

la
bor

SAMEN
SUCCESVOL

EXPEDITIE WERK



Methodiek & Effectiviteit

EXPEDITIE WERK

Methodiek & Effectiviteit



Dit rapport beschrijft het traject "Expeditie Werk", een gestructureerde aanpak die cliënten begeleidt naar duurzaam werk. In negen fasen en via zeven cruciale mijlpalen worden persoonlijke doelen, arbeidsmarktoriëntatie en sollicitatievoorbereiding gecombineerd tot een op maat gemaakte arbeidstoeleidingsstrategie. De nadruk ligt op persoonlijke betrokkenheid, eigenaarschap en duurzame uitstroom, ondersteund door praktische hulpmiddelen en reflectiemomenten. Deze aanpak stimuleert niet alleen succesvolle uitstroom, maar zorgt ook voor langdurige werktevredenheid. Het rapport fungeert daarmee als een inspirerende gids voor effectieve re-integratie.



Inleiding

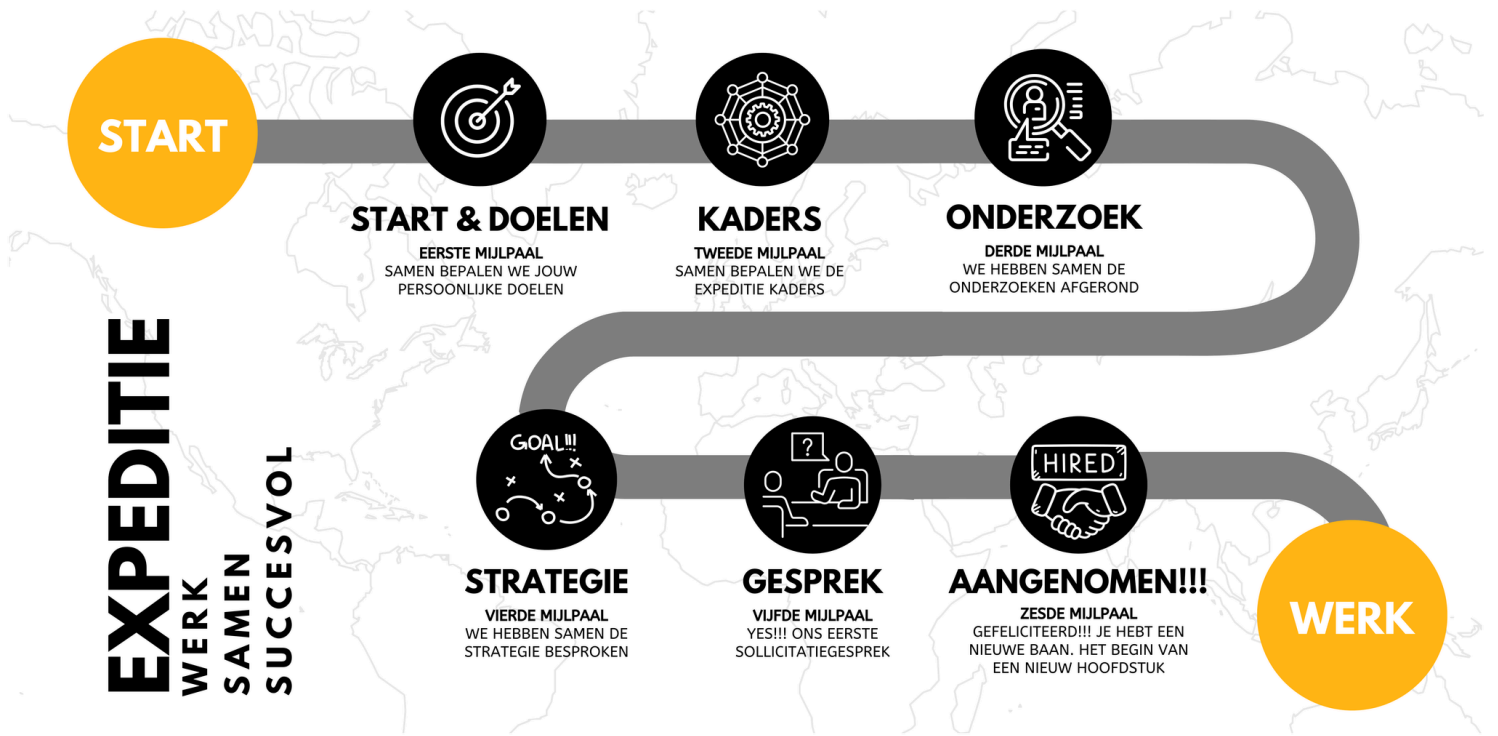
Het traject "Expeditie werk" biedt een gestructureerde en persoonlijke begeleiding naar duurzaam werk. Het proces bestaat uit negen opeenvolgende fases, elk met een specifieke focus, waarbij persoonlijke betrokkenheid, zelfreflectie en eigenaarschap centraal staan. Gedurende het traject wordt gebruikgemaakt van praktische hulpmiddelen, zoals een persoonlijke LABOR-map, een expeditiekaart met gemarkeerde mijlpalen en het handboek "Succesvol solliciteren". Iedere fase sluit af met een reflectiemoment, waarin de cliënt de voortgang evalueert en richting geeft aan de volgende stap.

Fasering

1. De start: Intake & vaststellen persoonlijke doelen
2. Arbeidsmarktpositie in kaart brengen: Communiceren van verplichtingen, verantwoordelijkheden en verwachtingen
3. Diagnosefase: Inzicht in persoonlijkheid, voorkeuren en waarden
4. Ontwerp arbeidstoeleidingsstrategie: Strategie en CV opstellen
5. Presentatie arbeidstoeleidingsstrategie: Evaluatie en definitieve planning
6. Lancering van de strategie: Actieve arbeidsmarktbenadering
7. Sollicitatiegesprekken: Voorbereiding en begeleiding tijdens gesprekken
8. Aangenomen!: Start van een nieuw hoofdstuk met passende baan
9. Aftercare: Ondersteuning in de eerste maanden voor duurzame uitstroom

Belangrijkste mijlpalen

1. Start expeditie: Vaststellen persoonlijke doelen en overhandiging van materialen
2. Kaders geschept: Inzicht in arbeidsmarktpositie en verwachtingen
3. Diagnose afgerond: Fundament gelegd voor arbeidstoeleiding
4. Evaluatie afgerond: Arbeidstoeleiding kan daadwerkelijk starten
5. Eerste sollicitatiegesprek: Cruciaal moment in de expeditie
6. Nieuw hoofdstuk: Cliënt is aangenomen voor een passende baan
7. Succesvolle afronding: Duurzame plaatsing met hoge werktevredenheid



Problematiek & benadering

1. Taalbarrières, financiële of sociale problematiek

Benadering: Tijdens elke fase wordt diverse ondersteuning geboden door:

- Beschikbaar stellen van het handboek Succesvol solliciteren met eenvoudige taal en visuele ondersteuning.
- Inzet van gestructureerde interviews waarin de taalbeheersing wordt geanalyseerd. Indien noodzakelijk/wenselijk verwijzen wij door naar onze partners* die additionele taalondersteuning kunnen bieden. Variërend van de inzet van Taalmaatjes tot volwaardige cursussen. Deze brug kan dan ook snel en effectief geslagen worden, en vormt een aanvulling op de taalondersteuning die veel van onze cliënten ontvangen vanuit het Vista College.
- Betreffende het ondervangen van financiële problematiek die onze cliënten kunnen ervaren, werken wij direct samen met de Kredietbank Limburg, voor budgetvoorlichting en in het ergste geval schuldhulpverlening. Wederom kunnen we deze brug snel en effectief slaan. Het zogenaamde Mesis-instrument** vormt overigens een component van onze intake.
- Betreffende het ondervangen van sociale problematiek, bijvoorbeeld denkende aan sociale isolatie of scheidingsproblematiek, kunnen wij ook direct de brug slaan naar onze sociaal-maatschappelijke partner*.
- Sollicitatietrainingen (Fase 6 en 7) met nadruk op taalgebruik, presentatie en profilering in werksituaties.

*Stichting Humanitas/We learn Dutch

** Mesis is een screeningsinstrument speciaal ontwikkeld voor schuldhulpverlening en beschermingsbewind



2. Arbeidsmarktpositie en eigen verantwoordelijkheid

- In Fase 2 worden participatieverplichtingen, verantwoordelijkheden en verwachtingen duidelijk gecommuniceerd.
- Afschaling naar lagere functies na 3-4 maanden benadrukt de eigen verantwoordelijkheid en concessiebereidheid.
- Reflectiemomenten stimuleren zelfinzicht.

3. Onvoldoende zelfkennis en carrière-inzicht

- Diagnostische fase (Fase 3) met gebruik van het Big Five-model en diverse andere Evidence based modellen (o.a. cultuur- en functie inhoudelijke voorkeuren).
- Persoonlijke doelstellingen worden opgesteld en als reisbestemming geformuleerd en opgevolgd.

4. Beperkte sollicitatie-, presentatie- en profileringsvaardigheden

- Sollicitatietrainingen, rollenspellen en netwerksessies in Fase 6 en 7.
- Praktische begeleiding bij gesprekken.

5. Duurzame arbeidsplaatsing

- Aftercare-fase (Fase 9) waarin minimaal drie maanden nazorg wordt geboden.
- Vroegtijdige signalering van problemen door frequente evaluaties.

Waarom is deze aanpak succesvol?

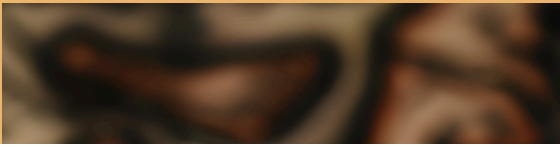
- Stapsgewijze structuur: Elke fase bouwt voort op de vorige, wat zorgt voor geleidelijke en progressieve ontwikkeling.
- Persoonlijke betrokkenheid: De cliënt wordt continu actief betrokken en mede-eigenaar gemaakt van het proces.
- Visuele en praktische hulpmiddelen: Trajectkaarten, stempels, mijlpalen en comfort verhogen de motivatie en het zelfvertrouwen.
- Taalintegratie in context: Taalvaardigheden worden direct toegepast in sollicitatiecontexten.
- De inzet van de modellen die wij hanteren zijn Evidence based*.
- Last but not least: Onze eigen kennis, vaardigheden en effectieve inzet van onze partners op het gebied van instroom, zij-instroom, financiële en sociaal-maatschappelijke hulpverlening.

**Inzage in de betreffende modellen op aanvraag.*

Metingen van succes

Meetbare voorwaarden

- Persoonlijke doelen: Formulering en evaluatie bij elke mijlpaal.
- Arbeidsmarktpositie: Verandering in functieniveau na afschaling.
- Taalbeheersing: Verbetering gemeten via assessments en sollicitatieprestaties.
- Sollicitatie-activiteit: Aantal verstuurde sollicitaties en gevoerde gesprekken.
- Duurzame plaatsing: Werkbehoud na 3 maanden (Fase 9).



Hoe wordt dit gemeten?

Kwantitatief:

- Aantal cliënten dat uitstroomt naar betaald werk*
- Gemiddeld aantal sollicitaties per cliënt*
- Duur van werkbehoud.

**Afhankelijk van zoekdomein en gerelateerd aanbod.*

Kwalitatief:

- Cliënttevredenheid via reflectiemomenten.
- Werkgeverstevredenheid na plaatsing.



Resultaten en effectiviteit

- Succesvolle re-integratie is bereikt wanneer de zevende mijlpaal is gehaald: de cliënt behoudt de baan en ervaart werktevredenheid.
- De combinatie van duidelijke structuren, intensieve begeleiding en o.a. taalondersteuning maakt deze inzet effectief voor onder andere de doelgroep van de Wet Inburgering 2013.

Contact

LABOR Arbeidsmarktintegratie
Kruisbergplantsoen 3
6444CZ Brunssum

E: info@arbeidsmarktintegratie.nl

I: www.arbeidsmarktintegratie.nl

I: www.laborengineers.nl

