

# Perspectief op Werk

BLAUWDruk

## Scholing voor werkgevers



VNO-NCW heeft een aantal trainingen laten ontwikkelen voor werkgevers die aan de slag willen of aan de slag zijn met inclusief werkgeverschap. Alle trainingen ondersteunen de werkgever in het omgaan met doelgroepen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en voorzien in kennisdeling, training en ervaringsdeling tussen gelijkgestemde ondernemers.

De trainingen besteden aandacht aan:

- Bewustwording van de eigen onbewuste vooroordelen, leren waar deze vandaan komen, deze herkennen en daarmee om leren gaan;
- Gewenst gedrag concretiseren naar toepassingen op de werkvloer;
- Coachend leidinggeven.

De samenwerkende partijen in Perspectief op Werk hebben elkaar gevonden in de wens om matching op de arbeidsmarkt te verbeteren. Alle pilots, experimenten en instrumenten die ingezet zijn, en in deze blauwdruk beschreven zijn, hebben de volgende basis:

- Partijen zien de meerwaarde van inclusief werkgeverschap en dragen dat actief uit.
- WSP's en UWV voorzien in de basisdienstverlening zoals het in beeld hebben van kandidaten, hun competenties en motivatie kennen en het voorbereiden van kandidaten op plaatsing.
- Werkgeversorganisaties zetten zich in om initiatieven proactief onder de aandacht van werkgevers te brengen.
- De doelgroep van deze blauwdrukken is bekend met benamingen en inhoud van regelingen voor werkgevers (bijv. LIV-regeling)



## Omschrijving

De trainingen vullen een lacune in het trainingsaanbod; ze zijn gericht op degene die de beslissingen neemt om wel of niet aan de slag te gaan met inclusief werkgeverschap. Een deel van de werkgevers doet dat uit intrinsieke motivatie, maar bij andere werkgevers is er de nodige koudwatervrees. Met de trainingen willen we werkgevers zo uitrusten (met kennis en praktische handvatten) dat dat wegvalt.

Het aanbod bestaat uit een aantal modules die los van elkaar te volgen zijn. Het werkt het beste als de trainingen ingebed zijn in een dienstverleningspakket van WSP of andere dienstverleners; waarbij er eerst een kennismaking is met de werkgever, daarna een training, die wordt opgevolgd door het aanbieden van kandidaten om mee kennis te maken. Op dit moment wordt ook onderzocht of intervisie onderdeel van zo'n pakket kan uitmaken.

De trainingen kunnen in alle arbeidsmarktregio's worden ingezet, en zullen op termijn mogelijk ook deel gaan uitmaken van het aanbod van de MalieAcademy van VNO-NCW en MKB-Nederland.

## Doel

De scholing moet drempels voor werkgevers wegnemen die vanwege gebrek aan kennis en/of ervaring geen kandidaten met een arbeidshandicap aannemen. Het volgen van de scholing moet ervoor zorgen dat werkgevers zich voldoende toegerust achten om deze kandidaten te kunnen begeleiden en om draagvlak te creëren voor eventuele indiensttreding van de kandidaat.

## Thema

Dit instrument sluit aan bij de thema's

- Werkgeversdienstverlening
- Scholing
- Matching
- Samenwerking
- Anders, namelijk: Banenafpraak

## Meerwaarde voor werkgevers

De scholing moet bijdragen aan kennis en kunde van de werkgever. De werkgever kan ook zijn/haar coachende vaardigheden in de breedte uitbreiden, de cursus bevat een aantal elementen op het gebied van (interne) jobcoaching. De scholing is specifiek ontwikkeld voor beslissers in het bedrijfsleven en sluit dus goed aan op de behoeften van werkgevers.

## Doelgroep van de activiteit

Werkgevers die werk willen bieden aan de mensen met arbeidshandicap. De scholing is bedoeld voor situaties waarin een beroep op het doelgroepenregister gedaan kan worden of dat er sprake is van Wajong of een WSW dienstverband. Voor beschermt werk is de scholing niet toereikend.

**"Fijne training waarbij we aan de hand van verschillende opdrachten beter inzicht hebben gekregen in het omgaan met medewerkers met een beperking"**

## Betrokken partijen

De partijen die betrokken zijn bij de ontwikkeling van de training:

Opdrachtgever: Werkgeversservicepunt

Opdrachtnemer ontwikkeling training: VNO-NCW

Uitvoerende partij: USG Restart

De partijen die betrokken (kunnen) zijn bij het uitzetten van de training

Opdrachtgever: Werkgeversservicepunt

Contact met/benaderen van werkgevers: Werkgeversservicepunt en VNO-NCW

Uitvoering training: USG Restart



## Hoe werken betrokken partijen samen?

Voor wat betreft het ontwikkelen van de trainingen: vanuit Werkgeversservicepunt was er behoefte en budget om werkgevers te ondersteunen. Vervolgens is geïnventariseerd bij VNO-NCW waar de training aan zou moeten voldoen en is vervolgens ook aan hen gevraagd een partij te selecteren en de training te laten ontwikkelen. Bij de keuze voor de private uitvoerende partij is de ervaring met werkgevers en werknemers op dit specifieke thema na een marktverkenning doorslaggevend geweest. De private partij heeft om niet kennis en kunde geïnvesteerd om een passend aanbod te ontwikkelen.

Voor wat betreft het onder de aandacht brengen van de trainingen: idealiter maken de trainingen deel uit van een dienstverleningspakket van WSP. WSP is dus leidend in het zoeken van geschikte werkgevers die hier behoefte aan hebben. VNO-NCW en MKB Nederland spannen zich in om werkgevers die interesse hebben in inclusief werkgeverschap te wijzen op het dienstverleningspakket.

**“Mijn kennis omtrent het plaatsen van de doelgroep is enorm vergroot”**

## Wat is er nodig voor de uitvoering?

De inhoud van de training staat vast, maar per regio kan de inzet verschillen. Welke (soorten) ondernemers geschikt zijn, en op welke manier en hoe vaak de training gegeven wordt is maatwerk. Dat betekent dat in de beginfase 4-6 dagdelen nodig zijn om te overleggen met alle arbeidsmarktpartijen, een plan van aanpak op maat te maken en (eventueel) financiering van de training vast te leggen.

Het instrument kan vervolgens onderdeel uitmaken van de vaste portefeuille van accountmanagers WSP's en vraagt op die manier geen extra uren inzet om onder de aandacht te brengen. Wel zijn inspanningen op het gebied van communicatie (artikelen, social media) gewenst.

## Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Het WSP moet in beeld hebben welke werkgevers door gebrek aan kennis en ervaring niet in zee durven te gaan met een kandidaat uit de doelgroep; of dat te verkennen bij werkgevers.
- Het WSP moet capaciteit reserveren om een goede opvolging te geven aan werkgevers die de scholing hebben gevolgd, zodat zij desgewenst een passende kandidaat aangeboden krijgen.

## Welke leerpunten waren er?

De rol van VNO-NCW als schakel tussen de private aanbieder en de publieke dienstverleners is essentieel. VNO-NCW heeft vanuit werkgeversperspectief kunnen aangeven aan welke opleidingen behoefte is en een goede samenwerking tussen private aanbieder en WSP kunnen stimuleren.

Bij publieke partijen kan weerstand ontstaan tegen het feit dat een private aanbieder deze scholing uitvoert; het wordt soms als concurrentie gezien van eigen producten of bestaande trainingen als de Harrie-training. Vooraf is echter voldoende veiliggesteld dat de trainingen een gat in de markt vullen; dit moet in contacten met WSP's nadrukkelijk duidelijk gemaakt worden.

USG Restart

**“Wij zijn ervan overtuigd dat werk waarde creëert voor iedereen. Ongeacht achtergrond, opleiding of beperking.”**

## Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Op verschillende manieren moet worden gecommuniceerd dat deze trainingen voorhanden zijn. Dit zijn zeker geen trainingen voor alle werkgevers, het instrument heeft meerwaarde voor met name de twijfelende werkgever. Onder meer deze blauwdruk helpt hierbij; daarnaast raden we aan de eerste productfolder verder te ontwikkelen en breed beschikbaar te stellen; bijvoorbeeld op perspectiefopwerk.info (dat tot eind 2022 fungeert als kennisbank van Perspectief op Werk).

Het is belangrijk dat publieke dienstverleners zich blijven realiseren dat er veel angst en andere belemmeringen zijn bij werkgevers, en dat zij in samenwerking met werkgeversorganisaties blijven zoeken naar maatwerk in ondersteuning.

Ook zou het succes van een plaatsing wel eens hoger kunnen zijn bij werkgevers die een scholing hebben gevolgd alvorens ze met een kandidaat aan het werk zijn gegaan. Nadere evaluatie kan hier wellicht meer over zeggen.

## Financiering

De ontwikkeling van de scholing is afgerond en heeft alleen uren van betrokken partijen gekost. De kosten voor de inzet van de scholing zijn als volgt:

• Visie & Draagvlak (1 dagdeel)	€	2750,-
• Wet & Regelgeving (1 dagdeel)	€	1250,-
• Implementeren en managen inclusief werkgeverschap (1 dag)	€	1997,-
• Aan de slag als co-worker en de rol van werkgever (2 dagen)	€	3995,-
		-----
	Totaal	€ 9992,-

De modules zijn los van elkaar te volgen en elke training is toegankelijk voor 10-12 werkgevers; waarmee de kosten per werkgever op maximaal € 999,- komen. Het verdient de voorkeur als het WSP deze kosten per werkgever financiert en de training gratis aan werkgevers kan worden aangeboden. In de pilotregio was € 75.000,- beschikbaar om de scholing gratis aan te kunnen bieden aan werkgevers.

## Handige werkdocumenten

Zie bijlagen:

- Flyer scholing
- Projectplan Co-workers in de Achterhoek

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op <https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

## Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Leden krijgen gratis ondersteuning als zij twijfelen over de stap naar inclusief ondernemerschap, leden hierop wijzen is een meerwaarde. Deze scholing kan bijdragen aan de doelstellingen die werkgeversorganisaties hebben gesteld m.b.t. het realiseren van banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

## Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

De werkgeversorganisaties kunnen in de WSP's dit instrument onder de aandacht brengen, ervoor zorgen dat de scholing een kans krijgt tegen de vooroordelen in. VNO-NCW kan het gebruik ervan stimuleren door in eigen geledingen (onder eigen leden) werkgevers voor dit instrument te interesseren. Opname in het aanbod van de MalieAcademy kan dit versterken.

## Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 8 juni 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

*NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.*

## Flyer Scholing USG

### Op naar een inclusieve samenleving!

Werkgevers in Nederland bieden steeds meer mogelijkheden op betaald werk voor medewerkers met een arbeidsbeperking. VNONCW-MKB wil in Flevoland, werkgevers ondersteunen bij de organisatie en invulling van deze activiteiten.

Veel werkgevers willen wel, maar weten niet hoe. Ook de huidige coronatijd, maakt het invullen van werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt er niet makkelijker op. VNONCW-MKB heeft USG Restart gevraagd een aanbod uit te brengen die gericht is op advies, ondersteuning en training.

#### **Aanbod dienstverlening USG Restart**

In de regio Flevoland wil VNOCW-MKB werkgevers die aan de slag willen met inclusief werkgeverschap ondersteunen. Ondersteuning moet bestaan uit kennisdeling, training en ervaringen uitwisselen tussen ondernemers.

USG Restart is al meer dan 25 jaar werkzaam op het gebied van bemiddeling en begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking. Hieronder ons aanbod, waarover we graag verder in gesprek gaan.





ACTIVITEIT	INHOUD	TIJD
<b>Visie &amp; draagvlak</b>	<p>Een training voor management en HR. Doel van de bijeenkomst is 'de neuzen dezelfde kant op' en draagvlak creëren voor het in dienst nemen van medewerkers met een arbeidsbeperking/afstand tot de arbeidsmarkt. Deze bijeenkomst bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Kennisdeling;</b> over p-wet, doelgroep, voorzieningen, wie telt wel mee en wie telt niet mee</li><li>• <b>Ervaringen en voorbeelden van anderen;</b> uitnodigen werkgever die uit eigen ervaring vertelt</li><li>• <b>Inzoomen op eigen organisatie;</b><ul style="list-style-type: none"><li>√ Wat kan iemand met een beperking betekenen mijn organisatie</li><li>√ Wat kan iemand met een beperking betekenen voor mijn afdeling</li><li>√ Wat voor taken en werkzaamheden kan ik bieden</li></ul></li></ul> <p>(max 25 deelnemers)</p>	1 dagdeel
<b>Wet &amp; regelgeving Participatiewet en Banenafpraak</b>	<p>Een training voor management en HR over Participatiewetgeving, Quotumwet en Banenafpraak. Daarnaast aandacht voor toepassing van diverse voorzieningen (LKS, Loondispensatie, No Risk polis etc.) en hoe deze aangevraagd kunnen worden. De arbeidsdeskundige van USG Restart neemt de deelnemers aan deze bijeenkomst op eenvoudige en praktische wijze mee op deze thema's.</p> <p>(Max.12 deelnemers)</p>	1 dagdeel

Lees verder op de pagina hierna

ACTIVITEIT	INHOUD	TIJD
<b>Implementeren en managen van inclusief werkgever-schap</b>	<p>Een praktische training voor management en HR die verantwoordelijk zijn voor de implementatie van het inclusief beleid binnen de organisatie.</p> <p>Onderwerpen die aanbod komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Doelgroep kennis;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>√ Met welke doelgroepen en beperkingen kan ik te maken krijgen</li> <li>√ Hoe kan ik rekening houden met beperkingen en talenten, in het aanbieden van taken;</li> </ul> </li> <li>• <b>“Sollicitatiegesprek” en match;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>√ Hoe voer ik een kennismakingsgesprek</li> <li>√ Is er een match en wat zijn de aandachtsgebieden in de begeleiding</li> <li>√ Hoe organiseer ik begeleiding en randvoorwaarden voor succes</li> </ul> </li> <li>• <b>Voorafgaand aan de start;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>√ Hoe introduceer ik de collega met een beperking op de werkvloer;</li> <li>√ Hoe creëer ik draagvlak in het team;</li> </ul> </li> </ul> <p>(max 10 deelnemers)</p>	1 dag
<b>Aan de slag als co-worker</b>	<p>Een praktische training voor interne begeleiders, die dagelijks aansturing geven aan medewerkers met een arbeidsbeperking in hun team.</p> <p>Een tweedaagse training waarin veel praktische informatie wordt gedeeld, veel oefening worden gedaan en medewerkers hun eigen ervaring kunnen inbrengen als casuïstiek.</p> <p>(Max.10 deelnemers)</p>	2 dagen

Contactpersoon m.b.t. de offerte Functie  
P.J. Oudweg 61  
1314 CK Almere  
Postbus 1  
1300 AA Almere  
030-2567800

[www.usgrestart.nl](http://www.usgrestart.nl)

Elanda de Wit  
Adviseur Inclusieve Arbeidsmarkt 06-53250293



## Bijlage 2

### Flyer Propositie WSP vanuit VNONCW

## Projectplan Co-Workers in de Achterhoek

Naam Project: Co-Workers in de Achterhoek

Aanvrager project: Werkgroep Co-Worker (Samenstelling tussen verschillende werkgroepen POW)

### Achtergrond Project

Met verschillende werkgroepen is er gesproken met werkgevers over duurzame plaatsing van mensen vanuit de doelgroep binnen het bedrijfsleven. Hierin zijn succesfactoren / faalfactoren naar voren gekomen om te komen tot een duurzame plaatsing. Belangrijke succesfactoren zijn:

1. Zorgen voor een goede kennismaking met de werkgever
2. Inschatten of de kandidaat op de werkplek past
3. Welke begeleiding heeft iemand nodig en zorg dragen voor de juiste begeleider op de werkvloer
4. De mensen op de werkplek voorbereiden op de komst van de kandidaat. Zorgen voor een zachte landing en zoals gezegd iemand die hier verantwoordelijk voor is
5. De begeleider op de werkvloer voldoende kennis en kunde meegeven om zijn taak goed te laten uitvoeren.
6. De begeleider moet met zijn werkgever draagvlak creëren en behouden.

### Huidige situatie

Vanuit de verschillende organisaties wordt geprobeerd om een kandidaat zo goed mogelijk te laten landen binnen een organisatie. Soms wordt er een jobcoach gekoppeld aan een traject om te zorgen voor die zachte landing en begeleiding. In de werkelijkheid zie je dat werkgevers of begeleiders vaak nog onvoldoende zijn voorbereid om iemand goed te kunnen begeleiden op de werkvloer. Als een plaatsing toch mislukt vanwege het ontbreken van draagvlak, onvoldoende begeleiding of een mismatch, is er een teleurstelling voor zowel de werknemer als de werkgever. Dit willen we zoveel mogelijk voorkomen.

### Doel van het programma

Door te investeren in kennis en vaardigheden bij begeleiders en werkgevers over mensen uit de doelgroep vergroten wij de kans op een duurzame plaatsing. Dit doen we door middel van het aanbieden van de Co-Worker Training. Wij bieden de training aan werkgevers die nu al werken met mensen vanuit de banenafpraak en bij nieuwe plaatsingen. Ook willen we intervisie koppelen aan de training om ervaringen uit te wisselen en steeds betere begeleiders te worden. Intervisie achteraf is hierbij van belang om wat is geleerd te koppelen aan de praktijk. We investeren in kennis en vaardigheden bij een begeleider, waardoor hij/zij situaties herkent en goed kan handelen. Deze begeleiders krijgen niet alleen de verantwoordelijkheid voor de begeleiding, maar ook bagage mee om hier uitvoering aan te geven. Zij kunnen hiermee ambassadeurs worden in hun sector. Door het aanbieden van een training geven wij begeleiders het vertrouwen en spreken wij uit dat wij hun faciliteren om goede begeleiders te worden. Ook investeren we extra in een goede landing op de werkplek, door vooraf de situatie te bekijken en de werknemer en mensen op de werkvloer goed voor te bereiden voor de start van de werknemer.

## **Samenwerking met jobcoaches**

Jobcoaches krijgen duidelijke aanspreekpunten binnen een organisatie. Door de kennis en vaardigheden van begeleiders te vergroten kunnen jobcoaches en begeleiders in gezamenlijkheid optrekken.

## **Doelstelling**

Het doel is om in 2021 -2022 minimaal 3 groepen (Max. 10 begeleiders per groep) en maximaal 10 groepen te laten starten met een Co-Worker training met daaraan gekoppeld intervisie. Aan het einde van de POW periode (mei-juni 2022) willen we een bijeenkomst organiseren waarin deze werkgevers en begeleiders in het zonnetje worden gezet.

## **Uitvoering**

De uitvoering van de training en de intervisie zal liggen bij USG Restart. Zij hebben jarenlange ervaring in het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. USG Restart heeft o.a. met de Albert Heijn het programma opgezet om in iedere vestiging iemand werkzaam te laten zijn met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij bieden de trainingen al aan voor verschillende werkgevers waarbij de ervaringen positief zijn. Vanuit werkgeversperspectief spreekt USG Restart ook aan, omdat het een markt partij is die werkgevers begrijpt. De projectbegeleiding zal het eerste jaar liggen bij de Projectleider POW en daarna lokaal geborgd en verduurzaamd worden.

## **Draagvlak**

Om draagvlak te creëren voor het plan, sluiten gemeenten en UWV aan, zodat het project geborgd kan worden. Ook zal er na een jaar worden geëvalueerd wat de resultaten zijn en of het project aan de verwachtingen voldoet.

Begeleiders werven voor Co-Worker training

Om zoveel mogelijk begeleiders de kans te geven deze training te volgen, willen we de training breed uitzetten. Dit kan via de kanalen van het WSP als via de kanalen van VNO-NCW. Daarnaast kunnen jobcoaches en accountmanagers hun klanten rechtstreeks benaderen om deze training te volgen. Ook kan de training worden uitgezet via branche organisaties.

## **Doorontwikkeling**

Vanuit de werkgroep kwam ook de mogelijkheid ter sprake om de training in aangepaste vorm aan het WSP en jobcoaches aan te bieden. Door het aanbieden van deze training weten jobcoaches, accountmanagers en werkcoaches welke training een werkgever krijgt, zodat hier in de dienstverlening op kan worden aangesloten.

Looptijd:

De looptijd is van 01-09-2021 t/m 30-06-2022.