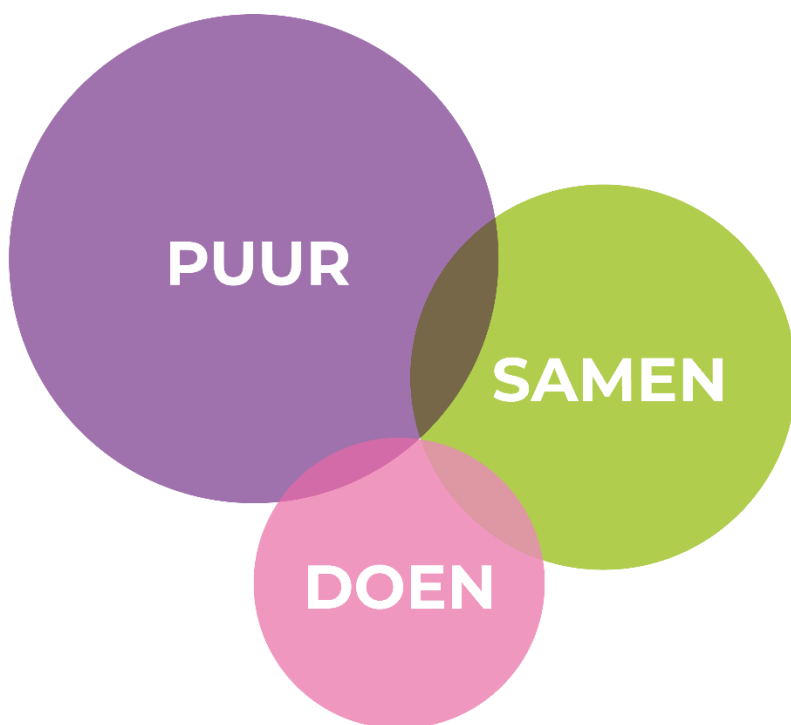




RISSE GROEP
ontwikkelbedrijf



PRODUCTENHANDBOEK 2025



WERK·KOM
ONDERDEEL VAN RISSE GROEP





Inhoud

1. Intake & Diagnose	4
1.1 Intake.....	5
1.2 NOA-test.....	6
1.3 Werkcomponent.....	7
1.4 Workshops.....	8
1.5 Fietslessen	9
1.6 Trainingsteam.....	10
1.7 Kansrijk in de wijk.....	11
1.8 Loonwaardemeting	12
2. Adviseur werkgeversdiensten (Werk.Kom).....	13
2.1 Jobhunting.....	14
2.2 Jobcoaching	15
2.3 Nazorg	16
2.4 Quick scan.....	17
2.5 Detachering	18
2.6 Jobcoaching proefplaatsing.....	19
2.7 Jobcoaching plus (pilot t/m Augustus 2025)	20
3. Werkcoaches	21
4. Inburgering	23
4.1 Module Arbeidsmarkt en Participatie	23
5. Arbeidstraining Centrum (ATC)	25
5.1 Switch traject.....	26
5.2 Werken Op Locatie (WOL).....	27
5.3 Logistiek paspoort	28
6. Overige Dienstverlening	29
6.1 Spoor-2 traject.....	29
6.2 Inkoopkader UWV	30
6.3 Dienstverlening ontheemden (pilot)	31



Inleiding:

Werk.Kom

Werk.Kom is de re-integratie partner van de gemeenten Weert, Nederweert en Cranendonck. Werk.Kom wordt ingezet ter ondersteuning van de drie gemeenten bij de uitvoering van dienst re-integratie taken op grond van de Participatiewet.

Werk.Kom begeleidt en ondersteunt mensen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt die past bij ieders individuele vermogen. Zij maken daarbij gebruik van de faciliteiten en infrastructuur van Risse Groep zoals het Arbeidstrainingcentrum (ATC).

De gemeenten Weert, Nederweert en Cranendonck voorzien jaarlijks in een bijdrage per gemeenten. Deze jaarlijkse bijdrage wordt ingezet voor de financiering van Werk.Kom voor onder andere personeelskosten, huisvesting, ICT, etc. De financiële kaders zijn vastgelegd in de Uitvoeringsovereenkomst Werk.Kom 2024, waar dit productenhandboek onderdeel van uitmaakt.

Dienstverlening Werk.Kom

In totaal werken 16 fte verdeeld over drie teams bij Werk.kom die dagelijks mensen begeleiden en ondersteunen naar een passende (werk)plek. Deze begeleiding gaat door middel van een basisproces. Binnen dit basisproces worden specifieke producten ingezet. Deze producten worden beschreven in dit productenhandboek

Het productenhandboek is een dynamisch document dat jaarlijks wordt geüpdatet als gevolg van trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de speerpunten die de drie gemeenten jaarlijks in overleg met Werk.Kom vaststellen

Basisproces Werk.Kom



Het basisproces binnen Werk.Kom bestaat uit drie fasen namelijk.

1. Intake en diagnose
Uitgevoerd door team "Intake en Diagnose". Gericht op het in kaart brengen van onder andere individuele competenties, vaardigheden, wensen en behoeften in het kader van ondersteuning en begeleiding en o.a. door praktijkasement in ATC van De Risse.
2. Jobhunting en werkgevers benadering;
Uitgevoerd door team "Adviseurs Werkgeversdiensten". Onder begeleiding van jobhunters en met hulp van accountmanagers actief benaderen van de (regionale) arbeidsmarkt.



Ondersteuning bij solliciteren en kansen creëren bij werkgevers door onder andere: jobcarving en functiecreatie.

3. Nazorg

Uitgevoerd door team "Werkcoaches": Gericht op het duurzaam maken van arbeidsplekken voor mensen met verminderde loonwaarde dan wel gedetacheerd of rechtsreeks in dienst bij werkgevers

Opbouw producten handboek

Alle drie de fases staan beschreven in dit handboek. Elke fase begint met een illustratieve weergave van de klantreis. De klantreis geeft aan wat je als kandidaat gedurende de drie fases kan verwachten. Daarnaast staat ook beschreven in hoeverre Werk.Kom gebruikt maakt van de faciliteiten die het ATC biedt ondersteunend aan de trajecten bij Werk.Kom zoals beschreven in hoofdstuk 5. Per fase worden vervolgens de diensten/producten beschreven die in die specifieke per fase ingezet kunnen worden.

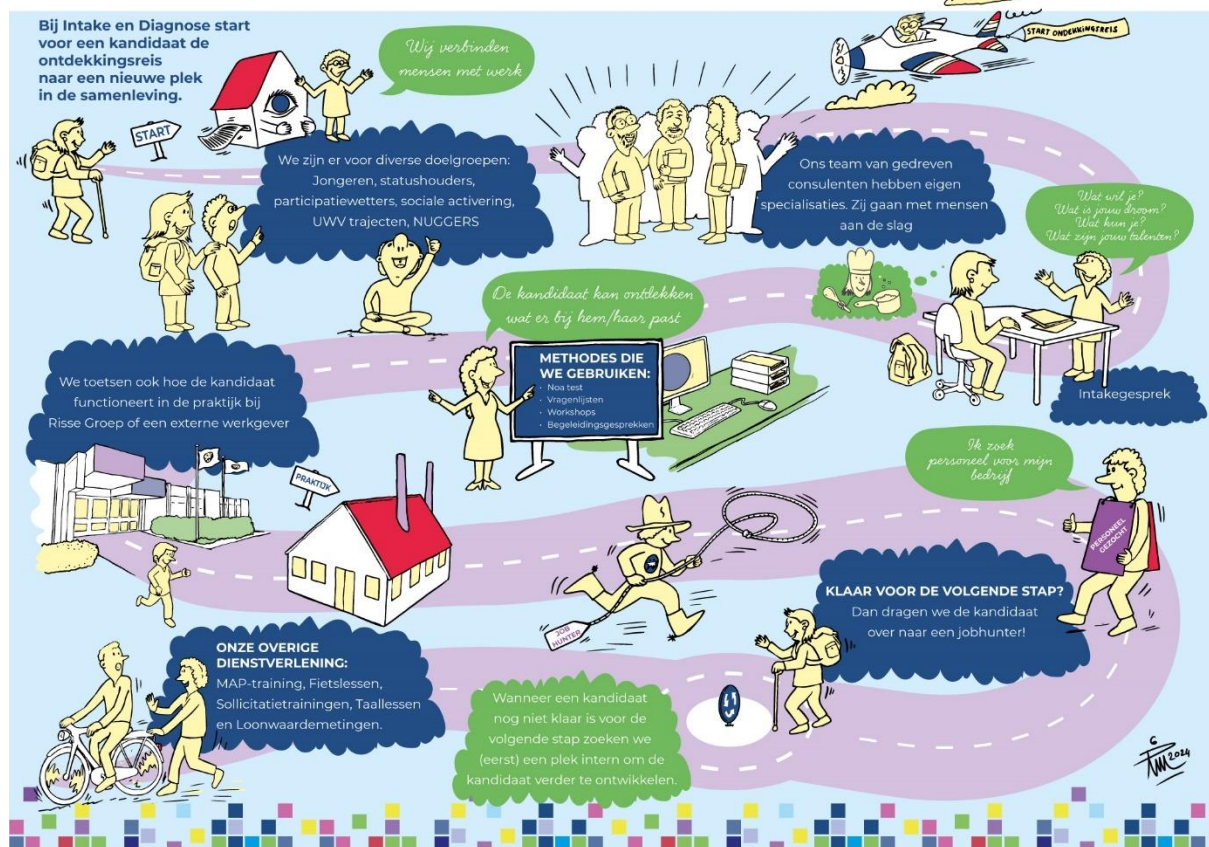
Tot slot

Het productenhandboek is een weergave van de huidige dienstverlening van Werk.kom. Vele factoren hebben invloed op de dienstverlening. Denk bijvoorbeeld aan een veranderende conjunctuur, de mate van ondersteuning en begeleidingsbehoefte van de mensen maar ook demografische ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld oorlogen waardoor nieuwe doelgroepen onze gemeenten bereiken. Om nog maar te zwijgen over nieuw beleid, veranderende wet- en regelgevingen en geldstromen. Dit zijn slechts een paar factoren die impact hebben op onze gezamenlijke dienstverlening. Dit maakt dat het productenhandboek een dynamisch document en vraagt om jaarlijks met betrokken partijen nauw af te stemmen om te komen tot een actueel aanbod.



1. Intake & Diagnose

INTAKE & DIAGNOSE





1.1 Intake

Doelstelling

Consulent intake & diagnose maakt kennis met en brengt in beeld van de startpositie van de kandidaat. Tevens informeert de consulent intake & diagnose de kandidaat over de trajectvorm die de kandidaat gaat volgen binnen Werk.Kom.

Werkwijze:

- Kandidaten kunnen worden aangemeld door gemeenten, UWV, Risse Groep en bedrijven (2e spoor). Altijd in combinatie met NOA-test (zie hoofdstuk 1.22).
- Gezamenlijk intakegesprek met consulent Werk.Kom en regisseur gemeenten bij Werk.Kom op aangeven kan opdrachtgever aansluiten bij Werk.Kom of op locatie opdrachtgever
- Vervolggesprek intake; testresultaten en inhoud vervolgtraject bespreken

De intake wordt afgerond met een rapportage. In deze rapportage wordt een beschrijving gegeven van de algemene indruk van de kandidaat met een advies over al dan niet in te zetten andere producten van Werk.Kom. De rapportage wordt vastgelegd in Paragin (volgsysteem) waar de klantregisseurs van de gemeenten ook toegang tot hebben.

Voorwaarden:

De volgende gegevens dienen aangeleverd te worden:

- NAW-gegevens
- Korte introductie
- Interne rapportages
- Conclusie arbeidsdeskundig onderzoek

Doorlooptijd:

4 weken.



1.2 NOA-test

Doelstelling:

De NOA-test profielscan is een online-instrument en resulteert in een geautomatiseerde rapportage, waarmee een eerste beeld kan worden gevormd op basis waarvan de client een passend vervolgtraject kan worden aangeboden. Deze vervolgtrajecten kunnen in de richting van taal, zorg, opleiding of werk zijn. De NOA-test helpt bij het in kaart brengen van de opleiding, werkervaring, taalniveau en mogelijke kansen en belemmeringen van statushouders bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. De NOA-test kan als onderdeel van de intake fase worden ingezet en kan als los instrument ingezet worden.

De NOA-test helpt een helder beeld te vormen over de persoonlijke eigenschappen van een kandidaat op basis van:

- *Emotionele stabiliteit:* deze dimensie geeft een beeld van het algemene welzijn van een persoon. De schaal loopt van emotionele onevenwichtigheid tot emotionele stabiliteit
- *Extraversie:* Deze dimensie geeft een beeld van de mate van externe gerichtheid versus interne gerichtheid van een persoon. De dimensie loopt van introversie naar extraversie.
- *Consciëntieusheid:* Deze dimensie geeft een beeld van de mate van discipline en aanpassing van een persoon aan de eisen van de omgeving.
- *Openheid:* deze dimensie geeft een breder beeld van hoe iemand staat tegenover nieuwe ervaringen en het leren van nieuwe dingen.
- *Vriendelijkheid:* deze dimensie geeft een beeld van hoe iemand staat tegenover andere mensen. Hoe gaat iemand om met de belangen, gevoelens en behoeften van anderen.
- *Integriteit:* deze dimensie geeft een beeld van de mate waarin iemand eerlijk en oprecht is.

Werkwijze:

Kandidaten kunnen worden aangemeld door gemeenten, UWV, Risse Groep en bedrijven (2e spoor) en nadat intake fase is doorlopen. De aanmelding gebeurt in overleg met de consulent intake & diagnose tijdens de intake fase.

Voorwaarden:

Er zijn 2 soorten testen:

1. NOA test profielscan

- Kandidaten dienen de Nederlandse taal B1 machtig te zijn.
- Kandidaten moeten beschikken over enige basisvaardigheden werken met computers

2. NOA test profielscan vluchtelingen

- Kandidaten dienen Nederlands, Engels, Arabisch, Farsi of Tigrinya te begrijpen en te kunnen lezen.

Doorlooptijd:

2-3 dagen



1.3 Werkcomponent

Doelstelling:

De kandidaat in een, zo regulier als mogelijke, werkomgeving werkzaamheden laten uitvoeren. Dit gedurende maximaal 7 dagdelen dag per week (bij een fulltime arbeidsverplichting). Dit ten behoeve van het optimaal voorbereiden op regulier betaalde arbeid, het vergroten van de motivatie om regulier betaald werk te aanvaarden en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

Dit Product **kan** gecombineerd worden met één van de workshopvarianten.

Werkwijze:

Kandidaten worden aangemeld door intake en diagnose nadat de intakefase is doorlopen en in overleg met de aanmeldende partij. De consulent van Werk.Kom zal de kandidaat te werk stellen op een, zo passend als mogelijke, beschikbare werkplek binnen het ATC van Risse Groep. De volgende aandachtsgebieden worden hier getoetst en geoptimaliseerd:

Doorzettingsvermogen, concentratie, inzicht, eigen initiatief, beslissen, werkhouding, kwaliteit, duurbelasting en werknemersvaardigheden.

Naast de wekelijkse (coachende) begeleiding zal gedurende deze periode toezicht zijn op verzuim en, in afstemming met de aanmeldende partij, verzuimcontrole. Er is actieve communicatie over de voortgang met de aanmeldende partij.

De bevindingen en ontwikkelingen van de kandidaat gedurende deze periode zullen als onderdeel worden opgenomen in de totaalrapportage. Gevolgd door een advies voor het vervolg van het traject.

Voorwaarden:

- Kandidaten dienen daar waar nodig kinderopvang geregeld te hebben
- Kandidaten dienen van tevoren geïnformeerd te zijn over de inhoud

Doorlooptijd:

26 weken.



1.4 Workshops

Doelstelling:

Bevordering arbeidsmarktparticipatie en/of maatschappelijke participatie

Werkwijze:

Kandidaten worden door Werk.Kom aangemeld nadat intakefase is doorlopen. Workshops kunnen al dan niet in combinatie met werkcomponent worden gevolgd. De werkcomponent vindt dan 1 dagdeel minder plaats. De workshops worden gegeven al naar gelang van de behoeften van de kandidaten. Deelname aan workshops valt onder de reguliere dienstverlening en wordt niet extra gefactureerd.

De inhoud van de workshops kan per groep al naar gelang de behoeften samengesteld worden. Dit kan op diverse thema's. Enkele voorbeelden zijn:

- Kandidaten direct vizier op de arbeidsmarkt te richten
- Leren hoe en waar te solliciteren
- Bedrijfsbezoeken of bedrijven presentaties bij Risse Groep
- Vacatures leren lezen
- Leren solliciteren (c.v. en sollicitatiegesprekken)
- Cultuurverschillen
- (non)verbale communicatie

Voorwaarden:

- Minimale groepsgrootte is 5 personen
- De workshops zijn voor iedereen bedoelt. Er zijn daarom geen specifieke voorwaarden

Doorlooptijd:

Doorlooptijd is per workshop verschillend maar altijd minimaal 8 weken.



1.5 Fietslessen

Doelstelling:

Het vergoten van mobiliteit en daarmee het verhogen van zelfredzaamheid van mensen door theorie en praktijklessen. Deelname valt onder de reguliere dienstverlening en wordt niet extra gefactureerd.

Werkwijze:

- Leren fietsen in praktijk
- Theorielessen verkeer

Voorwaarden:

Fietslessen worden voor iedereen die hier behoefte aan heeft aangeboden.

Deelnemers hoeven niet per se een eigen fiets te hebben. Werk.kom kan hierin voorzien tijdens de trainingen. Groep start bij 5 deelnemers of meer.

Doorlooptijd:

Doorlooptijd is afhankelijk van de voortgang van de cursist.



1.6 Trainingsteam

Doelstelling:

Het trainingsteam is een samenwerkingsinitiatief van SO de Widdonck, Risse Groep en PSW werk. Deelnemers van het trainingsteam leren hoe het is om te werken en wat daarvoor nodig is. Dit onder continue begeleiding van een jobcoach. Door een aanbod van uiteenlopende werkzaamheden bij verschillende bedrijven, ervaren ze welk soort werk bij hen past, wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Deelname valt onder de reguliere dienstverlening en wordt niet extra gefactureerd.

- Doen is leren
- Capaciteiten ontdekken
- Werknemersvaardigheden trainen
- Kennismaking met bedrijven
- Doorstroom naar (betaalde) arbeid

Werkwijze:

Kandidaten kunnen worden aangemeld via gemeenten, partners of intern.

Ondersteuning vindt plaats zolang het nodig en wenselijk is. Kandidaten worden intensief begeleid door een Jobcoach.

Voorwaarden:

- Deelnemer is minimaal 15 jaar en valt onder een van onderstaande doelgroepen:
 - Inwoners vallend onder de Participatiewet;
 - Statushouders;
 - Leerlingen uit het Speciaal Onderwijs (vanaf 15 jaar) (SO);
 - Vroegtijdige schoolverlaters (VSV);
 - Inwoners met een Wmo of WLZ-indicatie.

Doorlooptijd:

Doorlooptijd verschilt per deelnemer.



1.7 Kansrijk in de wijk

Doelstelling:

Diverse partijen zijn in de gemeenten Nederweert en Weert actief in het kader van het activeren en laten participeren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt welke door middel van het leveren van een bijdrage aan de leefbaarheid in de wijken en daarmee aan hun eigen ontwikkeling en de participatiesamenleving. Deze initiatieven dragen bij aan het verbeteren van de leefbaarheid in de wijken van Nederweert en Weert.

Kansrijk in de Wijk (KidW) verricht veel buitenwerkzaamheden. Een groot doorlopend project is het jeugdontbijt, dat wekelijks samen met PSW wordt uitgevoerd. Afnemers kiezen voor de diensten van KidW omdat deze bijdragen aan de leefbaarheid in wijken en aan de WMO-doelstelling om mensen zo lang mogelijk zelfstandig thuis te laten wonen. KidW voert uitsluitend additionele werkzaamheden uit, die niet opgenomen zijn in bestaande bestekken of contracten.

KidW richt zich op de ontwikkeling van deelnemers zonder winstoogmerk, met als doel de leefbaarheid in de gemeenten te vergroten door diverse werkzaamheden tegen kostprijs uit te voeren. Deelname aan KidW is tijdelijk en bedoeld als opstap naar verdere groei en zelfstandigheid.

Werkwijze:

Consulenten Intake & Diagnose melden trajecten aan en blijven als eerste begeleider verbonden. Dagelijkse begeleiding van de deelnemers wordt gedaan door de voorman KidW. Er wordt getraind op algemene werknemersvaardigheden zoals, op tijd komen, omgang met collega's en omgaan met leidinggevende.

Voorwaarden:

Deelnemer is minimaal 15 jaar en valt onder een van onderstaande doelgroepen:

- Inwoners vallend onder de Participatiewet;
- Statushouders
- Leerlingen uit speciaal onderwijs;
- Probleemjongeren c.q. voortijdig schoolverlaters
- Inwoners met een Wmo of WLZ-indicatie, bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding
- Beschut werk

Doorlooptijd:

Maximaal 6 maanden



1.8 Loonwaardemeting

Doelstelling:

Het doel van de loonwaardebepaling is om op basis daarvan vast te stellen wat de hoogte van de loonkostensubsidie is voor een werkgever.

Werkwijze

- De loonwaarde dient op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek te worden vastgesteld;
- De loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige loonwaarde specialist;
- Werk.Kom heeft 5 loonwaarde specialisten;
- De loonwaarde vaststelling moet plaatsvinden op basis van loonwaardemethodiek "Matchcare" www.matchcare.nl
- De loonwaardemeting wordt aangevraagd door gemeente dan wel in overeenstemming met de klantregisseur van de gemeente.

Voorwaarden:

Kandidaat is werkzaam. Er wordt verwacht dat de kandidaat geen 100% loonwaarde heeft. De kosten van een loonwaardemeting bedragen € 382,- per beoordeling voor mensen in een traject bij Werk.kom. De fase waarin iemand in het traject zit speelt geen rol voor de kosten. Voor mensen die niet in een traject zitten bedragen de kosten € 525,- per beoordeling. Geldigheid is afhankelijk van het ontwikkelprofiel wat uit de meting komt; laag is 5 jaar, midden is 1 tot 2 jaar, hoog 6 maanden tot 1 jaar.

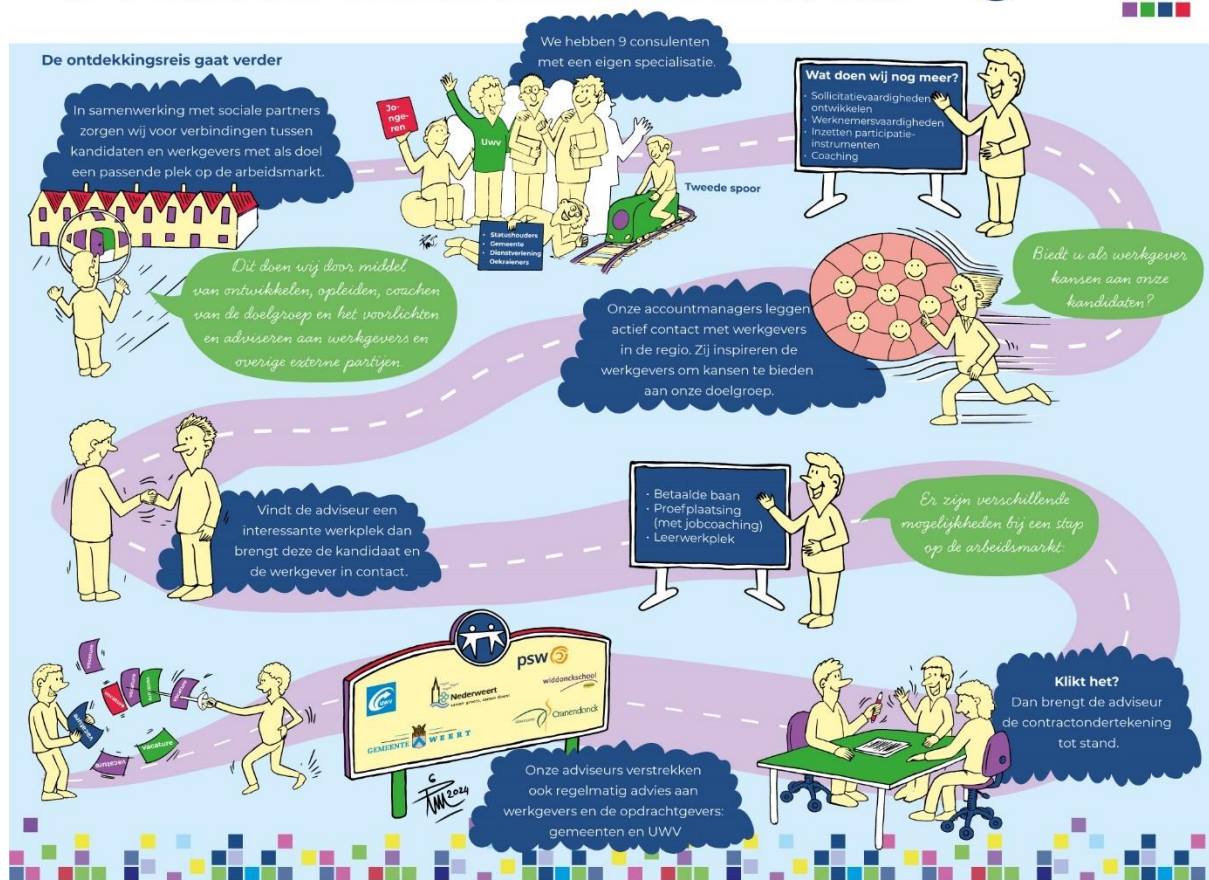
Doorlooptijd

2 tot 4 weken



2. Adviseur werkgeversdiensten (Werk.Kom)

ADVISEURS WERKGEVERSDIENSTEN





2.1 Jobhunting

Doelstelling

Doelstelling is de kandidaat te begeleiden naar hoogst haalbare op de participatieladder hetzij betaald werk hetzij onbetaald werk met als uiteindelijke doel betaald werk. Tenzij in overleg met opdrachtgever het hoogst haalbare vrijwilligerswerk is.

Werkwijze:

- Er vindt een overdrachtsgesprek van de kandidaat plaats met consulent intake & diagnose met de jobhunter waarin het cv en het kandidaat profiel worden besproken;
- Kandidaten die aangemeld worden waarbij een potentiële werkgever al in beeld is worden gelijk bij aanmelding doorgezet naar jobhunter (generalist) om gelijk het traject met werkgever op te starten;
- De jobhunter maakt afspraken met de kandidaat over onder andere solliciteren, wie waarvoor verantwoordelijk is. Zie voor de thema's 1.4. workshops
- Jobhunter ondersteunt de kandidaat in het sollicitatieproces en vergezelt kandidaat tijdens sollicitatieprocedure;
- Jobhunter informeert de werkgever over de mogelijke inzet van instrumenten, zoals beschreven in de participatieverordening en nadere beleidsregels van de gemeenten;
- Jobhunter ziet toe op eerlijke arbeidsvoorwaarden en fatsoenlijke arbeidsovereenkomst;
- Jobhunter stemt af met regisseur participatie op kandidaatsniveau;
- Jobhunter spreekt eigen netwerk aan voor een passende (ervarings)werkplek;
- Jobhunter schakelt met accountmanager om vanuit aanbod netwerk te benaderen;
- Jobhunter begeleidt de kandidaat naar de nieuwe werkplek;
- Rapportage richting opdrachtgever met advies voor vervolgetraject.

Jobhunter specialisme

- Jobhunter generalist (intake& diagnose en jobhunting samen)
- Jobhunter statushouder;
- Jobhunter jongeren.

Voorwaarden

- Kandidaten dienen gemotiveerd te zijn om te gaan werken;
- Kandidaten dienen in staat te zijn een stap op de participatieladder te zetten naar betaald werk of een werkervaringsplek;
- Kinderopvang dient gerealiseerd te zijn;
- Kandidaten beschikken over werknemersvaardigheden;
- Het cv van de kandidaat dient up to date zijn;
- Een kandidaat profiel is beschikbaar profiel wordt opgesteld door "Intake & Diagnose"
- Kandidaat is zelfredzaam of volgt een van de workshops om zelfredzaamheid te vergroten.

Doorlooptijd:

26 weken of langer na overleg met opdrachtgever (excl. 3 maanden nazorg bij plaatsing)



2.2 Jobcoaching

Doelstelling:

Kandidaat behoudt een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt door middel van intensieve coaching op de werkplek.

Werkwijze:

Coaching door een Noloc gecertificeerde jobcoach s gericht op het aanleren van de noodzakelijke vaardigheden voor de specifieke taak en de specifieke werkomgeving waarin kandidaat is of wordt geplaatst.

De jobcoach is het aanspreekpunt voor alle betrokkenen. De jobcoach leert de kandidaat en zijn omgeving (collega's en leidinggevende) zo goed mogelijk om te gaan met de beperkingen die worden ervaren op de werkvloer. Door middel van het voeren van coaching gesprekken en/of het bieden van praktische ondersteuning op de werkplek, worden de belemmeringen ten aanzien van communicatie, samenwerking en werkuitvoering zo veel mogelijk weggenomen. Tevens denkt de jobcoach mee in ondersteuning van de kandidaat in de vorm van training, scholing en werkplekaanpassingen. Dit product is altijd maatwerk omdat het afhangt van de vaardigheden en beperkingen van de kandidaat, de uit te voeren taken en de complexiteit van de werkomgeving. Uitgangspunt is een coachingsplan waarin de doelstellingen helder geformuleerd zijn.

Voorwaarden:

Kandidaat (met of zonder verminderde loonwaarde) welke uitstroomt naar regulier betaald werk. Hierbij zijn onderbouwde redenen aanwezig dat, zonder professionele, intensieve begeleiding het afbreukrisico erg groot of onvermijdelijk zal zijn. Dit kan ook een onderdeel zijn van het arrangement dat met een werkgever is afgesproken om de plaatsing te kunnen realiseren (altijd vooraf in overleg).

Doorlooptijd:

Conform gepersonaliseerde offerte van een gecertificeerde jobcoachorganisatie in overeenstemming met klantregisseur van de gemeente. Ook bij een eventuele noodzakelijke verlenging. Na akkoord worden de kosten voor jobcoaching één op één door gefactureerd naar de betreffende gemeente



2.3 Nazorg

Doelstelling:

Doelstelling voor het product nazorg is om vroegtijdige uitval van de kandidaat te voorkomen.

Werkwijze:

Kandidaat is begonnen met werken bij een werkgever.

Jobhunter onderhoudt contact met werkgever en kandidaat om vroegtijdige uitval te voorkomen.

Eens per maand wordt contact gezocht met de werkgever en kandidaat ter ondersteuning.

Voorwaarden:

- Betreft het een plaatsing in dienst bij werkgever, dan wordt het traject afgesloten na 3 maanden nazorg;
- Betreft het een plaatsing waarbij sprake is van een verminderde loonwaarde, dan wordt er in alle gevallen een werkcoach aan gekoppeld. Er vindt dan een overdracht plaats tussen jobhunter en werkcoach

Doorlooptijd:

- 3 maanden bij plaatsing rechtstreeks in dienst
- Bij verminderde loonwaarde, zolang er sprake is van loonkostensubsidie (LKS)



2.4 Quick scan

Doelstelling:

Werk.Kom gebruikt een QuickScan speciaal ontwikkeld om op een snelle manier inzicht te verkrijgen in de mogelijkheden voor het creëren van arbeidsplaatsen bij een potentiële werkgever. Hierbij dient de QuickScan als brug tussen Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Doelstelling is een toename van het aantal werknemers van de banenafpraak in een reguliere werkomgeving.

Werkwijze:

Met behulp van de QuickScan wordt de werkgever geprikkeld anders na te denken over het eigen bedrijfsproces. Dit is vernieuwend omdat niet de bestaande eenvoudige functies als uitgangspunt worden genomen, maar dat gezocht wordt naar eenvoudige taken die bij elkaar een passend takenpakket kunnen vormen voor een medewerker. De vragenlijst QuickScan is hierbij het hulpmiddel om de mogelijkheden voor functiecreatie in kaart te brengen.

Voorwaarden:

Geen kosten aan verbonden

Doorlooptijd:

4-6 weken



2.5 Detachering

Doelstelling

Werk.kom wordt werkgever van de kandidaat met verminderde loonwaarde en ontzorgt daarmee de potentiële opdrachtgever.

Werkwijze:

Werk.kom stelt de arbeidsovereenkomst vast en berekent het tarief gebaseerd op de loonwaardemeting door aan de opdrachtgever. Een werkcoach van Werk.kom begeleidt de kandidaat op de werkplek met als doel de loonwaarde te verbeteren.

Voorwaarden:

Een kandidaat waarvan uit de loonwaardemeting is gebleken dat hij tussen de 30% en 70% loonwaarde heeft kan Werk.kom een detacheringsovereenkomst aangaan met de potentiële werkgever.

Doorlooptijd

Duur van de detacheringsovereenkomst

Volgens regulier arbeidsrecht d.w.z. max. 3 contracten gedurende max. 3 jaar



2.6 Jobcoaching proefplaatsing

Doelstelling

Het duurzaam maken en het vergroten van de kansen op een succesvolle plaatsing in dienst bij de werkgever bij de start van de kandidaat externe werkgever

- Stuurt op belangrijke werknemersvaardigheden die passen bij de nieuwe werkplek;
- Ondersteunt de werkgever met extra begeleiding op de werkplek.

Werkwijze:

Iedere kandidaat die start met een proefplaatsing wordt bij aanvang gelijk gekoppeld aan de jobcoach proefplaatsing van Werk.Kom. De jobhunter stelt overeenkomst proefplaatsing en stemt af met werkgever en cliënt. Na afstemming meldt de jobhunter cliënt aan bij de jobcoach proefplaatsing. De jobcoach verzorgt gedurende de proefplaatsing de coaching op de werkvloer. Bij een succesvolle proefplaatsing krijgt de jobhunter een signaal en stemt vervolgens in overleg met werkgever indienstname af.

Blijkt na indienstname dat jobcoaching nog noodzakelijk is, dan volgt afstemming met klantregisseur gemeente zoals beschreven in product 2.2. jobcoaching

Voorwaarden:

Minimale proefplaatsing van één maand of langer

Doorlooptijd

Voor de duur van de proefplaatsing (maximaal 3 maanden)



2.7 Jobcoaching plus (pilot t/m Augustus 2025)

Doelstellingen

De jobcoach plus is eerste aanspreekpunt voor kwetsbare jongeren en ondersteunt jongeren tijdens diens werkzame carrière op diverse leefgebieden.⁷ in de werksituatie en daarbuiten, die het behouden van een baan bemoeilijken. Indien noodzakelijk neemt de jobcoach hierin een regierol. Kandidaten worden o.a. aangemeld via scholen maar komen ook voort uit het SKOJ- overleg dan wel in samenspraak met Jobhunter Jongeren.

Werkwijze

De jobcoach plus werkt in nauwe samenwerking met de consulent jongeren "intake en diagnose" en de jobhunter jongeren. De jobcoach plus is regelmatig aanwezig op de werkvloer maar ook buiten werksituaties weet hij de jongeren te vinden. De taken en rollen van de jobcoach jongeren plus zijn onder te verdelen in:

- Coachen op de werkvloer en erbuiten;
- Buddy: verbindende schakel tussen werkgever, jongeren en diens netwerk;
- Netwerk versterken: zet nadrukkelijk in op het versterken en vorming netwerk van de jongeren;
- Klantregisseur: stemt indien noodzakelijk af met ander partijen binnen het netwerk van de jongeren.

Voorwaarden:

Leeftijd tussen de 16-27 jaar;

Het betreft een jongere die ondersteuning nodig heeft in het behouden van een baan én op andere leefgebieden die het behouden van een baan belemmeren;

- Er is geen andere passende ondersteuning beschikbaar die (mede) gericht is op het behouden van een baan;
- De jongere is niet voldoende gebaat bij reguliere jobcoaching vanuit de gemeente (ca. 1 uur per week);
- De jongere heeft behoefte aan langdurige, waakvlam ondersteuning;
- Het netwerk biedt de jongere onvoldoende steun/ de jongere heeft geen netwerk

Doorlooptijd:

Maatwerk in afstemming met netwerk

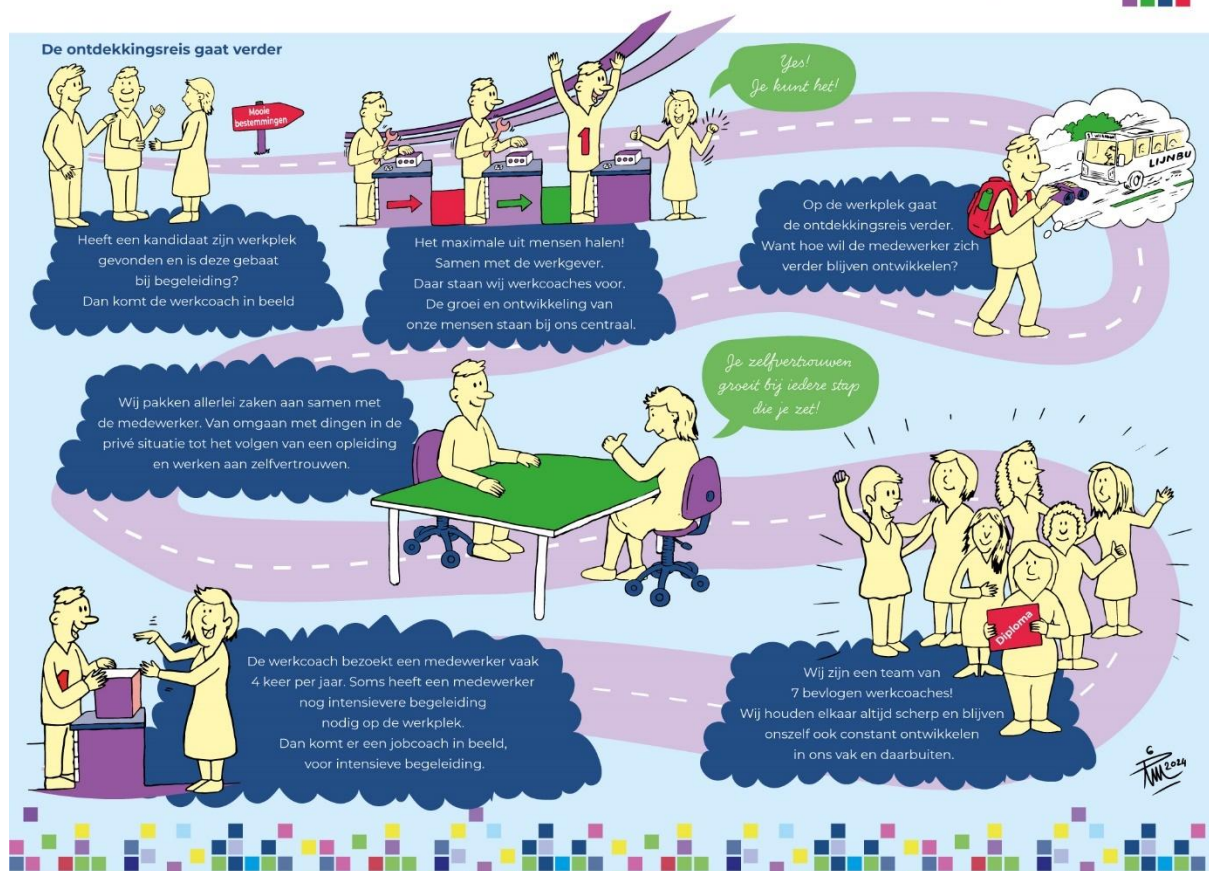
Het traject wordt afgesloten als:

- De jongere duurzaam is uitgestroomd naar arbeid,
- Wanneer uitstroom naar arbeid niet haalbaar blijkt;
- Wanneer de jongere niet meer wenst mee te werken aan een traject. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de jobcoach plus een traject niet zomaar afsluit wanneer de jongere niet meer mee wilt werken. De jobcoach plus spant zich in om in verbinding te blijven met de jongere en draagt een jongere over aan een (zorg)ketenpartner wanneer uitstroom naar arbeid niet haalbaar blijkt.



3. Werkcoaches

WERKCOACHES





3.1 Begeleiding op werkvloer werkcoach

Doelstelling

Verhogen van de loonwaarde van de kandidaat, behoudt van de plaatsing van de kandidaat.

Werkwijze:

Bij de kandidaat is verminderde loonwaarde geconstateerd uit de loonwaardemeting.

- Er vindt een overdrachtsgesprek plaats tussen jobhunter en werkcoach;
- De werkcoach gaat op de werkplek door persoonlijke begeleiding trachten een verhoging van de loonwaarde te bewerkstelligen;
- Werkcoach maakt maatwerktraject om doel te verwezenlijken;
- Werkcoach legt dit vast in plan van aanpak;
- Werkcoach voert ontwikkelgesprekken met medewerker en werkgever en legt deze vast;
- Werkcoach beoordeelt ondersteuningsbehoefte (zie jobcoaching) en stemt hierover af met betrokken partijen;
- Werkcoach bewaakt voortgang (tijd, geld en kwaliteit);
- Werkcoach bewaakt ingehuurde jobcoachtrajecten en vastgelegde ontwikkeldoelen.

Voorwaarde:

- Werkgever en werkvloer dienen open te staan voor een werkcoach op de werkplek;
- Er dient een aanspreekpunt op de werkvloer aanwezig te zijn;
- Er dient tijd vrij gemaakt te worden door de direct leidinggevende van de kandidaat om evaluatiemomenten in te plannen.

Doorlooptijd:

Duur van het contract zolang er sprake is van een dienstbetrekking met LKS



4. Inburgering

4.1 Module Arbeidsmarkt en Participatie

Doelstelling:

Om te voldoen aan de inburgeringsplicht, moeten inburgeringsplichtigen de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) succesvol afronden. De MAP (voorheen ONA) is een onderdeel van het persoonlijk Plan Integratie en Participatie (PIP). Er wordt kennis gemaakt met, en deelnemers worden voorbereid op, deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het nieuwe inburgeringsstelsel heeft als maatschappelijk doel dat alle inburgeringsplichtigen snel en volwaardig meedoen aan de Nederlandse maatschappij, het liefst via betaald werk. Om dat te bereiken is het doel dat inburgeringsplichtigen het voor hen hoogst haalbare taalniveau (het liefst B1) bereiken. Daarnaast dienen deelnemers vanaf de start van het inburgeringstraject kennis op te doen over de Nederlandse maatschappij en de arbeidsmarkt, in combinatie met gerichte inspanningen op participeren naar vermogen. Vijf kernpunten dragen bij aan het behalen van dit beleidsdoel.

Deze vijf kernpunten zijn:

- Tijdige start van het inburgeren
- Aandacht voor de snelheid van het doorlopen van het inburgeringstraject
- Dualiteit (het combineren van het leren van de taal en participatie)
- Maatwerk (een passend inburgeringstraject, voor alle inburgeringsplichtigen)
- Focus op kwaliteit en bewaken hiervan

Werkwijze:

Kandidaten worden aangemeld door gemeenten. Per groep starten maximaal 12 deelnemers. De MAP trainingen worden gegeven door twee consultants van Werk.kom.

De module MAP bestaat uit een praktijkelement van minimaal 40 uur. Via dit praktijkelement doen inburgeringsplichtigen werkervaring op in een taalrijke omgeving. Daarnaast komen de volgende acht thema's aan bod:

- 1) Beroepsoriëntatie
- 2) Werknemerscompetenties
- 3) Realistisch beroepsbeeld
- 4) Beroepskansen
- 5) Beroepscompetenties verwerven
- 6) Netwerk opbouwen
- 7) Werk vinden
- 8) Werkcultuur

Voorwaarden:



De MAP training wordt op verschillende niveaus aangeboden. Voorwaarden voor de B1 route is dat het taalniveau van de deelnemer ook B1 is. Voor de Z-route is er geen voorwaarden verbonden. Om de MAP succesvol af te ronden, moet de inburgeringsplichtigen het volledige programma binnen drie jaar doorlopen. Deelnemers dienen minimaal 80% aanwezig te zijn. Lukt dit niet dan wordt de deelnemer verplicht de gehele training opnieuw te volgen.

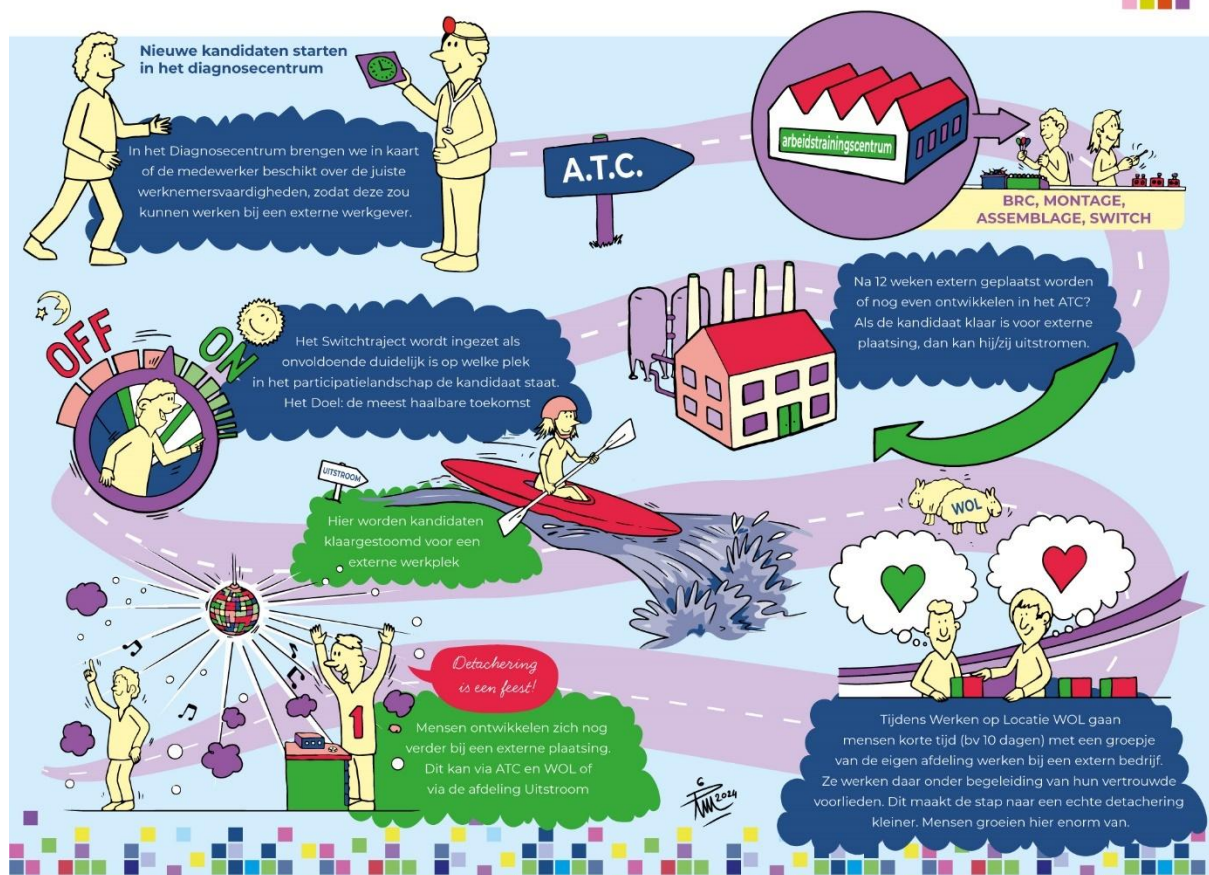
Doorlooptijd:

12 weken



5. Arbeidstraining Centrum (ATC)

INSTROOM / UITSTROOM





5.1 Switch traject

Doelstelling:

Het Switch traject is een afdeling waar, door intensieve begeleiding en diagnose een beeld te krijgen wat een passende plek voor de deelnemer is. Mogelijke uitstroom routes zijn:

- Plaatsing binnen het ATC zijn, met daarbij handvatten en advies over begeleiding en inzet van hulpmiddelen. Hoe om te gaan met de medewerker? Denk aan manier van begeleiden en eventueel gebruik maken van hulpmiddelen.
- Inzetten van een traject richting arbeidsmatige dagbesteding.
- Jobhunting vanuit Werk.Kom met als doel een externe plaatsing, mogelijk met inzet van participatie instrumenten.

Werkwijze:

De begeleiding in het Switch traject is intensief (1 op 4). Door een goed onderbouwde rapportage samen te stellen gedurende het traject wordt een advies uitgebracht over het lopende traject naar de belanghebbende partijen. Dit kan een intern gericht advies zijn, maar ook richting gemeenten of UWV, bijvoorbeeld aanvraag beschut werk bij het UWV.

Voorwaarden:

Om te starten op de afdeling is het van belang dat een volledig ingevuld aanmeldformulier is overlegd. Kandidaten voor het Switch traject worden door gemeente, UWV, VSO aangemeld. Aanmelding gaat intern via de afdeling Intake & Diagnose.

Doorlooptijd:

6 maanden



5.2 Werken Op Locatie (WOL)

Doelstelling:

- Medewerkers onder begeleiding (veilig) laten proeven aan het werken bij een reguliere werkgever
- Medewerkers meer complexe werkzaamheden kunnen aanbieden
- Werkgever kennis laten maken met Risse Groep en doelgroep.

Werkwijze:

Werken op locatie is een initiatief waarbij medewerkers onder (continue) begeleiding gaan werken bij één van de bedrijven uit het netwerk van Risse Groep.

Voorwaarden:

Wanneer er een passende detachering is gevonden kan de deelnemer deze niet weigeren om zo bij WOL te blijven.

Doelgroep:

- Inwoners vallend onder de Participatiewet;
- Statushouders
- Leerlingen uit speciaal onderwijs;
- Probleemjongeren c.q. voortijdig schoolverlaters
- Inwoners met een WMO of WLZ-indicatie, bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding
- Beschut werk

Doorlooptijd:

Deelname duurt zolang er geen passende detachering is gevonden.



5.3 Logistiek paspoort

Doelstelling:

Deelnemers naar eigen mogelijkheden in staat stellen tot het behalen van een logistiek paspoort (Certificaat heftruck, EPT, reachtruck)

Werkwijze:

De afdeling logistiek van Risse Groep verzorgt cursussen t.b.v. het behalen van een logistiek paspoort. Na het volgen van praktijk- en theorielessen krijgen de cursisten bij het behalen van de toetsen het logistiek paspoort.

Kandidaten worden via consulent Werk.Kom aangemeld. Gemeentelijke trajecten gaan in overleg na afstemming klantregisseur gemeenten.

Doelgroep:

- Inwoners vallend onder de Participatiewet;
- Statushouders
- Leerlingen uit speciaal onderwijs;
- Probleemjongeren c.q. voortijdig schoolverlaters
- Inwoners met een WMO of WLZ-indicatie, bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding
- Beschut werk

Voorwaarden:

- Inwoners vallend onder de Participatiewet;
- Statushouders
- Leerlingen uit speciaal onderwijs;
- Probleemjongeren c.q. voortijdig schoolverlaters
- Inwoners met een WMO of WLZ-indicatie, bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding
- Beschut werk

Doorlooptijd:

Maatwerk (gemiddeld twee weken)



6. Overige Dienstverlening

In een aantal gevallen verzorgt Werk.Kom ook dienstverlening voor externe werkgevers waaronder spoor-2 trajecten en re-integratie trajecten in opdracht van het UWV. Hoewel Werk.Kom dedicated haar dienstverlening heeft afgestemd op haar stakeholders gemeenten Weert, Cranendonck en Nederweert en De Risse ligt er ook een bestuurlijke opdracht om andere inkomstenbronnen aan te boren. Dit is in lijn met de nieuwe missie van visie van Risse Groep. Deze specifieke dienstverlening sluit daarnaast perfect aan bij de reeds ingerichte dienstverlening

6.1 Spoor-2 traject

Doelstelling:

Doel van dit traject is dat de werkgever zich samen met werknemer zal inspannen op re-integratiemogelijkheden buiten de organisatie. Denk hierbij onder andere aan loopbaan oriëntatie, eventuele omscholing, proefplaatsing en nazorg.

Werkwijze:

Wanneer tijdens de re-integratie van een werknemer blijkt dat terugkeer binnen het bedrijf niet haalbaar is, dient een tweede spoor -traject te worden opgestart

Werkgever stemt samen met de arbeidsdeskundige van de Werk.Kom de specifieke behoefte af in het kader van spoor twee. Vervolgens brengt Werk.Kom offerte uit op basis van inventarisatie. Na ondertekening offerte start spoor twee op bij Werk.kom. Afhankelijk van de behoefte van de werkgever en werknemer kan er gekozen worden uit verschillende fasen:

Fasen spoor-2

- Uitgebreide intake: In kaart brengen zelfredzaamheidmatrix, bijzonderheden bespreken en acties inzetten;
- Capaciteitenonderzoek: Test bestaand uit verschillende sub tests waarbij opgaven gemaakt moeten worden. De capaciteitentest is een goede voorspeller voor het niveau van een passende opleiding of functie.
- Persoonlijkheidsonderzoek: Door middel van testen worden onderstaande domeinen worden getoetst, emotionele stabiliteit consciëntieusheid , extraversie, vriendelijkheid, openheid en integriteit;
- Interesseonderzoek: dit rapport wordt weergegeven wat de interesses zijn binnen vijftien beroepssectoren. Daarna wordt een beschrijving gegeven van de beroepssectoren;
- Opstellen onderzoeksrapportage en advies;
- Evaluatiegesprek door arbeidsdeskundige met betrokkene en opdrachtgever;
- 3 maanden jobhunting in combinatie met sollicitatietraining (12 uur).

Voorwaarden:

Aanvraag op basis van offerte (maatwerk)

Doorlooptijd

Fase 1 t/m 6 wordt standaard aangeboden en duurt 3 weken;

Fase 7 wordt op verzoek aangeboden en duurt 3 maanden.



6.2 Inkoopkader UWV

Doelstelling:

In het kader van additionele dienstverlening is Werk.Kom ingeschreven als dienstverlener inkoopkader UWV. Daarmee is Werk.Kom aangemerkt als partner van het UWV. Doelstelling van dit product is het aanbieden van onze diensten op het gebied van re-integratie en het verbreden van onze doelgroepen door het aanbieden van dienstverlening voor cliënten van het UWV.

Werkwijze

Doorverwijzers van UWV kunnen cliënten op verzoek doorverwijzen voor re-integratie diensten conform de vier percelen waarvoor Werk.Kom zich geregistreerd heeft in het inkoopkader UWV.

- Praktijkassessment: In te zetten instrumenten zijn onder andere interesse-, capaciteiten-, en persoonlijkheidstesten, werkcomponent en switchafdeling;
- Werk-fit maken: In te zetten instrumenten zijn onder andere trainingsteams, training lezen en schrijven en werkcomponent;
- Naar Werk: in te zetten instrumenten zijn o.a.: werkcomponent, inzet jobhunting;
- Modulaire re-integratie diensten: maatwerk coaching door onder andere inzetten van motivational interviewing

Voorwaarden:

Voorwaarden conform inkoopkader van het UWV

Doorlooptijd

Doorlooptijden conform inkoopkader van het UWV



6.3 Dienstverlening ontheemden (pilot)

Doelstelling:

Door de oorlog die ontstaan is in Oekraïne is er een stroming op gang gekomen van Oekraïense mensen die vluchten naar andere landen in Europa zo ook naar Nederland.

Als gevolg van deze ontwikkeling is er in overleg met de gemeenten Weert, Nederweert en Cranendonck crisis dienstverlening opgestart in mei 2022.

De dienstverlening heeft als doelstelling het ondersteunen en begeleiden van Oekraïense mensen in het vinden van een baan in Nederland. Werk.Kom verbindt de mensen met werkgevers in de regio.

Werkwijze

Accountmanagers worden ingezet op de verschillende opvanglocaties binnen de drie gemeenten op vaste of afgesproken momenten.

1. Intakegesprek met nieuwkomers op de opvanglocatie;
2. Inventarisatie achtergrond, wensen, kennis en vaardigheden;
3. Vanuit aanbod gericht op zoek naar passend werk bij werkgevers in de regio door onder aanbodgericht bellen met werkgevers, organiseren van rondleidingen en bedrijfsbezoeken, uitnodigen voor banenmarkten in de regio, inschakelen van partners zoals uitzendbureaus, rondleidingen en bedrijfsbezoeken;
4. Begeleiding van indienstname bij een werkgever;
5. Bijwonen contractbespreking, afstemming met en informeren van de werkgever (rechten en plichten).

Voorwaarden:

Werk.Kom ondersteunt uitsluitend in de eerst toeleiding naar werk. Werk naar werk trajecten vallen niet onder de dienstverlening

Doorlooptijd:

Zolang crisisdienstverlening nodig is.