

Overzicht van Interventies

VIER L

Versie januari 2018



Vier L B.V.
Postbus 5053
5201 GB 's-Hertogenbosch
Tel. 088-1184400
info@vierl.nl
www.vierl.nl



Inhoud

Inleiding.....	3
1 Intake.....	4
2 Screening.....	6
3 Loopbaanassessment.....	8
4 Beroepenoriëntatie in Praktijk.....	9
5 Sociale vaardigheidstraining.....	10
6 Styling en non verbale communicatie.....	11
7 Sollicitatietraining.....	12
8 Werkstage.....	13
9 Beschermd Werkplek.....	14
10 Bemiddeling, Jobhunting & Plaatsing.....	16
11 Jobcoaching.....	17
12 Arbeidsdeskundig advies.....	18
13 Loonwaarde Advies.....	19
14 Scholingsplan.....	21
15 Homecoaching.....	22
16 Psychosociale Begeleiding.....	23
17 Sociale Activering.....	24
18 Sociale Activering Plus!.....	25
19 Werk en Taal.....	27
20 Step UP!.....	29
21 Groepstraining 'Op weg naar werk'.....	31
22 Aanjager SROI.....	33
23 Rouw en re-integratie.....	34



Inleiding

Re-integratiebedrijf Vier L is en werkt bewust kleinschalig, omdat we geloven in een flexibele en persoonlijke aanpak. Het biedt ons de mogelijkheid om onze dienstverlening optimaal af te stemmen op de wensen van u als opdrachtgever én de behoeften van de cliënt.

Met dit zelfde doel is het productenboek van Vier L ontwikkeld. Producten kunnen zowel ingezet worden als losse module, als gestapeld worden tot een maatwerk traject. De manier waarop invulling gegeven wordt aan de producten is eveneens maatwerk. Daarnaast dient nog vermeld te worden dat producten te allen tijde op maat gemaakt kunnen worden voor wat betreft aanpak, doorlooptijd en prijs. Wij treden hierover graag met u in overleg.

Mw. drs. Sofie Jansen
Directeur Vier L B.V.



1 Intake

In te zetten bij aanvang van een traject, waarbij de re-integratiemogelijkheden globaal duidelijk zijn.

Algemene beschrijving

De volgende belangrijke factoren binnen een traject met de cliënt worden in beeld gebracht:

- Observatie en historie
 - o Vier L geeft een observatie van de cliënt op het gebied van communicatie, verzorging en houding.
 - o De historie van de cliënt wordt in kaart gebracht. Wat heeft ertoe geleid dat de cliënt in een uitkeringssituatie terecht is gekomen?
- Factoren die een belangrijke rol spelen voor het bepalen van een gerichte koers op het gebied van re-integratie
 - o Dagbesteding
 - o Financiën
 - o Opleiding en werkervaring
 - o Lichamelijk functioneren
 - o Psychisch functioneren
 - o Sociaal functioneren
 - o Praktisch functioneren
 - o Beroepswensen
 - o Sollicitatievaardigheden
 - o Beroepsmogelijkheden
 - o Alternatieve / voorliggende voorzieningen
- Conclusie
 - o Positie op de arbeidsmarkt
 - o Factoren die hierop van invloed zijn
- Advies
 - o Vier L geeft een concreet advies omtrent de benodigde re-integratieproducten om het beoogde doel te realiseren.

Doel

Het concreet in beeld brengen van de huidige situatie van de cliënt en inzichtelijk krijgen welke re-integratieproducten nodig zijn om het beoogde doel te realiseren.

Startsituatie

De cliënt wordt in staat geacht om te re-integreren op de arbeidsmarkt en/of in de maatschappij. Er is echter geen duidelijk beeld over de motieven, mogelijkheden en belemmeringen van de cliënt. Tevens is het onduidelijk welke re-integratie instrumenten ingezet dienen te worden binnen een eventueel traject.

Methodiek

Contact leggen met de cliënt. Doormiddel van luisteren, doorvragen en observeren tracht Vier L de situatie van de cliënt te concretiseren.

Eindsituatie

Er is zowel een duidelijk beeld over de cliënt, als een duidelijk beeld over de inhoud van een traject richting werk dan wel scholing of maatschappelijke participatie.



Rapportage

De intake wordt afgesloten met een trajectplan. Op basis van de conclusie en het advies volgt een trajectvoorstel inclusief planning en kosten.

Looptijd

20 werkdagen



2 Screening

In te zetten indien het nog niet duidelijk is of en welke re-integratiemogelijkheden er zijn.

Algemene beschrijving

De actuele situatie van de cliënt wordt in kaart gebracht om zo te bepalen wat de mogelijkheden zijn met betrekking tot re-integratie. Er wordt een rapportage opgesteld met de volgende onderdelen:

- Observatie en historie
 - o Vier L geeft een observatie van de cliënt op het gebied van communicatie, verzorging en houding
 - o De historie van de cliënt wordt in kaart gebracht. Wat heeft ertoe geleid dat de klant in een uitkeringssituatie terecht is gekomen?
- Factoren die een belangrijke rol spelen voor het bepalen van een gerichte koers op het gebied van re-integratie
 - o Dagbesteding
 - o Financiën
 - o Opleiding en werkervaring
 - o Lichamelijk functioneren
 - o Psychisch functioneren
 - o Sociaal functioneren
 - o Praktisch functioneren
 - o Beroepswensen
 - o Sollicitatievaardigheden
 - o Beroepsmogelijkheden
 - o Alternatieve/ voorliggende voorzieningen
- Conclusie
 - o Positie op de arbeidsmarkt
 - o Factoren die hiervoor van invloed zijn
- Advies
 - o Vier L geeft een concreet advies omtrent de mogelijkheden op het gebied van re-integratie en/of maatschappelijke activering.

Doel

Het concreet in beeld brengen van de huidige situatie van de cliënt en de mogelijkheden tot maatschappelijke participatie en / of toetreding tot de arbeidsmarkt duidelijk in kaart brengen.

Startsituatie

Het is onduidelijk of er re-integratiemogelijkheden of mogelijkheden tot maatschappelijke participatie zijn en/of in welke richting deze uitgezet dienen te worden.

Methodiek

Contact leggen met de cliënt. Doormiddel van luisteren, doorvragen en observeren tracht Vier L de situatie van de cliënt te concretiseren. Daarnaast wordt er, indien gewenst, een uitgebreid dossieronderzoek verricht om meer inzicht te krijgen in de situatie en het verleden van de cliënt.



Eindsituatie

Er is zowel een duidelijk beeld over de cliënt en de situatie van de cliënt, als een duidelijk beeld over de mogelijkheden van de cliënt ten aanzien van re-integratie en/of maatschappelijke participatie.

Rapportage

De screening wordt afgesloten met een rapportage met daarin een gespreksverslag, hiervoor genoemde informatie over de cliënt en een (re-integratie) advies.

Looptijd

20 werkdagen



3 Loopbaanassessment

Algemene beschrijving

Een psychologisch onderzoek op basis van diverse psychologische testen om een onderbouwd advies te geven over de keuze van een loopbaan, beroepsrichting en een eventuele opleiding. Het team van Vier L beschikt over Noloc erkende loopbaanprofessionals.

Doel

Inzicht in mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het loopbaanassessment verschaft de cliënt helderheid in diens talenten. Het is een hulpmiddel om passende en realistische keuzes te maken voor een vervolgstap richting de arbeidsmarkt.

Startsituatie

De cliënt heeft onvoldoende inzicht in zijn vaardigheden, interesses en persoonlijkheid om een gerichte loopbaankeuze te maken.

Methodiek

Dit advies wordt gegeven op basis van psychologisch testonderzoek en een diepte-interview. Hiermee worden capaciteiten, persoonlijkheid, carrièrewaarden en interesses beoordeeld en op een rij gezet.

Eindsituatie

De cliënt is zich bewust van diens sterke punten, minder sterke punten, interesses en affiniteit en kan dit vertalen naar arbeidsmogelijkheden. Hierdoor is de cliënt in staat om gerichte stappen te nemen in diens loopbaan.

Rapportage

Het loopbaanassessment wordt afgesloten met een assessmentrapportage waarin de belangrijkste bevindingen besproken worden. Het rapport geeft een duidelijk overzicht van capaciteiten, interesses en talenten en vormt een goed loopbaanadvies voor de cliënt. Voorafgaand aan verzending naar de opdrachtgever wordt de assessmentrapportage besproken met de cliënt en dient deze akkoord te gaan met verzending.

Looptijd

5 weken



4 Beroeporiëntatie in Praktijk

Algemene beschrijving

De cliënt heeft een beroepswens, maar nog geen duidelijk en reëel beeld over deze beroepsrichting. De cliënt gaat onder begeleiding van Vier L aan de slag met een uitgebreid onderzoek in de praktijk.

Doel

De cliënt inzicht laten verkrijgen in de beroepsmogelijkheden door middel van onderzoek in de praktijk.

Startsituatie

Inzage in beroepswensen is aanwezig. Inzage in de realistische arbeidsmogelijkheden van de cliënt ontbreekt.

Methodiek

Doormiddel van het voeren van coachingsgesprekken en het uitvoeren van diverse coachingsopdrachten, wordt de cliënt gestimuleerd in de praktijk te onderzoeken of het wensberoep passend is, wat de voordelen en nadelen van het beroep zijn, welke opleidingen er nodig zijn, welke capaciteiten vereist zijn en wat de te verwachten ontwikkelingen in de toekomst van dit beroep zijn.

De cliënt gaat op bedrijfsbezoek, interviewt mensen die het betreffende beroep uitoefenen en bezoekt eventueel opleidingsinstituten. Indien mogelijk loopt de cliënt ook enkele dagen stage (snuffelstage). Op deze wijze krijgt de cliënt een reëel inzicht in het beroep en creëert tevens een begin van een netwerk bij deze beroepsgroep.

Eindsituatie

De cliënt weet welke beroepen of beroepsrichtingen passend zijn. Tevens is de cliënt op de hoogte welke opleiding, vaardigheden en capaciteiten nodig zijn om in dit beroep aan de slag te kunnen gaan. Ook de positieve en negatieve kanten van de beroepsrichtingen zijn helder.

Eindsituatie

De medewerker weet welke beroepen of beroepsrichtingen passend zijn. Tevens is de medewerker op de hoogte welke opleiding, vaardigheden en capaciteiten nodig zijn om in dit beroep aan de slag te kunnen gaan. Ook de positieve en negatieve kanten van de beroepsrichtingen zijn helder.

Rapportage

Het onderzoek wordt afgesloten met een eindrapportage en een advies over te nemen vervolgstappen in het kader van re-integratie.

Looptijd

2 maanden



5 Sociale vaardigheidstraining

Algemene beschrijving

Een training gericht op het sociaal functioneren van een cliënt in verschillende situaties.

Doel

De cliënt inzicht en handvatten bieden in het kader van sociale vaardigheden om de zelfredzaamheid op het gebied van communiceren en functioneren in het maatschappelijk verkeer te bevorderen.

Startsituatie

De cliënt heeft moeite met bepaalde sociale vaardigheden en is onvoldoende zelfredzaam in de maatschappij, leeromgeving en/of werkende situatie.

Methodiek

Voorafgaand aan de training wordt met de opdrachtgever besproken wat de aard is van de problematiek van de cliënt en wordt een concrete doelstelling bepaald. Hierbij kan gedacht worden aan leren feedback geven en ontvangen, conflicthantering, vergroten van assertieve vermogen of andere sociale belemmeringen.

Gedurende de training wordt de cliënt bewust gemaakt van de gevolgen van het gedrag, wordt het gewenste gedrag geformuleerd en worden oefensituaties gecreëerd (eventueel met behulp van rollenspelen) en geëvalueerd. Dit gebeurt doormiddel van coachingsgesprekken, testen en simulaties.

Eindsituatie

De cliënt is zich bewust van het eigen gedrag in verhouding tot het gewenste gedrag en heeft handvatten gekregen hoe het gewenste gedrag toe te passen in verschillende situaties.

Rapportage

De training wordt afgesloten met een eindrapportage en een advies over te nemen vervolgstappen in het kader van re-integratie.

Looptijd

2 maanden



6 Styling en non verbale communicatie

Algemene omschrijving

De eerste indruk die je achterlaat bij een ontmoeting bepaalt voor 99% het verdere contact. Om deze reden heeft Vier L de training 'styling en non verbale communicatie' ontwikkeld.

Binnen deze training wordt er een onderscheid gemaakt tussen 'styling' en 'non-verbale communicatie'. Om deze twee categorieën te verduidelijken wordt binnen het concept 'styling' de persoonlijke verzorging en kleding behandeld. Binnen het concept 'non-verbale communicatie' worden de mimiek, gebaren en houding behandeld.

Doel

Bewustwording van de cliënt van diens zelfbeeld, non-verbale communicatie en styling en het verlenen van handvatten om deze indien nodig aan te passen aan de setting.

Startsituatie

De cliënt is onvoldoende bewust van diens presentatie, non-verbale communicatie en styling en de gevolgen hiervan.

Methodiek

De training wordt bij voorkeur gegeven in groepsverband. De groep zal minimaal uit 5 en maximaal uit 15 personen bestaan.

In groepsverband vindt door middel van de interactie met medecursisten bewustwording plaats. Tevens kan een groep in rolspelsituaties van elkaar leren. Er zal meer acceptatie en aanname zijn door de inbreng van de medecursisten.

In de training worden alledaagse situaties geoefend. De knelpunten worden in kaart gebracht en van daaruit wordt advies gegeven. Er worden tips en trucs aangereikt ten aanzien van styling en non-verbale communicatie. De cliënten observeren elkaar en geven feedback. Er wordt aandacht besteed aan het belang van uiterlijke verzorging en het maken van een goede indruk.

Eindsituatie

De cliënt heeft meer inzicht verkregen in communicatie en de gevolgen en effecten van non-verbale gedragingen. Tevens weet de cliënt deze toe te passen in diverse settings en hoe hij/zij een goede indruk achter kan laten. De cliënt is zich bewust van het belang van persoonlijke verzorging en styling en de mogelijke impact op diens omgeving.

Looptijd

4 uur



7 Sollicitatietraining

Algemene beschrijving

Een training gericht op het verwerven van sollicitatievaardigheden, afgestemd op de kwalificaties, vaardigheden en ervaringen van de cliënt.

Doel

De cliënt zodanig adviseren en trainen dat deze in staat is om zelfstandig, op een effectieve manier, de arbeidsmarkt te benaderen.

Startsituatie

Het ontbreekt de cliënt aan benodigde sollicitatievaardigheden om zelfstandig op correcte wijze te kunnen solliciteren.

Methodiek

Tijdens de coachingsgesprekken zullen onder andere de volgende onderwerpen behandeld worden:

- Advisering op mogelijke zoekkanalen voor vacatures
- Analyseren van vacatures
- Opstellen van een Curriculum Vitae
- In kaart brengen en gebruiken van netwerken
- Benaderen van werkgevers
- Inschrijven bij uitzendbureaus
- Sollicitatiebrieven schrijven
- Telefonische gespreksvoering
- Benoemen van goede- en minder goede eigenschappen
- Het benoemen van kwalificaties en motivatie
- Persoonlijke presentatie
- Gespreksvoering
- Gewenst en ongewenst gedrag in een organisatie

De training kan bestaan uit praktische ondersteuning gecombineerd met rollenspelen, feedback geven en gerichte opdrachten. Indien het aansluit bij de mogelijkheden van de cliënt wordt tijdens de training ook aandacht besteed aan het gebruik van sociale media, zoals LinkedIn.

Eindsituatie

De cliënt is in staat zelfstandig en effectief te solliciteren.

Rapportage

De training wordt afgesloten met een eindrapportage. Tevens zal er een advies worden gegeven over eventuele vervolgstappen in het kader van re-integratie.

Looptijd

2 maanden



8 Werkstage

Algemene beschrijving

De cliënt gaat 3 tot 6 maanden stage lopen bij een reguliere werkgever om werknemersvaardigheden, arbeidsritme en werkervaring op te doen. Op deze wijze wordt de cliënt zich bewust van wat werken kan opleveren. Indien dit aan de orde is, wordt de cliënt gestimuleerd om de taalvaardigheden verder te ontwikkelen.

Doel

De cliënt ervaart in de praktijk wat werken inhoudt. De cliënt doet meer werknemersvaardigheden, werkervaring, arbeidsritme en in sommige gevallen taalvaardigheden op.

Startsituatie

De cliënt heeft weinig of een eenzijdige werkervaring en staat open voor een stage.

Methodiek

Er wordt samen met de cliënt gezocht naar een geschikte omgeving om stage te lopen. Hiervoor worden verschillende organisaties benaderd. Zodra een stageplek is bewerkstelligd, kan de cliënt starten met de stage. Gedurende de stageperiode wordt de cliënt begeleid middels intensieve coachingsgesprekken. Tevens zal contact worden onderhouden met de werkgever om tijdig in te kunnen spelen op eventuele knelpunten.

Eindsituatie

De cliënt heeft werknemersvaardigheden en werkervaring opgedaan of vergroot, beschikt over arbeidsritme en heeft inzicht in wat werken in een bepaalde richting de praktijk inhoudt.

Rapportage

Iedere 3 maanden ontvangt de opdrachtgever een rapportage over de voortgang. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage waarbij een advies voor te nemen vervolgstappen gegeven wordt in het kader van re-integratie.

Looptijd

6 maanden

De cliënt gaat 3 tot 6 maanden stage lopen om werknemersvaardigheden, arbeidsritme en werkervaring op te doen. De totale doorlooptijd van het product Werkstage is 6 maanden. Dit betekent, dat de cliënt binnen 3 maanden na aanvang van het product start met de werkstage.

9 Beschermde Werkplek

Algemene beschrijving

Het opbouwen van de belastbaarheid, het opdoen van sociale contacten, werknemersvaardigheden, arbeidsritme en werkervaring door middel van werken in een beschermde werkplek met een minimale duur van 6 maanden, aangepast op de mogelijkheden en beperkingen van de kandidaat. Op deze wijze wordt de cliënt zich bewust wat werken kan opleveren.

Doelgroep

Cliënten met beperkingen ten aanzien van werk en een beperkte belastbaarheid.

Doel

De cliënt doet werknemersvaardigheden, werkervaring en arbeidsritme op. De cliënt krijgt inzicht in het eigen kunnen, bouwt zelfvertrouwen op, doorbreekt een sociaal isolement en vindt een structurele dagbesteding. De cliënt ervaart in de praktijk wat werken inhoudt en/of een bepaalde functie passend is. Tevens wordt de psychische en fysieke belastbaarheid van de cliënt opgebouwd.

Startsituatie

De cliënt heeft weinig of een eenzijdige werkervaring, heeft psychische, lichamelijke en of sociale beperkingen ten aanzien van werk en staat open voor het werken in een beschermde werkplek met behoud van uitkering.

Methodiek

Doormiddel van gespreksvoering wordt samen met de cliënt diens kwaliteiten, sterke punten, vaardigheden, talenten en beperkingen in beeld gebracht. Er wordt samen met de cliënt gezocht naar een passende omgeving om deze vaardigheden en kwaliteiten verder te ontplooiën: de zogenaamde beschermde werkplek. Hiervoor worden verschillende organisaties benaderd. Zodra dit is bewerkstelligd, kan de cliënt starten met de beschermde werkplek. Gedurende de beschermde werkplek wordt de cliënt begeleid door middel van intensieve coachingsgesprekken. Aantal te werken uren, taken en verantwoordelijkheden worden geleidelijk opgebouwd en uitgebreid. Er wordt contact onderhouden met de werkgever om tijdig in te kunnen spelen op eventuele knelpunten.

De begeleiding en activiteiten zijn voornamelijk gericht op:

- De ontwikkeling van de zelfredzaamheid van de klant
- Het maken en behouden van sociale contacten
- Het opbouwen van zelfvertrouwen
- Het leren kennen van de eigen capaciteiten
- Het verbeteren van de Nederlandse taal (indien aan de orde)
- Structuur en dagritme
- Persoonlijke verzorging en presentatie
- Opbouwen van de belastbaarheid
- Opdoen van werknemersvaardigheden en werkervaring
- Opbouw arbeidsritme



Eindsituatie

De cliënt heeft zijn belastbaarheid, werknemersvaardigheden en werkervaring vergroot, heeft arbeidsritme opgedaan en inzicht verkregen in wat werken in een bepaald beroep in de praktijk inhoudt.

Rapportage

Iedere 3 maanden ontvangt de opdrachtgever een rapportage over de voortgang. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage waarbij een advies voor te nemen vervolgstappen gegeven wordt in het kader van re-integratie.

Looptijd

9 maanden

De cliënt gaat minimaal 3 maanden stage lopen binnen een beschermd werkplek om werknemersvaardigheden, arbeidsritme en werkervaring op te doen. De totale doorlooptijd van het product beschermd werkplek is 9 maanden. Dit betekent, dat de cliënt binnen 6 maanden na aanvang van het product start met de beschermd werkplek.



10 Bemiddeling, Jobhunting & Plaatsing

Algemene beschrijving

De cliënt en re-integratieadviseur zetten zich gezamenlijk in om plaatsing binnen betaalde arbeid te realiseren.

Doel

De cliënt wordt begeleid naar betaalde arbeid. Het traject is gericht op een duurzame plaatsing.

Startsituatie

De cliënt is bemiddelbaar en behoeft ondersteuning bij de zoektocht naar een baan.

Methodiek

Beide partijen gaan op zoek naar passende vacatures en verrichten open en/of gerichte sollicitaties. De netwerken van de cliënt en Vier L spelen hierin een belangrijke rol. Ook ontvangt de cliënt advies met betrekking tot de aanpak van een sollicitatie. Daarnaast wordt afgestemd of de cliënt alleen naar het gesprek kan gaan of dat Vier L mee gaat. Vier L informeert de werkgever over subsidies en risico beperkende regelingen en onderzoekt of de beoogde functie passend is.

Eindsituatie

Plaatsing in regulier werk. Van een plaatsing is sprake wanneer de cliënt het maximaal haalbare aantal uren betaald werk verricht.

Rapportage

Iedere 3 maanden ontvangt de opdrachtgever een rapportage over de voortgang van het traject. Bij plaatsing wordt een plaatsingsrapportage opgesteld. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, waarbij een advies voor eventueel te nemen vervolgstappen gegeven wordt in het kader van re-integratie.

Looptijd

Bij plaatsing is de looptijd van het traject maximaal 8 maanden, aangezien het traject wordt afgesloten 2 maanden na plaatsing.

Bij een niet succesvol traject is de looptijd 6 maanden.



11 Jobcoaching

Algemene beschrijving

Op het moment dat de cliënt in dienst van een nieuwe werkgever kan komen of gekomen is geeft de jobcoach van Vier L vorm aan de uitvoering van de afspraken tussen werkgever en cliënt middels structurering, bewaking en begeleiding.

Doel

Jobcoaching heeft als doel het optimaliseren van het functioneren van de cliënt, waardoor een duurzame arbeidsrelatie mogelijk wordt en blijft.

Startsituatie

Er is sprake van een arbeidsrelatie tussen werkgever en cliënt op basis van een (on)betaalde arbeidsovereenkomst en de functieomschrijving is bekend en duidelijk. Om de arbeidsrelatie duurzaam te kunnen maken/houden is begeleiding nodig en werkgever en cliënt zijn hier ontvankelijk voor.

Methodiek

De jobcoach brengt samen met werkgever en cliënt de optimale werksituatie in kaart op basis van:

- Gewenst gedrag
- Taken
- Verantwoordelijkheden
- Omgeving

Vervolgens brengt de jobcoach met behulp van werkgever en cliënt knel- en aandachtspunten in kaart, formuleert doelstellingen, geeft een prognose wat betreft de benodigde begeleidingsuren en legt dit in een begeleidingsplan vast. Dit plan wordt vervolgens uitgevoerd door middel van intensieve begeleiding en frequente evaluatiemomenten.

Eindsituatie

De cliënt en werkgever hebben voldoende handvatten om de samenwerking tussen hun beiden een duurzaam karakter te geven.

Rapportage

Iedere 3 maanden ontvangt de opdrachtgever een rapportage over de voortgang van het traject. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, waarbij een advies voor eventueel te nemen vervolgstappen gegeven.

Looptijd

6 maanden



12 Arbeidsdeskundig advies

Algemene beschrijving

Het advies op arbeidsdeskundig gebied kan uiteenlopend zijn. Te denken valt aan:

- Arbeidsdeskundig advies over re-integratiemogelijkheden in het 1^e dan wel het 2^e spoor
- Loonwaardebepaling t.b.v. loonkostensubsidie of loondispensatie; zie pagina 19
- Werkplekonderzoek & advies over passendheid van werk en aanpassingen van het werk / de werkplek
- Arbeidsdeskundig advies over de arbeidsmogelijkheden van een cliënt
- Arbeidsdeskundig advies over het al dan niet vrijstellen van de cliënt m.b.t. de sollicitatieplicht binnen de participatiewet
- Vraagstukken op het gebied van verzuimmanagement

Doel

Duidelijkheid krijgen met betrekking tot een arbeidsdeskundige vraag.

Startsituatie

Er is sprake van een arbeidsdeskundige vraag.

Methodiek

Afhankelijk van de opdracht, bijvoorbeeld dossieronderzoek, gesprekken met werkgever, leidinggevende, medewerker, werkplekbezoek en overleg met arts.

Eindsituatie

Er is duidelijkheid verschaft met betrekking tot een arbeidsdeskundig vraagstuk.

Rapportage

Aan het eind van een product zal een gedegen rapport opgesteld worden, waarin de bevindingen en conclusie duidelijk naar voren worden gebracht. Er zal antwoord gegeven worden op de vraagstelling die in de startsituatie naar voren is gekomen.

Looptijd

Dit is erg afhankelijk van de opdracht. Doorgaans duurt een onderzoek of advies 4 tot 6 weken.



13 Loonwaarde Advies

Algemene beschrijving

Advies over de loonwaarde van een (potentiële) medewerker, ten opzichte van een valide soortgelijke medewerker. Dit aan de hand van de prestatie van de medewerker op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid en de mate waarop werkgerelateerde competenties beheerst worden. Analyse van het takenpakket, verkrijging van inzage ontwikkelmogelijkheden en advisering over te nemen vervolgstappen in ontwikkeling en re-integratie. Het onderzoek wordt verricht door een arbeidsdeskundige met gebruikmaking van de Loonwaarde Advies Tool (LAT).

Doel

Tijdens het onderzoek wordt inzicht verkregen in prestatieniveau (loonwaarde), takenpakket, werkgerelateerde competenties en ontwikkelmogelijkheden van de medewerker. Dit inzicht maakt het mogelijk voor de werkgever en cliënt om in samenspraak (met eventuele ondersteuning van een jobcoach) gericht te werken aan een hogere loonwaarde in de toekomst. Tevens kan op basis van dit onderzoek de hoogte van loonkostensubsidie dan wel loondispensatie worden vastgesteld.

Startsituatie

Een (potentiële) medewerker met een fysieke, mentale, sociale en / of andere beperking werkt in een proefplaatsing, onder een stage- of arbeidsovereenkomst en er is geen inzicht in de productiviteit van de medewerker.

Methodiek

Het onderzoek bestaat uit verschillende onderdelen waarbij de daadwerkelijke werkplek bezocht wordt en er gesprekken plaatsvinden met cliënt en werkgever. De werkzaamheden worden geanalyseerd door middel van taakanalyse en competentiemeting. De gegevens worden geborgd, hierdoor kan de ontwikkeling van de medewerker bij een volgende loonwaarde advies duidelijk in beeld worden gebracht.

Eindsituatie

Er is inzicht verkregen in het prestatieniveau (loonwaarde), takenpakket en de werkgerelateerde competenties van de medewerker. De medewerker krijgt daarmee inzicht in zijn of haar ontwikkelmogelijkheden en kan in samenspraak met de werkgever en/of jobcoach beter en gericht toewerken naar een hogere loonwaarde in de toekomst.

Rapportage

Het loonwaarde advies wordt afgesloten met advies richting werkgever, beslisautoriteit (UWV of gemeente) en de medewerker. Het advies wordt gepresenteerd in een heldere rapportage, waarbij prestaties en competenties grafisch worden weergegeven. Hierdoor is eenvoudig uit de rapportage te halen wat de sterke en zwakke punten van de cliënt zijn.

De adviezen hebben draagvlak bij zowel werkgever als cliënt. Doordat zij beiden actief worden bevraagd zullen zij zich herkennen in de rapportage en de adviezen. Loonwaarde en loonkostensubsidie (indien van toepassing) worden in de rapportage opgenomen. In een bijlage wordt vermeld hoe deze wordt bepaald en met welke werkgeverslasten wordt gerekend.



Looptijd
1 maand

Een uitgebreide omschrijving over de door ons gehanteerde methodiek, stappen die gevolgd worden, analyse van taken, werkgerelateerde competenties en rapportage is op verzoek beschikbaar.



14 Scholingsplan

Algemene beschrijving

Het tot stand komen van een scholingsplan: samen met de cliënt wordt onderzocht wat de meest geschikte en passende opleiding is om het gewenste beroep in de toekomst uit te kunnen oefenen.

Doel

Het opstellen van een advies omtrent scholing.

Startsituatie

De cliënt is gemotiveerd om aan de slag te gaan en heeft een beroepswens, maar beschikt nog niet over de benodigde kennis en vaardigheden.

Methodiek

De re-integratieadviseur en de cliënt inventariseren en vergelijken gezamenlijk diverse opleidingsmogelijkheden. Zo mogelijk worden opleidingsinstituten samen met de medewerker bezocht. In het scholingsplan wordt niet enkel gekeken naar opleidingsinstituut en opleidingsvorm, maar ook naar benodigde competenties en werknemersvaardigheden en naar eventueel belemmerende factoren.

Eindsituatie

De cliënt is gemotiveerd om aan de slag te gaan en beschikt over een passend scholingsplan.

Rapportage

Het onderzoek wordt afgesloten met een eindrapportage, met daarin een scholingsplan en een advies over de te nemen vervolgstappen.

Looptijd

3 maanden



15 Homecoaching

Algemene beschrijving

Bij een cliënt kan een gebrek aan orde, structuur en overzicht belemmerend werken ten opzichte van het tot stand komen van de beweging naar werk of scholing.

Doel

Randvoorwaarden creëren en handvatten bieden, zodat de cliënt in beweging komt om de knelpunten te verhelpen.

Startsituatie

De cliënt loopt vast, vanwege het ontbreken van orde, structuur en overzicht.

Methodiek

De re-integratieadviseur en de cliënt brengen gezamenlijk het probleem en belemmerende factoren in kaart. Vervolgens worden mogelijke oplossingen geïnventariseerd. Het product kan bijvoorbeeld ingezet worden als een cliënt hulp nodig heeft op het gebied van budget hantering, huishouding, opvoeding kinderen, persoonlijke hygiëne, aanmelding bij hulpverleningsinstanties e.d. De re-integratieadviseur biedt enerzijds praktische ondersteuning en tips om bovengenoemde zaken te organiseren. Anderzijds werkt de re-integratieadviseur aan het zelfvertrouwen van de cliënt, om al doende te komen tot een vergroting van de zelfredzaamheid.

Eindsituatie

De cliënt is in beweging gebracht en beschikt over voldoende handvatten om met knelpunten (in diens persoonlijke situatie) om te gaan.

Rapportage

Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, waarbij een advies voor eventueel te nemen vervolgstappen gegeven wordt in het kader van re-integratie.

Looptijd

4 maanden



16 Psychosociale Begeleiding

Algemene beschrijving

Psychosociale begeleiding is een individueel maatwerktraject waarin de afstand tot de arbeidsmarkt of tot maatschappelijke participatie voor cliënten met belemmeringen op psychosociaal gebied verkleind wordt. Bij de uitvoering van het traject wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie en de psychische belemmeringen van de cliënt.

Doel

Participatie binnen de samenleving mogelijk maken door middel van het wegnemen of reduceren van psychosociale belemmeringen, het vergroten van het zelfvertrouwen en het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Startsituatie

Een cliënt heeft psychosociale belemmeringen en is niet in staat deze zelfstandig weg te nemen of te verkleinen.

Methodiek

De psychosociale begeleiding start bij voorkeur met een warme overdracht (driegesprek tussen cliënt, klantmanager en psycholoog) gevolgd door een eerste kennismaking tussen Vier L en cliënt, waarbij de problematiek van de cliënt in kaart wordt gebracht. Dit wordt vertaald in een gezamenlijk gedragen plan van aanpak.

De basis van de werkwijze is dat de psycholoog contact maakt met de cliënt en een vertrouwensrelatie opbouwt. Praktische problemen in de leefsituatie worden samen aangepakt. De cliënt wordt bewust gemaakt van de gevolgen van diens gedrag en keuzes, en krijgt handvatten aangereikt hoe hier anders mee omgegaan kan worden. Tenslotte wordt de cliënt aangeleerd om deze handvatten structureel zelfstandig toe te passen in de dagelijkse praktijk.

Er vinden frequent intensieve interventies plaats, waardoor de psycholoog goed zicht houdt op de situatie van de cliënt en op de duurzaamheid van de verbeteringen. De interventies vinden zowel plaats op locatie als in de thuissituatie van de cliënt. Tevens vindt begeleiding plaats bij externe afspraken.

Eindsituatie

De psychosociale belemmeringen van de cliënt zijn weggenomen of hanteerbaar.

Rapportage

Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, waarbij een advies voor eventuele vervolgstappen wordt gegeven.

Looptijd

4 maanden



17 Sociale Activering

Algemene beschrijving

De cliënt wordt gemotiveerd om diens maatschappelijke participatie en sociaal netwerk te vergroten. Hierbij kan gedacht worden aan het uitvoeren van vrijwilligerswerk, hobby's, deelname aan activiteiten in een buurtcentrum of het volgen van een opleiding.

Doel

De cliënt levert gedurende het maximaal haalbare aantal uren per week een bijdrage aan de maatschappij. Het maximaal haalbare aantal uren per week wordt vastgesteld in overleg met de opdrachtgever, eventueel op basis van een medische keuring.

Startsituatie

De maatschappelijke participatie van de cliënt is beperkt.

Methodiek

De aandacht wordt gericht op het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen de re-integratieadviseur en de cliënt, waarbij ook wordt ingegaan op diens privésituatie. Tevens wordt er dieper ingegaan op de beperkingen, mogelijkheden en wensen van de cliënt. Op basis van deze informatie wordt de cliënt gemotiveerd om samen een manier te vinden om diens maatschappelijke participatie te vergroten.

Indien nodig, worden hulpverleningscontacten ingezet om belemmeringen weg te nemen, zoals schulphulpverlening of maatschappelijk werk. Anderzijds kan een medische keuring worden aangevraagd, wanneer de cliënt aangeeft psychische en/of lichamelijke klachten te hebben.

Eindsituatie

De cliënt heeft sociale contacten opgedaan, heeft een structurele dagbesteding en diens maatschappelijke participatie is vergroot.

Rapportage

Iedere 3 maanden ontvangt de opdrachtgever een rapportage over de voortgang van het traject. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, waarbij een advies voor eventueel te nemen vervolgstappen gegeven wordt in het kader van re-integratie.

Looptijd:

6 maanden



18 Sociale Activering Plus!

Algemene beschrijving

Het traject Sociale Activering Plus! is een voortraject op sociale activering zoals omschreven op voorgaande pagina en/of bemiddeling naar de reguliere arbeidsmarkt. Wanneer sociale activering niet mogelijk is omdat de taalachterstand te groot is, wordt de cliënt door middel van dit traject gestimuleerd om de Nederlandse taal te spreken en te ontwikkelen. Het traject bestaat uit een aantal werkgerelateerde activiteiten en groepsgewijze conversatiebijeenkomsten.

Doel

Het doel van het traject is enerzijds het taalniveau van de cliënt te verhogen, anderzijds de doorstroming naar een individueel sociaal activeringstraject dan wel bemiddelingstraject mogelijk te maken.

Startsituatie:

Het traject Sociale Activering Plus! is bestemd voor:

- Een niet inburgeringsplichtige cliënt, die de Nederlandse taal onvoldoende beheerst om te kunnen starten met een individueel sociaal activeringstraject dan wel een bemiddelingstraject
- Een inburgeraar: in dit geval krijgt het traject een duaal karakter. De cliënt stroomt in na (minimaal) één maand inburgeringscholing

Methodiek

Gestart wordt met een individuele intake, waarbij de re-integratieadviseur een zo volledig mogelijk beeld vormt van de cliënt. Het gaat niet alleen om het bepalen van het taalniveau maar ook om de beeldvorming rond de persoonlijke situatie van de cliënt. Wat zijn de competenties, vaardigheden, belemmeringen, opleiding, werkervaring en wensen?

Tijdens de groepsgewijze activiteiten, die eenmaal per week plaatsvinden, wordt de cliënt gestimuleerd om actief de Nederlandse taal in praktijk te brengen. Er wordt gewerkt volgens een drie wekelijkse cyclus, die zes keer wordt herhaald:

Week 1 : Conversatie

Onderwerpen : o.a. kinderopvang, openbaar vervoer, Nederlandse feestdagen

Week 2 : Beroeporiëntatie/arbeidsmarktorientatie

Activiteiten : o.a. bezoek aan UWV Werkbedrijf, vacatures verzamelen, functies bespreken, vacatures bespreken en analyseren, inschrijven bij uitzendbureaus

Week 3 : Werkgerelateerde conversatie, opdrachten, rollenspellen

Onderwerpen : o.a. hoe presenteer je jezelf bij een werkgever, afspraken maken, omgaan met veranderingen, bespreken van werkervaring en wensen t.a.v. werk



Werkgerelateerde onderwerpen staan tijdens het traject centraal. Door middel van actieve werkvormen zoals rollenspelen, discussies, groepsopdrachten en spellen wordt de groepsdynamiek bewerkstelligd. De trainer van Vier L regisseert het groepsproces, waarbij kandidaten elkaar helpen, stimuleren en steunen. De manier van trainen is niet schools maar gebaseerd op gelijkwaardigheid.

Eindsituatie:

De cliënt is gestimuleerd in het toepassen van de Nederlandse taal. De re-integratieadviseur heeft inzicht in het taalniveau van de cliënt en geeft opdrachtgever een advies hierover. De cliënt heeft zich leren presenteren bij een toekomstige werkgever, heeft zich georiënteerd op beroepen, functies en de arbeidsmarkt en heeft sollicitatievaardigheden opgedaan.

Rapportage:

Het intakegesprek wordt afgesloten met een trajectplan. Iedere drie maanden ontvangt de opdrachtgever een rapportage over de voortgang van het traject. Indien er tussentijds ontwikkelingen voordoen die een goede uitvoering van het traject verhinderen wordt dit direct aan de opdrachtgever gerapporteerd, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, met daarin observaties, bevindingen, behaalde doelstellingen, deelnemerregistratie en een advies voor eventueel te nemen vervolgstappen in het kader van re-integratie.

Groepsgrootte en instroommoment

Minimaal 6 personen – maximaal 10 personen.

Tussentijds instromen: iedere 3 weken in week 1 van de cyclus (max. 8 personen).

Looptijd

Intake 20 werkdagen

Sociale Activering Plus! 18 weken (met 1x per week een groepsbijeenkomst)



19 Werk en Taal

Algemene beschrijving

Het traject Werk en Taal is een groepstraining, speciaal ontwikkeld voor jongeren, die te maken hebben met een taalachterstand. Door middel van deze groepstraining worden de jongeren gestimuleerd om de Nederlandse taal te spreken en te ontwikkelen. Het traject bestaat uit groepsgewijze conversatiebijeenkomsten en werkgerelateerde activiteiten, gericht op beroeporiëntatie en het ontwikkelen van sollicitatievaardigheden. Deze training heeft overlap met de training Sociale Activering Plus!, echter hij is speciaal ontwikkeld voor jongeren en is meer gericht op werk, beroeporiëntatie en sollicitatietraining.

Doel

Het doel van het traject is enerzijds het taalniveau van de jongere te verhogen, anderzijds de doorstroming naar een individueel opleidings- dan wel bemiddelingstraject mogelijk te maken.

Startsituatie:

Het traject Werk en Taal is bestemd voor inburgeringsplichtige jongeren of jongeren die onlangs ingeburgerd zijn, die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen om kans te maken op de arbeidsmarkt.

Methodiek

Gestart wordt met een individuele intake, waarbij de re-integratieadviseur een zo volledig mogelijk beeld vormt van de cliënt. Het gaat niet alleen om het bepalen van het taalniveau maar ook om de beeldvorming rond de persoonlijke situatie van de cliënt. Wat zijn de competenties, vaardigheden, belemmeringen, opleiding, werkervaring en wensen?

Tijdens de groepsgewijze activiteiten, die eenmaal per week plaatsvinden, wordt de cliënt gestimuleerd om actief de Nederlandse taal in praktijk te brengen.

Er wordt veel nadruk gelegd op de presentatievaardigheden van de cliënt, die zich leert presenteren voor de groep, zoals hij of zij dit ook bij een toekomstige werkgever of uitzendbureau zou doen.

Er vinden wekelijks conversaties plaats over werkgerelateerde onderwerpen.

In het kader van de beroeporiëntatie wordt de nadruk gelegd op het vormen van een realistische en haalbare beroepswens. Tevens worden de sollicitatie- en computervaardigheden van de cliënten ontwikkeld.

Er wordt gewerkt met groepsgewijze conversatie en presentatie, groepsgewijze discussies, huiswerk opdrachten en rollenspelen.

Gedurende de training is er voortdurend aandacht voor werknemersvaardigheden zoals op tijd komen, afspraken nakomen en omgaan met veranderingen. Tevens is er aandacht voor cultuurverschillen.

De trainer van Vier L regisseert het groepsproces, waarbij kandidaten elkaar helpen, stimuleren en steunen. De manier van trainen is niet schools maar gebaseerd op gelijkwaardigheid.

Eindsituatie:

De cliënt is gestimuleerd in het toepassen van de Nederlandse taal. De re-integratieadviseur heeft inzicht in het taalniveau van de cliënt en geeft opdrachtgever



een advies hierover. De cliënt heeft zich leren presenteren bij een toekomstige werkgever, heeft zich georiënteerd op beroepen, functies en de arbeidsmarkt en heeft sollicitatievaardigheden opgedaan.

Rapportage:

Het intakegesprek wordt afgesloten met een trajectplan. Iedere drie maanden ontvangt de opdrachtgever een rapportage over de voortgang van het traject. Indien er tussentijds ontwikkelingen voordoen die een goede uitvoering van het traject verhinderen wordt dit direct aan de opdrachtgever gerapporteerd, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, met daarin observaties, bevindingen, behaalde doelstellingen, deelnemerregistratie en een advies voor eventueel te nemen vervolgstappen in het kader van re-integratie.

Groepsgrootte en instroommoment

Minimaal 6 personen – maximaal 10 personen.

Looptijd

Intake	20 werkdagen
Werk en Taal	18 weken (met 1x per week een groepsbijeenkomst)

20 Step UP!

Algemene beschrijving

Step UP! is een diagnosetraject voor jongeren onder de 27 jaar, die meerdere complexe problemen hebben. In *Step UP!* gebruikt Vier L zijn ervaring op het gebied van coaching van jongeren, diagnostische expertise en actuele kennis van de (lokale) arbeidsmarkt om te komen tot een stevig, persoonlijk en realistisch advies over het te volgen traject naar baan, opleiding en of zorg.

Doel

Een gedegen en onderbouwd advies over de te volgen kortste weg naar opleiding of werk. Dit advies is besproken en gedragen door de jongere.

Startsituatie

De cliënt is een jongere onder de 27 jaar die niet (meer) naar school gaat, nog geen startkwalificatie heeft en geen werk heeft dat hem of haar blijvend motiveert.

Methodiek

Diagnostiek (testen, vragenlijsten en observaties) op het gebied van: fysieke conditie en belastbaarheid, psychisch en sociaal functioneren, psychische belastbaarheid, capaciteiten, ervaring en opleiding, leerbaarheid, motivatie, beroepeninteresse. Concreet voor de jongere bestaat het traject uit 2 onderdelen:

- Warme overdracht, voor start *Step UP!* groep: driegesprek klantmanager, jongere, Vier L begeleider, met aansluitend persoonlijk kennismakingsgesprek, afspraken over voorbereiding en groepsstart.
- Deelname aan de *Step UP!* groep voor 8 weken waarin de jongere gemiddeld 3 dagdelen per week actief is. Het traject wordt in groepsverband uitgevoerd met een groepsomvang van 6-7 jongeren. Dit programma kan zo nodig ook geheel of gedeeltelijk individueel worden gevolgd. Het programma bevat een beroepen- en opleidingsoriëntatie.

Beroeporiëntatie

De beroeporiëntatie is er op gericht om de jongeren een reëel beroepsbeeld te laten vormen. Er is aandacht voor de totale arbeidsmarkt (basiskennis en 'leren werken') en de jongere proeft aan de praktijk van minimaal twee beroepsrichtingen.

Wij bieden op maat de volgende activiteiten aan:

- *Groepsgewijze beroeporiëntatie*
Ontmoetingen met voor jongeren interessante werkgevers, vakmensen, vakdocenten, intercedenten. We combineren hier de theoretische informatie met interactieve en aansprekende werkvormen
- *Beroeporiëntatie in de praktijk*
In subgroepen of individueel worden snuffelstages georganiseerd bij reguliere werkgevers in diverse branches. We richten ons hierbij op beroepen met een realistische arbeidskans in de toekomst en zijn tevens alert op opleidingen met baangarantie en leerwerkbanen
- *CV-opbouw en empowerment*
Na een snuffelstage belonen we de jongere met een getuigschrift (empowerment).



Opleidingsoriëntatie

Tijdens de beroeporiëntatie wordt duidelijk welke beroepen bij de jongere passen. Beschikt de jongere over de benodigde kennis en vaardigheden? Is hij of zij al in het bezit van een startkwalificatie? Zo niet, dan is scholing een wenselijke vervolgstap. Samen met de jongere onderzoeken we wat de meest geschikte en passende opleiding is om het gewenste beroep uit te kunnen oefenen. We besteden tijdens de opleidingsoriëntatie aandacht aan drie aspecten:

1. *Aansluiting opleiding - jongere*

Samen met de jongere worden de opleidingsinstituten bezocht. Heeft de jongere een realistisch beeld van de opleiding? Zijn er eerder verworven competenties (EVC's) die kunnen leiden tot vrijstelling of een certificaat? Maar ook: is er sprake van contra-indicatoren en/of zijn er belemmerende factoren die weggenomen moeten worden?

2. *Aansluiting opleiding - beroepsmogelijkheden*

Met de jongere en eventueel een contactpersoon van de opleiding bespreekt de coach of de opleiding aansluit op de beroepswensen. Hier vallen de beroeporiëntatie en opleidingsoriëntatie samen

3. *Aansluiting opleiding - arbeidsmarkt*

Het is niet alleen van belang of de opleiding aansluit op de beroepswensen, ook zal de juiste opleiding een gunstige kans op de arbeidsmarkt moeten bieden

De nazorg vanuit Vier L is gericht op een warme overdracht richting gemeente en andere organisaties van de sociale kaart.

Eindsituatie

De verschillende onderdelen van het traject leiden gezamenlijk tot een profiel van de jongere. Met een goed beeld van de eerder genoemde vormen van belastbaarheid, passende beroepsrichtingen en eventueel benodigde opleidingen. Het opgestelde profiel leidt tot advisering van vervolgstappen. De focus bij dit advies ligt op de kortste weg naar duurzame opleiding of arbeid. Wanneer dit niet tot de mogelijkheden behoort, zal het advies ingaan op de begeleiding naar andere maatschappelijke organisaties als vervolgstap.

Persoonlijk resultaat voor de jongere:

- Meer kennis van en begrip voor zich/haarzelf en voor anderen
- Integraal belastbaarheidsrapport met (contra-)indicaties voor werk, opleiding en/of zorg
- Concreet advies voor de volgende stap naar werk, opleiding en/of zorg

Rapportage

Het traject wordt afgesloten met een uitgebreide rapportage met een helder advies over de kortst te volgen weg naar opleiding, werk of zorg.

Looptijd

8 weken

21 Groepstraining 'Op weg naar werk'

Algemene beschrijving

Deze groepstraining is gericht op het verwerven van sollicitatievaardigheden, bewust worden en ontwikkelen van werknemersvaardigheden en beroepenoriëntatie.

Doel

De cliënt handvatten bieden op het gebied van solliciteren zodat de cliënt zelfstandig kan solliciteren. Inzicht verkrijgen in de beroepsmogelijkheden van de cliënt door middel van theorie en vanuit de praktijk.

Startsituatie

De cliënt is nieuw op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het ontbreekt de cliënt aan benodigde sollicitatievaardigheden om zelfstandig op correcte wijze te kunnen solliciteren. Inzage in beroepswensen en realistische arbeidsmogelijkheden van de cliënt ontbreken.

Methodiek

Tijdens de groepstraining zullen onder andere de volgende onderwerpen behandeld worden:

- Sollicitatievaardigheden
 - o Analyseren van vacatures
 - o Opstellen van een Curriculum Vitae
 - o Mogelijke zoekkanalen voor vacatures
 - o In kaart brengen en gebruiken van netwerken
 - o Benaderen van werkgevers
 - o Sollicitatiebrieven schrijven
 - o Telefonische gespreksvoering
 - o Benoemen van goede- en minder goede eigenschappen
 - o Het benoemen van kwalificaties en motivatie
 - o Persoonlijke presentatie
 - o Gespreksvoering
 - o Gebruik sociale media

De training kan bestaan uit praktische ondersteuning gecombineerd met rollenspellen, feedback krijgen en geven en gerichte opdrachten.

- Werknemersvaardigheden
 - o Gewenst en ongewenst gedrag in een organisatie
 - o Omgaan met ziekte en verlof
 - o Kinderopvang
- Beroepenoriëntatie
 - o Onderwijssysteem
 - o Oefeningen en testen gericht op het bepalen van een passende en realistische beroepsrichting
 - o De cliënt wordt gestimuleerd in de praktijk te onderzoeken of het desbetreffende beroep passend is, wat de voordelen en nadelen van het beroep zijn, welke opleidingen er nodig zijn, welke capaciteiten vereist zijn



en wat de te verwachten ontwikkelingen in de toekomst van deze beroepsgroep zijn

Eindsituatie

De cliënt kan zich op een correcte wijze presenteren aan een bedrijf en beschikt over de benodigde sollicitatievaardigheden. De cliënt is in staat om zelfstandig te solliciteren en weet wat een werkgever van hem/haar verwacht op de werkvloer. De cliënt weet welke beroepen of beroepsrichtingen passend zijn. Tevens is de cliënt op de hoogte welke opleiding, vaardigheden en capaciteiten nodig zijn om dit te realiseren. Ook de positieve en negatieve kanten van de beroepsrichting zijn helder.

Rapportage

Het intakegesprek wordt afgesloten met een trajectplan. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage, met daarin observaties, bevindingen, behaalde doelstellingen, deelnemerregistratie en een advies voor eventueel te nemen vervolgstappen in het kader van re-integratie.

Groepsgrootte en instroommoment

Minimaal 6 personen – maximaal 10 personen.

Looptijd

Intake	20 werkdagen
Groepstraining	9 weken (met 2x per week een groepsbijeenkomst)



22 Aanjager SROI

Algemene beschrijving

Als een gemeente afspraken heeft op het gebied van Social Return On Investment met een opdrachtnemer, kan Vier L ingeschakeld worden als 'aanjager' voor het nakomen van deze contractafspraken. Vier L bemiddelt dan bij het tot stand laten komen van één of meerdere dienstverbanden van de doelgroepen van de Participatiewet bij deze betreffende opdrachtnemer van de gemeente.

Doel

Het plaatsen van zo veel mogelijk cliënten van de gemeente bij de opdrachtnemer, die SROI verplichtingen heeft.

Methodiek

Vier L legt namens de gemeente contact met de opdrachtnemer, die SROI verplichtingen heeft. Vier L adviseert over de meest effectieve manier om de doelgroepen van de Participatiewet in dienst te laten treden bij deze organisatie. Er worden afspraken gemaakt over het communiceren over vacatures en de werving en selectie procedure. Indien nodig kan Vier L advies geven over zgn. Jobcarving, hiervoor wordt de arbeidsdeskundige van Vier L ingeschakeld. Tevens geeft Vier L advies over de inzet van opleiding, een taalcoach etc.

Vier L werkt transparant naar de gemeente en houdt de gemeente gedurende de contacten steeds per email op de hoogte. Vier L fungeert als de 'brug' naar de gemeente toe en legt contact met de arbeidsmakelaar indien er cliënten geselecteerd kunnen worden voor een vacature. Vier L speelt een rol bij de werving en selectie, de daadwerkelijke match & plaatsing en vervolgens ook bij de jobcoaching na plaatsing, welke doorgaans 6 maanden duurt.

Rapportage

Bij een plaatsing wordt een rapportage opgesteld.

Tevens wordt tijdens Jobcoaching per kwartaal gerapporteerd.

Per kwartaal kan een overzicht van de kosten van de dienstverlening van Vier L worden verstrekt.

Looptijd

Vier L kan ingeschakeld worden voor deze dienstverlening zo lang de SROI afspraken van een gemeentelijke opdrachtnemer nog niet volledig ingevuld zijn.



23 Rouw en re-integratie

Aanleiding

Het is een veelal onderbelicht aspect binnen de re-integratie: rouw en verlies. Dit kan effectieve re-integratie van mensen in een uitkeringssituatie in de weg zitten. Er zijn nog te veel aan verlies gerelateerde beperkingen tot de arbeidsmarkt.

Algemene beschrijving

Er kan sprake zijn van verlies van een dierbare, maar ook van verlies van werk of gezondheid. Middels begeleidingsgesprekken met een professioneel rouw- en verliesbegeleider wordt het lijden van de klant hanteerbaar gemaakt. De klant wordt een nieuw perspectief geboden zodat de afstand naar de arbeidsmarkt wordt verkort.

Doel

De klant heeft een zodanig ingrijpende verlieservaring ervaren dat deze niet in staat wordt geacht zelfstandig de weg terug naar de arbeidsmarkt terug te vinden. Na deze begeleiding is de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind en kan een aanvang worden gemaakt met de eigenlijke re-integratie.

Methodiek

Tijdens de begeleidingsgesprekken wordt gebruik gemaakt van beproefde methodieken op het gebied van rouw, die wetenschappelijk zijn onderbouwd. Tijdens het daarna te volgen re-integratieproces blijft de rouw- en verliesbegeleider op afstand nazorg verlenen. De re-integratieadviseur heeft een algemene kennis van rouwprocessen zodat deze zich beter kan inleven in de klant.

Eindsituatie

De klant ervaart weer een gevoel van zingeving, eigenwaarde en toekomstperspectief. De re-integratie naar werk kan dit gevoel versterken zodat toetreding op de arbeidsmarkt dichterbij komt.

Rapportage

Er volgt een rapportage van de rouw- en verliesbegeleider met handvatten die de re-integratieadviseur ter harte neemt.

Looptijd

6 á 8 begeleidingsgesprekken rouw- en verliesbegeleiding gevolgd door re-integratie naar (betaald) werk.

NB Wij bieden dit traject ook groepsgewijs aan. Voorwaarde hierbij is dat tussen de 8 en 12 cliënten aangemeld worden.