

Impactrapportage op basis van Theory of change

In onze arbeidstrainingscentra krijgen onze kandidaten de ruimte om door te groeien en zichzelf elke dag te ontwikkelen. Zo bereiden we ze voor op hun toekomst, om waar mogelijk een betaalde baan te gaan bemachtigen.

Wat kunt u verwachten van ons;

- Een team met deskundige personeel.
- Flexibele instroom en persoonlijke begeleiding.
- Trajecten zijn altijd gericht op ontwikkeling en op maat.
- We gaan uit van de mogelijkheden en talenten van de kandidaten.
- Veel ruimte voor eigen inbreng.
- Veel werkzaamheden voeren we uit in samenwerking met andere instellingen en zoveel mogelijk midden in de samenleving.
- Wij vinden het belangrijk dat iedereen in beweging komt op de volgende onderdelen; coaching en werk.
- Regelmatig personal coaching voor vaststellen en evalueren doelstellingen.
- Afstemming met opdrachtgevers en eventuele andere interventies, betrokken bij kandidaten.
- Iedereen mag meedoen, voor iedereen geldt: Doen wat kan.

Heel Bijzonder is o.a. gespecialiseerd in het geven van trainingen die de zelfredzaamheid van mensen in beeld brengt en vergroot. Hiervoor gebruiken wij de o.a. de methodieken “zelfredzaamheidsmeting” en “werkvaardigheidsmeting”.

Deze methodieken zijn bij Heel Bijzonder de rode draad in onze coaching. Voor opdrachtgevers (UWV, gemeenten en werkgevers) kunnen we de methodieken inzetten in ons arbeidstrainingscentrum voor arbeidstraining en observatie/onderzoek voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt om de zelfredzaamheid van mensen in beeld te brengen en te vergroten. De eigen kracht van mensen wordt daarbij zo veel mogelijk gestimuleerd. Wij brengen in beeld óf, en welke ondersteuning nodig is om de zelfredzaamheid duurzaam te bevorderen. De gegevens van de zelfredzaamheid en de persoonskenmerken kunnen worden gebruikt voor analyse en onderzoek. Doel daarvan is effectiviteit en efficiëntie van ondersteuning en begeleidingstrajecten inzichtelijk te maken.

Voor onze belangrijkste stakeholders, zoals hieronder vermeldt, hebben wij per trajectsoort een andere routing, echter verzamelen we wel dezelfde data.

- Scholieren praktijkonderwijs en speciaal onderwijs
- Mensen met een UWV-traject
- Mensen met een indicatie dagbesteding (WMO, PGB, ZIN)
- Mensen met een diagnostisch traject via gemeente of “beschut werk”

Zelfredzaamheidsmeting, hoe werkt het?

Bij de zelfredzaamheidsmeting brengen we in beeld óf en welke ondersteuning nodig is om de zelfredzaamheid van de werkzoekende/kandidaat duurzaam te bevorderen. Dit met als doel om een persoonlijk actieplan op te stellen voor het verwerven van werk en/of participatie. We gebruiken daarvoor een vragenlijst en we meten de

zelfredzaamheid voor werk. Deze meting geeft inzicht op welke trede van de participatieladder de werkzoekende/kandidaat zich bevindt. Door op verschillende momenten te meten, wordt de ontwikkeling zichtbaar.

Vragenlijst

In deze vragenlijst staan de volgende gegevens.

1. Basisgegevens en persoonsbeeld.
2. Ontwikkelplan.
3. Doelen.
4. Soort trajecten.

Mate van zelfredzaamheid voor vijf thema's.

We onderscheiden hierbij vijf thema's.

1. Motivatie en doel.
2. Basisvaardigheden.
3. Vaardigheden voor werk.
4. Leefstijl.
5. Kansen.

We onderscheiden vijf niveaus van zelfredzaamheid.

Deze niveaus zijn gebaseerd op het proces van gedragsverandering

1. Ik zal nooit kunnen werken.
2. Ik kan wel wat, maar ik weet niet of ik kan werken.
3. Ik kan werken, maar ik weet niet hoe ik werk kan verwerven.
4. Ik kan werken en ik kan werk verwerven. Ik heb daarbij wel ondersteuning nodig.
5. Ik heb werk of ik kan zelfstandig werk verwerven.

Werkvaardigheidsmeting, hoe werkt het?

Na de zelfredzaamheidsmeting volgt veelal een werkvaardigheidsmeting. Beide instrumenten zijn ook afzonderlijk in te zetten. Bij de werkvaardigheidsmeting brengen we in beeld welke ondersteuning nodig is om voldoende werknemersvaardigheden te kunnen ontwikkelen. Deze moet wel door minimaal 2 jobcoaches/begeleiders worden ingevuld. Zo ontstaat er een objectief beeld van de vaardigheden en kunnen we een actieplan ontwikkelen om met verbeterpunten aan de slag te gaan.(nieuwe doelen maken)

Het bepalen van de vaardigheden

We bepalen de vaardigheden van de werkzoekende op vijf thema's.

1. Nauwkeurig werken.
2. Taken uitvoeren.
3. Samenwerken.
4. Communiceren.
5. Stressbestendig zijn.

Wat leveren de metingen op?

1. Motivatievergroting.
2. Inzicht in gezondheidsbevordering en praktische belemmeringen.
3. Heroriëntatie tot stand brengen.
4. Zoeken en solliciteren op gang brengen.
5. Werknemersvaardigheden opbouwen.
6. Kennisverwerving en kostenbesparing.

Na afronding van het traject beschikken de kandidaten over 1 of meerdere van de onderstaande mogelijkheden:

1. Toelaatbaar zijn in een beroepsopleiding op mbo-2 niveau
2. Geschikt zijn voor een arbeidssituatie (reguliere arbeid, nieuw beschut, vrijwilligers werk, arbeidsmatige dagbesteding etc.)
3. In staat zijn om een eigen bedrijf op te starten
4. In staat zijn om op basis van zelfkennis keuzes voor participatie te maken

De routing van de kandidaten die 6 maanden in traject zijn bij Heel Bijzonder zien er als volgt uit*:

1. Training:

- Het motiveren en stimuleren arbeidsethiek
- Fysieke training
- Arbeidsvaardigheidstraining.

2. Test:

- Fysiek
- Psychisch
- Werknemersvaardigheden

Werknemersvaardigheden trainen; Starten met de training in ons arbeidstrainingscentrum met als doel: Coaching op werknemersvaardigheden en praktisch leren omgaan met de adviezen die tijdens de personal coaching ter sprake komen. Observatie- en testtool inzetten om inzicht te verkrijgen en werknemersvaardigheden te bespreken en te ontwikkelen.

Persoonlijke kwaliteiten coachen; Omgaan met (on)mogelijkheden, inzicht in eigen vaardigheden/competenties en het leren omgaan met de verbeteringspunten/valkuilen van de leerling. Middels personal coaching/oefening en training in ons arbeidstrainingscentrum

	Start	ZRM	Observatie	Training	Training	Observatie	ZRM			
				6 wkn	6 wkn					
		2 wkn	6 wkn			20 wkn	24 wkn			
				3 maand rapportage			Eindrapportage na 6 mnd			

Figuur 2 routing traject

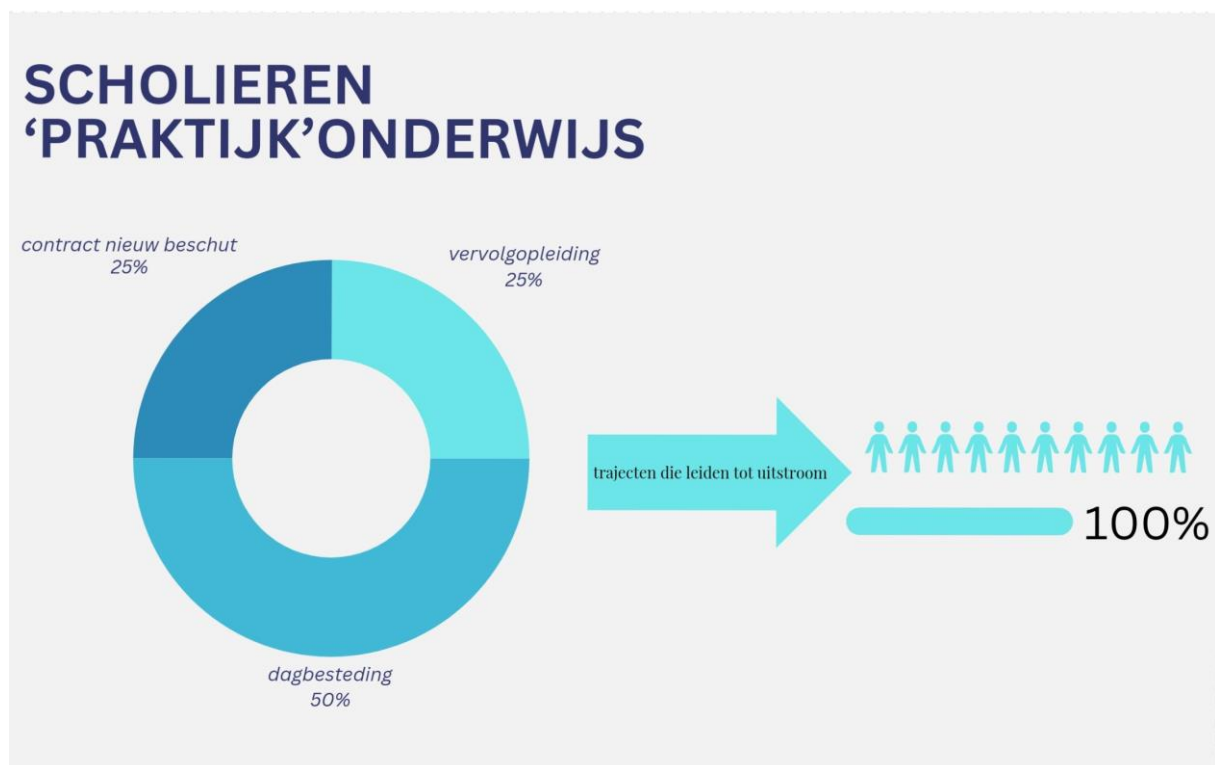
- Deelname test- en trainingstraject (ZRM= Zelfredzaamheidsmeting, werknemersvaardigheden).
- Objectieve observatietest t.b.v.;
 - Taakuitvoering
 - Communiceren
 - Samenwerken
 - Nauwkeurigheid
 - Stressbestendigheid
- Eindgesprek en rapportage op basis bevindingen

Voor de trajecten van bovengenoemde stakeholders van Heel Bijzonder hebben we data verzameld over het jaar 2023:

- **Scholieren praktijkonderwijs en speciaal onderwijs (4 deelnemers):**

Door het volgen van ons trainingsprogramma/ diagnostisch traject, komen de volgende punten aan de orde. Onderstaande punten vergroten de kans van slagen.

1. Aanbieden leerwerkplek bij Heel Bijzonder om zo werknemersvaardigheden te ontwikkelen.
2. Contact met anderen en wegnemen drempels, door trainingen. Deze trainingen kunnen een vervolg zijn voor het behalen van certificaten om doorstromen naar een (vervolg) opleiding te bevorderen.
3. Verhoogde baangarantie door gebruik te maken van het bestaande netwerk van Heel Bijzonder, het verbeteren van zelfvertrouwen van de kandidaat tijdens de werkzaamheden, waardoor het verbreden van het eigen netwerk ook beter gaat.
4. Verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door het volgen van de fysieke training op de werkvloer.



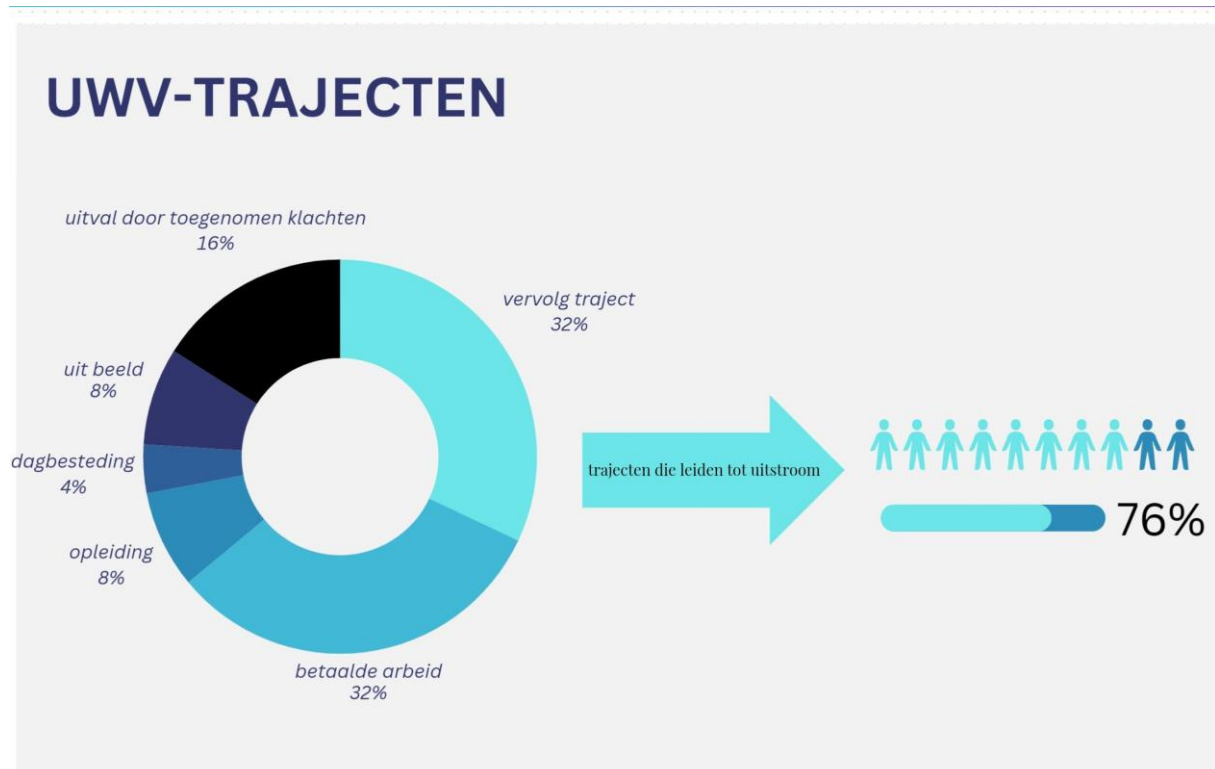
- **Mensen met een UWV-traject (33 deelnemers)**

Binnen deze groep vallen 3 verschillende traject types, te weten:

- De dienst "Modulair". Deze dienst is onderverdeeld in de volgende subcategorieën: Participatie interventie, bevorderen maatschappelijke deelname.
- De dienst 'Werkfit maken'. Deze dienst is voor klanten die het werk nog niet kunnen hervatten en helpt de klant om geschikt te worden voor het werk of voor het volgen van een opleiding.

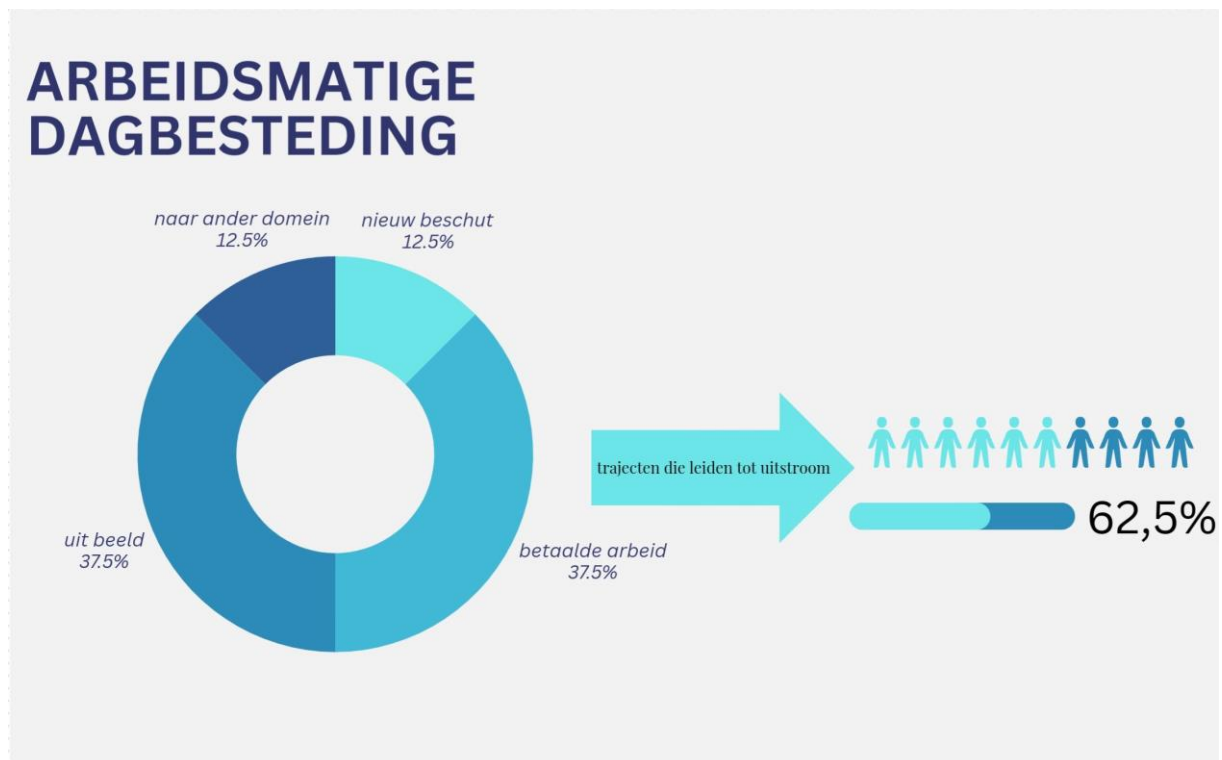
Versterken werknemersvaardigheden
Verbeteren persoonlijke effectiviteit
Arbeidsmarktpositie in beeld brengen

- De dienst 'Naar werk'. Het doel van deze dienst is om de klant die het werk kan hervatten, te plaatsen. En hem te helpen om aan het werk te blijven of een eigen bedrijf te starten.
1. Trainingen op de werkvloer en deze methodieken via personal coaching inzichtelijk maken. Kandidaten krijgen direct feedback op hun competenties, valkuilen en ontwikkelpunten.
 2. Persoonlijke ontwikkeling in gang zetten en vaardigheden ten behoeve van productie/fulfilment, horeca en detailhandel op doen door directe werkervaring in de arbeidstrainingscentra.
 3. Verbeterde werknemersvaardigheden en daardoor verbeteren zelfbewustzijn. Leren om focus te verleggen van wat niet kan naar wat wel kan. Niet blijven hangen in het verleden. Het verhogen van motivatie en het opnieuw stellen van doelen wat resulteert in een verhoogde zelfredzaamheid.



- **Mensen met een indicatie dagbesteding (WMO, PGB, ZIN) (8deelnemers)**

1. Door middel van het visueel maken van metingen en jobcoaching (training on the job), inzicht geven in ontwikkelpunten en het verhogen van kansen.
2. Vitaliteitsverhoging door middel van persoonlijke coaching. Gebruik maken van matching van bestaande competenties om inzicht te krijgen in eigen kunnen.
3. Bevorderen van deelname in de maatschappij en een verhoogd welzijn. Het loslaten van “labels” en kijken naar de persoon zelf, wat betekent dat iedereen een betekenisvolle bijdrage kan leveren op zijn eigen manier en snelheid
4. Duurzame participatie



- **Mensen met een diagnostisch traject via gemeente of “beschut werk”**

In 2023 zijn voor deze groep geen doorstroomtraject afgesloten. Resultaten zullen in 2024 bekend zijn.