

Arbeids- ontwikkeling in de SW

Beproefde instrumenten
en methodieken



SBCM

Arbeidsontwikkeling

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	3
1 Omschrijving en begrippen	4
2 Instrumenten en methodieken	6
Dariuz®	6
Eigen Initiatief Model (EIM) en andere empowermentmethodieken	9
EVC en Loonbalans van CompetenSYS	10
Meten arbeidspotentie (MAP)	13
Melba en Ida	14
Sturen op ontwikkeling	16
Werkladderscan	18
Werkplekopleiden (WPO)	19
3 Hulpmiddelen	21
Begeleidingskaarten	21
Toolbox arbeidsontwikkeling	22
Toolbox buitenkansen	23
4 Loonwaardemethodieken	24
5 Ondersteunende HR-systemen	25
Bijlage: Overzicht instrumenten en methodieken	26

Voorwoord

De SW-sector werkt volop aan de omslag van productiebedrijf naar leerwerkbedrijf. Ondanks de bezuinigingen vordert dit transformatieproces gestaag. SW-organisaties verkeren daarbij in verschillende fasen. Sommige koplopers hebben de bedrijfsprocessen al volledig ingericht op hun kerntaak: de (arbeids)ontwikkeling van medewerkers. Deze bedrijven hebben hun instrumentarium, de toegepaste methodieken en de kwalificatie van het kader ook al afgestemd op die kerntaak.

Het grootste deel van de SW-organisaties zit echter nog midden in het transformatieproces. Vaak gaat dat gepaard met een zoektocht naar de juiste aanpak, adequate hulpmiddelen en een lastige afweging van kosten en baten.

Met de publicatie 'Arbeidsontwikkeling in de SW' wil SBCM 'zoekende' SW-organisaties zicht geven op succesvol toegepaste methodieken, instrumenten en hulpmiddelen voor arbeidsontwikkeling.

In deze publicatie staan instrumenten en methodieken die door tenminste drie SW-organisaties in Nederland actief worden toegepast. Het is daarom geen volledig overzicht. Dat is ook onmogelijk, gezien het grote aanbod en de snelle ontwikkelingen op dit gebied. Maar de publicatie kan vooral SW-organisaties aan het begin van het transformatieproces nuttige handvatten bieden.

Veel instrumenten en methodieken vielen af omdat ze in minder dan drie SW-organisaties gebruikt werden. Als de SW – sector haar doelmatigheid wil versterken is het belangrijk meer samen te doen. Daarom bundelen wij in deze publicatie de instrumenten die bij meerder SW-bedrijven in gebruik zijn. Het is een eerste stap in de goede richting. Gebruik maken van gestandaardiseerde werkwijzen maakt de SW sterker. En dat is hard nodig in een tijd waarin van de SW gevraagd wordt zich 'opnieuw uit te vinden', gezien de bezuinigingen en de structuuraanpassing die samenhangt met WWnV.

SBCM ziet het als haar taak om de sector op dit punt te ondersteunen. Naast deze publicatie zijn de ontwikkeling van de methodiek Werkplekopleiden (WPO), het instellen van een lectoraat Arbeidsontwikkeling aan de Fontys Hogeschool en het opstellen van een BeroepsCompetentieProfiel (BCP) voor werkleiders daar ook voorbeelden van.

Als deze publicatie u ondersteunt bij de keuze voor het instrumentarium dat het beste past bij uw organisatie, is onze opzet geslaagd.

Ik nodig u van harte uit mee te denken, suggesties door te geven en, indien u iets mist, aanvullingen voor te stellen.

José Meijer
Voorzitter SBCM

November 2011

Inleiding

Om de arbeidsontwikkeling van medewerkers vorm te geven en te meten, beschikt de SW-sector over een lappendeken aan methodieken, instrumenten, aanpakken en hulpmiddelen. De verscheidenheid is zo groot dat velen in de SW door de bomen het bos niet zien.

Met deze publicatie wil SBCM meer zicht bieden op de toepassing van de meest gangbare instrumenten en methodieken om zo het keuzeproces voor SW-organisaties te vereenvoudigen.

Deze publicatie richt zich op functionarissen met een rol of taak bij de invulling van het 'leerwerkbedrijf', zoals MT-leden, P&O-functionarissen, trajectbegeleiders en opleidingsfunctionarissen.

Een optimaal arbeidsontwikkel- (of re-integratie) traject bestaat uit verschillende onderdelen:

1. intake / diagnose;
2. praktijkassessment;
3. loonwaardebepaling;
4. individueel ontwikkelplan;
5. leerwerkperiode /arbeidsontwikkeling;
6. match naar zo regulier mogelijke werkplek;
7. jobcoaching, employability.

Deze onderdelen onderscheiden zich qua doel, vereiste deskundigheid en in te zetten instrumenten en methodieken.

In de beschrijvingen van de instrumenten en methodieken streeft SBCM naar een zo hoog mogelijke objectiviteit. SBCM spreekt zich niet uit over de kwaliteit of effectiviteit van de instrumenten en methodieken. Meer dan dertig instrumenten en methodieken zijn de revue gepasseerd. Maar in deze publicatie inventariseren we uitsluitend het instrumentarium dat op dit moment bij minimaal drie SW-organisaties actief wordt toegepast.

Na een korte beschrijving van de instrumenten en methodieken leest u in welke onderdelen van het arbeidsontwikkeltraject ze worden toegepast. In de bijlage wordt de informatie in één overzichtelijk schema weergegeven waardoor de toepassing in

één oogopslag duidelijk wordt.

Naast instrumenten en methodieken voor arbeidsontwikkeling geeft de publicatie in de hoofdstukken 3, 4 en 5 een kort overzicht van instrumenten en methodieken voor loonwaardebepaling, hulpmiddelen en ondersteunende HRM-systemen.

SBCM pretendeert met deze publicatie niet volledig te zijn. Ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. Mogelijk blijkt periodiek een update van deze publicatie noodzakelijk.

1 Omschrijving en begrippen

Intake / diagnose

Onder intake verstaan wij: het in kaart brengen van alle relevante informatie over de cliënt, gerelateerd aan een traject naar zo regulier mogelijk werk. Zo nodig wordt, om meer informatie te verkrijgen over de beperking en mogelijkheden van de cliënt, in overleg met die cliënt contact gelegd met de betrokken instellingen en deskundigen. Aanvullend op de intake kan een kort (diagnostisch) onderzoek plaatsvinden naar bijvoorbeeld belastbaarheid, competenties, etc.

De intake en het diagnostische onderzoek leiden tot inzicht in:

- de startsituatie van de cliënt in relatie tot werk;
- de te vervullen randvoorwaarden voor het optimaal op een arbeidsplek kunnen functioneren, rekening houdend met de beperking van de cliënt.

Praktijkassessment

Een praktijkassessment brengt kennis, vaardigheden en mogelijkheden (in relatie tot de beperking) uitgebreider in beeld dan een 'gewone' diagnose. Doorgaans wordt een (al dan niet nagebootste) praktijksituatie ingezet, waarin de cliënt enige tijd werkt. Een 'assessor' (in de praktijk vaak een werkleider of trajectbegeleider) beoordeelt de vaardigheden en competenties.

Naast het praktijkassessment kunnen tests worden ingezet en kan uitgebreider worden stilgestaan bij 'flankerende' problematiek van de cliënt.

Een praktijkassessment kan worden ingezet als de intake/diagnose onvoldoende informatie of inzicht levert. Of als de cliënt niet goed functioneert op zijn werkplek (extern en intern) en er meer inzicht vereist is om vervolgstappen te kunnen zetten.

Loonwaardebepaling

De loonwaardemeting brengt de werkprestatie van de werknemer op de werkplek in kaart. Door de opdracht van de werkgever en de werkprestatie van de werknemer te combineren, krijg je inzicht in de productiviteit, de begeleidingsbehoefte en de inzetbaarheid van de cliënt, uitgedrukt in euro's. De loonwaarde kan periodiek worden vastgesteld, bijvoorbeeld na de eerste diagnose, bij een eerste evaluatie van het IOP of bij een detachering.

Individueel ontwikkelplan (IOP) opstellen en evalueren

Naar aanleiding van het resultaat van de intake/diagnose en het praktijkassessment wordt, in samenspraak met de cliënt, een individueel ontwikkelplan opgesteld. Hierin wordt vastgelegd:

- de doelen in de arbeidsontwikkeling;
- in welke periode deze doelen bereikt moeten worden;
- welke activiteiten en instrumenten daarvoor worden ingezet;
- hoe en wanneer de evaluatie plaatsvindt.

Het IOP wordt periodiek geëvalueerd en geactualiseerd. Dit geldt voor alle cliënten (dus ook voor gedetacheerden).

Leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling

De ontwikkelperiode is de fase waarin een cliënt zich ontwikkelt op basis van de afspraken in het IOP. In deze fase kan scholing en training worden ingezet om de werknemers- of vakvaardigheden te vergroten. Gedurende zijn ontwikkeling kan de cliënt worden geplaatst op verschillende werkplekken in verschillende contexten (beschut binnen, beschut buiten, detachering). De voortgang van de ontwikkeling wordt systematisch gemeten en vastgelegd en is onderwerp voor het periodieke IOP-gesprek.

Matching

De matching is de fase waarin de cliënt aan het werk gaat op basis van individuele detachering, op een Begeleid Werkenplek of in een reguliere baan bij een externe (reguliere) werkgever.

Jobcoaching/employability

Om een duurzame relatie met zijn inlener of werkgever op te bouwen, krijgt de cliënt begeleiding van de SW-organisatie (vaak van een jobcoach). Ook vindt periodiek overleg met de werkgever zelf plaats, gericht op duurzame inzetbaarheid en verdere ontwikkeling van de cliënt. Het proces van arbeidsontwikkeling en re-integratie krijgt vorm met verschillende instrumenten, methodieken en hulpmiddelen.

Instrument

Instrumenten zijn vaak digitaal en hebben een specifieke functie. De SBCM *Werkladderscan* is een voorbeeld van een digitaal instrument dat de werkleiding ondersteunt bij het vormgeven van het arbeidsontwikkelproces.

Dariuz® is, volgens de gelijknamige website, een integraal instrument voor diagnose, assessment en loonwaardemeting.

Methodiek

Een methodiek is een geheel van methoden, procedures, praktische begrippen en opdrachten. Bijvoorbeeld Werkplekopleiden (WPO), een methodiek om SW-medewerkers op systematische wijze in de werksituatie werknemerscompetenties aan te leren.

Aanpak of werkproces

Een manier om arbeidsontwikkeling (structureel) vorm te geven. Bijvoorbeeld de Open leercentra van Lander (OLC). In de OLC kunnen medewerkers groepsgewijs of individueel, onder begeleiding van bevoegde docenten, werken aan hun ontwikkeling. Zij versterken bijvoorbeeld hun basisvaardigheden, zoals lezen, schrijven, rekenen, computervaardigheden, sociale vaardigheden.

Hulpmiddel

Een hulpmiddel is een kleinschalig instrument om het proces van arbeidsontwikkeling te ondersteunen. Bijvoorbeeld de 'Begeleidingskaarten psychische beperking' die de werkleiding helpen gedragingen te herkennen en advies geven hoe daarop in te spelen.

2 Instrumenten en methodieken

Dariuz®

Dariuz® is een digitaal instrument dat bestaat uit drie onderdelen: de Dariuz® diagnose, Dariuz® assessment en Dariuz® loonwaardemeting. De onderdelen kunnen ook los van elkaar worden toegepast, maar door ze te koppelen, vergroot je effectiviteit en efficiëntie.

Algemene omschrijving

Dariuz®¹ is een via internet benaderbaar digitaal instrument. Het ondersteunt inmiddels meer dan een derde van de SW-organisaties bij het invulling geven aan arbeidsontwikkeling en maakt 'werken naar vermogen' mogelijk. Dariuz® werkt op basis van kenmerken waarvan uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat zij relevant zijn voor de arbeidsontwikkeling en de beoordeling van daadwerkelijk gedrag in een (leer)werkomgeving. Daarmee kan de professional, op basis van betrouwbare beoordelingen, maatwerk bieden in de begeleiding.

- De diagnose maakt een 'hernieuwde kennismaking' mogelijk met SW-medewerkers die al jaren in de SW-organisatie werken. Je kunt er ook de mogelijkheden van mensen op de wachtlijst mee in kaart brengen.
- Het assessment brengt het functioneren van mensen in een (leer)werkomgeving goed in kaart. Met herhaalde metingen is zichtbaar te maken of de begeleiding effectief is en of bijsturing gewenst is.
- De loonwaardemeting geeft een onafhankelijke beoordeling van de loonwaarde van een medewerker.

De cliënt wordt in alle processen actief betrokken.

Hieronder worden de onderdelen van het instrument afzonderlijk beschreven.

De Dariuz® diagnose is een intake-instrument. Het omvat een intakevragenlijst die de cliënt zelf invult, gecombineerd met een gesprek tussen professional (gecertificeerde gebruiker van Dariuz®) en cliënt. Er zijn vier versies van de diagnosevragenlijst, waarvan er een specifiek is ontwikkeld voor SW-medewerkers die al langer beschut, begeleid of gedetacheerd werken. Er is ook een versie voor nieuwe instroom of mensen op de wachtlijst.

De verzamelde informatie leidt tot een diagnose en een plan van aanpak. De applicatie genereert een rapport waarin de volgende onderwerpen aan bod komen:

- trede op de Participatieladder en indicatie van afstand tot de arbeidsmarkt;
- kwalificaties (opleiding en werkervaring), persoonlijkheid, motivatie en; interesses, activiteiten, gezondheid, sociale omgeving, maatschappelijke factoren (bijvoorbeeld schulden, strafblad);
- belangrijkste kansen en obstakels;
- advies voor vervolgstappen, trajecten en begeleiding;
- conclusies over begeleidingsbehoefte (zelfredzaamheid) cliënt;
- advies over noodzaak verdiepende diagnose door arts of gz-psycholoog.

Afhankelijk van doel en doelgroep, kan de professional drie formats van dit rapport gebruiken. Deze formats bevatten inhoudelijk dezelfde conclusies, maar op verschillende manieren gepresenteerd:

- basisrapport voor de gecertificeerde gebruiker (eigen gebruik en dossier);
- cliëntversie die de professional kan meegeven aan de cliënt (taalgebruik aangepast, concrete tips van websites met informatie en handvatten voor obstakels waar de specifieke cliënt mee te maken heeft);
- overdrachtversie, voor overdracht en verantwoording aan ketenpartners en/of opdrachtgevers (die niet gecertificeerd zijn).

Het Dariuz® assessment is een instrument om het functioneren, de competenties en de benodigde werkaanpassingen van medewerkers in een (leer)werktraject of SW-dienstverband betrouwbaar in kaart te brengen. Op de werkplek wordt onderzocht welke competenties voldoende ontwikkeld zijn en welke nog een ontwikkelpunt zijn. De direct leidinggevende en de medewerker vullen beiden een vragenlijst in.

De applicatie genereert een rapport waarin de volgende onderwerpen aan bod komen:

- werknemersvaardigheden en benodigde werkaanpassingen;
- algemene indruk van de leidinggevende;
- tevredenheid van de medewerker;
- gezondheid en belastbaarheid;
- advies over de noodzaak van een verdiepende diagnose door arts of gz-psycholoog.

Afhankelijk van doel en doelgroep kan de professional drie formats van dit rapport gebruiken:

- basisrapport voor de gecertificeerde gebruiker (eigen gebruik en dossier);
- IOP/POP-rapport, om afspraken over persoonlijke ontwikkeling concreet te maken en vast te leggen;
- progressierapport, om de ontwikkeling van de medewerker periodiek in kaart te brengen en de effectiviteit van trajecten zichtbaar te maken.

Het basisassessment is uitgebreid met twee optionele functionaliteiten:

1. WPO-assessment

Dariuz® BV heeft, specifiek voor de aansluiting met werkplekopleiden (WPO), een WPO-assessmentvragenlijst ontwikkeld. Daarmee wordt gemeten hoe de medewerker functioneert op de (sub)componenten zoals gedefinieerd door WPO. Dit wordt vervolgens vertaald naar concrete opdrachten die aansluiten bij de ontwikkelpunten van de medewerker.

2. Two Ticks to Match (2TTM)

Via een web-applicatie (www.2ttm.nl) worden SW-medewerkers gevonden die op basis van hun competenties passen bij het functieprofiel dat een werkgever heeft opgegeven.

Dariuz® loonwaardemeting gaat nog een stapje verder dan het assessment. Dit onderdeel brengt de loonwaarde in kaart door de werkprestatie die de medewerker levert in een specifieke functie, af te zetten tegen de vereisten van die functie. Uitgangspunt voor de loonwaardemeting vormen de assessmentvragenlijsten. Daarnaast wordt bij een bedrijfsbezoek een functie-analyse uitgevoerd. De medewerker wordt geobserveerd op de werkplek en (evenals de leidinggevende) geïnterviewd volgens een semigestructureerd protocol. De loonwaardemeting geeft vervolgens inzicht in de productiviteit, de begeleidingsbehoefte, de inzetbaarheid en de verdien capaciteit in euro's.

In het onderzoek komt onder andere aan bod:

- de productiviteit van de medewerker. Deze wordt verklaard naar energie en doelgerichtheid in het werk en de werkhouding. De hoogte van de loonwaarde wordt bepaald door de berekende begeleidingsbehoefte, de inzetbaarheid in het werk en de productiviteit;

- in de conclusie over de loonwaarde worden de competenties die van medewerkers in het werk worden gevraagd, gewogen en meeberekend;
- hoe passend is het werk? Zou de loonwaarde in een andere werksetting hoger uitvallen?
- het advies om al dan niet verder medisch of psychologisch onderzoek te laten uitvoeren;
- geregistreerde arbeidsdeskundigen kunnen het supplement belastbaarheid gebruiken.

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces²

Dariuz® diagnose:

- intake/diagnose
- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling
- jobcoaching/employability

Dariuz® assessment:

- praktijkassessment
- loonwaardebepaling
- IOP (individueel ontwikkelplan)
- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling
- match naar zo regulier mogelijke werkplek
- jobcoaching/employability

Dariuz® loonwaardemeting:

- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling
- match naar zo regulier mogelijke werkplek
- loonwaardebepaling

Gebruikers

Dariuz® diagnose is goed te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
- jobcoaches/trajectbegeleiders;
- personeelsadviseurs/P&O-functionarissen;

en primair toepasbaar voor:

- SW-medewerkers;
- mensen op de wachtlijst;
- trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten);
- Wajongers.

Dariuz® assessment is goed toe te passen door:

- werkleiders/voorlieden;
- jobcoaches/trajectbegeleiders;
- personeelsadviseurs/P&O-functionarissen;

en primair toepasbaar voor:

- SW-medewerkers;
- trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten);
- Wajongers.

Dariuz[®] loonwaardemeting is goed te gebruiken door:

- jobcoaches/trajectbegeleiders;
- arbeidsdeskundigen (mits gecertificeerd);

en primair toepasbaar voor:

- SW-medewerkers;
- trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten);
- Wajongers.

Benodigheden

Voor alle instrumenten zijn een training en certificering van de professionals verplicht. In het kader van kwaliteitsborging zijn er jaarlijks verplichte opfrustrainingen waarbij de SW-organisatie het thema kan uitkiezen.

De vragenlijsten kunnen via een webapplicatie worden ingevuld, maar het is ook mogelijk de vragen op papier te beantwoorden. Voor cliënten die moeite hebben met de Nederlandse taal, of met de vragenlijst, is er een gespreksprotocol.

Het systeem is koppelbaar met cliëntvolgsystemen zoals Compas, Teamsoft en IW3.

Op groeps- en bestandsniveau kan informatie worden gegenereerd die sturing op (werk)processen mogelijk maakt. Meer informatie over de ondersteunende systemen staat in hoofdstuk 5.

Kosten

Aan de verplichte training en certificering zijn kosten verbonden, afhankelijk van de keuze voor een 'in company training' of losse inschrijvingen.

De training kan per module worden gevolgd of voor combinaties van modules.

De kosten van de licentie zijn afhankelijk van het aantal licenties, de gekozen modules en de looptijd van de licentieovereenkomst. Zo is de licentieprijs lager voor een driejarig contract waarbij voor het gehele bestand alle modules worden ingezet, dan voor een pilot van zes maanden voor uitsluitend die cliënten die werkzaam zijn in een beschutte werkomgeving. Het is dus ook niet verplicht om voor het gehele (SW-)bestand een licentie af te sluiten, ook

voor afgebakende groepen en/of projecten kan een licentie worden genomen.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Martijn van Endt van Dariuz[®] BV: 040-7505575.

Hoort u liever de ervaringen van uw eigen collega's?

Dat kan, onder andere met:

Atlant Groep, Joop Slegers: 0492-582444

Baanstede, Meindert de Jong: 0299-469369

Op/maat, Marcel de Haas: 0229-258758

Er zijn circa 30 SW-organisaties die momenteel werken met het instrument Dariuz[®].

"Dariuz[®] diagnose biedt veel inzicht in wat cliënten zelf vinden over waar ze staan"

Websites:

www.dariuz.nl

www.wegwijsinwaardering.nl

www.2ttm.nl

www.baanstede.nl

www.opmaatwf.nl

www.atlantgroep.nl

Eigen Initiatief Model en andere empowerment-methodieken

Eigen Initiatief Model³ (EIM) is een begeleidings- en trainingsmethode voor mensen met een beperking.

Algemene omschrijving

EIM gaat om het aanleren van denkstrategieën. Daardoor leren mensen na te denken over de wijze waarop zij alerhande zaken in het dagelijks leven zelf kunnen oplossen. Zo leren ze onder andere beter keuzes maken, flexibeler inspelen op veranderingen in de (werk)omgeving en de eigen zelfstandigheid vergroten.

Door mensen te leren om denkstrategieën toe te passen, zal generalisatie van aangeleerde vaardigheden optreden. Om een ontwikkeltraject goed vorm te kunnen geven is het van belang dat medewerkers, voor zover mogelijk, zelf de regie over hun traject voeren. Zij leren zelfstandig beslissingen te nemen om zich zo verantwoordelijk te voelen voor het eigen traject.

De begeleider geeft niet alleen instructie gericht op het aanleren van denkvaardigheden, maar ondersteunt ook de medewerkers op een coachende wijze. Door motiverende gesprekken te voeren, wordt helder wat de medewerker zou willen leren. De werkleiding heeft vooral een ondersteunende en faciliterende rol en legt het initiatief in de eerste plaats bij de SW-medewerker.

In de praktijk betekent het vaak dat de begeleider kleine (werk)problemen niet meteen oplost, maar de medewerker vraagt te bedenken hoe hij het zelf kan oplossen.

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces

EIM kan worden ingezet tijdens de volgende onderdelen⁴:

- intake/ diagnose;
- praktijkassessment;
- IOP;
- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling;
- jobcoaching/employability.

Gebruikers

De begeleidingsmethodiek EIM geeft de begeleider handvatten om ontwikkelingsgericht te werken en methodisch met de medewerker aan de slag te gaan.

EIM is te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
- jobcoaches/trajectbegeleiders;

en primair toepasbaar voor:

- SW-medewerkers;
- mensen op de wachtlijst;
- Wajongers.

Benodigheden

Om de methodiek EIM toe te kunnen passen, moet een basistraining 'Werken volgens EIM' worden gevolgd. Verder zijn er geen specifieke benodigheden.

Kosten

De kosten voor een basistraining 'Werken volgens EIM' bedragen:

- 5.300 euro voor een groep van maximaal 6 personen;
- 1.350 euro op basis van individuele inschrijving.

Voor de aansluitende supervisedag op de eigen werkplek: 650 euro (exclusief reizen en reiskosten).

Andere empowerment-methodieken die momenteel in de SW-sector worden toegepast, zijn:

1. Goldstein;
2. 'SW'ers in beweging' – De Verrekijker;
3. Vogelvrij;
4. de VrijBaan Empowerment Methode.

Voor een beschrijving van deze empowerment-methodieken, zie de publicatie '**Inzetten op eigen kracht**' (januari 2011, SBCM, Den Haag).

Meer informatie

Voor meer informatie over EIM kunt u contact opnemen met Heinz Heuting van Delta: 0575-583564.

Voor informatie over de publicatie '**Inzetten op eigen kracht**' kunt u contact opnemen met Josje Lesterhuis, projectleider SBCM: 070-3765410.

Hoort u liever de ervaringen van uw eigen collega's?

De volgende SW-organisaties werken momenteel met EIM: Feluagroep Apeldoorn, Bertus Wilbrink: 055-5492574; Caparis Heerenveen, Harry Schaafsma: 0512-586586

"het mooie is dat je door de training zelf ook veel bewuster met bepaalde zaken bezig bent"

Websites:

www.eigeninitiatiefmodel.nl
www.felua-groep.nl
www.caparis.nl
www.delta-zutphen.nl

www.sbcm.nl
www.goldstein.nl
www.vogelvrij.com
www.vrijbaan.nl

EVC en Loonbalans van CompetenSYS

CompetenSYS biedt een diagnose-, loonwaarde- en EVC-traject⁵ dat competenties van medewerkers vastlegt, beoordeelt en waardeert. De drie onderdelen kunnen zowel integraal als los van elkaar worden toegepast.

Algemene omschrijving

Door een meting op AKA-niveau brengt CompetenSYS met EVC (Erkenning Verworven Competenties) de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt in kaart, gevolgd door een individueel cliëntadvies. De deelnemer krijgt de beschikking over een portfolio. Tegelijkertijd zijn alle documenten beschikbaar in de digitale portfolio.

Loonbalans⁶ is een methodiek om 'werken naar vermogen' optimaal te ondersteunen. Zowel SW-organisaties als gemeenten zetten Loonbalans in.

EVC

EVC is een beoordelingsinstrumentarium om de individuele competenties inzichtelijk te maken en te erkennen. Het gaat om de erkenning van competenties die buiten het reguliere onderwijs, bijvoorbeeld via werkervaring, cursussen of hobby's verworven zijn.

EVC van CompetenSYS kan zowel groepsgewijs als individueel worden ingezet.

Het traject is opgebouwd uit de volgende stappen:

- informeren;
- verzamelen;
- waarderen;
- afronden.

Informeren

Alle betrokkenen bij de EVC-procedure worden geïnformeerd over het EVC-traject. Vooral bij de kwetsbare doelgroepen is het van belang helder en op begrijpelijke wijze te communiceren. CompetenSYS gebruikt in deze fase informatiebrochures, presentaties en nieuwsbrieven.

Verzamelen

Na een oriëntatie op de doelgroep door de projectmanager volgt het opbouwen van het portfolio. Hierbij wordt van iedere deelnemer het persoonlijke portfolio samengesteld met bewijsmateriaal, op basis waarvan de assessor zijn onderzoek kan inrichten en die een duidelijk beeld geven over de werknemersvaardigheden van de deelnemer. De deelnemer krijgt duidelijke uitleg over EVC en stelt in

drie laagdrempelige 'portfoliosessies', met ondersteuning van een portfoliobegeleider, zijn portfolio samen. Zo krijgt de deelnemer de regie over zijn eigen EVC-traject. Een belangrijk onderdeel van de portfolio is de 360° feedback. Dat is een methode om het gedrag vast te stellen dat een werknemer in beroepssituaties vertoont (AKA). De 360° feedback maakt het mogelijk om uitspraken te doen over kennis, vaardigheden en gedrag op de werkplek en om de ontwikkeling van competenties te 'monitoren'. Hiervoor worden een consultant en een werkleider geïnterviewd over de beroepshouding van een deelnemer. Daarnaast wordt een dossieranalyse uitgevoerd en vervolgens het 'criteriumgerichte interview'.

Waarderen

Assessoren beoordelen de persoonlijke portfolio. Zij toetsen werkervaring, kennis en vaardigheden van de deelnemer. In het criteriumgerichte interview met de deelnemer komen de arbeidsvaardigheden aan de orde en stelt de assessor een individuele cliëntdiagnose op. Het interview biedt de deelnemer nogmaals de gelegenheid aan te geven welke vaardigheden hij of zij bezit.

Afronden

Na afronding van de EVC-procedure worden de bevindingen en het portfolio van de deelnemer opgeleverd conform de eisen van de kwaliteitscode EVC. In zijn rapportage doet de assessor aanbevelingen voor de verdere ontwikkelingsmogelijkheden van de deelnemer, bijvoorbeeld over scholing of gerichte begeleiding.

De EVC-rapportage kan, in overleg met deelnemer en opdrachtgever, via CompetenSYS worden aangeboden aan een erkende opleidingsaanbieder.

In het CompetenSYS EVC-concept zijn koppelingen mogelijk met:

- een vervolgopleiding in het kader van de BBL. Er wordt dan gericht getraind op die competenties waar het nodig is;
- WerkPlekOpleiden (WPO) van SBCM, om gericht in te zetten op juist die WPO-opdrachten waarvoor de deelnemer tekort komt.

Loonbalans

Bij CompetenSYS Loonbalans wordt de loonwaarde vastgesteld op basis van twee variabelen: werknemersvaardighe-

den en de facilitaire voorwaarden zoals de benodigde extra begeleiding⁷.

De methodiek werkt langs twee lijnen:

- enerzijds worden vaardigheden en capaciteiten van de werknemer gemeten (multiculturele capaciteiten, 360-graden feedback en criteriumgericht interview). Dit resulteert in een vergelijking van de capaciteiten van de werknemer met het 100 procent reguliere niveau (gezonde gelijke);
- Loonbalans bepaalt daarnaast het niveau van de functieniveau opzichte van het 100 procent reguliere functieniveau.

Deze percentages worden met elkaar gecombineerd, hetgeen resulteert in een loonwaarde. Loonbalans brengt ook de kosten in kaart voor de vereiste aanpassingen van de werkplek.

CompetenSYS Diagnose richt zich op:

- kansrijke doelgroepen in beeld brengen;
- voorzien in behoefte aan managementinformatie;
- implementatie Participatieladder;
- zelf re-integratie en mensontwikkeling ter hand nemen;
- matchen met reguliere werkplekken en vacatures;
- effectiviteit re-integratie meten.

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces

EVC is inzetbaar bij de volgende onderdelen⁸:

- intake/diagnose;
- praktijkassessment;
- IOP (individueel opleidingsplan);
- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling;
- matching naar regulier werk;
- jobcoaching/employability.

CompetenSYS EVC kan ook worden ingezet als input voor BBL-trajecten en WPO (werkplekopleiden van SBCM).

Loonbalans kan primair worden ingezet tijdens:

- intake/diagnose;
- loonwaardebepaling;
- matching naar regulier werk.

Gebruikers

EVC is goed te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
- jobcoaches/trajectbegeleiders;
- personeelsadviseurs/P&O-functionarissen.

Loonbalans is goed te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
- jobcoaches/trajectbegeleiders;
- management;
- personeelsadviseurs/P&O-functionarissen.

EVC en Loonbalans zijn primair toepasbaar voor:

- SW-medewerkers;
- mensen op de wachtlijst;
- trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten);
- Wajongers.

Benodigheden:

EVC moet worden uitgevoerd door een erkend EVC-aanbieder. De assessoren en portfoliobegeleiders van CompetenSYS zijn verantwoordelijk voor het gehele traject en verzorgen de inhoudelijke en procedurele inrichting van het project. Meer over ondersteunende systemen staat in hoofdstuk 5.

Kosten

EVC

De kosten voor een EVC-traject zijn afhankelijk van de wijze van uitvoeren (individueel traject of groepsvorm) en het arrangement aan assessments dat in de EVC-procedure wordt opgenomen.

Een complete EVC-procedure op het kwalificatiedossier AKA (portfoliobegeleiding, assessment diagnose en EVC-rapportage) vergt een netto investering van rond de 300 euro per deelnemer (hierbij is rekening gehouden met 329 euro afdrachtvermindering (WVA) voor ieder EVC-traject in geval van een loondienstverband). Gebruik en oplevering van het digitale diagnosesysteem is bij de prijs inbegrepen.

Loonbalans

CompetenSYS biedt twee mogelijkheden voor de afname van Loonbalans:

1. CompetenSYS voert de meting uit: inclusief test, deelnemers-assessment, werkgeversinterview en oplevering in systeem bedragen de kosten dan 600 euro.
2. De klantorganisatie voert de meting uit in het online Loonwaardesysteem. Kosten voor methodiek en systeem bedragen in dat geval:
 - 0-100 deelnemers: 70 euro per deelnemer, meerdere metingen mogelijk;

-
- 101-500: 55 euro per deelnemer, meerdere metingen mogelijk;
 - 500 en meer: 50 euro per deelnemer, meerdere metingen mogelijk.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met: Sebastiaan Bosch, directeur CompetenSYS BV: 053-7118894.

Hoort u liever de ervaringen van uw eigen collega's?
De volgende SW-organisaties werken momenteel met CompetenSYS:

Reestmond Meppel, Hiske van Driel: 0522-236236;
DCW Enschede (pilot loondispensatie): 053-4829292.

“Positief punt van EVC van CompetenSYS is dat ook de meningen van de werkleiders en consulenten in het oordeel worden meegenomen”

Websites:

www.competensys.nl

www.dcw.nl

www.reestmond.nl

www.evc-centrum-nederland.nl

www.research.nl

www.ikkan.nl

Meten arbeidspotentie

Meten arbeidspotentie (MAP⁹) omvat een ladderscan en een individueel opleidingsplan (hierna: IOP), gebaseerd op werknemersvaardigheden.

Algemene omschrijving

De ladderscan is een instrument om de ontwikkeling van de medewerkers in beeld te brengen. De uitkomst van de scan is een uitspraak over het huidig ontwikkelniveau en het potentieniveau, uitgedrukt in een trede van de werkladder. Ook geeft de scan de leerdoelen aan om het potentieniveau te realiseren.

De verkregen gegevens worden verwerkt in een IOP waarin de leerdoelen en de ontwikkel- en doorstroompotentie van de individuele medewerker kunnen worden vastgesteld. MAP geeft structuur aan het proces mensontwikkeling. Het instrument geeft in korte tijd een goed beeld van de medewerker. Het is ook een geschikt middel om de ontwikkeling van een medewerker te volgen en de geleverde prestaties op het gebied van mensontwikkeling en doorstroom te monitoren.

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces

MAP kan primair worden ingezet bij de volgende onderdelen¹⁰:

- praktijkassessment;
- IOP;
- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling.

Gebruikers

Het instrument is goed te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
- jobcoaches/trajectbegeleiders;
- personeelsadviseurs/P&O-functionarissen;

en primair toepasbaar voor:

- SW-medewerkers;
- trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten).

Benodigheden

MAP is een digitaal instrument waarvoor, behalve de MS-officeprogramma's, geen specifieke kennis of programma-tuur is vereist. Een goede introductie op de werkwijze is wel noodzakelijk.

Voor de ladderscan gebruikt u een 'scoreformulier ladder-scan' en de 'scorematrix' om het huidige en het poten-

tieniveau te registreren in een cliëntenvolgsysteem. Ook hiervoor zijn geen specifieke ondersteunende systemen nodig. Er kan gebruik worden gemaakt van Compas en andere HRM-systemen.

Meer informatie over ondersteunende systemen staat in hoofdstuk 5.

Kosten

Aan de aanschaf van dit instrument zijn geen kosten verbonden.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Mariëtte van Rens van Breed: 06 11622849.

Hoort u liever de ervaringen van uw eigen collega's?

Onder andere de volgende SW-organisaties werken momenteel met MAP:

Lander Groep, Joke van der Wal: 0345-686222

Baanstede, Sanja Blokzijl: 0299-469369

"MAP is zeer eenvoudig en kosteloos toe te passen, dat maakt het instrument heel aantrekkelijk"

Websites:

www.denkbreed.nl

www.baanstede.nl

www.landergroep.nl

Melba en Ida

Melba¹¹ is een profielensysteem om in kaart te brengen:

- de capaciteiten van een medewerker;
- de eisen van een werkplek.

Algemene omschrijving

Het systeem Melba bestaat uit een capaciteiten- en een eisenprofiel, uitgaande van 29 basisvaardigheden. De criteria voor de beschrijving van arbeidscapaciteiten worden ook gebruikt om de eisen van een functie weer te geven. Beide profielen kunnen los van elkaar worden ingezet en zijn gestandaardiseerde instrumenten.

Door de profielen te vergelijken, is matching op maat mogelijk. Daarbij wordt zichtbaar op welke vaardigheden er een match is en waar sprake is van over- en onderbelasting. De vergelijking van beide profielen maakt het mogelijk om gericht plaatsingsadvies te geven. Het capaciteiten-gedeelte wordt tevens ingezet om de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden te volgen.

IDA bestaat uit een koffer met veertien arbeidstoetsen van verschillende moeilijkheidsgraad. Daarmee kan een groot deel van de capaciteiten van een persoon in kaart worden gebracht. IDA schept gestandaardiseerde situaties. Cliënten worden blootgesteld aan vergelijkbare situaties en opdrachten. Daardoor is de vergelijking van de arbeidssituaties en de arbeidsresultaten verzekerd en dat vereenvoudigt een betrouwbare inschatting van de prestaties. Het referentiekader van Melba vormt hiervoor de basis. De arbeidstoetsen zijn arbeidsgerelateerd, praktisch en concreet van aard. Hierdoor zijn ze geschikt voor lageropgeleiden of laaggeletterden.

Het gebruik van IDA is gekoppeld aan het gebruik van Melba, zonder Melba geen diagnose middels IDA!

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces

Melba kan worden ingezet tijdens de volgende onderdelen¹²:

- intake/diagnose;
- praktijkassessment;
- iop (individueel opleidingsplan);
- leerwerkperiode/arbeitsontwikkeling;
- matching naar regulier werk;
- jobcoaching/employability.

Melba is ook inzetbaar voor functieanalyse en om de loonwaardebepaling te onderbouwen.

Gebruikers

Het opstellen van profielen sluit het beste aan bij functienarissen op hbo werk- en denkniveau. Het referentiekader van Melba (de begrippen) is breed toepasbaar. Doel hiervan is dat binnen de organisatie dezelfde taal wordt gesproken zodat men elkaar verstaat bij het beoordelen van een medewerker/werkplek.

Melba is te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
- jobcoaches/trajectbegeleiders;
- personeelsadviseurs/P&O-functionarissen.

Melba staat, vrij vertaald, voor: de kenmerken van mensen met een beperking voor het begeleiden naar arbeid. Melba en IDA nemen ook de cognitieve kenmerken van een medewerker mee in de profilering. Dit kan de oorzaak van gedrag verklaren of onderbouwen, waardoor inzichtelijk wordt welke vaardigheden wel ontwikkelbaar zijn en waar aanpassingen gewenst zijn.

Melba en IDA zijn primair toepasbaar voor de volgende doelgroepen:

- SW-medewerkers;
- mensen op de wachtlijst;
- trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten)
- Wajongers.

Benodigheden

Melba is er in een papieren uitvoering als handboek met al het benodigde lesmateriaal. Voor de toepassing is Melba software (Melba 2.1) beschikbaar, vooral geschikt voor het matchen. Daarnaast wordt Melba ingepast in diverse cliëntvolgsystemen, zoals Teamsoft, IWi3 en Compas. Meer informatie hierover vindt u onder ondersteunende systemen in hoofdstuk 5.

Kosten:

De eenmalige opleidingskosten voor Melba bedragen circa 1150 euro, inclusief handboek en een vierdaagse cursus (drie dagen praktisch oefenen met de verschillende profielen en na zes weken een terugkomdag om de toepassing en implementatie in de eigen praktijk te bespreken.) Hierna is het verplicht om eens per twee jaar een themadag bij te wonen om de certificering te verlengen (circa 150 euro).

Om met IDA te mogen werken, is aan de aanschaf van het toetsmateriaal een cursus van twee dagen verbonden (kosten 1100 euro, inclusief toetsmateriaal).
Software aanschaffen is niet verplicht.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Mariëtte van Hooff: Van Hooff Arbeidskundig Advies: 0492-574830.

Hoort u liever de ervaringen van uw eigen collega's? Onder andere de volgende SW-organisaties werken momenteel Melba en IDA:
Diagnosecentrum van de Felua-Groep, Thomas Krikken: 055-5492500;
Combiwerk, Frans van der Valk: 015-2151400.

“Door de goede beschrijvingen zijn de competenties goed te meten en kun je zien waar iemand staat”

Websites:

www.melba.nl

www.felua-groep.nl

www.combiwerk.nl

Sturen op ontwikkeling

Sturen op ontwikkeling is geëvolueerd uit de eerder ontwikkelde methodiek van competentie management 'Goed werknemerschap'¹³.

Sturen op ontwikkeling is een vereenvoudigd beoordelings- en ontwikkelingsinstrument, dat inzichtelijk maakt welk gedrag gewenst is en in welke mate iemand zich ontwikkelt. Hiermee kan ook de afstand tot de (reguliere) arbeidsmarkt zichtbaar worden gemaakt. Sturen op ontwikkeling is sinds 1 oktober 2011 in gebruik.

Algemene omschrijving

Sturen op ontwikkeling maakt, op basis van beoordeling van observeerbaar gedrag, inzichtelijk hoe een medewerker zich ontwikkelt op het gebied van:

- prestaties;
- kennis;
- gedrag;
- houding.

Bij al deze onderdelen zijn specifieke eisen gesteld die passen bij de ontwikkelfase waarin een medewerker zich bevindt. De beoordeling is de input voor het ontwikkelplan voor de komende periode, dat past bij:

- het werkbedrijf dat zich richt op ontwikkeling van de toegevoegde waarde van een medewerker;
- begeleiden en detacheren om in een hele korte tijd mensen te ontwikkelen, met als ultiem resultaat: uitstroom naar regulier werk.

Het systeem is opgebouwd uit vier competentieprofielen.

1. basisprofiel: werknemers die op het laagste niveau functioneren, werk en zorg zijn beide belangrijk;
2. basisplusprofiel: werknemers die op laag niveau functioneren maar wel een bijdrage leveren aan het bedrijfs/productieproces;
3. kernprofiel: werknemers die een toenemende toegevoegde waarde hebben voor het bedrijfs/productieproces;
4. marktprofiel: werknemers die in beginsel moeten kunnen uitstromen.

Het beoordelingsformulier

Uitgangspunten voor het beoordelingsformulier zijn:

- eenvoud bij de herkenning van de te beoordelen punten;
- gebruiksgemak bij de verwerking.

Per onderdeel (prestaties, kennis, gedrag en houding) worden vijf concrete eisen gesteld die de leidinggevende waardeert op een schaal van vijf. Deze vijf scores leiden tot een algemeen oordeel per onderdeel.

De beoordelaar kan daarnaast aangeven voor welke punten ontwikkelafspraken moeten worden gemaakt.

Aan alle te beoordelen onderwerpen zijn werkplekopdrachten gekoppeld die direct kunnen worden ingezet.

Om de beoordeling voor de medewerkers begrijpelijker te maken, zijn de te beoordelen onderdelen ook als vraag beschreven:

- Wat kun je? (prestaties);
- Wat weet je? (kennis);
- Wat doe je? (gedrag);
- Wat laat je zien? (houding);
- Wat wil je? (persoonlijk ontwikkelplan).

Het persoonlijk ontwikkelplan

De werkplekopdrachten vormen samen met andere ontwikkelafspraken het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Het POP begint met een beschrijving van iemands ambities en kwaliteiten. Een positieve start van het plan is een voorwaarde om te komen tot concrete en goede afspraken. Het format dwingt het maken van afspraken af over wie wat gaat doen de komende periode en welke middelen worden ingezet.

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces

Sturen op ontwikkeling kan worden ingezet bij de volgende onderdelen¹⁴:

- IOP;
- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling;
- matching naar regulier werk.

Gebruikers

Het instrument is goed te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
 - jobcoaches/trajectbegeleiders;
 - personeelsadviseurs/P&O-functionarissen;
- en primair toepasbaar voor:
- SW-medewerkers;
 - trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten).

Benodigheden

Voor de digitale uitvoering van dit instrument is geen specifiek HRM-systeem nodig. Pantar heeft een opleidingsmodule ontwikkeld om te leren werken met Sturen op ontwikkeling. Voor alle functionarissen die volgens deze

methodiek beoordelen, is het wenselijk dat zij een interne training volgen.

Kosten:

De belangrijkste interne kosten zijn:

- een eenmalige investering van circa 50.000 voor het digitaliseren van het beoordelings en ontwikkelsysteem;
- ontwerp boekje: 10.000 euro;
- de opleidingskosten voor alle leidinggevenden (halve dag).

De ontwikkelde methodiek is vrij van copyright.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Coraline Noordzij, hoofd P&O bij Pantar Amsterdam, tel. 020-6619244.

De volgende SW-organisaties werken momenteel nog met Goed werknemerschap:
Permar, Ros Houben: 0318-679111;
Combiwerk, Frans van der Valk: 015-2151400.

“Goed werknemerschap is simpel te gebruiken en goed overdraagbaar”

Websites:

www.pantaramsterdam.nl

www.combiwerk.nl

www.permar.nl

Werkladderscan

De Werkladderscan (WLS)¹⁵ is een webbased digitaal instrument dat leidinggevend in de SW-sector ondersteunt bij 'ontwikkelingsgericht leidinggeven'.

Algemene omschrijving

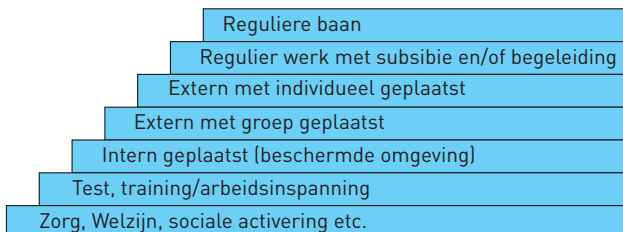
De Werkladderscan is een eenvoudig digitaal instrument om:

- de ontwikkelingsmogelijkheden van SW-medewerkers in kaart te brengen;
- de werkleiders te steunen bij het 'scoren op de werkladder' en bij het opstellen van een POP.

Veel SW-organisaties gebruiken de werkladder om:

- aan te geven waar iemand staat;
- ontwikkelpunten te identificeren;
- de geschikte instrumenten te kiezen;
- de voortgang en status te bewaken en te evalueren.

De positie op de werkladder wordt berekend aan de hand van een aantal vragen over psychosociale kenmerken van uit het profielensysteem en de fysieke mogelijkheden van de medewerker. De werkladder telt zeven treden:



Vervolgens wordt aangegeven welke competenties ontwikkeld moeten worden om te kunnen stijgen op de werkladder. Daarbij gaat de WLS uit van elf standaardcompetenties. De ontwikkelingsafspraken kunnen met de WLS worden vastgelegd in een (individueel ontwikkelingsplan) POP. De WLS helpt bij het bewaken van de afspraken en signaleert wanneer de afspraken uitgevoerd moeten zijn. De competenties van een medewerker op de Werkladder kunnen met werkplekmatching worden getoetst aan de vereiste en/of gewenste competenties voor een bepaalde werkplek of functie.

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces

De Werkladderscan kan primair worden ingezet tijdens de volgende onderdelen¹⁶:

- intake/diagnose;

- IOP;
- leerwerkperiode/arbeidsontwikkeling.

Gebruikers

De Werkladderscan is te gebruiken door:

- werkleiders/voorlieden;
 - jobcoaches/trajectbegeleiders;
- en primair in te zetten voor alle SW-medewerkers.

Benodigheden

De werkleider moet kunnen beschikken over een pc met internetverbinding.

Kosten

U kunt de Werkladderscan in eigen beheer uitvoeren of laten hosten door The Webmen.

Kiest u voor hosting, dan zijn de kosten: eenmalig 350 euro en jaarlijks 1.250 euro voor hosting, beveiliging en technisch onderhoud.

Als u kiest voor eigen beheer, dan regelt u bovengenoemde taken zelf. Dan bedragen de eenmalige opstartkosten 550 euro en de jaarlijkse kosten 1.025 euro voor gebruik door de gehele SW-organisatie.

Deze prijzen zijn exclusief btw.

Verlenging of beëindiging is jaarlijks mogelijk. Er zijn geen contractuele verplichtingen.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met: de heer Wil Ehren van Reliant consultancy, tel: 074-2501908.

Hoort u liever de ervaringen van uw eigen collega's?

Onder andere de volgende SW-organisaties werken momenteel met de Werkladderscan:

Hameland, Guus Scholten: 0544-395180;

Sluis Groep, Elly Kansel: 0348-497939;

Westrom, Wim Jongen: 0475-389 898.

"Onze werkleiding is laaiend enthousiast. Met dit instrument krijgen ze, door eenvoudige vragen, op een gestructureerde manier inzicht in het gedrag van de medewerker."

Websites:

www.reliant-consultancy.nl

www.westrom.nl

www.hameland.nl

www.sluisgroep.nl

www.thewebmen.com

Werkplekopleiden (WPO)

Bij Werkplekopleiden (WPO) gaat het erom dat SW-medewerkers hun competenties zodanig ontwikkelen dat zij hun arbeidsmogelijkheden volledig kunnen benutten. Hoe die ontwikkeling verloopt en welk niveau uiteindelijk bereikt wordt, is voor elke SW-medewerker anders. Juist WPO sluit uitstekend aan op de verschillen tussen medewerkers. Leren en werken vinden in een werkplekopleiding veelal tegelijkertijd plaats.

Algemene omschrijving

Met deze methodiek ontwikkelen medewerkers in de werksituatie op systematische wijze werknemerscompetenties. Daarbij vervult de werkplekopleider de rol van werkplekopleider. WPO biedt werkplekopleiders een aantal instrumenten, zoals een componentenstandaard met gedragsindicatoren, en opdrachten.

De componentenstandaard is de ruggengraat van de opleiding. De componenten komen overeen met die in het AKA-kwalificatiedossier. De componentenstandaard is verder uitgewerkt in gedragsindicatoren: beschrijvingen van het gedrag dat iemand in de werksituatie laat zien als hij deze component volledig (of gedeeltelijk) beheerst. Deze gedragsindicatoren zijn op drie niveaus beschreven, A, B en C. Niveau C komt overeen met het AKA-niveau, niveau A en B zijn minder moeilijk. Hierbij wordt de component gedeeltelijk beheerst. Voor elke gedragsindicator is op de drie niveaus een opdrachtenblad ontwikkeld met korte en heldere tips, vragen en opdrachten. De opdrachten zijn een hulpmiddel, het gedrag ontwikkelen gebeurt werkenderwijs met praktische instructies van de werkplekopleider. Het kost werkplekopleiders, naast de reguliere begeleiding van medewerkers, beperkt extra tijd om met WPO aan de slag te gaan.

WPO van SBCM is goed te combineren met de in de SW-sector meestgebruikte diagnose-instrumenten: Dariuz[®], Melba, Goed Werknemerschap en de Werkladderscan. WPO biedt de SW-organisatie een gelegenheid om met de eigen werkplekopleiders invulling te geven aan arbeidsontwikkeling (en het bedrijf om te vormen tot leer-werk bedrijf). Met de methodiek is in de SW-sector al een aantal jaren ervaring opgedaan.

Inzetbaarheid tijdens het arbeidsontwikkelingsproces

WPO kan worden ingezet tijdens de leerwerkperiode/arbeitsontwikkeling¹⁷.

Gebruikers

WPO is goed te gebruiken door:

- werkplekopleiders/voorlieden (in de rol van werkplekopleider);
- jobcoaches/trajectbegeleiders (in de rol van coach).

Werkplekopleiders dragen zorg voor onder andere de uitvoering, coaches voor ondersteuning, facilitering en de ambassadeursrol.

Daarnaast is de manager van groot belang voor beleidsinkadering, facilitering, draagvlak en continuïteit.

Een opleidings- of leertraject staat of valt met degenen die opleiden en begeleiden.

WPO is primair toepasbaar voor:

- SW-medewerkers;
- mensen op de wachtlijst;
- trajectgangers (WWB'ers, Work-first-trajecten);
- Wajongers.

Deelnemers moeten wel een langere periode (een half jaar tot een jaar) werkervaring opdoen in de SW-organisatie.

Benodigheden

Werkplekopleiders/coaches moeten worden getraind om met de methode te werken.

Voor de opleiding wordt gebruik gemaakt van schriftelijk opdrachtenmateriaal.

Kosten:

Afhankelijk van de omvang van de SW-organisatie: eenmalig 2.500 - 4.000 euro. Hiervoor krijgt u toegang tot een bestelsite waar u al het opleidingsmateriaal kunt downloaden of bestellen. Het materiaal is alleen voor eigen gebruik in de SW-organisatie.

Om met de opleiding te leren werken, wordt geadviseerd de werkplekopleider, coach en MT-lid een basispakket trainingen op maat te laten volgen. Er is ook een landelijke train-de-trainer-opleiding. IVIO-Didactiek en CLU Onderwijskundig Expertisecentrum bieden deze trainingen aan. Het volgen van trainingen is niet verplicht.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met: Josje Lesterhuis, projectleider SBCM: 070-3765410.

Hoort u liever de ervaringen van uw eigen collega's?
Onder meer de volgende SW-organisaties werken momenteel met WPO:

Hameland, Guus Scholten: 0544-395180;

Permar, Ros Houben: 0318-679111;

“Een mooie methodiek die je echt zijdelings naast het werk kunt inzetten.”

Websites:

www.sbcm.nl

www.hameland.nl

www.permar.nl

3 Hulpmiddelen

Begeleidingskaarten

De begeleidingskaarten met introductie-dvd van SBCM vormen een hulpmiddel voor de werkleiding bij de begeleiding van medewerkers met een psychische beperking en/of gedragsproblemen.

Doel: Met de begeleidingskaarten herken je snel om welk gedrag het gaat en hoe daarmee om te gaan.

Doelgroep: Werkleiders bij SW-organisaties.

Hoe werkt het? De begeleidingskaarten zijn toe te passen op zowel nieuwe als huidige medewerkers. De kaarten hebben twee vakken: 'wat zie je' en 'wat doe je'. In het eerste vak staat herkenbaar gedrag beschreven; bij het tweede vak staan adviezen voor begeleiding.

Er zijn zeven verschillende gedragscategorieën:

- kenmerken van faalangstig gedrag;
- kenmerken van teruggetrokken gedrag;
- kenmerken van verstandelijk zwak gedrag;
- kenmerken van concentratiezwak gedrag;
- kenmerken van impulsief gedrag;
- kenmerken van vasthoudend gedrag;
- kenmerken van niet-sociaal gedrag.

Bij de begeleidingskaarten hoort een introductie-dvd. Voorbeelden op de dvd maken duidelijk hoe u de begeleidingskaarten in de praktijk het beste kunt inzetten. Bekijk deze dvd samen met collega's voordat u met de kaarten aan de slag gaat.

SBCM stelt per SW-organisatie tien kaartensets beschikbaar. Ook is het mogelijk de drukversie te ontvangen. Daarmee kunt u de kaartenset met uw eigen logo voor uw werkleiders laten drukken.

Meer informatie:

Arjan van der Borst, projectleider SBCM: 070-3765803.

Toolbox arbeidsontwikkeling

De toolbox 'arbeidsontwikkeling' bestaat uit 70 praktische activiteiten om vrijvallende uren zinvol te besteden. De activiteiten zijn aanvullend op het reguliere opleidingsaanbod. Ze dragen bij aan de arbeidsontwikkeling van de medewerkers.

Doel: werken aan de ontwikkeling van SW-medewerkers met zinvolle tijdsbesteding tijdens vrijgevallen uren.

Doelgroep:

- werkleiders;
- opleidingsfunctionarissen;
- management van SW-organisaties:

Hoe werkt het?

De activiteiten in de toolbox zijn ingedeeld in vier thema's:

- loopbaanontwikkeling;
- werknemersvaardigheden;
- maatschappelijke vaardigheden;
- werk en cultuur.

Er zijn activiteiten voor een uur, dagdeel of hele dag. Bij de meeste activiteiten is begeleiding nodig. Korte handleidingen kunt u downloaden van de site van SBCM: www.sbcm.nl.

Trainingen

SBCM organiseert, in samenwerking met PSW, een gratis eendaagse cursus 'train de trainer, toolbox arbeidsontwikkeling'. Deze training is bedoeld voor opleidingsfunctionarissen en trainers in de SW-sector.

PSW heeft ook een eendaagse cursus voor werkleiders ontwikkeld om met de toolbox aan de slag te kunnen gaan. Deze cursus wordt zowel landelijk gegeven als in company. De landelijke cursus is gratis, per keer kan hieraan een beperkt aantal werkleiders uit dezelfde SW-organisatie deelnemen.

Kiest u voor een in company-cursus, dan subsidieert SBCM een deel van de trainingskosten, tot maximaal 1.000 euro per training (groepsgrootte acht tot twaalf deelnemers). Het is op dit moment nog niet bekend hoe het trainingsaanbod in 2012 er uit gaat zien. U wordt hierover geïnformeerd via de digitale nieuwsbrief en de website van SBCM (www.sbcm.nl, agenda op de homepage).

Meer informatie:

Josje Lesterhuis, projectleider SBCM: 070-3765410.

Toolbox buitenkans

Laat SW-medewerkers de mogelijkheden ontdekken van detachering en begeleid werken met de Toolbox Buitenkans.

Doel: SW-medewerkers helpen aan een passende arbeidsplaats.

Doelgroep: afdeling communicatie, management en bedrijfsleiding van SW-organisaties.

Hoe werkt het?

De Toolbox Buitenkans bevat een dvd met portretten van collega's, gemaakt in nauwe samenwerking tussen SBCM en SW-organisatie Ergon. De toolbox helpt u bij de communicatie met uw medewerkers over doorstroming naar een reguliere baan. Daarvoor staan er op de dvd drie hulpmiddelen:

1. portretten van SW-medewerkers die de stap naar buiten al hebben gezet;
2. tekstblokken voor brochure of eigen communicatiemiddelen;
3. stappenplan waarmee SW-organisaties hun eigen communicatieplan kunnen opstellen.

Meer informatie:

Remko Korsmit, projectleider SBCM: 070-3765753.

4 Loonwaardemethodieken

SW-medewerkers werken op een beschutte werkplek, zijn gedetacheerd of komen in dienst van een reguliere werkgever. In al deze gevallen wordt gewerkt met loonkostensubsidie. Enkele SW-organisaties hebben zelf een systematiek voor loonwaardebepaling ontwikkeld of zijn bij de ontwikkeling betrokken geweest. Andere bedrijven gebruiken een extern ontwikkelde methodiek, of geen methodiek.

In het onderzoek 'Aan de slag met loonwaardemeting'¹⁸ wordt loonwaarde gedefinieerd als *'de arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment'*.

¹⁹Op dit moment wordt volop gewerkt en geëxperimenteerd met methoden die de loonwaarde van een werknemer op een geobjectiveerde manier meten. Deze methoden voor loonwaardebepaling bieden een basis voor maatwerkafspraken tussen werkgever, werknemer en subsidieverstrekker.

In de pilot Loondispensatie gebruiken de 32 deelnemende gemeenten de volgende zes methoden voor loonwaardebepaling:

1. Activa Loonwaarde Methodiek

De basis van de methodiek is de beoordeling van 23 relevante werknemerscompetenties, die via een vragenlijst zijn gewaardeerd op een vijfpuntsschaal. De loonwaarde wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage dat aangeeft hoe iemand functioneert, vergeleken met een reguliere werknemer in dezelfde functie.

2. Arbolabmethode

De Arbolabmethode voor loonwaardebepaling maakt gebruik van een (psychologische) test en een database met functieprofielen. De loonwaarde van een werknemer in een functie wordt bepaald door de competenties van de werknemer die uit het psychologisch onderzoek naar voren komen, af te zetten tegen de gevraagde competenties in het functieprofiel.

3. Dariuz®

Dariuz® maakt gebruik van vragenlijsten, een werkplekonderzoek en functie-analyse, waarin tien competenties worden beoordeeld. Door de vereisten van de werkplek en de werkprestatie van de werknemer tegen elkaar af te zetten, ontstaat inzicht in de productiviteit, de begeleidingsbe-

hoefte, de inzetbaarheid en de restcapaciteit.

4. Loonbalans

Deze methodiek werkt langs twee lijnen:

- meting van de vaardigheden en capaciteiten van de werknemer resulteert in een beeld van de capaciteiten van de werknemer ten opzichte van het wettelijk minimumloon;
- een onderzoeker bezoekt de werkgever om het niveau te bepalen van de gevraagde competenties voor de functie.

De gemeten competenties en de facilitaire voorwaarden resulteren in de loonwaarde.

5. Matchcare

Matchcare biedt gemeenten begeleiding bij het volledige traject van een klant. De eerste meting, de loonwaarde-indicatie, vindt plaats in de spreekkamer. De loonwaarde-indicatie besteedt onder meer aandacht aan de levensomstandigheden (gezondheid, gezinssamenstelling en financiën).

De daadwerkelijke loonwaardebepaling volgt wanneer de klant een werkplek heeft. De loonwaardebepaling bestaat uit het Competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en het beroepenmodel van O*NET.

6. VTA-Pantar

VTA is een getrapte methode. De inhoud van de functie, uitgedrukt in de taken die de medewerker moet uitvoeren, speelt een belangrijke rol.

De eerste stap van de methode bestaat uit het inventariseren van de taken die een medewerker verricht. Per hoofdtaak wordt met een percentage het belang van deze taak aangegeven.

De tweede stap bestaat uit het in kaart brengen van de capaciteiten van de medewerker op vier scoringspunten. Hierbij is het de vraag of de medewerker over voldoende capaciteiten bezit om de genoemde taken naar behoren uit te voeren.

Dariuz® loonwaardemeting en Loonbalans zijn eerder toegelicht op bladzijde 7.

5 Ondersteunende HR-systemen

COMPAS van Emergo-systems

COMPAS is een bedrijfsbreed toepasbaar softwaresysteem dat de belangrijkste processen bij mensontwikkeling ondersteunt. Het hart van COMPAS is een uitgebreid cliënt- en personeelsdossier. Belangrijk aspect in COMPAS is het in beeld brengen van de ontwikkeling van een persoon. Naast mensontwikkeling volgt COMPAS ook de (financiële) ken- en stuurgetallen van mensontwikkeling. Hierdoor krijgen SW-organisaties ook zicht op de financiële gegevens. COMPAS is te gebruiken door leidinggevenden en managers.

Op dit moment gebruiken circa 50 SW-organisaties COMPAS.

Meer informatie: www.emergo-systems.nl

IW3 Cliëntvolgsysteem van Solviteers

IW3 is een cliëntvolgsysteem om alle activiteiten tijdens de begeleiding van cliënten en medewerkers te kunnen plannen, uitvoeren, bewaken en (financieel) verantwoorden. Met IW3 kunnen alle vormen van cliënt- en personeelsbegeleiding worden geregistreerd.

Solviteers heeft meer dan vijftien jaar gedegen kennis opgebouwd van de werkprocessen op het gebied van onder andere re-integratie, sociale werkvoorziening, inburgering en HRM. Vanuit deze input en door de nauwe samenwerking met de gebruikersgroep heeft Solviteers het cliëntvolgsysteem IW3 ontwikkeld.

Microsoft Word, Excel en Outlook zijn standaard geïntegreerd in IW3. Rapportages zijn snel en eenvoudig te maken met behulp van rapportagetools zoals Microsoft Access of Cognos Impromptu. IW3 kan worden gekoppeld aan alle gangbare uitkerings-, salaris-, logistieke en financiële applicaties. Circa twaalf SW-organisaties gebruiken IW3.

Meer informatie: www.solviteers.nl

TeamSoft

In nauwe samenwerking met enkele SW-organisaties, waaronder Ergon, heeft TeamSoft een SW-specifiek automatiseringssysteem ontwikkeld. Het systeem is inmiddels bij 10 SW-organisaties in gebruik. TeamSoft biedt met de specifieke SW-software suite een integrale totaaloplossing waarin alle arbeidsontwikkelings- en mensontwikkelprocessen zijn verenigd. Alles-in-een, met verregaande processen op het gebied van HRM, cliëntvolg, detachering,

documentbeheer, financieel en, indien gewenst, payroll, projecten en logistiek.

TeamSoft voorziet in specifiek op arbeidsontwikkelings- en mensontwikkelprocessen afgestemde functionaliteiten, rapportages, signaleringen en sturingsinformatie. Nieuwe ontwikkelingen, zoals de Wet werken naar vermogen, worden op de voet gevolgd en vertaald naar toepasbare functionaliteit.

Meer informatie: www.teamsoft.nl

Bijlage: Overzicht instrumenten en methodieken

	Dariuz® diagnose	Dariuz® assessment	Dariuz® Loonwaardemeting	Eigen Initiatief Model	EVC CompeteSYS	Loonbalans CompetenSYS	Meten Arbeid Potentie	Melba en Ida	Sturen op ontwikkeling	Werkladderscan	WerkPLEkOpleiden
Instrument	x	x	x			x	x	x		x	
Methodiek				x	x				x		x
Onderdeel A0 proces:											
Intake/diagnose	x			x	x	x		x		x	
Praktijk assessment		x		x	x		x	x			
Loonwaardebepaling		x	x			x					
IOP		x		x	x		x	x	x	x	
Leerwerkmethode/arbeidsontwikkeling	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x
Matching naar regulier werk		x	x	x	x	x		x	x		
Jobcoaching/employability	x	x			x			x			
Doelgroep:											
SW Medewerkers	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mensen op de wachtlijst	x			x	x			x	x		x
Trajectgangers	x	x	x		x	x	x	x			x
Wajongers	x	x	x		x	x		x			x
Functionarissen:											
Werkleider/voorlieden	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x
Jobcoaches/trajectbegeleiders	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Personeelsadviseur/P&O functionarissen	x	x	x		x	x	x	x	x		
Management						x					

Voetnoten

- ¹ Dariuz[®] is ontwikkeld via een wetenschappelijke aanpak en gebaseerd op de DiagnoseMethode Activeringspotentieel (DMA, ontwikkeld door TNO), de Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM, ontwikkeld door TNO) en de ATLANDER-norm (ontwikkeld door de Atlant Groep en LANDER Groep). Alle vragenlijsten voor de cliënten hebben het Keurmerk Gewone Taal. In samenwerking met SW-organisaties, TNO en de Universiteit Utrecht wordt Dariuz[®] doorontwikkeld. Dariuz[®] BV werkt nauw samen met TNO in het kader van wetenschappelijk onderzoek (bijvoorbeeld naar de effectiviteit van re-integratie-inspanningen).
- ² Zie de beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ³ Deze methodiek is ontstaan n.a.v. wetenschappelijk onderzoek door de Rijksuniversiteit Groningen, vakgroep orthopedagogiek. Dr. Johan Timmer ontwikkelde de methodiek samen met een aantal Gelderse SW-organisaties. Met name Delta te Zutphen is steeds nauw betrokken geweest bij de verdere ontwikkeling van de methode.
- ⁴ Zie de beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ⁵ CompetenSYS heeft voor de volle periode van drie jaar het certificaat 'erkend EVC-aanbieder' gekregen. De onafhankelijke externe instantie Hobéon heeft de EVC-procedure van CompetenSYS beoordeeld en gecertificeerd. Op basis van deze accreditatie is CompetenSYS opgenomen in het register van erkende EVC-aanbieders van het Kenniscentrum EVC. Deze erkenning houdt in dat de EVC-procedure geheel volgens de EVC Kwaliteitscode plaatsvindt. Hierbij wordt gebruik gemaakt van volledig opgeleide en geregistreerde assessoren.
- ⁶ Het instrument is op wetenschappelijke wijze gevalideerd onder begeleiding van Prof. Dr. Frans Nijhuis (Universiteit van Maastricht). Om de loonwaarde zo betrouwbaar mogelijk te kunnen bepalen, wordt de koppeling tussen de gemeten competenties en het WML jaarlijks opnieuw gevalideerd.
- ⁷ Uit: "Verdienen naar Vermogen" –onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Maart 2011, C.M. van Ommeren, L. van Coenen, en M. Engelen.
- ⁸ Zie beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ⁹ Ontwikkeld door ervaringsdeskundigen bij Breed te Nijmegen. Het instrument is verschillende malen verfijnd op basis van feedback van de gebruikers.
- ¹⁰ Zie de beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ¹¹ **Melba** (Merkmale zur Eingliederung von Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) en **IDA** (Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten) zijn ontwikkeld aan de universiteit van Siegen (Duitsland) en wetenschappelijk onderbouwd. Verbeteringen, aanvullingen en aanpassingen worden uitgevoerd op basis van de terugkoppeling van 10 jaar ervaringen van meer dan 1200 gecertificeerde toepassers, onder andere via de website en themadagen.
- ¹² Zie de beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ¹³ Het instrument is in 2005 in eigen beheer bij Pantar (destijds WRA Groep) gemaakt, op basis van praktijkvoorbeelden van de eigen werkvloer en competentiesystemen van reguliere bedrijven.
- ¹⁴ Zie de beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ¹⁵ De WLS is ontwikkeld door Promen en vervolgens doorontwikkeld door Cedris en SBCM. In januari 2011 is de WLS overgedragen aan The Webmen te Apeldoorn.
- ¹⁶ Zie de beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ¹⁷ Zie de beschrijving van de verschillende processen op blz 4.
- ¹⁸ Kemper, D.R., de Visser, S. en Ruig, L.S. de. (2009). *Aan de slag met loonwaarde. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.
- ¹⁹ Uit: "Verdienen naar Vermogen" –onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Maart 2011, C.M. van Ommeren, L. van Coenen, en M. Engelen.



Colofon



SBCM

A&O-fonds sociale werkvoorziening

De brochure is een uitgave van SBCM

Tekst: Jeanine Groot en Arie Visser

Vormgeving: Van Gils, Alphen aan den Rijn

Druk: BSW bedrijven, Breda

© november 2011, SBCM, Den Haag

SBCM is het A&O- fonds sociale werkvoorziening.

Het wordt bestuurd door de landelijke vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers van de sector.

SBCM is het kennis- en expertisecentrum voor arbeidsontwikkeling, gezond en veilig werken en arbeidsmarkt in de SW-sector.



SBCM

A&O-fonds sociale werkvoorziening