



KENNISMAKING JoB

Mario Wouters
Werkbegeleider JoB
T 0235613329
M 0610346280
E job@jdbgroep.nl
www.jdbgroep.nl/mvo

INHOUD

Voorwoord	3
Missie, Visie, Strategie	4
Wat van tevoren goed is om te weten	5
Wat betekent sociaal maatschappelijk verantwoord ondernemen met Job voor u?	8
Taakverdeling	9
Voordelen voor u	10
Kosten	10
Bijlage 1: Toelichting INVRA	11
Bijlage 2: Toelichting HARRIE	14
Bijlage 3: Toelichting Boris	16
Bijlage 4: Trajectplan	18



Directiekeet opgeknapt door Job.

VOORWOORD:

Het document 'kennismaking JoB' dat voor u ligt, presenteert de (meer)waarde, doelstelling en werkwijze van JoB. De kennismaking JoB is geschreven voor u als collega bedrijf dat graag invulling geeft aan de participatiewetgeving en zich daardoor maatschappelijk verantwoord ondernemer mag noemen.

Sinds 1 januari 2015 geldt in Nederland de Participatiewet. Met deze wet wil het kabinet bereiken dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sneller en makkelijker aan het werk gaan.

JdB groep heeft maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel staan. De hierboven beschreven wetgeving werd dan ook zeker niet gezien als belemmering voor de bedrijfsvoering, maar juist als een verrijking van het bedrijf.

Het arbeidsparticipatie project van JdB groep is in 2015 uitgegroeid tot JoB. JoB is het resultaat van vruchtbare samenwerking tussen directie, personeelszaken en een interne jobcoach. Op dit moment zijn er via JoB 6 werknemers werkzaam binnen de JdB groep:

- Facilitair medewerkster
- Assistent magazijnmedewerker
- Werkplaatsondersteuner
- 3 assistent grondwerkers

Doordat met JoB mooie resultaten zijn behaald, kiest JdB groep ervoor dit ook aan te bieden voor externe bedrijven die zich ook graag maatschappelijk verantwoord opstellen maar hier onvoldoende kennis/ruimte voor hebben om invulling aan te geven.

U kent vast ook iemand met een beperking: een neef, een buurjongen... Als je dan bedenkt dat ook die neef of buurjongen een werkplek nodig heeft om zich van waarde te voelen, realiseren we ons dat er bedrijven nodig zijn die zulke plekken willen bieden.

Na het lezen van de 'kennismaking JoB' heeft u een duidelijk beeld van wat het inhoudt een maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn. Daarnaast is voor u duidelijk wat u kunt doen om dit te bereiken. Tot slot maar op zijn minst even belangrijk ziet u de waarde hiervan in voor hen die dit nodig hebben maar ook voor u als ondernemer.

Missie JoB:

Ieder mens heeft recht op een volwaardig bestaan in de samenleving. Wij vinden dat ieder mens mogelijkheden heeft die hij/zij daarvoor kan benutten. Het ontwikkelen van deze mogelijkheden is steeds het uitgangspunt voor onze samenwerking.

Visie JoB:

JoB, onderdeel van JdB groep te Hoofddorp, richt zich op het ondersteunen en begeleiden van mensen in de regio in hun ontwikkeling naar maatschappelijke arbeidsparticipatie binnen en buiten JdB groep.



Onderhoud voor gemeente Den Haag door JoB

Wat van tevoren goed is om te weten:

Participatiewet:

Sinds 1 januari 2015 geldt de wet in Nederland die ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en bijstand regelt voor mensen die weinig of geen ander inkomen hebben en ook weinig of geen vermogen.

Een belangrijk onderdeel van de participatiewet is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De Wet banenafpraak bepaalt dat een quotum in werking treedt als er te weinig banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking.

In de banenafpraak hebben werkgevers – in de marktsector – beloofd om 100.000 extra banen aan te bieden. Daarnaast heeft ook de overheid 25.000 extra banen beloofd. Zowel grote als kleinere werkgevers kunnen voor deze extra banen zorgen.

Wordt het quotum niet gehaald? Dan komt er een wettelijke quotumregeling voor bedrijven met 25 werknemers of meer. Voor elke niet-ingevulde werkplek wordt dan een heffing opgelegd van € 5.000 per niet-ingevulde arbeidsplaats.

Doel:

Het doel van de Participatiewet is om meer mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Een baan is immers het beste middel om mensen te laten meedoen - participeren- in de maatschappij.

Banenafpraak	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Overheid	3.000	6.500	10.000	12.500	15.000	17.500
Markt	6.000	14.000	23.000	31.000	40.000	50.000
Banenafpraak	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Overheid	20.000	22.500	25.000	25.000	25.000	25.000
Markt	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	100.000

Instrumenten uit de participatiewet:

- Mobiliteitsbonus: Korting op premies werknemersverzekeringen.
- No-riskpolis: Geen loondoorbetaling bij ziekte werknemer.
- Loonkostensubsidie: Compensatie lagere loonwaarde van de werknemer.
- Jobcoach/ subsidie interne jobcoach.
- Werkplekvoorzieningen: kosten vergoeding noodzakelijke aanpassing werkplek.
- Proefplaatsing: plaatsing met behoud van uitkering van 2 tot 6 maanden.

Jongeren die de praktijkschool of het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) verlaten komen automatisch in het doelgroepregister.

Doelgroepregister:

Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak. UWV beheert dit register. Met de gegevens uit het doelgroepregister kan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleren of werkgevers de afgesproken extra banen creëren voor mensen met een ziekte of beperking.

De focus van JoB ligt met name op de doelgroep WAJONG en WSW vanuit het doelgroepregister:

- WAJONG: **W**et **A**rbeidsongeschiktheidsvoorziening **JONg**Gehandicapten (Wajong 2015). Voor duurzaam volledig arbeidsongeschikte jonggehandicapten is de **W**et werk en **A**rbeids**O**ndersteuning **joNG**gehandicapten in de plaats gekomen.
- WSW: De **W**et **S**ociale **W**erkvoorziening (WSW) is de Nederlandse wet die regelt dat arbeidsbeperkten die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek in de sociale werkvoorziening.

Job coaching:

De jobcoach helpt werknemers bij het inwerken. Ook maakt de jobcoach een persoonlijk trainingsprogramma om het werk te leren. Hij begeleidt werknemers ook op de werkvloer. Aan het eind van een geslaagd programma kan de werknemer zijn werk zelfstandig uitvoeren. De jobcoach blijft bereikbaar wanneer er een probleem ontstaat of als er nog knelpunten zijn.

UWV vergoedt de uren die de jobcoach de werknemer ondersteunt. In het eerste jaar begeleidt de jobcoach de werknemer maximaal 10% van zijn werktijd.

In het tweede jaar is de begeleiding maximaal 5%. In het derde jaar is de begeleiding maximaal 3%.

Hoeveel precies vergoed wordt, is afhankelijk van:

Hoeveel uren de jobcoach de werknemer ondersteunt;

Hoeveel uur de werknemer per week werkt;

Wat de jobcoach per uur kost.



Invra:

Invra is een competentielijst waarmee waarnemingen van en groei in competenties kunnen worden vastgesteld. INVRA is het meetinstrument van leermethodiek 'op eigen benen'. (Zie bijlage 1 voor verdere toelichting) en vast onderdeel van het trajectplan en de begeleiding dat door JoB wordt ingezet.

Harrie:

Harrie (**H**ulpvaardig, **A**lert, **R**ealistisch, **R**ustig, **I**nstruerend, **E**erlijk) ziet zijn collega met een arbeidsbeperking het meest en is een expert op het gebied van de werkinhoud. Harrie is er voor de dagelijkse werkbegeleiding: hij is geen hulpverlener! De dagelijkse begeleiding bestaat uit het doseren van werkopdrachten, het controleren op de uitvoering hiervan en daar waar nodig corrigeren. (Zie bijlage 2 voor verdere toelichting)

Opleiding:

Aan de werknemers kan de mogelijkheid worden geboden om een vervolgopleiding te volgen op eigen niveau:

- BORIS maatwerktraject. Deelcertificaten (zie BIJLAGE 3 voor toelichting) op eigen niveau (1,2,3).
- Entree MBO: Niveau 1. *'De entreeopleiding is er voor jongeren zonder een diploma van een vooropleiding. Deze entreeopleiding bereidt jongeren voor op de arbeidsmarkt. Of op doorstroming naar een mbo-2-opleiding. Met de entreeopleiding kunnen leerlingen de belangrijkste vaardigheden ontwikkelen die zij nodig hebben voor een baan. De opleiding duurt 1 jaar'.*
- MBO niveau 2.

Wat betekent sociaal maatschappelijk verantwoord ondernemen met JoB voor u?

Ook aan de slag met de participatiewet in uw bedrijf? JoB kan u helpen sociaal maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Samen ontdekken we de mogelijkheden binnen uw bedrijf, zoeken we een passende kandidaat en begeleiden we het kennismaken en het inwerken. Zo geeft u anderen een kans met de kennis en ervaring van JoB.

Het enige dat u hoeft te doen is:

- Bereidheid en betrokkenheid tonen als organisatie om invulling te geven aan de participatiewet.
- Collega('s) /potentiele Harrie('s) in dienst hebben om als aanspreekpunt te fungeren voor de kandidaat. Uw collega krijgt hierin ondersteuning vanuit JoB.
- Administratieve afhandeling HR. Ook hierin krijgt uw collega ondersteuning vanuit JoB.

Zijn bovenbeschreven zaken aan de orde, dan gaat JoB graag samen met u aan de slag en ziet het traject er als volgt uit:

1. Adviesgesprek:

Samen met mijn gesprekspartner van het Werkgever Service Punt (WSP), hebben we eerst een adviesgesprek. Het volgende komt hier aan bod:

- Kennismaking
- Mogelijkheden binnen uw bedrijf/ afdelingen
- Informeren naar draagvlak binnen uw bedrijf/afdelingen

Op basis van dit gesprek beslissen we met elkaar of een bedrijfsanalyse wordt uitgevoerd. De uitvoering van de bedrijfsanalyse kan JoB kosteloos aanbieden.

2. Bedrijfsanalyse:

Met een bedrijfsanalyse ontdekt u welke taken u kunt laten doen door werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Op deze manier kunt u invulling geven aan de participatiewet.

We analyseren de bestaande werkprocessen en functies van uw organisatie en onderzoeken welke werkzaamheden door mensen met een arbeidsbeperking uitgevoerd kunnen worden.

3. Eindgesprek:

- Met elkaar bespreken we de resultaten.
- Met elkaar maken we de keuze welke taken tot een vacature gaan leiden.
- WSP/JoB stellen de vacature en het werkprofiel Invra op. In het werkprofiel vanuit Invra komen de minimale eisen van de werkgever naar voren waar de kandidaat uiteindelijk aan moet voldoen.

4. Werving kandidaten door JoB, in samenwerking met WSP.

5. Sollicitatie kandidaten door JoB en u als bedrijf. Hierbij is het van belang dat Harrie betrokken wordt. Zij krijgen immers met elkaar te maken in de dagelijkse gang van zaken.
6. Trajectplan opstellen 1 jaar:
 - Maand 1: inwerken kandidaat door JoB in overleg met Harrie.
 - Week 1,2: mogelijkheid tot volledige begeleiding JoB
 - Fulltime contract: tot maximaal 32 uur begeleiding.
 - Parttime contract: Volledige begeleiding mogelijk.
 - Week 3,4: afbouw in begeleiding indien mogelijk. Dit is maatwerk en gebeurt in overleg met Harrie.
 - Week 4: Evaluatie voortgang en introductie Invra.
 - Maand 2: start INVRA
 - Observatie en interview kandidaat/dagelijkse begeleider
 - Maand 3- maand 12: vervolg Invra.
 - Evaluatie resultaten Invra. Actieplan opstellen inclusief te ontwikkelen doelen.
 - Regelmatige evaluatie en bijstelling Invra/actieplan.
 - Blijvende betrokkenheid/verbondenheid JoB.

Taakverdeling:

JoB:

- Faciliteren invulling participatie van begin tot einde.
 - Ondersteuning kandidaat
 - Ondersteuning Harrie
 - Ondersteuning HR
 - Ondersteuning opdrachtgever

WSP:

- Adviesgesprek
- Uitvoering bedrijfsanalyse
- Eindgesprek
- Werving (in samenwerking met job en Harrie/werkgever)

Opdrachtgever:

- Bereidheid/betrokkenheid
- Bereidheid tot aanspreekpunt binnen bedrijf tijdens en na inwerkperiode JoB
- Administratieve afhandeling HR. Ondersteund vanuit HR JoB.

Voordelen voor u:

- Vormgeving of uitbreiding verantwoord ondernemen voor u als bedrijf.
- Deskundige invulling participatiewet en tegelijk ontzorgen eigen personeel.
- Imago
- Kosten JoB kunnen opgevoerd worden bij aanbestedingen (social return)
- Mobiliteitsbonus: Korting op premies werknemersverzekeringen.
- No-riskpolis: Geen loondoorbetaling bij ziekte werknemer.
- Loonkostensubsidie: Compensatie lagere loonwaarde van de werknemer.
- Jobcoach/ eventueel subsidie interne jobcoach.
- Werkplekvoorzieningen: kosten vergoeding noodzakelijke aanpassing werkplek.
- Proefplaatsing: 2 maanden plaatsing met behoud van uitkering.

Kosten:

Voor de werkzaamheden van JoB wordt € 40,- per uur gerekend. De kandidaat werkt de eerste 2 maanden met behoud van uitkering. Dit houdt dus in dat hier geen kosten aan zijn verbonden.

Daarnaast kan de opdrachtgever subsidie interne jobcoaching aanvragen. De toekenning kan niet worden gegarandeerd en ligt bij het UWV.



Vlonder maken Boskoop. Geassisteerd door JoB

BIJLAGE 1: TOELICHTING INVRA

Samenvatting leermethodiek "Op Eigen Benen"

De leermethode 'Op Eigen Benen' is een methode waarbij de focus is gericht op de aanwezige krachten, aanleg en talenten. Het is een vorm van positieve psychologie waarbij de aandacht wordt gericht op de sterke kanten van de mens. Uitgangspunten (waarden) voor de methode zijn gelijkwaardigheid, respect, optimisme, hoop, vertrouwen en de erkenning van de eigenheid van ieder mens. Maak mensen niet afhankelijk maar breng hun eigen innerlijke drive op gang waarmee zij zichzelf gaan helpen! Zij doet dit door mensen inzicht te geven in eigen aanwezige competenties en door vaardigheden aan te leren waarbij zij onderzoekt, en aansluit bij, waar mensen goed in zijn. De manier waarop in onze samenleving mensen (met een stoornis of beperking) worden benaderd of hoe wij tegenover ze staan bepaalt in belangrijke mate hun afhankelijkheid.

Op Eigen Benen is een methode die bij een vraag of een probleem van de ander een stap terug doet en de ander ruimte biedt om zelf na te denken over een aanpak van een taak of de oplossing voor een probleem. Wanneer de ander niet in staat is zelf een oplossing of een aanpak te bedenken wordt vanuit de methodiek gewezen in de richting van de oplossing. De oplossing wordt niet gegeven en het probleem wordt niet door de trainer van de methodiek aangepakt. De trainer van de methodiek treedt op als een mediator die de deelnemer op een bepaald denkspoor zet. Uit ervaring blijkt dat mensen groeien in zelfstandigheid wanneer gewerkt wordt aan het vergroten van het eigen probleemoplossend vermogen of als zij coping vaardigheden ontwikkelen. Zij blijken meer en beter in staat om nieuwe taken aan te gaan of hun eigen problemen op te lossen. Ze krijgen een betere zelfwaardering en meer vertrouwen in zichzelf. Met andere woorden: ze ontwikkelen eigenwaarde. Vanuit het gedachtegoed van de methodiek wordt nooit zondermeer instructie gegeven, eerst wordt gekeken naar al aanwezige vaardigheden en competenties, het opdoen van succeservaringen en wordt de eigen kracht aangewend en benut. Er wordt competentiegericht gewerkt daarbij wordt voortdurend de balans tussen taken en vaardigheden goed in de gaten gehouden. In het leerproces wordt intentionaliteit, wederkerigheid, vertrouwen en zingeving gezien als hoge waarden. Op Eigen Benen is niet alleen een manier om bij mensen de competenties te vergroten, het zet ook aan tot zelfsturing, zelfdenken en zelfontplooiing.

Je eigenwaarde wordt vergroot als ook anderen jou waarde toekennen. De mens is immers een sociaal wezen. We willen deel uitmaken van een groep en we willen wat betekenen voor de ander en daardoor of daarmee voor onszelf.

<http://www.invra.nl/methodiek>

De INVRA instrumenten

INVRA is een competentielijst waarmee waarnemingen van - en groei in competenties kunnen worden vastgesteld.

De naam INVRA is afgeleid van **IN**ventarisatie **Van** **Redzaamheid** **Aspecten**. Het instrument INVRA maakt een onderscheid in competenties die nodig zijn in de woonomgeving, (INVRA-Wonen) en competenties die nodig zijn op een bepaalde arbeidsplek (INVRA-Arbeid).

De achterliggende visie op INVRA is dat het instrument in beeld brengt wat de competenties van mensen zijn; het richt zich niet op gebreken of incompetenties. INVRA gaat uit van een positief mensbeeld. Ieder mens heeft kwaliteiten die tot uitdrukking komen in competenties (o.a. gedrag).

INVRA onderzoekt welke competenties er al zijn en zet aan tot het uitbreiden van nieuwe competenties. INVRA is in de praktijk ontwikkeld en doorontwikkeld en heeft zijn nut in de praktijk bewezen. Het is een 'evidence based' instrument.

INVRA-Arbeid

Bij het samenstellen van de onderwerpen voor de INVRA-Arbeid is steeds het uitgangspunt geweest: Welke competenties vinden werkgevers belangrijk op een bepaalde werkplek en een bepaald werkniveau (empirisch onderzoek)? Welke competenties willen zij bij hun werknemers waarnemen, mede in relatie tot de arbeidsproductie, de werkcultuur of het merk wat een bedrijf of een arbeidsplaats wil uitstralen? Om dit te onderzoeken is op drie werkniveaus geïnventariseerd wat de meeste werkgevers (werkbegeleiders) belangrijk vinden.

De drie werkniveaus zijn:

- Beschermd werken (protected employment), dat wil zeggen arbeidsprojecten in dagactiviteitencentra.
- Beschut werken (sheltered employment), waarmee wordt bedoeld gesubsidieerde banen of werk met behoud van uitkering.
- Vrij bedrijf met ondersteuning (supported employment), dat wil zeggen betaalde of gedeeltelijk betaalde banen.

De competenties die met behulp van de INVRA-Arbeid in kaart worden gebracht, zijn verdeeld over drie categorieën:

- 01 - 12 Arbeidsprestaties: competenties die direct van invloed zijn op het product dat gemaakt wordt of de dienst die geleverd wordt.
- 13 - 19 Motorische competenties: competenties die in verband staan met lichamelijke aspecten en met het automatiseren van handelingen.
- 20 - 38 Arbeidshouding: Competenties en gedragingen op de werkplek en in de omgang met anderen.

INVRA is een instrument dat voor iedereen te gebruiken is en dat kan bijdragen om het zelfinzicht te vergroten zonder dat daar een oordeel of mening over wordt gegeven. Het overzicht van INVRA geeft inzicht in de competenties die op dat moment door de persoon worden toegepast. Het is aan de persoon zelf om daar een oordeel of een mening over te vormen als hij zijn eigen 'spiegelbeeld' ziet.

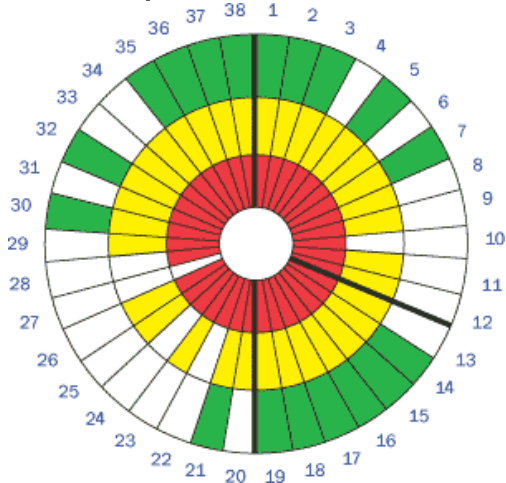
INVRA-Arbeid als persoonsprofiel én werkplekprofiel

INVRA-Arbeid is in eerste plaats ontwikkeld om een competentie profiel van de persoon te maken. In de praktijk blijkt INVRA-Arbeid ook zeer geschikt om een profiel van de werkplek te maken. Wanneer het profiel van de persoon naast het profiel van de werkplek wordt gelegd is gemakkelijk te zien of er een goede match gemaakt kan worden

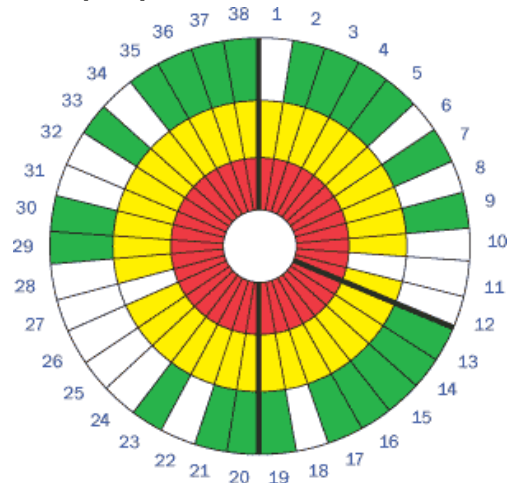
Als de match niet 100% is, kan zorgvuldig worden bekeken en afgewogen in hoeverre de persoon zich beter kan kwalificeren voor de betreffende functie. Maar ook kan zorgvuldig worden afgewogen of de eisen voor de functie kunnen worden bijgesteld. Uit ervaring blijkt dat veel teleurstelling wordt voorkomen als van tevoren bekend is wat men van elkaar verwacht.

Onderstaand zien we het persoonsprofiel van Hans en een werkplekprofiel van de functie 'assistent lasser'. Wanneer het persoonsprofiel en het werkplekprofiel naast elkaar worden gelegd, kan gemakkelijk worden afgelezen waar de verschillen zitten. Ieder cijfer rond het profiel staat voor een competentie. De competentie kan op 3 niveaus worden geschoord.

Persoons profiel van Hans



Werkplekprofiel assistent lasser



<http://www.invra.nl/arbeid>

BIJLAGE 2: TOELICHTING HARRIE

Wat is het verschil tussen Harrie en een jobcoach?

Harrie ziet zijn collega met een arbeidsbeperking het meest en is een expert op het gebied van de werkinhoud. Harrie is er voor de dagelijkse werkbegeleiding: hij is geen hulpverlener! de dagelijkse begeleiding bestaat uit het doseren van werkopdrachten, het controleren op de uitvoering hiervan en daar waar nodig corrigeren.

Rol van Harrie

- Dagelijkse werkbegeleiding
- Vertrouwenspersoon
- Intermediair tussen collega en jobcoach of werkgever
- Begeleider op sociaal gebied
- Vraagbaak, wegwijzer en direct aanspreekpunt binnen de organisatie
- Vangnet (steun geven)
- Werkexpert
- Aanspreekpunt
- Complimenten geven
- (Rustig) uitleg en hulp geven
- Stimuleren & motiveren
- Aandacht hebben voor sociale aspecten op het werk
- Informeel communiceren
- Tijdig informatie geven (bijvoorbeeld bij organisatieveranderingen)
- Het werk aantrekkelijk houden

De meeste werknemers met een beperking hebben een jobcoach. De taak van de jobcoach is het activeren van de werkomgeving om zo een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de collega. Jobcoaches hebben veel ervaring in het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking en zijn vaak een specialist op dit terrein. Een jobcoach adviseert werkgevers over de regelingen en voorzieningen en kan vanuit zijn/haar expertise ook Harrie coachen bij het geven van de juiste begeleiding.

Rol van de jobcoach

- Houdt de relatie met de thuissituatie in de gaten
- Stelt met de werkgever een ontwikkelplan op
- Informeert werkgever en collega's
- Adviseert Harrie over ondersteuning
- Leert (sociale)vaardigheden aan
- Fungeert als vraagbaak voor privévragen
- Bemiddelt als er écht iets aan de hand is
- Beantwoordt vragen over de uitkering
- Focust op de ontwikkeling en scholing

Valkuilen en tips voor Harrie:

Valkuilen:

- Te grote betrokkenheid (aannemen van hulpverleners-rol)
- Onvoldoende kennis van de beperking of thuissituatie
- Overschatting; te snel resultaat verwachten
- Té direct communiceren
- Een onzekere benadering
- Te snel accepteren van problemen; medelijden hebben
- Begeleiding niet afstemmen met jobcoach
- Het overnemen van werk

Tips:

- Communiceren met de werkgever over een reële tijdsindicatie voor de begeleiding
- Geduld hebben
- Vertrouwen opbouwen
- Opgewassen zijn tegen lastig gedrag
- Alert blijven, ook op langere termijn
- Voor achtervang zorgen wanneer Harrie afwezig is
- Een ontwikkelplan maken
- Regelmatig het leerproces bespreken in samenwerking met de jobcoach

<http://www.ikbenharrie.nl/>

BIJLAGE 3: TOELICHTING BORIS

Boris is een aanpak die leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs helpt bij het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt. De aanpak is gebaseerd op de systematiek van het werkend leren uit het middelbaar beroepsonderwijs, een systeem dat al bijna een eeuw in de onderwijswetgeving is verankerd. Voor 100.000 jongeren per jaar is dit de belangrijkste route naar arbeid en voor het bedrijfsleven is het de belangrijkste manier om nieuw personeel te werven. Belangrijke onderdelen binnen de methodiek zijn oriëntatie op beroep en loopbaan, een opleidingstraject op maat en leren in een bedrijf. De belangrijkste doelstellingen zijn:

- Efficiënte en effectieve route van onderwijs naar de arbeidsmarkt
- Meer economisch zelfstandige jongeren, minder uitkeringen
- Extra mogelijkheid voor bedrijven om jongeren te werven
- Betere positie van jongeren met een beperking in de maatschappij

Achtergrond

In 2006 heeft Nederland het VN-verdrag van de rechten van de gehandicapte mens ondertekend en zich verplicht alle belemmeringen van deze doelgroep naar participatie weg te nemen. Een aantal maatregelen is sindsdien van kracht geworden en worden op dit moment geïmplementeerd:

- De participatiewet legt bij de gemeente de verantwoordelijkheid neer de kansen op participatie van de burgers onder haar bestuur te optimaliseren en het beroep op een uitkering te minimaliseren.
- De wet op het passend onderwijs en de wet op kwaliteit vso moeten jongeren met een beperking optimaal voorbereiden op participatie in betaald werk.
- De participatie-afspraken tussen kabinet en bedrijfsleven moet ruimte maken binnen bedrijven voor de plaatsing van werknemers met een beperking in betaald werk.

Borisaanpak:

De Borisaanpak zorgt ervoor dat leerlingen uit het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs zich goed oriënteren op hun loopbaan, dat ze een passende opleiding krijgen en dat ze begeleid worden bij het vinden en houden van een werkplek. In drie stappen worden de leerlingen naar een passende baan geleid:

1. Loopbaanoriëntatie:

De zoektocht van een jongere naar zijn op haar plek op de arbeidsmarkt begint met oriëntatie op beroepen. Ook is belangrijk dat de school in kaart brengt wat de wensen en mogelijkheden van de leerling zijn. Als een leerling weet wat zijn mogelijkheden zijn, kan hij informatie over de inhoud van beroepen verzamelen. Daarna kan hij in de praktijk bekijken wat het beroep inhoudt tijdens een snuffelstage of via gastlessen op scholen. Sommige van de instrumenten voor loopbaanoriëntatie zijn al geschikt voor het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs, andere worden daarop aangepast. Zo heeft de samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven samen met UWV arbeidsmarktschetsen voor alle regio's ontwikkeld.

2. Passende opleiding:

Als de jongere samen met school heeft bepaald waar zijn kansen en talenten liggen, wordt een maatwerkopleiding samengesteld. Per opleiding / beroep is aangegeven wat een leerling moet beheersen. Ieder dossier is opgebouwd uit kerntaken en werkprocessen; om een werkproces goed te kunnen uitvoeren, zijn competenties nodig. De kwalificatiestructuur, het geheel aan kwalificatiedossiers, is door deze opzet bruikbaar voor het maken van opleidingsplannen op maat: door de combinatie van een beperkt aantal werkprocessen is een takenpakket samen te stellen dat de inzet en de mogelijkheden van de leerling verbindt met productief werk in het bedrijf.

3. Leren in de praktijk:

Een deel van de opleiding zal de leerling in de praktijk volgen, bij een erkend leerbedrijf. Een bedrijf kan erkend leerbedrijf worden als het werk kan aanbieden dat past bij de opleiding van een leerling, als er een deskundige praktijkopleider is voor de begeleiding en als de werkplek veilig is. Het uiteindelijke doel is dat de leerling op zijn plek is in het leerbedrijf en daar zijn werk als volwaardig werknemer kan voortzetten. Omdat zijn opleiding wordt afgesloten met een diploma of een certificaat, kan hij ook aan volgende werkgevers laten zien welke kennis hij in huis heeft.

<https://www.borisbaan.nl/de-methodiek.html>

BIJLAGE 4: TRAJECTPLAN

Persoonlijke gegevens:

Naam:

Functie:

Werkgever:

Aanspreekpunt:

Vaststellen begeleidingsbehoefte

- Werkprofiel INVRA introduceren
- Inwerkprogramma 1 maand

Doelen formuleren SMART

Planning begeleiding

- Inwerkprogramma
- Urenverdeling werkbegeleiding

Uitvoering begeleiding

- Verslaglegging/verantwoording uren?

Evaluatie

- Evaluatie smart doel.
- Evaluatie inwerkprogramma
- Vervolgstep: maand 2: INVRA observatie
- Vervolgstep: maand 3: evaluatie INVRA. Persoonsprofiel INVRA. Doelen op basis van uitslagen INVRA