

*Stam*tafel



Steeds meer gemeentes gebruiken de Participatieladder om de maatschappelijke activiteit van hun (werkloze) inwoners in kaart te brengen. Deze ladder maakt inzichtelijk hoe mensen meer sociale contacten op kunnen doen en toe kunnen werken naar een baan. In deze nieuwsbrief lichten we toe wat de Participatieladder is, wat het gebruik ervan oplevert, en hoe Stam met individuele begeleiding mensen helpt om te klimmen op deze ladder.

Najaar 2010

Participatieladder:

Klantmanager en jobcoach spreken dezelfde taal

Om mensen die langdurig werkloos zijn naar werk te begeleiden, is maatwerk een essentiële voorwaarde voor succes. En maatwerk begint met een 'plaatsbepaling' van de deelnemer: hoe ziet de huidige situatie eruit, welke doelen zijn realistisch, en hoe kunnen die worden bereikt? De Participatieladder biedt handvatten om dat inzichtelijk te maken.



De fasen van de Participatieladder variëren van sociale isolatie (trede 1) tot actieve deelname aan de maatschappij door het hebben van werk (trede 6). Door vast te stellen op welke trede de werkzoekende zich bevindt, kunnen gemeentes bepalen welke doelen realistisch zijn en hoe die gerealiseerd kunnen worden.

De Participatieladder krijgt steeds meer een centrale plek in de ontwikkeling en uitvoering van het activeringsbeleid bij gemeenten. Stam juicht dat toe. Door aan de hand van de Participatieladder situaties systematisch in kaart

te brengen, kunnen opdrachten aan Stam helderder geformuleerd worden, wordt de resultaatmeting eenduidiger, en kunnen ingezette middelen beter verantwoord worden.

In het groeiproces van isolatie tot participatie spitst Stam zich toe op het activeren van mensen met een arbeidsbeperking naar een vorm van werk. Door bij keuzes daarin te refereren aan de participatieladder, verlopen gesprekken tussen gemeente en Stam een stuk eenvoudiger: de klantmanager en jobcoach spreken dezelfde taal. Partijen vinden

elkaar sneller in een gezamenlijk standpunt, wat erg positief werkt. Het partnerschap dat zo ontstaat, structureert de participatie-inspanningen, en levert uiteindelijk de beste resultaten voor hen waar het om gaat: werkzoekenden die recht hebben op optimale maatschappelijke participatie.

Verder in dit nummer:

- Werken aan de toekomst: Participatieladder in de praktijk
- Sociaal onderemen: Wat heeft een werkgever aan de P-ladder?
- Kort nieuws

Werken aan de toekomst

Amarins Veenstra en Anna van der Zijpp, jobcoaches bij Stam, begeleiden deelnemers bij hun groei op de Participatieladder. Ze vertellen hoe dat in de praktijk werkt.

Trede 1: Geïsoleerd

Sommige mensen hebben bijna nooit contact met anderen. Amarins: 'Ik begeleidde een meneer die de telefoon zelfs nooit opnam. Pas na drie brieven kreeg ik contact met hem. Zijn maatschappelijk werker moest bij onze gesprekken zijn, want hij vertrouwde alleen haar. Met hem heb ik een loopbaanonderzoek uitgevoerd. Daaruit kwamen zijn sterke kanten naar voren. Een opleiding in de beveiliging paste daarbij. Op school bouwt hij een sociaal netwerk op. Zo steeg hij direct van trede 1 naar 3 op de Participatieladder.'

'Ze zit nu in de hoogste trede van de ladder.'



Anna van der Zijpp: 'Angst wordt vaak verward met demotivatie.'

Trede 2: Sociale contacten buitenshuis

Sommigen zijn bij geen enkele club aangesloten. Anna: "Zo was er een buitenlandse man die last had van zijn rug. Hij durfde niet alleen naar de fysiotherapeut. We zijn samen gegaan. Ook ben ik met hem naar het vrijwilligersservicepunt geweest om te kijken welke vacatures er waren. Hij kwam zelf op het idee van Vluchtelingenwerk. Daar vangt hij nu mensen op en volgt hij cursussen. Hij steeg van trede 2 naar trede 4".

Trede 3: Deelname georganiseerde activiteiten

Amarins: "Ik begeleidde een mevrouw die niet werkte omdat ze moeite had haar kinderen los te laten. We hebben gewerkt aan haar gespreksvaardigheden en ze heeft een training presentatievaardigheden gevolgd. Samen hebben we kleding voor een sollicitatiegesprek gekocht. In ons arbeidstrainingscentrum kreeg ze werkritme en leerde ze meer los te komen van haar kinderen. Ik ging met haar mee naar de kinderopvang om alle formulieren op te vragen. Vanaf dat moment ging er bij haar een knopje om. Ze vond zelf een werkervaringsplek, waar ze sinds kort een betaalde baan heeft, in trede 5 van de ladder."

‘Vanaf dat moment ging er bij haar een knopje om.’

Trede 4: Onbetaald werk

Anna: “Ik begeleidde een vrouw die werkervaring opdeed in een onbetaalde functie. Ik ondersteunde haar bij het onderzoeken van de gewenste arbeidsomstandigheden, haar persoonskenmerken en vaardigheden. Toen duidelijk werd wat haar sterke kanten zijn, wat voor werk bij haar past en wat haar leerdoelen zijn, ging ze actief solliciteren en vond ze een baan bij de belastingdienst. Ze zit nu in de hoogste trede van de ladder.”



Amarins Veenstra: ‘We helpen mensen hun verleden los te laten.’

Trede 5: Betaald werk met ondersteuning

Anna: “Ik bel vaak zelf naar werkgevers voor vacatures en ga mee naar sollicitatiegesprekken. Daar spreken we af wie de werkbegeleiding doet en met de gemeente overleg ik over de subsidie-mogelijkheden. Voor ondersteuning kom ik regelmatig op de werkplek en bij de deelnemer thuis. Wanneer er blijvend en meer begeleiding nodig is, vraag ik in overleg met de gemeente een indicatie sociale werkvoorziening aan.”

Trede 6: Betaald werk

Uiteindelijk is betaald werk vinden voor de deelnemers van Stam toch vaak het einddoel. Volgens Amarins en Anna zijn een aantal dingen daarvoor essentieel: “Angst wordt vaak verward met demotivatie. Sommige mensen zijn bang om wat te ondernemen en bang om hun uitkering kwijt te raken. Wij brengen de Ausgangssituatie in kaart, stellen een doel en stippelen kleine stappen uit om daar te komen. We bieden maatwerk binnen een groot pakket aan diensten, zodat de deelnemer en de gemeente niet met verschillende partijen hoeft te werken. Zo helpen we mensen hun verleden los te laten en met een vertrouwde coach aan hun toekomst te werken.”

Sinds onze vorige nieuwsbrief hebben onder andere de volgende werkgevers een arbeidsovereenkomst aangeboden aan een van onze deelnemers: Claassen/LCCM, Connexie Payroll & Loonadministratie, Jacobs Groep, Flowers and More, Kringloop Drachten, Kringloop Bolsward, Olijslager Verf, Omnifloor, Tuincentrum en kwekerij de Triemen, GIFA Tuin- en Parkmachines, Loonbedrijf H. van Duren, Aves, Van Es Packaging Services, Brezan Automaterialen, AB Fryslan, AOC Friesland, Bulstra Transport en Verhuizingen, Sociale Werkvoorziening Caparis, De Eik, Kraanverhuurbedrijf D. Hoekstra, Hamstra Kozijnen, Nuri Autowasstraat, Kinderwoud, AB Groningen, De Hooge Haer, Grand Cafe Restaurant de Heerenkamer, Parc Sandur, Autoschade Kamies, Kicker Kindermode, C1000, Roy Heijnen, Intertoys, Kringloop, Philips Consumer Lifestyle, Hartog Schilderwerken, TLS Logistics, Frytsjam Natuurlijk, Novon Schoonmaak, ACB Autocleaning, Manege De Hazelhorst, Scheepsstoffering HJF de Koning, Koejemans Parket, Albert Heijn, Gamma, Veenstra Montage, Leaf's Brasserie-Restaurant, St. Kinderopvang Flevoland.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Werken met de Participatieladder heeft niet alleen voordelen voor de werkzoekende en de betrokken gemeente: ook werkgevers hebben er voordeel bij.

De ladder geeft de werkgever inzicht in de situatie van de werknemer: uit welke situatie komt hij, hoe staat hij er nu voor, en hoe gaan we planmatig aan groei werken? Een werknemer die een aantal treden op de Participatieladder is geklommen, heeft laten

zien dat hij of zij gemotiveerd is en in staat om te leren. Bovendien kunnen werkgevers hun werknemer helpen te groeien op de ladder, door de werknemer taken en vaardigheden langzaam op te laten bouwen.

Doordat de Participatieladder groei inzichtelijk maakt, kunnen werkgevers hun eigen bijdrage aan die groei ook meten, en trots zijn op het feit dat ze iemand helpen om te groeien en een bijdrage



in de maatschappij te leveren. Met andere woorden: de Participatieladder helpt werkgevers om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.

Kort nieuws

Teambuilding

De jaarlijkse teambuildingsdag van Stam was een succes: alle medewerkers hebben een slipcursus en een rijvaardigheidstraining gevolgd. Omdat de meeste Stammers veel onderweg zijn, is het van groot belang om de rijvaardigheid op peil te houden.



Naast een zinvolle was het ook een gezellige dag, met mooi weer en een feestelijke afsluiting, de directiewisseling.

Directieoverdracht

Per 1 juni heeft Margje Oost, directeur en oprichter van Stam, haar functie overgedragen aan Bernard Posthumus, die sinds 1

mei 2009 aan Stam verbonden was als commercieel directeur. Posthumus is begonnen met de implementatie van een nieuw businessplan. Margje Oost zal als Hoofd Beleid & Projecten actief blijven binnen Stam. In die functie zal zij haar taken afbouwen, en toewerken naar haar pensionering volgend jaar.



Kwaliteit Stam onveranderd hoog
Keurmerkorganisatie Blik op Werk heeft Stam weer beoordeeld, en geconstateerd dat de kwaliteit van de dienstverlening onveran-

derd hoog is: Stam voldoet aan alle kwaliteitseisen die Blik op Werk stelt, en mag het keurmerk weer een jaar voeren.



10 oktober: 4-mijl Groningen

Op zondag 10 oktober zal Stam weer met een team van 7 hardlopers meedoen aan de 4-mijl van Groningen. Wie die dag in Groningen is, wordt vriendelijk verzocht het Stamteam luidkeels aan te moedigen, want we hebben allen respect voor hun sportieve inzet.

Jaarverslag Stam 2009

U kunt het jaarverslag van Stam over 2009 nu bekijken op www.stambv.com, onder de knop Downloads.