man with short brown hair and glasses, wearing a camouflage t-shirt and blue jeans, is leaning on a thick, dark tree branch. He is smiling slightly at the camera. The background is a bright blue tarp or wall. The foreground is filled with many thin, reddish-brown tree branches with green leaves, some of which are out of focus.

Ritchie,

Medewerker Boomkwekerijen M. van der Oever & Zonen



Jobhunting



De arbeidsmarkt is fors in beweging, het vinden van een passende werkgever met een passende vacature is niet eenvoudig. Voor veel werkzoekenden is het dan ook lastig om een werkplek te vinden en vaak is er extra hulp nodig bij het daadwerkelijk solliciteren. WSD biedt voor deze cliënten van de gemeente een passende vorm van begeleiding aan.

Doel

De inzet van een jobhunter heeft tot doel om aan de hand van een zoekplan, planmatig, met de deelnemer samen op zoek te gaan naar een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt.

Doelgroep

Door de gemeente aangemelde deelnemers zijn mensen met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt. Er is vermoedelijk sprake van een loonwaarde van 80 tot 100%. Meestal is er sprake van onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt. In veel gevallen heeft de deelnemer een beeld van de arbeidsmarkt dat niet aansluit bij zijn/haar werkervaring en opleiding. Ook spelen arbeidsmarkttechnische factoren zoals leeftijd, werkloosheidsduur en (gebrek aan) opleiding een belemmerende rol.

Aanpak

Als eerste stap stellen de jobhunter en de deelnemer samen een goed cv op en bespreken ze de wensen en kansen uitgebreid. Dit resulteert in een zoekplan waarin sprake is van een realistische kijk op de arbeidsmarkt. Er worden realistische functies benoemd die aansluiten bij de opleidingsachtergrond en werkervaring van de deelnemer. Aansluitend wordt geformuleerd wat nodig is om een nieuwe baan te vinden. De jobhunter begeleidt de deelnemer bij zijn/haar contacten met potentiële werkgevers. Jobhunter en deelnemer bereiden gesprekken voor en evalueren deze waarbij de jobhunter de deelnemer zo zelfstandig mogelijk laat functioneren. De deelnemer leert op deze manier zelfstandig contact te leggen met de werkgevers. De jobhunter maakt gebruik van het brede relatienetwerk van WSD en haar partners. Als er geen zicht is op passende functies binnen dit relatienetwerk pleegt de jobhunter koude acquisitie om een passende werkgever te vinden. De jobhunter fungeert hierin richting potentiële werkgevers als breekijzer waar het moet en als kruiwagen waar het kan. Bij de inzet van jobhunting is er altijd sprake van een concreet eindresultaat. Het eerste doel is het vinden van een nieuwe werkplek. Mocht dit doel niet worden bereikt dan heeft de deelnemer na het traject andere doelen gerealiseerd: hij/zij heeft een realistische beeld van de inzetbaarheid op



de arbeidsmarkt, de deelnemer is in staat om zelf naar vacatures te zoeken, weet hoe hij in contact kan komen met potentiële werkgevers en weet hoe hij een goed sollicitatiegesprek voert.

Duur

De samenwerking tussen jobhunter en deelnemer duurt maximaal 3 maanden. Als het beoogde doel na deze periode niet is gerealiseerd overleggen de klantmanager en de jobhunter over een passend vervolg.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De klantmanager meldt de deelnemer aan bij WSD. De klantmanager en de jobhunter hebben gezamenlijk een gesprek met de potentiële deelnemer. De jobhunter beoordeelt tijdens dit kennismakingsgesprek of de deelnemer gebaat is bij de inzet van deze dienstverlening. Bij een positieve beoordeling wordt de inhoud van het traject bepaald. De jobhunter overlegt met de klantmanager over eventuele ondersteunende middelen die voor het invullen van een baan ingezet kunnen worden.

Terugkoppeling

De jobhunter communiceert bijzonderheden met de klantmanager. Bijzonderheden zijn successen, stagnaties en/of nieuwe informatie. Elk traject wordt afgesloten met een eindverslag dat de jobhunter naar de klantmanager mailt.

Uw investering

Zie voor de actuele kosten de geldende contractspecificatie.



Yasser,

Medewerker groenvoorziening



Sollicitatiebegeleiding



Sommige mensen hebben kortstondig extra hulp nodig bij het solliciteren. WSD biedt deze vorm van begeleiding aan cliënten van gemeenten aan.

Doel

Deelnemers leren effectiever solliciteren en zijn daarmee in staat hun weg op de arbeidsmarkt zelfstandig weer snel te vinden.

Doelgroep

Door de gemeente aangemelde deelnemers zijn mensen met vermoedelijk een korte tot geen afstand tot de arbeidsmarkt die wat extra begeleiding nodig hebben in het sollicitatieproces.

Praktische informatie

De begeleiding duurt maximaal 4 dagdelen. De sollicitatiebegeleiding wordt geboden op iedere vrijdag van 09:00 tot 12:00 uur bij WSD, Schouwrooij 20 in Boxtel. In de reguliere schoolvakanties gelden aangepaste tijden.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De klantmanager van de gemeente meldt de deelnemer aan bij WSD. De aanmelding wordt voorzien van een korte probleem- en doelstelling. De klantmanager verwijst de kandidaat zelf naar de sollicitatiebegeleiding. De klantmanager is van harte welkom bij het kennismakingsgesprek. Flexibele instroom is mogelijk.

De trainer van WSD voert bij aanvang een kennismakingsgesprek met de deelnemer. Tezamen met de informatie die door de gemeente is verstrekt bij de aanmelding vormt dit het uitgangsbild. De trainer stemt zijn begeleiding hierop af, waardoor maatwerk ontstaat.

De begeleiding kan betrekking hebben op:

- het perfectioneren van het cv;
- leren zoeken naar passende vacatures en inzetten van netwerken;
- leren schrijven van een effectieve sollicitatiebrief;
- gebruik van communicatiemiddelen en social media in het sollicitatieproces;



- presenteren tijdens het sollicitatiegesprek;
- Do's & Don'ts bij het solliciteren;
- doornemen van en matchen op bij WSD bestaande, reguliere vacatures.

De begeleiding duurt maximaal 4 dagdelen. Tussentijds krijgt de deelnemer (huiswerk)opdrachten rondom praktisch solliciteren. Als de deelnemer voor het einde van de begeleidingsperiode een baan vindt, stroomt hij uit.

Terugkoppeling

De trainer communiceert naar de klantmanager:

- aan- en afwezigheid, telefonisch/per mail;
- aan het einde: de vorderingen, gedrag, eindresultaat en een vervolgadvis.

De trainer maakt hierbij gebruik van het standaard formulier.

Uw investering

Raadpleeg hiervoor de separate contractspecificatie.



Frank,

Arbo- en milieumedewerker Defensie

Ontwikkelprogramma

A man with grey hair, wearing a dark jacket over a grey and black patterned sweater and dark blue jeans, is smiling while working on a red stationary bike. He is holding the handlebars of the bike, which is mounted on a silver frame. The bike is positioned on an orange workbench. In the background, there is a green wall, a blackboard with a diagram, and other people, including a woman in a light blue shirt and a young girl, are visible. The setting appears to be a workshop or a community center. The floor is green.

Werken met loonkostensubsidie



Werken met loonkostensubsidie, speelt in op de wettelijke mogelijkheden van de Participatiewet (art. 10c en art. 10d). Deze dienstverlening is bedoeld voor de doelgroep die zelfstandig niet in staat is tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen maar wel arbeidsvermogen heeft. Het gedeelte van het minimumloon dat de deelnemer niet zelfstandig kan verdienen wordt aan de werkgever via een loonkosten-subsidie (LKS) vergoed. Zo participeren deelnemers maximaal. Voor werkgevers is het een manier om capaciteitsproblemen in de bezetting op te lossen en de banenafsprak uit het Sociaal Akkoord te realiseren.

Doel

Maximale arbeidsmarktparticipatie voor deelnemers die (nog) niet in staat zijn tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen. Hierbij wordt ingespeeld op art. 10c en 10d van de Participatiewet.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit personen van wie tijdens de proefplaatsing is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Gemeenten bepalen de doelgroep voor loonkostensubsidie in hun verordening. Het gaat vooral om personen met een loonwaarde van 30% tot 80%.

Duur

De duur van een traject hangt samen met de ontwikkeling van de loonwaarde van de deelnemer. De loonwaarde van de deelnemer wordt periodiek vastgesteld. Zolang deze waarde onder het dan geldend wettelijk minimumloon ligt, kan de deelnemer tot de doelgroep behoren.

Constructie

Na de proefplaatsing krijgt de deelnemer een arbeidsovereenkomst. WSD geeft hier invulling aan via Werkpartners B.V. Deze B.V. is onderdeel van WSD. Werkpartners bemiddelt de deelnemers zoveel mogelijk in werk waar hun loonwaardes maximaal worden benut. Dat realiseert Werkpartners door deelnemers te detacheren naar reguliere werkgevers. Als dat (nog) niet mogelijk is, zet Werkpartners hen in via de infrastructuur van WSD. Werkpartners biedt de deelnemers een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. Uitgangspunt is dat het geboden werk aansluit bij de mogelijkheden van de deelnemer en de loonwaarde maximaal wordt benut. Ook werkgevers, andere dan Werkpartners, kunnen in deze constructie het dienstverband met de deelnemer aangaan of overnemen van Werkpartners.

Elementen

Het gaat hier om een arbeidsmarktinstrument waarin verschillende elementen, die allemaal of gedeeltelijk het traject vormen, zijn ondergebracht.

- **Proefplaatsing en loonwaardemeting**
- **Loonkostensubsidie**
- **Coaching/werkbegeleiding**
- **Uitvoering werkgeverschap**

- **Proefplaatsing en loonwaardemeting**

WSD bemiddelt een door de gemeente aangemelde deelnemer naar een concrete functie. De deelnemer start in een proefplaatsing voor de duur van maximaal 3 maanden. In deze periode is nog geen sprake van een dienstverband maar loopt de eventuele uitkering door. Tijdens de proefplaatsing leren de werkgever en de deelnemer elkaar beter kennen. De deelnemer raakt ingewerkt en wordt verondersteld binnen de termijn van de proefplaatsing een voor zijn doen maximale prestatie te leveren. De periode van proefplaatsing wordt gebruikt om een goed beeld te krijgen van de loonwaarde van de deelnemer en van de begeleidingsbehoefte. Ook het ontwikkelpotentieel wordt in deze periode helder. De klantmanager van de gemeente en de consultant van WSD formuleren doelen ten aanzien van loonwaardeontwikkeling en uitstroompotentieel en leggen deze schriftelijk vast.

- **Loonkostensubsidie**

Via de vastgestelde loonwaarde wordt duidelijk wat het de werkgever kost om de deelnemer een dienstverband aan te bieden. In de Participatiewet betaalt de werkgever namelijk wel het volledige loon, maar compenseert de gemeente de verminderde arbeidsprestatie met een loonkostensubsidie. Op de uitkomst van de loonwaardemeting volgt een beslismoment voor zowel de werkgever als voor de gemeente. De werkgever bepaalt of hij de deelnemer een dienstverband aanbiedt. De gemeente beslist over de inzet van de loonkostensubsidie.

- **Coaching/werkbegeleiding**

Deelnemers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie krijgen begeleiding op de werkplek. Een goede begeleiding ontzorgt werkgevers en is belangrijk voor deelnemers om te wennen aan hun nieuwe situatie of om de werkplek te bestendigen. Een deel van de doelgroep zal permanent begeleid moeten worden; zeker in situaties waarin sprake is van structurele arbeidsbeperkingen. Consultants en jobcoaches begeleiden en ontzorgen zowel de deelnemers als de werkgevers.

- **Uitvoering werkgeverschap**

Indien sprake is van een detachering treden de deelnemers in dienst bij Werkpartners. Taken en verantwoordelijkheden die daarmee samenhangen neemt Werkpartners voor haar rekening. Dan gaat het om zaken als de arbeidsovereenkomst, periodieke beoordelingen, verloning en Wet verbetering poortwachter.





Werkervaringsplaats



De werkervaringsplaats is een intensief werk- en trainings- traject waarin WSD de praktische arbeidsmogelijkheden van een deelnemer inventariseert en vergroot.

Doel

Deelnemers dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Door de inzet van werk krijgt WSD inzicht in de praktische arbeidsmogelijkheden en het verbeteren van de arbeidsvaardigheden van de deelnemer.

Doelgroep

De werkervaringsplaats is met name geschikt voor deelnemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Sommigen hebben nog nooit deelgenomen aan het arbeidsproces, anderen zijn er langdurig uit. Psychosociale, verstandelijke of fysieke beperkingen kunnen een rol spelen.

Duur

De werkervaringsplaats beslaat een periode van maximaal 6 maanden of stopt op het moment dat de vooraf vastgestelde doelen gerealiseerd zijn. Is er sprake van een uitkering? Dan werkt de deelnemer met behoud van uitkering.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De opdrachtgever meldt de deelnemer aan voor een werkervaringsplaats. Vervolgens nodigt een ervaren consultant of coach van WSD hem of haar uit voor een kennismakingsgesprek. Tijdens dat gesprek stellen de consultant en de deelnemer de leerdoelen op waarbij de opdracht of vraag van de opdrachtgever altijd het uitgangspunt is. Afhankelijk van de vastgestelde leerdoelen en van de belastbaarheid van de deelnemer bepalen de consultant en de deelnemer welke leerwerkplek(ken) het best aansluit(en). In de in- en externe infrastructuur van WSD zoekt de consultant een geschikte leerwerkplek en introduceert hij de deelnemer.

Tijdens de periode dat de deelnemer werkt, brengt de consultant de arbeidsmogelijkheden in beeld en traint hij waar mogelijk de vaardigheden die nog ontbreken.

Binnen het traject ligt de nadruk onder meer op:

- arbeidsgewenning: kennismaken met werk en opdoen van arbeidsritme;



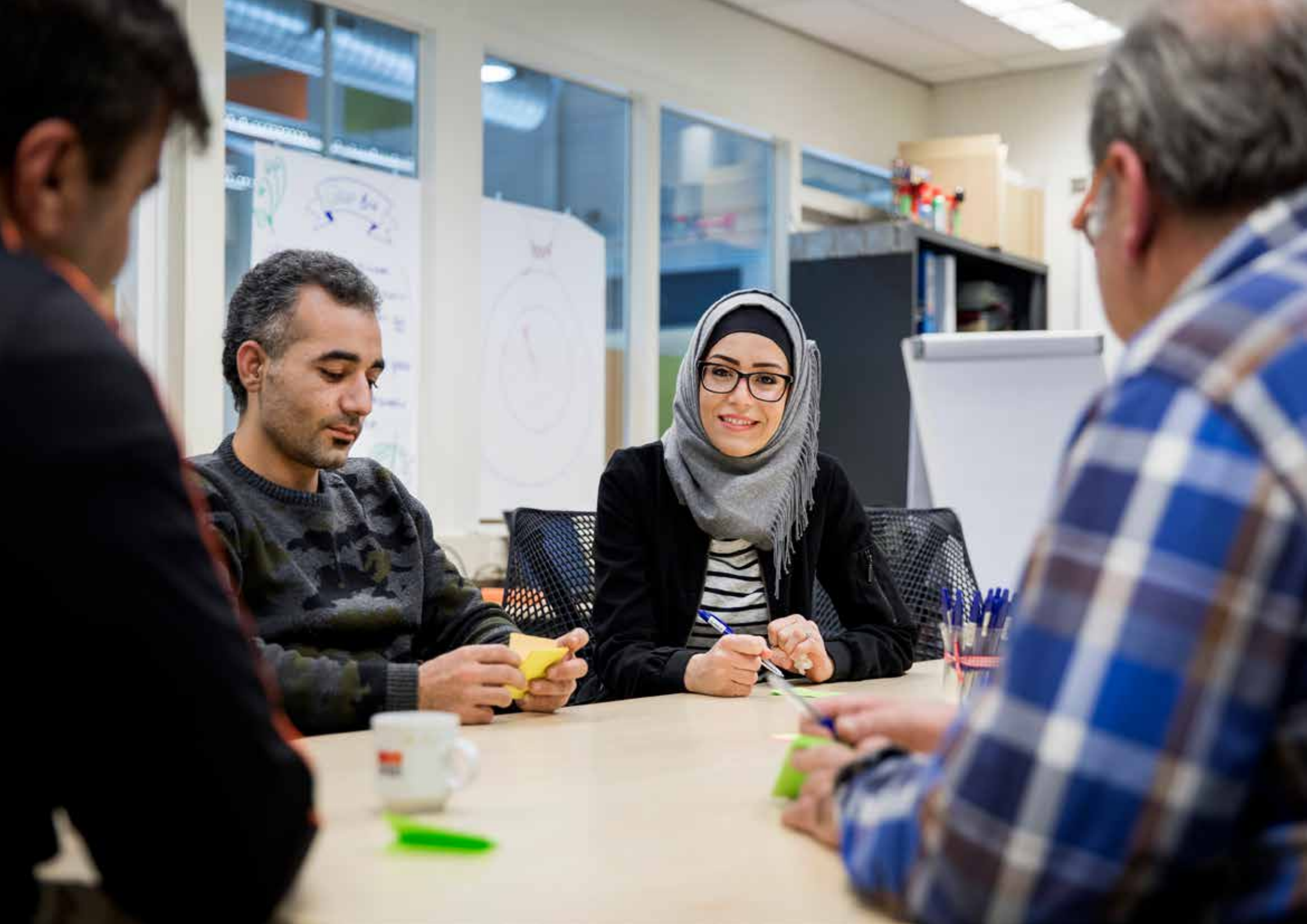
- leren accepteren en omgaan met beperkingen in werk;
- in beeld brengen van de praktische belastbaarheid;
- in beeld brengen en trainen van algemene vaardigheden zoals het omgaan met collega's en leidinggevendenden, conflicthantering, zelfredzaamheid, initiatief nemen, zelfstandigheid, communicatieve vaardigheden en samenwerking;
- Nederlands taalonderwijs in de vormen van taallessen en praktisch 'on the job';
- geven van een indicatieve loonwaarde.

Rapportage

Wanneer de leerdoelen zijn vastgesteld en er een werkervaringsplaats is gevonden, schrijft de consulent een trajectplan dat hij naar de opdrachtgever verstuurt. Na afloop van het traject ontvangt de opdrachtgever een eindrapportage. Daarin rapporteert de consulent de ondernomen activiteiten, de voortgang op de beschreven leerdoelen en geeft hij antwoord op de vraagstelling van de opdrachtgever.

Uw investering

De opdrachtgever betaalt coachings- en begeleidingskosten gedurende de looptijd van het traject. De kosten worden nader gespecificeerd in een offerte (financieel plan). Zie voor de actuele kosten de geldende contractspecificatie.





Ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding



Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) is gericht op het ontwikkelen van deelnemers richting (betaalde) arbeid. Het werk is hierbij het middel om tot ontwikkeling te komen. Het biedt de doorgaans kwetsbare deelnemer structuur, een zinvolle invulling van de dag en een ontwikkelperspectief.

Doel

Maximale maatschappelijke participatie door het bieden van een daginvulling met arbeidstaken. Deelnemers krijgen structuur en ritme aangereikt. Hun sociale vaardigheden worden bevorderd en zij ontwikkelen arbeidsvaardigheden in een arbeidsomgeving met collega's. Het ligt niet voor de hand dat deze personen direct doorstromen naar een reguliere baan, maar een stijging van de loonwaarde is wel degelijk realistisch. Daardoor is het op termijn mogelijk om toch in aanmerking te komen voor betaald werk met loonkostensubsidie. Aan het eind van het traject is duidelijk of doorstroom naar betaald werk mogelijk is of dat de deelnemer blijft aangewezen op (arbeidsmatige) dagbesteding.

Doelgroep

Het gaat om inwoners van gemeenten die geen adequate daginvulling hebben, een indicatie dagbesteding hebben of mogelijk kunnen krijgen. Meestal gaat het om mensen die als gevolg van beperkingen, lichamelijk, verstandelijk en/of psychisch van aard, (nog) geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Zij hebben wel mogelijkheden om op gezette tijden activiteiten te ondernemen en een (geringe) prestatie te leveren.

Duur

Een traject duurt maximaal een jaar. Periodiek wordt de voortgang met de deelnemer en de opdrachtgever besproken. Zodra mogelijk, is doorstroom naar een vorm van betaald werk aan de orde.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De gemeente meldt een deelnemer aan bij WSD. WSD voert een of meerdere kennismakingsgesprekken. Hierin worden onder meer de mogelijkheden tot het verrichten van arbeidstaken en -handelingen besproken. Ook brengt WSD in kaart wat voor soort werkbegeleiding en werkplekaanpassingen nodig zijn. Er is in deze dienstverlening nooit sprake van een arbeidsovereenkomst. Er wordt dus ook geen loon betaald.



Bij werkplekaanpassingen kan gedacht worden aan technische aanpassingen van de werkplek of werkomgeving en uitsplitsing van taken tot eenvoudige handelingen. Bij werkbegeleiding gaat het om permanent aanwezige en gespecialiseerde werkbegeleiding. Om de structuur te borgen wordt in overleg met de deelnemer een vast werkrooster van minimaal twee dagdelen in de week vastgesteld. Wanneer er een concrete werkplek is en de noodzakelijke aanpassingen zijn gerealiseerd kan de deelnemer starten.

De deelnemer kan binnen de aangepaste infrastructuur van WSD aan de slag. De begeleiding gebeurt altijd door een werkleider vanuit WSD en door een begeleider vanuit GGZ. Er wordt gewerkt met de zelfredzaamheidmatrix (ZRM). De zelfredzaamheidmatrix is een veelgebruikt instrument om de mate van zelfredzaamheid op de verschillende leefdomeinen van cliënten eenvoudig en volledig te beoordelen. Elke drie maanden vindt er opnieuw een ZRM-gesprek plaats. Hiermee kan onder andere objectief worden bepaald of er stappen voorwaarts zijn gemaakt. De resultaten worden in overleg met de kandidaat teruggekoppeld naar de behandelaar of begeleider.

Uw investering

Voor Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding betaalt u per dagdeel het gemeentelijk tarief voor dagbesteding. Om u een duidelijk beeld te geven van de kosten ontvangt u een offerte nadat er meer duidelijkheid is over de invulling van het traject.

Informatie en aanmelden

Wilt u meer informatie ontvangen of een deelnemer aanmelden dan kunt u contact opnemen met Kees Brugmans, k.brugmans@wsd-groep.nl, 06-139 276 41, of bij de consultant van WSD in uw gemeente.



Charlotte,

Receptioniste WSD



**Participatie
vergunninghouders**



Participatie vergunninghouders is een intensief activerings- en werktraject waarin de participatiemogelijkheden van vergunningshouders maximaal worden benut door de gecombineerde inzet van training, arbeidsoriëntatie en werk.

Doel

Vergunninghouders voorbereiden op een werkzaam leven in Nederland door hen te leren werken volgens de normen en waarden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Maatwerk staat centraal. Maar voor iedereen geldt dat er naar vermogen maximaal wordt geparticipeerd. Daarbij hanteren we de gangbare participatieladder. Voor aanvang worden de mogelijkheden geïnventariseerd.

Doelgroep

Deze dienstverlening wordt aan gemeenten aangeboden voor vluchtelingen en andere nieuwkomers met een verblijfsstatus. Binnen deze groep is een grote heterogeniteit mogelijk. Denk daarbij aan opleidingsniveau, etniciteit en leeftijd. Sommigen hebben nog nooit deelgenomen aan een arbeidsproces, anderen zijn er inmiddels langdurig uit. Psychische, verstandelijke of fysieke klachten kunnen een rol spelen.

Duur

Deze dienstverlening beslaat een periode van maximaal 12 maanden of stopt op het moment dat de vooraf vastgestelde doelen gerealiseerd zijn of een ander traject meer passend is.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De gemeente meldt de deelnemer aan voor deze dienstverlening. Er volgt een intakegesprek tussen de deelnemer en de consulent van WSD waarin het potentieel wordt bepaald. De deelnemer krijgt uitleg over het programma. De consulent stelt aan de hand van het potentieel een individueel trajectplan op dat ter instemming aan de klantmanager wordt voorgelegd.

Componenten programma

Er wordt rekening gehouden met het programma dat de vergunninghouders mogelijk al hebben in het kader van de verplichte inburgering. Vaak is dit een programma van 3 à 4 dagdelen per week. De inburgering is geen onderdeel van deze

dienstverlening. Wel wordt steeds afstemming gezocht met de organisatie die de inburgering verzorgt.

Binnen deze dienstverlening gaat het om de volgende modules:

- 1 Oriëntatie op de arbeidsmarkt en trauma's en verwerking hiervan, 1 dagdeel per week.
- 2 Stage en werkervaring in de 'werkcarrousel', 1-4 dagdelen per week.
- 3 Bepaling vervolg en afsluiting.

Met de parallelle inzet van de eerste 2 modules, in combinatie met het inburgeringsprogramma ontstaat een intensiteit van ongeveer 8 dagdelen per week.

Ad 1) Centraal in deze module staat de groepstraining onder leiding van een trainer van de Werkacademie en een narratief therapeut. Een narratief therapeut is een ervaren professional die bekend is met verschillende culturen en gedragingen. Deze training duurt 1 dagdeel per week en is een voorbereiding op werk. De ideale groepsgrootte bestaat uit 8 à 10 deelnemers. Met die grootte kunnen algemene zaken namelijk plenair worden behandeld en is er voldoende ruimte om op individuele basis de verdieping te zoeken. Indien nodig wordt in deze fase gebruik gemaakt van een tolk.

In deze module komen de volgende onderwerpen aan bod:

- de Nederlandse samenleving en specifiek de arbeidsmarkt;
- gedrag en communicatie op de werkvloer;
- aangaan van sociale (werk)contacten;
- Wie ben ik? Wat kan ik? Wat is mijn verhaal? Wat zijn mijn competenties en hoe kan ik die aanwenden in werk?
- Hoe vind ik zelfstandig een plek op de arbeidsmarkt en wie kan ik daarvoor inschakelen?
- mentale gezondheid, ziektebeleving en copingstijl;
- onderling uitwisselen van ervaringen in het werk.

In de individuele contacten zoomt de narratief therapeut in op persoonlijke verhalen en het wegnemen van de belemmerende gedachten.

Ad 2) De deelnemer gaat maximaal 4 dagdelen in de week aan het werk. Er is een diversiteit aan passende werkplekken voor handen. Die werkplekken bestaan zowel in de infrastructuur van WSD als bij reguliere werkgevers in de regio. In alle gevallen gaat het om leerwerkplekken. Doel van het werken is allereerst om werker-
varing op te doen, te ervaren wat werken in Nederland betekent en te ontdekken welke werkzaamheden passend zijn. Op deze manier ontstaat ook meer zicht op de belastbaarheid, capaciteiten en motivatie van de deelnemer. Voorbeelden van werkzaamheden in deze fase: magazijn, verkoop, winkel, schoonmaak, catering, productiewerk, groenvoorziening en vervoer & transport.

Ad 3) Het doorlopen van de eerdere modules levert veel informatie op. Er is een goed beeld ontstaan van de arbeidsmogelijkheden van de deelnemer, hoe die maximaal zijn te benutten en wat daarvoor nodig is. Ook blijkt of de deelnemer zijn weg zelf in de arbeidsmarkt kan vinden, ondersteuning nodig heeft of misschien is aangewezen op aangepast werk. De klantmanager van de gemeente en de trainer van de Werkacademie bepalen samen of de doelen zijn gerealiseerd en wanneer de deelnemer uitstroomt uit dit programma.

Afronding traject

Op elk moment binnen dit traject kan de deelnemer uitstromen naar de reguliere arbeidsmarkt of naar bijvoorbeeld een opleiding. Uiteraard is het mogelijk om al tijdens of na afloop van het programma gebruik te maken van reguliere dienstverlening die de gemeente kan aanbieden.

Samenwerkende expertises

WSD werkt bij deze dienstverlening samen met een aantal partijen:

- een tolk, nu werkzaam binnen WSD;
- een trainer van de Werkacademie;
- regionale werkgevers;

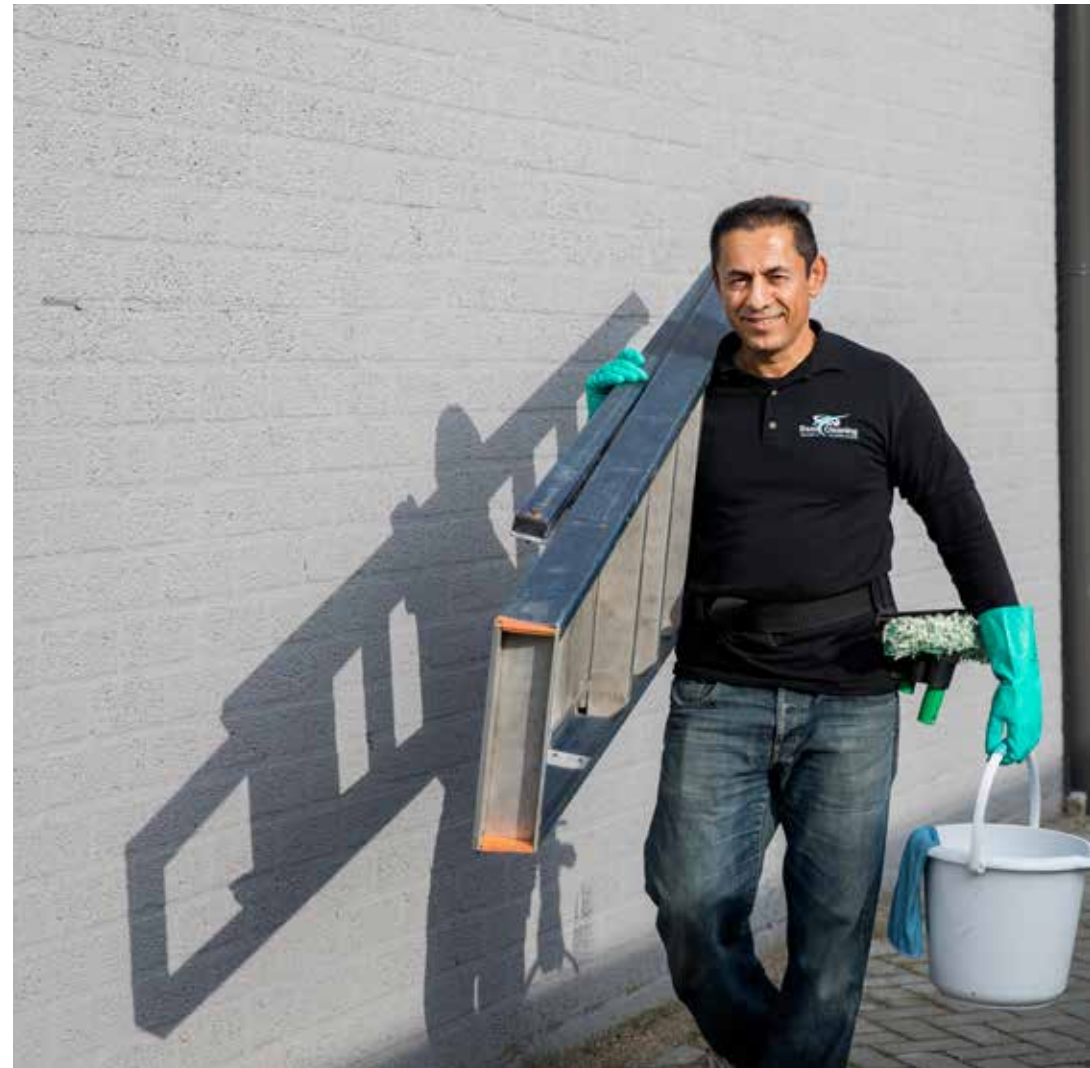
- vluchtelingenwerk;
- (andere) organisaties die de verplichte inburgering verzorgen.

Rapportage

Voor aanvang van het traject ontvangt de gemeente een bondig trajectadvies. De trainer communiceert wijzigingen tussentijds. Na afloop van het traject ontvangt de opdrachtgever een eindverslag. Daarin rapporteert de trainer de ondernomen activiteiten, de voortgang op de beschreven leerdoelen en een vervolgadvies.

Uw investering

Zie voor het meest actuele tarief de geldende contractspecificatie. De opdrachtgever ontvangt voor aanvang van het traject een op maat gemaakte offerte.



A woman with long, curly red hair and a black shirt is smiling while using a white ecotap charging station. She is holding a black charging cable. The station has a green 'scan' button and a 'punt' button. In the background, a man in a striped shirt is working in a workshop setting with various tools and equipment.

Werkacademie Jongeren



De Werkacademie Jongeren is een intensief trainingsprogramma waarin jongeren geleerd wordt de regie op hun eigen loopbaan te nemen.

Doel

Het doel van de Werkacademie Jongeren is jongeren te leren om zelf initiatief voor hun loopbaan te pakken. Jongeren leren zelf keuzes maken en vinden het vertrouwen in zichzelf terug. Zo willen we elke jongere een stap laten zetten in de eigen ontwikkeling zodat hij/zij zo regulier mogelijk aan de slag kan en/of aan de slag blijft.

Doelgroep

Alle jongeren tussen 18-27 jaar. Er wordt geen onderscheid gemaakt qua opleidingsniveau of werkervaring. Het gaat zowel om jongeren die nog een baan moeten vinden als om jongeren die al een baan hebben.

Instroomcriteria

- Leeftijd tot maximaal 27 jaar;
- Gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan.
- Beheersing van de Nederlandse taal op instructieniveau waarbij mondelinge woordenschat en begrip belangrijk zijn in verband met het volgen van de training.
- beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt: geen werkstraf/detentie in het verschiet en eventuele kinderopvang is geregeld.

Wat biedt de Werkacademie Jongeren?

Een afwisselend en dynamisch trainingstraject waarbij in een groep van 8-10 deelnemers gedurende 4 weken wordt getraind. Om hun vaardigheden te ontwikkelen, volgen de jongeren een werkprogramma naast de trainingen. De jongeren die al een baan hebben, brengen het geleerde op hun eigen werkplek in de praktijk.

Het werkprogramma start vanaf week 2 en duurt ook 4 weken waarbij in de 5^e week dus alleen nog gewerkt wordt. De trainingen worden gegeven in een omgeving die aansprekend is voor jongeren. Het trainingsaanbod is volledig afgestemd op de doelgroep waarbij werkvormen elkaar afwisselen. De jongeren worden zowel

fysiek als cognitief uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. Dit alles in een veilige leeromgeving waarin er van elke deelnemer een goed beeld gevormd kan worden van wat nodig en passend is voor een volgende stap. Zo dient de Werkacademie Jongeren ook als diagnose instrument om de individuele kwaliteiten en talenten van de jongeren te onderzoeken.

Het aanbod bestaat uit op maat gemaakte trainingen op het gebied van zelfinzicht, werknemersvaardigheden, communicatie, sociale media, zichzelf presenteren etc. Tijdens deze trainingen wordt gebruik gemaakt van gastsprekers/workshops uit het bedrijfsleven en de topsport. Verder wordt de TalentScan ingezet om de talenten en kwaliteiten van de jongeren in beeld te brengen.

Nazorg

Vanaf 2 maanden na afloop van de training organiseert de trainer een drietal terugkomdagen voor de jongeren. Tijdens deze dagen bespreekt de trainer de voortgang op de leerdoelen en worden deze eventueel bijgesteld.

Rapportage

Binnen twee weken na afloop van de training ontvangt de opdrachtgever een eindrapportage van het verloop van de training en een advies over de vervolgstap van de jongere. Deze rapportage wordt ook persoonlijk naar de jongeren gericht en met hen gecommuniceerd.

Praktische info

Start Werkacademie Jongeren	: bij voldoende aanmeldingen; minimaal 8 deelnemers
Deelnemersgroep	: minimaal 8, maximaal 12 deelnemers
Start selectie groep	: uiterlijk 2 weken vóór aanvang training
Duur	: training: 4 weken en 4 dagdelen per week
Werk	: 4 weken vanaf 2 ^{de} week 2 maanden na afloop 3 terugkomdagen
Trainingsdagen	: maandag, dinsdag, woensdag en donderdag
Locatie	: in overleg met de opdrachtgever
Vervoer	: eigen vervoer
Wijze van aanmelding	: aanmeldformulier WSD
Kosten	: zie actuele contractspecificatie



Wim,

Beheerder Kinderboederij Boxtel



Woon Omgevings Ploeg (WOP)



De WOP is een samenwerkingsverband tussen een plaatselijke woningbouwvereniging, een gemeente en WSD. Het gaat hierbij om onderhoudswerkzaamheden in en rondom objecten van de woningbouwvereniging met de inzet van mensen die tot de Participatiewet behoren.

Doel

Het doel van de WOP is tweeledig:

- 1 Realiseren van een schonere en veiliger woonomgeving door het verrichten van (onderhouds)werkzaamheden in en rondom objecten van de deelnemende woningbouwvereniging.
- 2 Deelnemers activeren, testen en vakvaardigheden aanleren door hen in te zetten binnen een leerwerktraject in de WOP.

Doelgroep

De deelnemers zijn mensen die doorgaans een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en door de inzet van werk en training weer geactiveerd worden. Ze bevinden zich meestal op trede 1 of 2 van de participatieladder.

Duur

De klantmanager bepaalt de duur van dit traject; meestal ligt die tussen 3 en 6 maanden. De deelnemers werken binnen de WOP met behoud van hun uitkering. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Wat is de WOP?

De WOP bestaat uit een groep van 4-6 medewerkers die wordt aangestuurd en begeleid door een meewerkend voorman van WSD. De WOP is een aantal dagen per week werkzaam in en nabij objecten van de woningbouwvereniging. De groep heeft de beschikking over vervoer, gereedschappen en andere materialen. De woningbouwvereniging werkt nauw samen met de meewerkend voorman van WSD en communiceert met hem wanneer welke werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Concreet gaat het dan over onderhoudswerk dat zich richt op het regelmatig en terugkerend verwijderen van onkruid, oud papier, zwerfvuil, bladeren, achtergebleven huisraad in de openbare ruimte, het kleinschalig repareren van verharding, plantsoen en speelplekken en het incidenteel schoonmaken van gemeenschappelijke ruimtes zoals portieken, hallen, liften en trappenhuizen in de objecten van de woningbouwvereniging.



Hoe gaat dit in z'n werk?

De opdrachtgever meldt een deelnemer aan voor de WOP. Een consulent van WSD voert het intakegesprek en stelt een trajectplan op. Er worden concrete afspraken gemaakt over zaken als de startdatum, urenomvang, trajectdoel en trajectduur. Vervolgens introduceert de consulent de deelnemer bij de meewerkend voorman van de WOP. De voorman werkt de deelnemer in, stuurt hem aan en onderhoudt gedurende het traject nauw contact met de consulent van WSD.

Rapportagemomenten

De klantmanager en de consulent stemmen vooraf de doelstelling van het traject af. Ook bespreken zij hoe en in welke frequentie de consulent de klantmanager op de hoogte brengt van de voortgang. Sowieso ontvangt de klantmanager bij aanvang van het traject een plan waarin de doelstellingen en te ondernemen activiteiten zijn opgenomen. Na afloop ontvangt de klantmanager een eindverslag en een advies voor verdere re-integratie. Onderdeel daarvan is de op ervaringen gebaseerde indicatieve loonwaarde: is er sprake van een verminderde loonwaarde of niet?

Uw investering

De opdrachtgever betaalt eenmalig intakekosten plus begeleidingskosten gedurende de looptijd van het traject. De kosten worden op voorhand nader gespecificeerd in een offerte (financieel plan). Zie voor de actuele kosten de geldende contractspecificatie.



Henriette,

Productiemedewerker Conval



Training en opleiding



Voor mensen die een training of opleiding nodig hebben om een stap verder te komen, heeft WSD de Werkacademie. De Werkacademie biedt een uiteenlopend pakket aan trainingen en opleidingen.

Doel

Training en opleiding is een van de instrumenten om iemand een volgende stap te laten zetten in zijn of haar ontwikkeling.

Doelgroep

De doelgroep varieert per training. Het kunnen deelnemers zijn die al werk hebben, maar ook deelnemers die uitkeringsafhankelijk zijn en geen werk hebben.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De gemeente meldt een deelnemer aan de Werkacademie. Een trainer van de Werkacademie voert een intakegesprek, al dan niet in het bijzijn van de klant-manager of leidinggevende. In het intakegesprek worden de leerdoelen van de deelnemer besproken en de motivatie voor de training. Ook wordt er gekeken of de training waarvoor de deelnemer is aangemeld goed aansluit bij de leerdoelen.

Training en opleiding

De Werkacademie biedt een diversiteit aan trainingen en opleidingen. Voor een overzicht van alle trainingen en opleidingen nodigen we u uit om ons opleidingsportaal te bezoeken: <https://wsd.opleidingsportaal.nl/>

Praktische info

Start training	:	volgens jaarkalender of zodra er een volle groep is
Groepsgrootte	:	minimaal 5 tot maximaal 12 deelnemers
Start selectie deelnemer	:	in overleg met de opdrachtgever
Duur	:	afhankelijk van de training
Trainingsdagen	:	maximaal 2 dagdelen per week
Locatie	:	Werkacademie, Schouwrooij 20 te Boxtel of in overleg met de opdrachtgever op een andere locatie



Vervoer	:	eigen vervoer
Kosten	:	Offerte op maat
Aanmelden deelnemers	:	doorlopend
Aanmelden	:	Via het opleidingsportaal van WSD of via het aanmeldformulier van WSD



Iris,

Hondentrimster Trimsalon Iris

Jobcoaching



Er zijn werknemers die extra ondersteuning nodig hebben om goed uit de verf te komen op hun werkplek. Een ervaren jobcoach van WSD geeft adviezen en reikt hulpmiddelen aan waardoor zij beter gaan functioneren in het werk.

Doel

Het doel van jobcoaching is de arbeidsgeschiktheid van een werknemer voor een specifieke werkplek te verbeteren, te behouden of te herstellen zodat de jobcoach zichzelf overbodig maakt en de deelnemer voldoende handvatten heeft om zelfstandig optimaal te functioneren.

Doelgroep

Alle deelnemers die werkzaam zijn of op korte termijn aan het werk gaan en die coaching op hun werkplek nodig hebben om de arbeidsgeschiktheid voor dat werk te verbeteren, te behouden of te herstellen. Het zijn doorgaans mensen op trede 4, 5 of 6 van de participatieladder.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De opdrachtgever meldt de deelnemer die al werkt, of binnenkort aan het werk gaat, aan voor jobcoaching.

De jobcoach neemt contact op met de opdrachtgever voor een nadere toelichting en het maken van afspraken. Vervolgens vindt kennismaking plaats met de deelnemer en met de werkplek. Aan de hand van de vraagstelling van de opdrachtgever en in relatie tot de werkplek, beschrijven de jobcoach en de deelnemer samen de coachingsdoelen. Deze zijn steeds concreet geformuleerd zodat voor alle partijen transparant is wanneer wat gebeurt en wie daarvoor verantwoordelijk is.

De coach stelt zijn werkwijze zodanig af op de deelnemer en zijn werkomgeving dat het effect van de coaching maximaal is. Afhankelijk van de situatie en de wensen bestaat jobcoaching uit:

- introduceren van de deelnemer op de werkplek;
- aanleren en structureren van werknemersvaardigheden;
- bemiddelen in concrete werksituaties of werkconflicten;
- adviseren over mogelijke aanpassingen op de werkplek;



- verbeteren van de werkhouding van de deelnemer, zoals het leren omgaan met collega's en nakomen van afspraken;
- adviseren van de leidinggevende van de deelnemer over de aansturing en begeleiding op de werkplek.

Dit gebeurt meestal in persoonlijk contact met de deelnemer, zijn leidinggevende en/of directe collega's.

Rapportage

Voor aanvang van jobcoaching ontvangt de opdrachtgever het coachplan. Na afloop van de coaching ontvangt de opdrachtgever een eindrapportage waarin beschreven staat hoe aan de beschreven doelen is gewerkt en in hoeverre deze zijn gerealiseerd. De opdrachtgever en de coach spreken onderling af wanneer en in welke vorm de opdrachtgever tussentijds wordt geïnformeerd.

Duur

De duur van jobcoaching verschilt per situatie. De opdrachtgever en de jobcoach maken in overleg afspraken over de aard, de duur en de frequentie van de begeleiding.

Uw investering

Voor jobcoaching betaalt u een uurtarief. De omvang van de coaching bepaalt u als opdrachtgever uiteraard zelf. Zie voor het meest actuele uurtarief de geldende contractspecificatie.

A photograph of a man, Piet, working in a machine shop. He is an older man with glasses, wearing a grey button-down shirt, and is smiling at the camera. He is standing behind a large industrial machine, likely a lathe, which is processing a metal part. The background shows a well-lit workshop with various tools, equipment, and a large window looking out onto greenery. The overall atmosphere is professional and focused.

Piet,

Medewerker technische dienst



Planregie



De dienst Planregie is een intensief en integraal begeleidings-traject dat door de deelnemer en zijn planregisseur, tezamen met het sociale en professionele netwerk van de deelnemer vorm krijgt en afgelegd wordt. De aanpak is gebaseerd op de ZRM-systematiek en in het bijzonder passend voor mensen met een complexe problematiek en/of mensen die al in de dagbesteding werken. Eerdere trajecten waren niet succesvol maar de deelnemer wil graag stappen zetten richting werk.

Doel

Maximale arbeidsparticipatie aansluitend bij de kwaliteiten, wensen en doelen van de deelnemer. Het is een maatwerktraject. Het hoogste doel is regulier werk, maar het kan ook vrijwilligerswerk, arbeidsmatige dagbesteding of een baan met loonkostensubsidie zijn.

Doelgroep

Deelnemers zijn mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of mensen die in de dagbesteding werkzaam zijn en waar inspanningen van de reguliere consultants en andere betrokkenen geen effect hebben gehad. Deze dienstverlening past bij deelnemers die de wens en in potentie de mogelijkheden hebben om te gaan werken.

Duur

De deelnemer wordt 26 weken intensief begeleid door een planregisseur.

Hoe gaat dit in z'n werk?

Na aanmelding door de gemeente start het traject met een ZRM-gesprek tussen de deelnemer, de planregisseur en de consultant van de gemeente. De Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM) is hét instrument waarmee behandelaars, beleidsmakers en onderzoekers in de gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en gerelateerde werkelden, de mate van zelfredzaamheid op de verschillende leefdomen van hun cliënten eenvoudig en volledig kunnen beoordelen.

Het netwerk rondom de kandidaat wordt vanaf het tweede gesprek betrokken. De gesprekken en de ingevulde ZRM leiden tot een integraal plan met concrete en haalbare ontwikkeldoelen dat tezamen met de deelnemer wordt opgesteld. Hierbij kan gedacht worden aan het realiseren van: psychische hulpverlening, (arbeidsmatige) dagbesteding, anderszins deelname aan activiteiten buitenshuis, schuldsanering, verslavingszorg en arbeidsbemiddeling. Juist in deze fase denkt en handelt de planregisseur buiten de kaders.



Het netwerk van de deelnemer is medeverantwoordelijk voor het behalen van de doelen, waarbij de planregisseur coördineert en de regie voert. Er wordt resultaatgericht gewerkt, na 26 weken moeten de doelen zijn gehaald.

Na 3 en na 6 maanden wordt opnieuw het ZRM-gesprek gevoerd en de matrix ingevuld. Aan de hand hiervan blijkt de voortgang van het traject, de mate waarin de deelnemer de doelen realiseert en waar moet worden bijgesteld. De rol van de planregisseur is alle betrokken partijen op 1 lijn te brengen en te houden zodat de doelen richting werk in gezamenlijkheid bereikt worden.

De planregisseur overlegt wekelijks met de deelnemer en zoveel als nodig met overige betrokken partijen.

Rapportage

Binnen 8 weken na aanmelding ontvangt de opdrachtgever het integrale plan zoals dat door de deelnemer en de planregisseur is opgesteld. Na afloop maakt de planregisseur het eindverslag met daarin de bevindingen en resultaten van het traject, alsook een advies voor het vervolg.

Tussentijdse gebeurtenissen die van invloed zijn op de uitvoering van het integrale plan, worden direct besproken met de opdrachtgever.

Uw investering

Zie hiervoor de actuele contractspecificatie.

Informatie en aanmelden

Wilt u zich aanmelden of meer informatie ontvangen dan kunt u contact opnemen met Kees Brugmans, k.bugmans@wsd-groep.nl, 06-139 276 41, of bij de consulent van WSD in uw gemeente.



Johnny,

Medewerker Van Rens Mobiliteit

Werkprogramma

A man with short grey hair, wearing a dark grey jacket over a black shirt and dark blue jeans, is smiling while working on a red stationary bike. He is holding the handlebars of the bike, which is mounted on a silver frame. The bike is positioned on an orange workbench. In the background, there is a green wall, a blackboard with a diagram, and other people, including a woman with a ponytail and a young girl, are visible. The setting appears to be a workshop or a community center. The floor is green.

Werken met loonkostensubsidie



Werken met loonkostensubsidie, speelt in op de wettelijke mogelijkheden van de Participatiewet (art. 10c en art. 10d). Deze dienstverlening is bedoeld voor de doelgroep die zelfstandig niet in staat is tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen maar wel arbeidsvermogen heeft. Het gedeelte van het minimumloon dat de deelnemer niet zelfstandig kan verdienen wordt aan de werkgever via een loonkosten-subsidie (LKS) vergoed. Zo participeren deelnemers maximaal. Voor werkgevers is het een manier om capaciteitsproblemen in de bezetting op te lossen en de banenafsprak uit het Sociaal Akkoord te realiseren.

Doel

Maximale arbeidsmarktparticipatie voor deelnemers die (nog) niet in staat zijn tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen. Hierbij wordt ingespeeld op art. 10c en 10d van de Participatiewet.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit personen van wie tijdens de proefplaatsing is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tenminste het wettelijk minimumloon te verdienen maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Gemeenten bepalen de doelgroep voor loonkostensubsidie in hun verordening. Het gaat vooral om personen met een loonwaarde van 30% tot 80%.

Duur

De duur van een traject hangt samen met de ontwikkeling van de loonwaarde van de deelnemer. De loonwaarde van de deelnemer wordt periodiek vastgesteld. Zolang deze waarde onder het dan geldend wettelijk minimumloon ligt, kan de deelnemer tot de doelgroep behoren.

Constructie

Na de proefplaatsing krijgt de deelnemer een arbeidsovereenkomst. WSD geeft hier invulling aan via Werkpartners B.V. Deze B.V. is onderdeel van WSD. Werkpartners bemiddelt de deelnemers zoveel mogelijk in werk waar hun loonwaardes maximaal worden benut. Dat realiseert Werkpartners door deelnemers te detacheren naar reguliere werkgevers. Als dat (nog) niet mogelijk is, zet Werkpartners hen in via de infrastructuur van WSD. Werkpartners biedt de deelnemers een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. Uitgangspunt is dat het geboden werk aansluit bij de mogelijkheden van de deelnemer en de loonwaarde maximaal wordt benut. Ook werkgevers, andere dan Werkpartners, kunnen in deze constructie het dienstverband met de deelnemer aangaan of overnemen van Werkpartners.

Elementen

Het gaat hier om een arbeidsmarktinstrument waarin verschillende elementen, die allemaal of gedeeltelijk het traject vormen, zijn ondergebracht.

- **Proefplaatsing en loonwaardemeting**
- **Loonkostensubsidie**
- **Coaching/werkbegeleiding**
- **Uitvoering werkgeverschap**

- **Proefplaatsing en loonwaardemeting**

WSD bemiddelt een door de gemeente aangemelde deelnemer naar een concrete functie. De deelnemer start in een proefplaatsing voor de duur van maximaal 3 maanden. In deze periode is nog geen sprake van een dienstverband maar loopt de eventuele uitkering door. Tijdens de proefplaatsing leren de werkgever en de deelnemer elkaar beter kennen. De deelnemer raakt ingewerkt en wordt verondersteld binnen de termijn van de proefplaatsing een voor zijn doen maximale prestatie te leveren. De periode van proefplaatsing wordt gebruikt om een goed beeld te krijgen van de loonwaarde van de deelnemer en van de begeleidingsbehoefte. Ook het ontwikkelpotentieel wordt in deze periode helder. De klantmanager van de gemeente en de consultant van WSD formuleren doelen ten aanzien van loonwaardeontwikkeling en uitstroompotentieel en leggen deze schriftelijk vast.

- **Loonkostensubsidie**

Via de vastgestelde loonwaarde wordt duidelijk wat het de werkgever kost om de deelnemer een dienstverband aan te bieden. In de Participatiewet betaalt de werkgever namelijk wel het volledige loon, maar compenseert de gemeente de verminderde arbeidsprestatie met een loonkostensubsidie. Op de uitkomst van de loonwaardemeting volgt een beslismoment voor zowel de werkgever als voor de gemeente. De werkgever bepaalt of hij de deelnemer een dienstverband aanbiedt. De gemeente beslist over de inzet van de loonkostensubsidie.

- **Coaching/werkbegeleiding**

Deelnemers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie krijgen begeleiding op de werkplek. Een goede begeleiding ontzorgt werkgevers en is belangrijk voor deelnemers om te wennen aan hun nieuwe situatie of om de werkplek te bestendigen. Een deel van de doelgroep zal permanent begeleid moeten worden; zeker in situaties waarin sprake is van structurele arbeidsbeperkingen. Consulanten en jobcoaches begeleiden en ontzorgen zowel de deelnemers als de werkgevers.

- **Uitvoering werkgeverschap**

Indien sprake is van een detachering treden de deelnemers in dienst bij Werkpartners. Taken en verantwoordelijkheden die daarmee samenhangen neemt Werkpartners voor haar rekening. Dan gaat het om zaken als de arbeidsovereenkomst, periodieke beoordelingen, verloning en Wet verbetering poortwachter.



A woman with dark skin, curly brown hair, and black-rimmed glasses is smiling and looking towards the camera. She is wearing a grey long-sleeved sweater. She is in a greenhouse or nursery setting, with plants and a blue and green storage bin visible in the background. Another person is partially visible on the right side of the frame.

Beschut werken



In de Participatiewet (art. 10b) is de voorziening beschut werken opgenomen. Beschut werken is een vorm van werken waarin personen, die uitsluitend in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, met een dienstverband gaan werken.

Doel

Maximale arbeidsparticipatie door het bieden van betaald werk aan mensen die wel arbeidsvermogen hebben maar daarbij zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving en aangepaste omstandigheden.

Doelgroep

Het gaat om personen die een zodanige mate van begeleiding en/of aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt. De deelnemer zelf of de gemeente vraagt advies aan het UWV voor het vaststellen of de deelnemer tot de doelgroep van beschut werk behoort. UWV doet dat conform de richtlijnen uit de AMvB Beschut werk. Als UWV positief adviseert en de gemeente stelt vast dat de persoon tot de doelgroep behoort, kan de gemeente deze persoon een beschutte werkplek aanbieden.

Duur

Gezien de aard van beschut werk en de doelgroep die ervoor in aanmerking komt, gaat het doorgaans om langer durende trajecten en arbeidsrelaties. Het ligt niet voor de hand dat deze personen uitstromen naar een reguliere baan. Periodiek wordt de loonwaarde gemeten en stelt de gemeente vast of de persoon nog tot de doelgroep van beschut werken behoort.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De gemeente meldt een deelnemer uit de doelgroep aan bij WSD. WSD voert een of meerdere kennismakingsgesprekken waarin onder meer de arbeidsmogelijkheden en de te realiseren werkplekaanpassingen worden besproken.

Bij werkplekaanpassingen kan gedacht worden aan technische aanpassingen van de werkplek of werkomgeving, een uitsplitsing van taken, intensieve tot zelfs permanent aanwezige, speciale werkbegeleiding of aanpassingen in werktempo en/of arbeidsduur.



Wanneer er een concrete werkplek is en de noodzakelijke aanpassingen zijn gerealiseerd, krijgt de deelnemer een dienstverband aangeboden bij Werkpartners B.V.

De deelnemer kan door de noodzakelijk te realiseren werkplekaanpassingen binnen de infrastructuur van WSD aan de slag. Het is uiteraard ook mogelijk dat de noodzakelijke aanpassingen in specifieke situaties bij een reguliere werkgever worden gerealiseerd. Plaatsing bij die reguliere werkgever kan vervolgens in groepsverband of individueel vormgegeven worden.

Uw investering

De rijksoverheid stelt financiële middelen voor een aantal plekken beschut werken beschikbaar. Die middelen zijn verdeeld in een loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding. Zie voor de meest actuele kosten de geldende contractspecificatie.



Bertwin,

Medewerker groenvoorziening

Overige diensten



Loonwaardemeting



Voor het bepalen van de hoogte van een eventuele loonkostensubsidie is de loonwaardemeting leidend. De gemeente is verantwoordelijk voor de vaststelling van loonwaardes. In opdracht van gemeenten verricht WSD loonwaardemetingen.

Doel

Meten van de loonwaarde van een deelnemer in een specifieke functie op een bepaald moment waarmee de hoogte van een eventuele loonkostensubsidie kan worden vastgesteld.

Doelgroep

Deelnemers vanuit de doelgroep die werken in een proefplaatsing of in een dienstverband binnen de kaders van de Participatiewet.

Duur

Daar waar Werkpartners van WSD de (aspirant) werkgever is, borgt de consulent van WSD de tijdigheid van de loonwaardemeting. De eerste loonwaardemeting moet nog tijdens de proefplaatsing worden verricht. Alle vervolgmetingen zijn afhankelijk van de geldigheidsduur van de eerdere meting. De doorlooptijd van de loonwaardemeting is 4 weken wanneer Werkpartners van WSD niet de (aspirant) werkgever is.

Hoe gaat dit in z'n werk?

Wanneer een proefplaatsing of een dienstverband via Werkpartners van WSD loopt, stemmen de klantmanager van de gemeente en de consulent van WSD af wie wanneer de loonwaardemeting verricht. Wanneer een gemeente zelf een proefplaatsing of een dienstverband met LKS heeft gerealiseerd, dus buiten WSD om, kan de gemeente de loonwaardemeting wel door WSD laten verrichten.

WSD heeft opgeleide en gecertificeerde loonwaardespecialisten in dienst. Zij zijn bevoegd om met de volgende systemen loonwaardes te meten:

- Matchcare
- CompetenSYS
- Dariuz



Afhankelijk van de woonplaats van de (aspirant) werknemer moet een van de hierboven genoemde systemen worden gebruikt. Na de ontvangen opdracht neemt de loonwaardespecialist contact op met de werkgever waar de deelnemer werkzaam is om een afspraak te maken. Het gaat vervolgens om het meten van de loonwaarde in de functie waarin de deelnemer werkzaam is. Deze vindt daarom op de werkplek zelf plaats. Zowel de werkgever als de deelnemer zorgen voor relevante informatie en de loonwaardespecialist begeleidt dat proces. Loonwaardes worden gemeten op een drietal elementen: tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Dat is wettelijk vastgelegd en geldt dus voor elk systeem. De loonwaardespecialist verzamelt alle relevante informatie en verwerkt deze in het gebruikte systeem. Dit leidt tot een concreet rapport loonwaarde dat opgeleverd wordt aan zowel de werkgever als aan de opdrachtgever.

Uw investering

Zie voor de actuele kosten de geldende contractspecificatie.

A man with a beard and short dark hair, wearing a black polo shirt with a small yellow 'Frosta' logo on the left chest, is smiling and holding two orange plastic crates. He is standing in a large industrial facility with high ceilings, wooden beams, and various pieces of machinery. In the background, there are large white tubs, a robotic arm, and shelves with boxes. The floor is concrete, and the lighting is bright. The man is wearing blue jeans. The crates he is holding are orange and have some text on them, including 'DEEMANS VLEES' and 'DEYENTER'.

Luuk,

medewerker 3-F Frozen Fish Food



Inburgeren met WSD

Zodra vluchtelingen een verblijfsvergunning krijgen en gehuisvest zijn in een gemeente, zijn zij verplicht om in te burgeren. WSD gelooft dat inburgeren sneller en beter gebeurt via een intensief inburgeringsprogramma dat zowel de werk- als de taalvaardigheden ontwikkelt.

Doel

Vergunninghouders burgeren optimaal in. Werk is een centrale component in het inburgeringsprogramma. Het leren van de Nederlandse taal staat ten dienste van het werk. Door dit programma is de vergunninghouder in staat om binnen de wettelijke termijn aan de inburgeringsverplichting te voldoen. Via taalstages heeft de deelnemer werkervaring opgedaan met als ultieme doel: een betaalde baan.

Doelgroep

Het gaat om vergunninghouders die recent zijn gehuisvest in de gemeente en moeten gaan inburgeren.

Duur

Voor de totale inburgering bestaat een wettelijke termijn van maximaal 3 jaar.

Hoe gaat dit in z'n werk

De gemeente meldt de potentiële deelnemer aan bij WSD. Tijdens de intake krijgt de deelnemer uitleg over het programma en wordt het Nederlands taalniveau door middel van een toets bepaald.

Vanaf dag 1 staat de methodiek TaalDoen in het programma centraal. Iedere deelnemer krijgt 3 dagdelen per week op een praktische manier Nederlandse taallessen aangeboden van een NT2 docent. Tegelijkertijd volgt de deelnemer gedurende een halfjaar een dagdeel per week workshops die door een ONA-trainer worden gegeven. In deze workshops worden verschillende thema's ten aanzien van het inburgeren in de Nederlandse maatschappij behandeld. Ook krijgt iedere deelnemer een persoonlijke Talentscan waaruit de talenten en de kwaliteiten van de deelnemer blijken.

Vanaf de 3de maand wordt de taalstage toegevoegd. Afhankelijk van de persoonlijke situatie van de deelnemer kent de Taalstage een intensiteit van 2 tot 4 dagdelen per week. Getrainde taalbuddy's zijn bij elke Taalstage actief betrokken om iedere

deelnemer verder te helpen bij de ontwikkeling van de praktische (vak)taal- en werkvaardigheden.

In het eerste jaar wordt de Participatieverklaring getekend.

Vanaf de 7de maand en afhankelijk van de mogelijkheden van de deelnemer wordt ingezet op een zo regulier mogelijke baan. Deelnemers die nog niet zo ver zijn kunnen via de Praktijkleerlijnen of via een dienstverband met loonkostensubsidie verder inhoud geven aan hun ontwikkeling. Parallel loopt nog steeds het programma TaalDoen!

Zodra de deelnemer het niveau heeft behaald om het inburgeringsexamen te kunnen afleggen, regelt WSD dat. Het examen wordt uiterlijk binnen 3 jaar afgelegd.

Kenmerk van deze dienstverlening is dat het leren van de Nederlandse taal vooral praktisch, in echte werk/leer situaties, vorm krijgt. Daardoor zijn deelnemers 24-32 uur per week bezig met het beoefenen en leren van het Nederlands. Zij worden als het ware ondergedompeld in de Nederlandse taal. Daarnaast leren zij werken volgens de Nederlandse standaard.

Samenwerking

Binnen dit inburgeringsprogramma werkt WSD nauw samen met:

- NT2 taaldocenten
- Taalbuddy's
- Tolken
- Regionale werkgevers
- Vluchtelingenwerk
- ONA-trainers van de Werkacademie

Na afloop

WSD beoogt een sluitende aanpak. Al tijdens of anders na het behalen van het inburgeringsexamen kan de deelnemer doorstromen naar:

- Regulier werk of werk met de inzet van een loonkostensubsidie
- Beschut werk
- Regulier onderwijs
- Dagbesteding of zorg

Dit gebeurt steeds in afstemming met de gemeente.

Uw investering

Het verplichte inburgeringsgedeelte wordt gefinancierd door DUO. Dat regelen de deelnemer en WSD tezamen. Voor de overige componenten stelt WSD voor de gemeente een offerte. Zie daarvoor de geldende contractspecificatie.



Yaser,

medewerker groenvoorziening

A man with glasses and a green sweater is working on a black bicycle in a workshop. The bicycle is mounted on a stand, and the man is adjusting the handlebars. The background shows a workshop with shelves and tools.

**Werken met behoud
van uitkering**



Werken met behoud van uitkering is een diagnose- en activeringstraject. Deelnemers gaan vanuit een uitkeringssituatie voor een afgesproken periode werken.

Doel

Deelnemers activeren door hen in te zetten in algemeen geaccepteerd werk. In de praktijk wordt duidelijk wat hun arbeidsmogelijkheden zijn en hoe het is gesteld met hun motivatie.

Doelgroep en Duur

Deelnemers zijn mensen die geen werk hebben en middels werk geactiveerd moeten worden. Er is vermoedelijk sprake van een loonwaarde tussen 20% en 100%. De opdrachtgever bepaalt de duur van dit traject. Meestal ligt die tussen 3 en 6 maanden.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De opdrachtgever meldt een deelnemer aan voor werken met behoud van uitkering. Een consulent van WSD gaat met de deelnemer in gesprek en desgewenst ook met de opdrachtgever. De opdrachtgever en de consulent bepalen het verdere verloop van het traject.

De consulent van WSD spreekt met de deelnemer de werkmogelijkheden door en er worden afspraken gemaakt over praktische zaken als: startdatum, urenomvang, trajectdoel en trajectduur.

De consulent plaatst de deelnemer vervolgens op een werkplek in algemeen geaccepteerde arbeid. De aard en locatie van de werkzaamheden hangen vooral samen met het doel van de opdracht. Bij trajecten met een hoger afbreukrisico, bijvoorbeeld bij twijfel omtrent de motivatie, zal gekozen worden voor een werkplek binnen de infrastructuur van WSD. In andere gevallen is het uitgangspunt: zo regulier mogelijk. Dan zoekt de consulent dus een werkplek bij voorkeur bij een reguliere werkgever.

Rapportagemomenten

De opdrachtgever en de consulent stemmen op voorhand de doelstelling van het traject af. Ook spreken zij af hoe en hoe vaak de consulent de opdrachtgever op de hoogte brengt van de voortgang van het traject. In ieder geval ontvangt de opdrachtgever



bij aanvang van het traject een trajectplan met daarin opgenomen de doelstellingen en te ondernemen activiteiten van het traject. Na afloop van het traject ontvangt de opdrachtgever een eindverslag en een advies voor mogelijk verdere re-integratie. Onderdeel daarvan is de op ervaringen gebaseerde indicatieve loonwaarde: is er sprake van een verminderde loonwaarde of niet?

Begeleiding

De deelnemer wordt begeleid door een consulent en dagelijks door zijn leidinggevende. Deze begeleiding heeft betrekking op het:

- inwerken op de werkplek;
- maken en naleven van trajectafspraken;
- verbeteren van functiegerichte vaardigheden;
- inzichtelijk krijgen van arbeidsmogelijkheden.

Uw investering

De opdrachtgever betaalt eenmalig intake- en diagnosekosten plus begeleidingskosten gedurende de looptijd van het traject. De kosten worden op voorhand nader gespecificeerd in een offerte (financieel plan). Zie voor de actuele kosten de geldende contractspecificatie.



Sjoerd,

logistiek medewerker PostNL



GIDS-diagnose



De GIDS-diagnose, Geïntegreerde Intake & Diagnose Stelling, is een gedegen arbeidsdiagnostisch dienst. Met de inzet van een GIDS wordt duidelijk of en op welke manier iemand het best kan re-integreren op de arbeidsmarkt. GIDS wordt ingezet nadat de reguliere diagnose onvoldoende richting heeft gegeven.

Doel

Door inzet van een GIDS-diagnose ontstaat een goed beeld van de concrete arbeidsmogelijkheden van deelnemers. Dat beeld is een prima startpunt voor re-integratie. Hoewel de arbeidsmogelijkheden van deelnemers steeds centraal staan, kan GIDS ook prima worden ingezet ter verantwoording van het besluit om geen re-integratie (meer) te verrichten. Dat gebeurt wanneer uit het onderzoek blijkt dat er geen arbeidsmogelijkheden bestaan; ook niet op termijn.

Doelgroep en Duur

Een GIDS-diagnose is met name geschikt voor deelnemers met een veronderstelde afstand tot de arbeidsmarkt. Een GIDS-diagnose neemt in totaal maximaal 12 weken in beslag. Dat is van aanmelding tot oplevering van het eindrapport aan de opdrachtgever. De duur is afhankelijk van de inzet van aanvullend onderzoek.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De opdrachtgever meldt een deelnemer aan voor een GIDS-diagnose. Dat kan schriftelijk of digitaal. De kandidaat wordt uitgenodigd door een arbeidsdeskundige voor een of meerdere intakegesprekken. Tijdens dat gesprek gaat de arbeidsdeskundige nader in op alle aspecten die van invloed zijn op zijn re-integratiemogelijkheden. Dat zijn aspecten als capaciteiten, ervaringen, motivatie en persoonlijke omstandigheden.

Met toestemming van de deelnemer vraagt de arbeidsdeskundige relevante informatie op bij begeleidende organisaties. Op basis van de uitkomst van het intakegesprek en de ontvangen informatie bepaalt de arbeidsdeskundige of nader onderzoek nodig is om een goed en volledig beeld te krijgen van de re-integratiemogelijkheden van de deelnemer. Bij nader onderzoek gaat het om arbeidsmedisch, arbeidspsychologisch en/of arbeidsdeskundig onderzoek. Deze onderzoeken worden steeds uitgevoerd door ervaren en bevoegde artsen, psychologen en arbeidsdeskundigen.



Met de verzamelde informatie ontstaat een goed en volledig beeld van de belastbaarheid van de deelnemer en een globaal beeld van een mogelijk verlaagde loonwaarde (indicatieve loonwaarde). De arbeidsdeskundige zet de belastbaarheid af tegen de actuele situatie op de arbeidsmarkt en dit leidt tot een concreet en goed onderbouwd diagnoserapport en re-integratieadvies voor de opdrachtgever. In dit advies geeft de arbeidsdeskundige aan of er re-integratiemogelijkheden bestaan en hoe de deelnemer die concreet kan benutten. De opdrachtgever ontvangt hiervan een schriftelijke rapportage.

Uw investering

Een GIDS-diagnose kent een vaste prijs. Deze prijs is inclusief alle onderzoeken die gaande het onderzoek worden ingezet. Zie voor de actuele kosten de geldende contractspecificatie.



Piotr,

logistiek medewerker PostNL



Persoonlijke coaching



Mensen die langdurig niet deelnemen aan het arbeidsproces verkeren vaak in een negatieve spiraal. Problemen stapelen zich op en een sociaal isolement dreigt. Met persoonlijke coaching krijgen zij de kans om hun leven weer op de rit te krijgen. Persoonlijke coaching is een traject waarbij de coach de deelnemer stimuleert om keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen.

Doel

Het doel van persoonlijke coaching is afhankelijk van de opdracht en kan van situatie tot situatie verschillen. Algemeen geldt het doel dat de deelnemer in maatschappelijk opzicht optimaal participeert waardoor hij of zij doorstroomt naar hogere treden op de participatieladder.

Doelgroep

Uitkeringsgerechtigden en alle personen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Psychische of lichamelijke klachten en financiële problemen spelen vaak een rol. Het verdienvermogen is (tijdelijk) vermoedelijk laag.

Hoe gaat dit in z'n werk?

De opdrachtgever meldt een deelnemer aan voor persoonlijke coaching. De coach neemt contact op met de opdrachtgever om doelen scherp te krijgen. Indien gewenst vindt een 3-gesprek met de deelnemer plaats. De coach bezoekt de deelnemer in de thuissituatie. De deelnemer geeft in samenspraak met de coach aan welke veranderingen wenselijk en noodzakelijk zijn. De opdracht of vraag van de opdrachtgever is altijd het uitgangspunt.

De coach helpt om deze veranderingen te realiseren, uitgaande van kansen en mogelijkheden. De doelen die de deelnemer wil en kan bereiken worden vastgelegd in een coachingsplan.

De persoonlijke coach stimuleert de deelnemer om activiteiten te ondernemen, gericht op persoonlijke groei en maatschappelijke participatie. Activiteiten zijn bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, scholing of cursus, sport, stage, hobby's, concrete stappen richting betaald werk, hulpverlening en schuldhulpverlening.

Deze activiteiten zijn gericht op het verbeteren van de:

- fysieke of psychische conditie;
- deelname aan het maatschappelijk leven;



- persoonlijke zelfredzaamheid;
- financiële zelfredzaamheid.

Persoonlijke coaching grijpt vaak diep in in het leven van de deelnemer. De coaching is gericht op duurzame (gedrags)verandering bij de deelnemer. Er is sprake van een intensief contact tussen deelnemer en coach. Wederzijds vertrouwen is hierin belangrijk.

Rapportage

Voor aanvang van de coaching ontvangt de opdrachtgever het coachplan. Na afloop van de coaching ontvangt de opdrachtgever een eindrapportage waarin beschreven staat hoe aan de beschreven doelen is gewerkt en in hoeverre deze zijn gerealiseerd. De opdrachtgever en de coach spreken onderling af wanneer en in welke vorm de opdrachtgever tussentijds wordt geïnformeerd.

Duur

De duur van de inzet van persoonlijke coaching is afhankelijk van de opdracht en de te behalen resultaten. Gemiddeld zijn 10 tot 12 contactmomenten nodig om de doelen te realiseren.

Uw investering

Voor persoonlijke coaching betaalt u een uurtarief. De omvang van de coaching is afhankelijk van de te realiseren doelen. Zie voor het meest actuele uurtarief de geldende contractspecificatie.

Best
 Boxtel
 Haaren
 Meierijstad
 Nuenen
 Oirschot
 Oisterwijk
 Sint-Michielsgestel
 Son & Breugel
 Vught



Schouwrooij 20 • Boxtel
 0411-650 111 • www.wsd-groep.nl