

Voor Arbeid en Kansen (VAK) Plan van aanpak bij een gemeente

Het succes van samenwerking

Het project VAKwerk

- Doel van het project: het optimaliseren van kansen op werk
 - door te investeren in de kansen
 - door het verbeteren van het zoeken naar de aansluiting
 - door het gebruiken van onderlinge stimulering
 - door werk en leren samen te laten gaan
 - door alle partijen samen te laten werken aan het resultaat

Het project VAKwerk

- Achtergrond
 - Door huidige eisen aan rendement op fysiek kapitaal wordt werk vernietigd (Clayton Christensen)
 - Investerings in menselijk kapitaal noodzakelijk voor commercieel voordeel van organisaties
 - Investerings in sociaal kapitaal, netwerken met economisch waardevolle transacties, leveren rendement voor nieuwe organisaties
 - Werkende periode (50 jaar) wordt groter dan één innovatieperiode (30 jaar) dus leren tijdens het veranderende werk is noodzakelijk;
 - Welzijn van mensen is gerelateerd aan leren en werk; betere welzijn levert meer op voor organisaties en de samenleving.

Het project VAKwerk

- Strategie om het bovenstaande doel te bereiken
 - Bij alle partijen vaststellen wat de huidige kansen en ambities zijn
 - Gebruik maken van sociale druk ('peer pressure') bij alle partijen om zelf te leren
 - Investeren in het totale vermogen, financieel, menselijk en sociaal, om doelen te realiseren

Het project VAKwerk

- Drie doelgroepen
 - Jongeren, 18-24 jaar, bij de eerste stappen naar werk
 - Ouderen, 50+ jaar, bij de stappen naar nieuw werk
 - Werknemers, 24-50 jaar, bij de tussentijdse stappen naar ander werk

Het project VAKwerk

- Wat is er nodig
 - Financieel kapitaal: geld voor de investeringen in menselijk en sociaal kapitaal; te meten rendement is de besparing bij maatschappij, de gemeente;
 - Menselijk kapitaal: toegankelijke opleidingen en kennis op mbo/hbo-niveau vanuit principe van 'zelf leren', die aansluiten op behoefte aan kennis en kunde van organisaties; te meten rendement is toename kansen bij individu;
 - Sociaal kapitaal: koppeling van beschikbare netwerken met mogelijkheden op werk op korte en lange termijn; te meten rendement is toename aantal kansen scheppende relaties van het individu binnen netwerk.

Het project VAKwerk

- Benodigd financieel kapitaal
 - Revolverend fonds voor project VAK in gemeente
 - Grootte fonds € 200.000,-
 - Opbrengst project uit besparingen bij gemeente (Zwolle: investering € 100.000,- en resultaat € 500.000,-)
 - Bij nieuw project wordt fonds aangevuld door gemeente uit de besparing ten gevolge vorige project
 - Mogelijkheid van Social Impact Bonds met laag rendement

VAK

- Het plan van aanpak is gebaseerd op de sociale interventie VAK (Voor Arbeid en Kansen, een trial bij de Gemeente Zwolle onder wetenschappelijke supervisie van prof. dr. Andries de Grip, Hoogleraar Economie/Sociale Innovatie ROA, UM)
- Het uitgangspunt hierbij is:
 - om tot een goede inventarisatie van het probleem en een bijbehorende oplossing te komen is het van belang dat de informatie-uitwisseling tussen betrokkene (WW- en/of WWB-gerechtigde) en professional goed plaats vindt
 - dit kan alleen wanneer de bejegening door de professional en het gedrag van de betrokkene erop zijn gebaseerd om zoveel mogelijk goede informatie uit te wisselen en om samen tot een resultaat te komen (Oplossingsgericht Werken in groepsdynamisch verband)
 - om dit mogelijk te maken zijn er interventies bij de professionals, bij de betrokkenen/de cliënten én stakeholders noodzakelijk

Basisopzet VAK

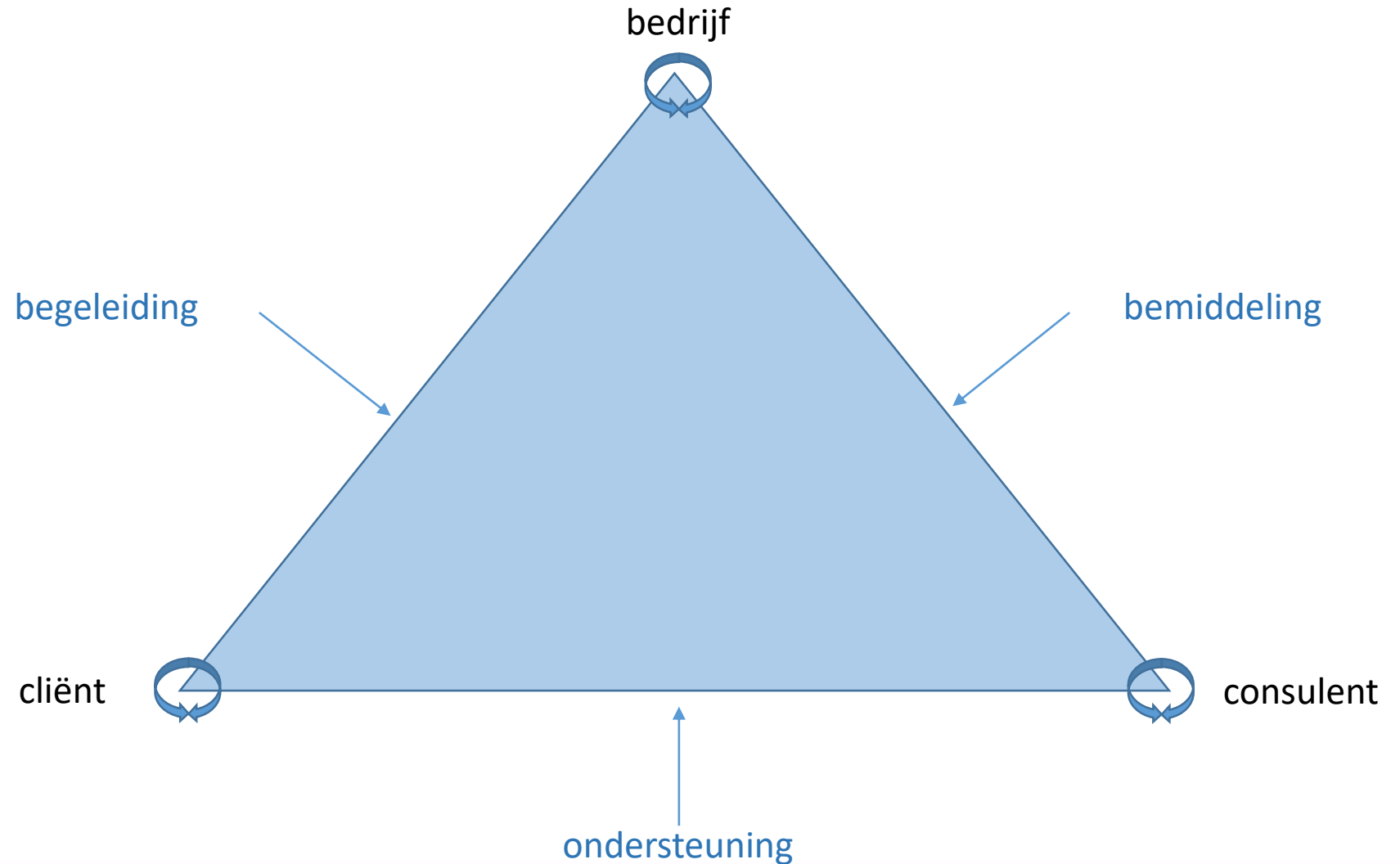
- De basisopzet van VAK is:
 - Analyseren van de bestaande situatie
 - gemeente/consulenten
 - bedrijfsleven
 - aanbod van WWB-gerechtigden of WW- en WWB-gerechtigden gecombineerd
 - Op basis van de analyse het vaststellen van de interventies via post-hbo leergang inclusief trainingen en intervisie
 - Strategische relatieopbouw met bedrijfsleven
 - Op basis van vastgestelde ontwikkelpotentie de betrokkenen faciliteren in vakkennis en werknemersvaardigheden
 - Het begeleiden van zowel de professional als de betrokkene in de verandering

Overzicht totaal proces

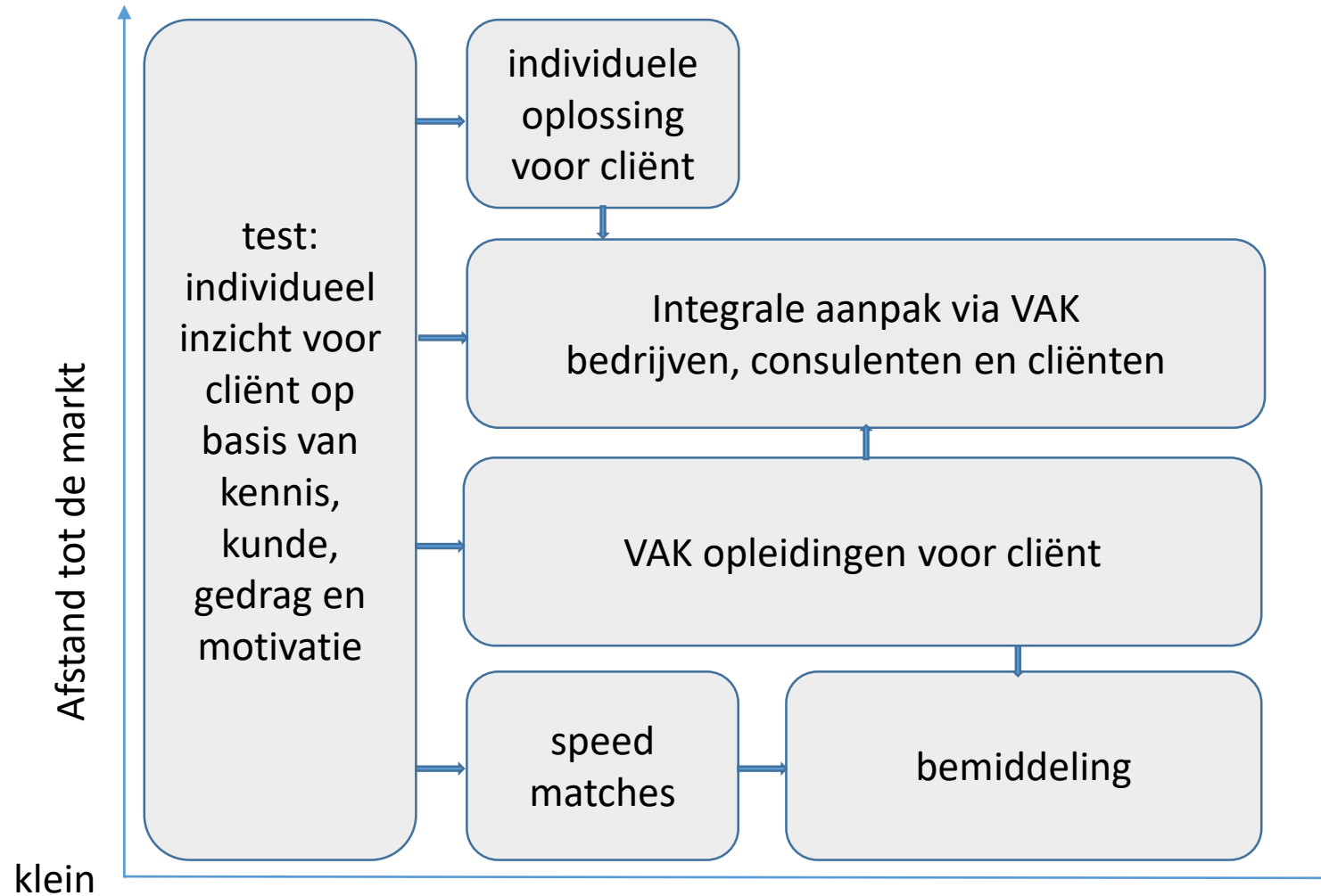


ontwikkeling

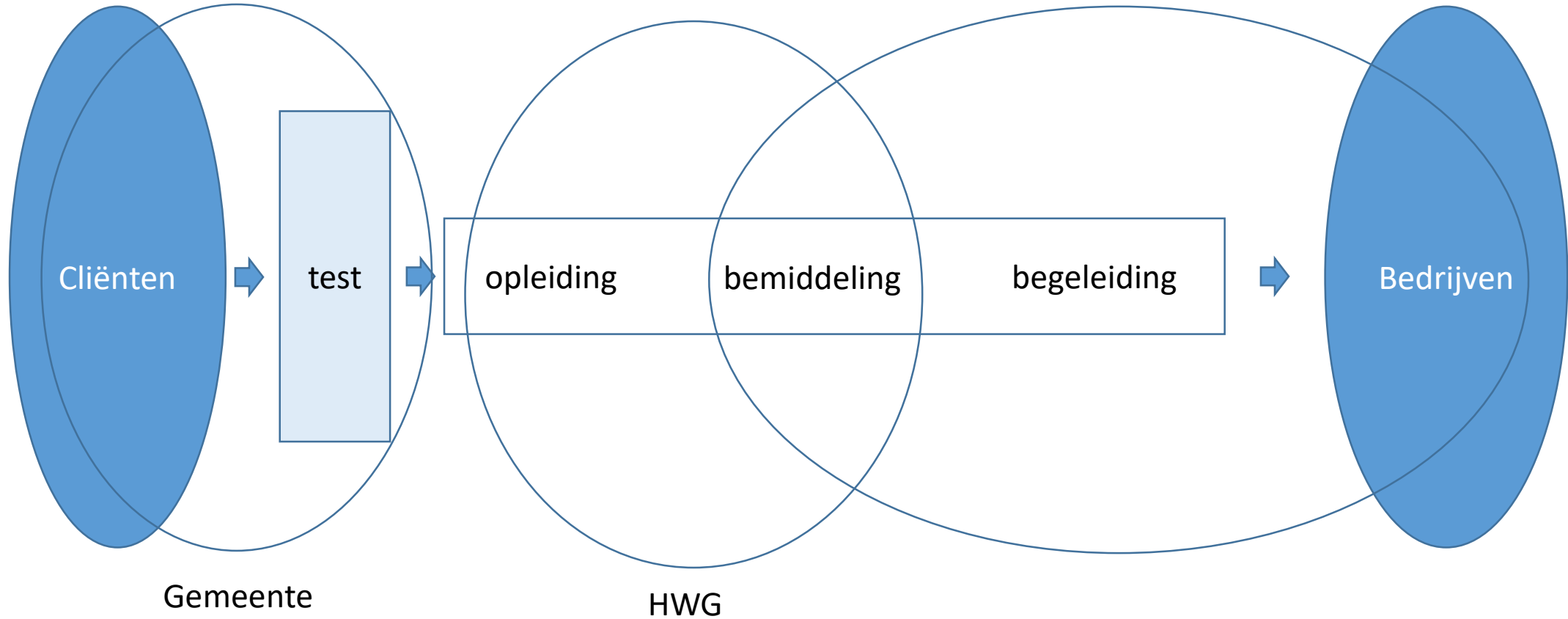
VAK = vakopleiding die aansluit op vraag bedrijven plus begeleiding naar nieuwe kansen



Plan van aanpak voor verschillende treden



Procesgang VAK



Leidende rol in samenwerking

Resultaten

- De resultaten in Zwolle (zie persbericht):
 - 6 groepen WW'ers en WWB'ers hebben deelgenomen (in totaal 72 mensen)
 - 48% heeft na drie maanden werk
 - 57% is na 6 maanden niet meer afhankelijk van uitkering

Totale kosten € 101.536 waarvan helft voor deelnemers WW uitkering en helft voor deelnemers bijstand uitkering.

Een bijstandsuitkering kost de gemeente gemiddeld € 14.783,- per jaar.

Uitgaande van een gemiddelde bijstandsduur van drie jaar en dat VAK 14 WWB'ers duurzaam aan het werk helpt, hoeft de gemeente € 517.405,- minder bijstand uit te betalen.

Plan van aanpak

- Voorbereiding
- Onderzoek
- Ontwikkeling
- Uitvoering
- Evaluatie

Monitoring van het proces

Vorbereiding

- Lijst van activiteiten
 - Maken programma
 - Wie doet wat en waarom
 - Wanneer is het klaar
 - Wat zijn de concrete doelen (waarop wordt geëvalueerd)
 - Beschrijving interventie VAK en zijn samenhangende onderdelen
 - Communicatie naar medewerkers/consulenten gemeente
 - Communicatie naar betrokkenen van de WWB/WW en WWB
 - Communicatie naar mogelijke stakeholders
 - Vorbereiding vragenlijsten voor:
 - consulenten
 - betrokkenen
 - stakeholders

Onderzoek

- Onderzoek op drie gebieden (via elektronische vragenlijst, op basis van gevalideerde methode DHM):
 - Stakeholders
 - Wie zijn de stakeholders (gemeente, bedrijfsleven, opleidingsinstututen, Manpower)
 - Wat is hun rol (informatie, invloed, ingrijpen)
 - Consulenten
 - Wie zijn de consulenten
 - Hoeveel
 - Ervaring
 - Betrokkenheid
 - Mogelijkheid VAK-trainer te worden
 - Betrokkenen
 - Wie zijn de betrokkenen
 - Hoeveel
 - Ontwikkelpotentie en passie

Uitvoering (1)

- Stakeholders
 - Inrichten stuurgroep (ingrijpen)
 - Inrichten evaluatiesessies (invloed)
 - Inrichten informatieverspreiding (communicatie)

Uitvoering (2)

- Consulenten
 - De consulenten worden getraind door docenten van de HAN (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) en HWG conform de post-hbo VAK leergang
 - De getrainde consulenten worden gevolgd (monitoring) door middel van intervisie gericht op professionaliteit en resultaat
 - Gedrag van betrokkenen
 - Bejegening (faciliterende en oplossingsgerichte aanpak) door de consulenten
 - De getrainde consulenten krijgen opfriscursussen om de continuïteit van het proces te waarborgen

Uitvoering (3)

- De consultants treden op als coach van de betrokkenen, zowel bij de interventie VAK als bij vakopleidingen
- De consultants worden opgeleid volgens de onderscheiden acht basiscompetenties van de vakvolwassen consultant (de standaard voor vakvolwassenheid van klantmanagers, BvK, november 2013)
- De consultants worden dus ook getraind in:
 - interventietechnieken
 - doel- en resultaatsturing
 - aansluiting kennis/kunde/houding en gedrag op gewenst resultaat

Uitvoering (4)

- Betrokkenen
 - Selectie van betrokkenen op basis van ontwikkelpotentie en passie inventarisatie en andere kenmerken
 - Workshop per 10 deelnemers binnen de bestaande cursus VAK
 - Erkennen van eigen mogelijkheden
 - Kennis
 - Kunde
 - Gedrag
 - Toepassen van het geleerde
 - Sollicitatiegesprek/digitale vaardigheden training
 - Ontwikkelen van (sociaal) netwerk
 - Opleidingen kennis en kunde (bij werkgevers, ROC, online)
 - Vertalen in cv/talentprofiel

Uitvoering (5)

- Matching
 - Opzetten netwerkinfrastructuur
 - Gemeente
 - Bedrijfsleven
 - Opleidingsinstituten
 - Vaststellen van kansen in netwerk
 - Vacatures
 - Leer-/werkplaatsen
 - Matching
 - Koppelen van betrokkenen aan kansen
 - Begeleiden naar de kans door consultants
 - Overdracht betrokkenen uit WWB naar werkplek

Evaluatie (1)

- Monitoring
 - Intervisie van de consulenten
 - Resultaat van de matching beoordelen
 - Gegevens verzamelen samen met kennisinstelling
 - Publicatie resultaten op basis van verzamelde data door Universiteit van Maastricht (De Grip, ROA)

Evaluatie (2)

- Resultaatbeoordeling op basis van gestelde concrete doelen
 - Aantal betrokkenen die van WWB (en WW) naar werk zijn gebracht
 - Mogelijkheden van consultants om vervolgttrajecten (o.a. Master) te kunnen doen en/of opfriscursus
 - Verloop van het programma (traject met op te lossen knelpunten voor volgend traject)
 - Beoordeling van stakeholders
 - Communicatie naar buitenwereld