



Inwerking

Re-integratie en Coaching

TRAJECTEN

- **Persoonlijke begeleiding**
- **Sociale activering / Werkfit maken**
- **Bemiddeling naar werk** (integrale re-integratie)
- **Jobcoaching**
- **Werving en selectie**
- **Assessment**

Inhoudsopgave

Onze aanpak	Pag. 3
Missie	
Visie	
Aanpak	
Wat wij bieden	Pag. 5
Opdrachtgevers en aanbod	
Trajecten	Pag. 6
Persoonlijke begeleiding	
Sociale activering / Werkfit maken	
Bemiddeling naar werk (integrale re-integratie)	
Jobcoaching	
Werving en selectie	
Assessment	
Contactgegevens	Pag. 15

Re-integratie met focus op verborgen talenten

Wie investeert in de toekomst van een individu, investeert in de samenleving van morgen.

ONZE AANPAK

Missie

De weg naar school en werk is niet voor iedereen even vanzelfsprekend; er is in Nederland een grote groep mensen waarbij -wegens uiteenlopende redenen- sprake is van een afstand tot de scholings- of arbeidsmarkt, en soms zelfs tot de maatschappij. Hierbij valt te denken aan mensen met psychosociale en/of gedragsproblematiek, aan andersdenkende mensen, of aan bijvoorbeeld mensen uit achterstandswijken en/of complexe gezinssituaties.

Inwerking is een groot en ondernemend coachings- en re-integratiebureau, dat zichzelf ten doel heeft gesteld zich sterk te maken voor deze kwetsbare groep individuen. Hierbij wordt gewerkt vanuit het idee dat bij de meeste van hen geen sprake is van onwil, maar van onvermogen. Vanuit de gedachte dat eenieder in de basis vooruit wil komen en wil participeren in de maatschappij, wordt daarom bij elk individu naar de wél bestaande mogelijkheden in plaats van naar de beperkingen gekeken.

Visie

Inwerking wil het meest klantgerichte en efficiënte coachings- en re-integratiebureau zijn, dat zich onderscheidt door zijn integrale aanpak. Op basis hiervan wil Inwerking de eerste keus zijn voor de klant, een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers die deze passie delen, en een betrouwbare en ervaren samenwerkingspartner voor organisaties in het netwerk. Inwerking staat voor maatschappelijk verantwoord ondernemen met oog voor duurzaamheid. Wie investeert in de toekomst van een individu, investeert in de samenleving van morgen.

Aanpak

Ons team is landelijk actief en zet zich in voor kandidaten vanaf de jongvolwassen leeftijd. Wij bieden deze kandidaten persoonlijke begeleiding en ondersteunen hen -indien mogelijk- op de weg naar, en bij het behoud van werk en scholing. Onze werkwijze is gestoeld op het Sociaal Competentiemodel en kenmerkt zich door een integrale aanpak van alle leefgebieden (*financiële situatie; woonsituatie; hulpverlening; opleiding; werk; vrijetijdsbesteding en sociaal netwerk*). Ons hoofddoel is het maximaliseren van de autonomie, en wij denken dit op deze manier zo duurzaam mogelijk te bewerkstelligen.



Voor iedere kandidaat wordt een individueel begeleidingsplan opgesteld, waarbij -indien wenselijk- nauw wordt samengewerkt met andere betrokken hulpverleners, dienstverleners, het eigen netwerk en vrijwilligers. Indien mogelijk en wenselijk proberen wij de kandidaat zo snel mogelijk werkervaring op te laten doen bij één van onze samenwerkingspartners. Werk biedt een gestructureerd dagritme, geeft de kandidaat de kans sociale contacten aan te gaan, vergroot het zelfvertrouwen en maakt inzichtelijk van welke mogelijkheden en belemmeringen sprake is. Wanneer er sprake is van (*betaald*) werk, dan biedt Inwerking zogenaamde 'jobcoaching'. Deze coaching is erop gericht het functioneren op de werkplek te optimaliseren en de zelfredzaamheid ook hier te vergroten. Zo kan de deelnemer bijvoorbeeld begeleid worden bij het inwerkproces; bij het structureren van het werk; bij het maken en bewaken van afspraken; bij het verhelpen van storingen in de arbeidssituatie en in de omgang met leidinggevenden en collega's.

Waarom kiezen werkgevers voor samenwerking met ons?

- Korte lijnen en heldere communicatie
- Flexibiliteit
- Breed geïnformeerde gesprekspartner m.b.t. de uitvoer van de Participatiewet
- Integrale en daarmee duurzame ondersteuning van de kandidaten
- Intensieve begeleiding op de werkvloer

Van onvermogen naar vermogen ON!

WAT WIJ BIEDEN

Op dit moment biedt Inwerking jaarlijks begeleiding aan ongeveer 500 kandidaten in diverse trajecten. Deze trajecten verschillen per persoon in duur en intensiteit. Trajecten worden individueel op maat afgestemd met de kandidaat, opdrachtgevers en andere betrokken partijen.

Een aantal voorbeelden van zowel opdrachtgevers als externe werkgevers waar Inwerking nauw mee samenwerkt zijn:

- UWV en landelijke Werkgeversservicepunt
(gunningen voor diverse doelgroepen richting werk en scholing)
- Verschillende gemeentes door Nederland
(bv Rotterdam, Den Helder, Hoorn, Arnhem)
- Sociale Dienst Drechtsteden
- Voortgezet Speciaal Onderwijs de Spinaker
- ROC Kop van Noord - Holland en ROC Amsterdam
- Het Marinebedrijf
- Diverse Kringloopketens *(Rataplan, Het Goed, Opnieuw & Co)*
- NS fiets
- Spaarnelanden

Alle aangeboden trajecten kennen een integrale aanpak, waarin coaches van Inwerking met de kandidaat intensief en gezamenlijk per leefgebied werken aan groei en ontwikkeling. De leefgebieden die worden opgepakt kennen hun grondslag vanuit de motivatietheorie van Maslow, waarin wij redeneren naar zijn behoeftehiërarchie (*piramide*). Centraal staat hierin: "starten bij de basis".

Daarnaast bieden wij diverse trainingen voor onze kandidaten, organisaties en professionals. De trainingen kunnen zowel opzichzelfstaand als modulair (*in de vorm van maatwerk*) worden aangeboden.

Door onze ervaring met de verschillende doelgroepen en het begeleiden van HR afdelingen hierin hebben wij veel ervaring opgedaan in het zorgen van alle medewerkers binnen een organisatie. Daarom bieden wij naast onze trajecten, projecten en trainingen ook totale HR-oplossingen aan zoals het vormgeven van het MVO beleid, de verplichtingen op Social Return On Investment en het invulling geven aan de participatiewet.

Trajecten

Trajecten

Persoonlijke begeleiding

Doel

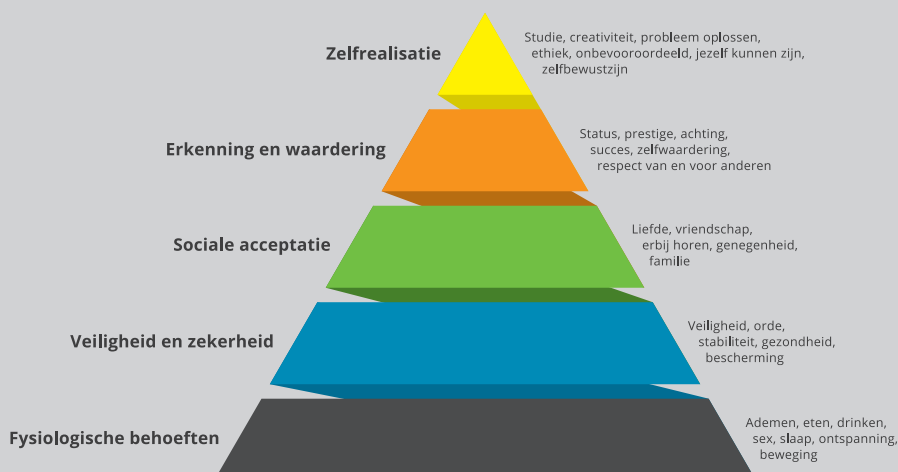
Deze vorm van ondersteuning richt zich op het bevorderen van de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van klant en/of diens systeem.

Insteek en werkwijze

De persoonlijke begeleiding van onze klanten gebeurt vanuit het idee dat er bij de meeste individuen met een afstand tot de arbeidsmarkt geen sprake is van onwil, maar van onvermogen. Vanuit de gedachte dat eenieder in de basis vooruit wil komen en wil participeren in de maatschappij, wordt daarom bij elk individu en/of haar systeem gekeken naar de wél bestaande mogelijkheden in plaats van naar beperkingen en onmogelijkheden.

Er wordt gewerkt op basis van individueel opgestelde ondersteuningsplannen, waarbij de focus uiteindelijk op autonoom functioneren ligt. Aan de weg die wordt afgelegd om dit te bereiken ligt de behoeftehiërarchie van Maslow ten grondslag. Dit houdt in dat er gestart wordt bij de primaire behoeften van een persoon en vervolgens alle leefgebieden (*financiële situatie; wonen/werk; hulpverlening; opleiding; vrijetijdsbesteding en sociaal netwerk*) stap voor stap geoptimaliseerd worden. Per leefgebied wordt in het ondersteuningsplan stapsgewijs beschreven welke interventies er binnen een bepaald tijdsbestek zullen worden uitgevoerd. Dit wordt gezamenlijk met de klant gedaan, waarbij in de eerste plaats aandacht uitgaat naar het daadwerkelijk contact maken en het laten ontstaan van een goede samenwerkingsrelatie.

Piramide van Maslow



UITLEG

Maslow rangschikte de volgens hem universele behoeften van de mens in deze hiërarchie. Volgens zijn theorie zou de mens pas streven naar bevrediging van de behoeften die hoger in de hiërarchie geplaatst werden nadat de lager geplaatste behoeften bevredigd waren. Wanneer aan een behoefte voldaan is schuift het individu op naar een volgend niveau. Wanneer een trap ontbreekt of wegvalt zal het individu opnieuw aan deze behoefte moeten voldoen alvorens verder te kunnen stijgen.

Trajecten

Persoonlijke begeleiding

vervolg

De individuele ondersteuning richt zich verder op:

- Het inzichtelijk maken van factoren die als belemmerend kunnen werken, om vervolgens te bepalen welke specifieke interventies er nodig zijn deze te verhelpen. Te denken valt aan: ordenen van de administratie en financiën of het regelen van mobiliteit of kinderopvang.
- Indien noodzakelijk organiseert de coach hierbij integraal overleg met de verschillende betrokken hulpverleners, of zet externe hulpverlening in.
- Coaching richt zich met name op het ontwikkelen en versterken van de competenties en sterke kanten van de klant, het vergroten van motivatie en zelfvertrouwen en het uitdagen en wegnemen van eventuele angsten.
- Inwerking kent veel mogelijkheden om gerichte werkervaring op te doen bij een vrijwilligersorganisatie of een samenwerkingspartner. Op deze manier wordt de afstand tot de arbeidsmarkt nog kleiner gemaakt; het werk biedt een dagritme, geeft de kans om sociale contacten aan te gaan, versterkt werknemersvaardigheden en het maakt inzichtelijk van welke belemmeringen er nog sprake is.
- Uitgangspunt is altijd dat de coaches de problematiek rondom de klant of het systeem niet zelf proberen op te lossen, maar de klant moeten leren en ondersteunen om zelfredzaam te zijn en zo autonoom mogelijk te kunnen functioneren en participeren.

Op deze manier wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind en wordt eventuele doorstroom naar een vervolgtraject -dat zich richt op toetreding tot de arbeidsmarkt- mogelijk. Inwerking houdt tijdens al deze trajecten nauw overleg met zowel de klant als het netwerk en fungeert hierbij als gelijkwaardige gesprekspartner. Door in gesprek te gaan en blijven met alle partijen, verwachtingen uit te spreken en naar overeenkomsten te zoeken, kan men elkaar optimaal ondersteunen.

Trajecten

Sociale activering

Werkfit maken

Doel

Dit traject richt zich op mensen zonder zinvolle dagbesteding en waarbij veelal sprake is van een (*dreigend*) sociaal isolement. Het voornaamste doel van dit traject is het bewerkstelligen van participatie in de samenleving, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind wordt en doorstroom naar een vervolgtraject - dat zich richt op toetreding tot de arbeidsmarkt - mogelijk wordt.

Werkwijze

Tijdens dit traject wordt allereerst inzichtelijk gemaakt welke praktische factoren het bereiken van bovenstaand doel eventueel zouden kunnen belemmeren. Te denken valt hierbij aan bijvoorbeeld het ordenen van de administratie en financiën, of het regelen van mobiliteit of kinderopvang. Daarnaast is de coaching voornamelijk gericht op het ontwikkelen en versterken van competenties van de deelnemer, het uitdagen en wegnemen van eventuele angsten en het vergroten van de motivatie en het zelfvertrouwen. Veelal wordt in de laatste fase van dit traject werkervaring opgedaan bij een vrijwilligersorganisatie of een samenwerkingspartner van Inwerking. Dit werk biedt een gestructureerd dagritme, geeft de deelnemer de kans sociale contacten aan te gaan, vergroot het zelfvertrouwen en maakt eventueel inzichtelijk van welke belemmeringen nog sprake is.

Werkfit

Inwerking heeft de landelijke UWV gunning voor Werkfit-trajecten, maar biedt dit traject ook op offertebasis aan. Beoogd wordt om de afstand tot de arbeidsmarkt op zo'n manier te verkleinen dat doorstroom naar een vervolgtraject - dat zich richt op toetreding tot de arbeidsmarkt- mogelijk is.

Het Werkfit-traject wordt op maat aangeboden. Dit betekent dat er individueel gekeken wordt naar de sterke- en aandachtspunten van de klant en wordt coaching en begeleiding naar behoefte geboden.

Het traject richt zich in de basis op drie hoofddoelen:

- Versterken van werknemersvaardigheden;
- Verbeteren van de persoonlijke effectiviteit;
- In kaart brengen van de arbeidsmarktpositie.

Trajecten

Bemiddeling naar werk (integrale re-integratie)

Doel

Dit traject richt zich op begeleiding bij het hervatten van bestaande werkzaamheden, en op bemiddeling naar alle vormen van nieuw werk.

Werkwijze

Dit traject kan worden ingezet worden als maatwerk, 'naar werk'-traject, outplacement en tweede spoortraject. Het kan uit verschillende fasen bestaan, te weten de oriëntatiefase, de voorschakelfase, de aanbodversterkende fase en de bemiddelingsfase.

Oriëntatiefase

In de oriëntatiefase wordt allereerst een gezamenlijk plan gemaakt, dat de volgende informatie bevat:

- Opleiding en werkervaring
- De visie van de deelnemer op zijn re-integratiemogelijkheden
- De visie van de aanmelder over mogelijke belemmerende aspecten voor de terugkeer naar werk

Deze informatie vormt het uitgangspunt voor één of meerdere individuele gesprekken met de deelnemer. Aan de hand van deze gesprekken kan eventueel besloten worden een beroepskeuzetest, een korte stage of een ander instrument in te zetten om een beter beeld te krijgen van de mogelijkheden en interesses van de deelnemer.

Voorschakelfase

In de voorschakelfase wordt de deelnemer voorbereid op het volgen van re-integratieactiviteiten gericht op het vinden van werk. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan programma's gericht op het aanleren van werknemersvaardigheden en het laten opdoen van arbeidsritme en -ervaring op bijvoorbeeld werkervaringsplekken. Ook activiteiten die gericht zijn op het verhogen van de psychische en/of fysieke belastbaarheid kunnen hiertoe behoren.

Aanbodversterkende fase

In de aanbodversterkende wordt getracht de deelnemer beter te kwalificeren c.q. toe te rusten voor de arbeidsmarkt. Dat kan door de deelnemer noodzakelijke scholing of vaardigheidstraining te laten volgen, of het zelfvertrouwen te vergroten door bijvoorbeeld een assertiviteits- of empowermentcursus aan te bieden.

Trajecten

Bemiddeling naar werk (integrale re-integratie)

vervolg

Bemiddelingsfase

Tot deze fase behoren alle activiteiten die gericht zijn op de concrete plaatsing van een deelnemer op een vacature. Samen met de deelnemer worden er voldoende vacatures gezocht en op een adequate wijze op deze vacatures gesolliciteerd. Cursussen om deze vaardigheden te verbeteren maken onderdeel uit van deze fase. Te denken valt hierbij aan het schrijven van brieven, het benaderen van werkgevers en het verbeteren van verbale en non-verbale presentatievaardigheden.

Trajecten

Jobcoaching

Doel

Dit traject is erop gericht het functioneren van de klant op de werkplek te optimaliseren en de zelfredzaamheid te vergroten, opdat de klant zijn arbeidsovereenkomst weet te verkrijgen of behouden en er sprake is van een duurzame arbeidsrelatie tussen klant en werkgever.

Werkwijze

De jobcoach werkt samen met de klant en de werkgever aan het zo optimaal mogelijk functioneren van de klant op de werkplek. Dit start met een intakegesprek met de werkgever, klant en jobcoach, waarbij er kennis wordt gemaakt en uitleg wordt gegeven over de inhoud van het traject en over de begeleiding. Op basis van dit gesprek wordt er voor iedere klant een persoonlijk ontwikkelplan met bijbehorende doelen opgesteld. Zo kan de klant bijvoorbeeld begeleid worden bij:

- De introductie op de nieuwe werkplek
- Bij het inwerkproces
- Bij het structureren van het werk
- Bij het maken en bewaken van afspraken
- Bij het verhelpen van eventuele storingen in de arbeidssituatie
- Regelmatige evaluaties en overleg met alle betrokkenen

Daarnaast is er aandacht voor de omgang met de leidinggevende(n) en collega's, voor een optimale samenwerking en met als einddoel dat de werkgever uiteindelijk zelf de begeleidende rol op zich kan nemen. Tot slot is er aandacht voor de thuissituatie van de klant en wordt er prioriteit gegeven aan een goede balans tussen werk en privé.

Doordat er enerzijds een gestructureerd ontwikkelplan wordt aangehouden en anderzijds hands-on gecoacht wordt op de werkvloer, is er sprake van een zeer intensief begeleidingstraject. Het is dan ook de bedoeling dat de klant steeds zelfstandiger functioneert, waarbij de coach -indien nodig- uiteraard altijd kan inspringen.

Trajecten

Werving en selectie

Inwerking draagt zorg voor het uit handen nemen van de werving en selectie van goede, vaste medewerkers met een relevante achtergrond.

Werkwijze

Tijdens dit traject wordt allereerst een gesprek gevoerd met de werkgever, waarin de achtergrond van het bedrijf inzichtelijk wordt gemaakt en de vacature en het functieprofiel worden besproken.

- Een vacaturetekst wordt opgesteld, waarna wordt overgegaan tot het werven van kandidaten
- Inwerking zet zijn expertise en netwerk in om in contact te komen met kandidaten die zo goed mogelijk aansluiten bij de wensen van de werkgever. Aan de hand van de sollicitatiebrieven en CV's wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek
- Indien noodzakelijk voor de functie worden er direct aanvullende tests afgenomen.

Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden voorgesteld aan de werkgever en worden deze kandidaten geïnformeerd, voorbereid en uitgenodigd. Nadat de sollicitatiegesprekken hebben plaatsgevonden, vindt er een evaluatiegesprek met de werkgever plaats en wordt de uitkomst hiervan in een feedbackgesprek teruggekoppeld aan de kandidaten.

Het arbeidsvoorwaardengesprek met de uitgekozen kandidaat kan tenslotte worden geïnitieerd of bijgewoond, en indien wenselijk kan Inwerking de begeleiding van de kandidaat vervolgens continueren in de vorm van jobcoaching.

Trajecten Assessment

Doel

Het assessment geeft een objectief inzicht in talenten en ontwikkelperspectief van werkzoekende. Wat zijn de capaciteiten, persoonskenmerken en ambities? Wat is de motivatie van de deelnemer, wat zijn de talenten en sterke punten?

Ook kan met een assessment het ontwikkelpotentieel in kaart worden gebracht. Werkgever en werknemer krijgen daardoor inzicht in reële en aansluitende loopbaanstappen en ontwikkelmogelijkheden.

Werkwijze

Op basis van gesprekken en competentie- en persoonlijkheidstesten brengen we de (*verborgen*) talenten, voorkeuren, uitdagingen en belemmeringen in kaart. Op basis daarvan wordt een beroepsprofiel van de deelnemer geschetst. Met dit beroepsprofiel gaat de deelnemer aan de slag in de praktijk. Allereerst vindt er een oriëntatie op diverse werkplekken plaats. De deelnemer loopt mee op diverse afdelingen van een aan Inwerking verbonden bedrijf of organisatie, en wordt dan geobserveerd door zowel de coach als de werkbegeleider ter plekke. Na ervaring opgedaan te hebben in een beschutte omgeving gaat de deelnemer aan de slag met een tweede stage.

Portfolio

In deze laatste fase zal de deelnemer zijn/haar portfolio gaan samenstellen. In dit portfolio maakt de deelnemer duidelijk welke inzichten er verworven zijn gedurende de drie maanden van het assessment, over welke activiteiten hij/zij het meest enthousiast is geraakt, en welke mogelijkheden en vaardigheden daartoe aanwezig zijn en wat er nog aangeleerd moet worden. Dit dient als basis voor het vervolgetraject richting werk of (*regulier/aangepast*) onderwijs. De aanvrager van het assessment ontvangt een rapport met de uitkomsten hiervan, dat is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- **Beschrijving talenten & vaardigheden:** een beschrijving van de talenten en vaardigheden van de deelnemer en de ontwikkelingsmogelijkheden hierin
- **Afstandsmeting:** de bevindingen met betrekking tot de afstand tussen de deelnemer en de arbeidsmarkt c.q. het (*regulier*) onderwijs
- **Analyse protectieve & risicofactoren:** een beschrijving van de in- en extrinsieke belemmeringen van de kandidaat; handvatten om deze belemmeringen succesvol en duurzaam weg te nemen en een tijdsplan met de verwachte duur van het oplossen/verminderen van de belemmeringen.

Volgend op het assessment kunnen trainingen worden gevolgd. De trainingen kunnen zowel opzichzelfstaand als modulair (*in de vorm van maatwerk*) worden aangeboden.

Contactgegevens

Inwerking

Re-integratie en Coaching



Inwerking BV

Telefoon
088 055 1300

E-mail
info@inwerking.com

Website
www.inwerking.com

Regio Noord-Holland Noord

Bezoekadres
Marconistraat 16
1704 RG Heerhugowaard

Postadres
Postbus 287
1700 AG Heerhugowaard

Regio Amsterdam & omgeving

Adres
Zilverschoonstraat 14
1031 BD Amsterdam

Regio Zuid Holland

Adres
Merwedestraat 52-54
3313 CS Dordrecht

Regio Friesland & Groningen