



Onze impactmethode

1 Sociaal Gericht - Wij maken er werk van

Sociaal Gericht begeleidt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt persoonlijk richting werknemerschap bij een van onze bedrijven in de klus-, schoonmaak- of horecabranche.

Ons uitgangspunt: iedereen kan waarde toevoegen en iedereen kan leren.

1.1 Voor wie?

Onze klanten zijn de mensen (bedrijven of particulieren) die direct een van onze diensten afnemen (schoonmaak, klussen of horeca) en dus te maken krijgen met onze werknemers. De hulpvraag van de klant staat centraal en onze werknemers beantwoorden die hulpvraag. Hierbij ligt de verantwoordelijkheid bij de ervaren werknemers. Als het met de werknemers in opleiding even wat minder gaat, is daar intern ruimte voor, maar staat dat de kwaliteit die we nastreven nooit in de weg. We voegen dus maatschappelijke waarde toe, maar de economische waarde is daarmee niet van ondergeschikt belang.

1.2 Sfeer en cultuur

We creëren een plek voor werknemers die vertrouwen geeft en uitnodigt open en eerlijk te zijn. De werknemer zet zijn beste beentje voor, wij maken de weg vrij. We zien persoonlijke ontwikkeling als fundament van brede welvaart en positieve gezondheid. Dit houdt in dat we begripvol zijn als het gaat om achtergrond, cultuur en het onvermijdelijke maken van fouten. Daar staat tegenover dat onze energie en middelen niet onbeperkt zijn. Alleen motivatie kan de werknemer verder brengen. Als die ontbreekt, focussen wij ons op de werknemers die wel de juiste motivatie hebben. In dat geval denken we mee over een geschikte andere plek voor die persoon.

1.3 De werknemer: verkort zijn afstand tot de arbeidsmarkt

Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt lopen vaak vast in hun zoektocht naar het vinden en houden van een reguliere baan. Redenen hiervoor zijn o.a: een te laag niveau, geen of beperkte scholing, het ontbreken van werknemersvaardigheden of werkervaring, moeizame aanspreekcultuur, moeite met hiërarchie en gebrek aan wederzijds vertrouwen. Het verschil tussen werk en dagbesteding is dat bij dagbesteding de deelnemer het gevoel heeft te 'moeten', zonder hier financiële waardering voor te krijgen. Het ontbreekt hen aan het perspectief dat werk als middel kan helpen andere zaken in een stroomversnelling te brengen. Hier brengt Sociaal Gericht verandering in door het werken mét financiële waardering en begeleiding in eenzelfde traject samen te brengen.

1.4 Begeleidingsmethodiek: werkinhoudelijk

We werken met de klassieke meester-en-gezelmethode. Bij de bedrijven van Sociaal Gericht werken ervaren vakmensen: de meesters. Dit zijn mensen die hun vak verstaan en moeten zorgen voor tevreden klanten.

De meesters begeleiden op een proactieve manier de werknemers: de gezellen. Door een vak te leren onder professionele begeleiding, groeit hun eigenwaarde en potentie.

Het nemen van verantwoordelijkheid is heel belangrijk voor gezellen, want het is de basis van hun verdere ontwikkeling en groei. Naarmate een gezel zich ontwikkelt, groeit ook de mate van verantwoordelijkheid.

De groei van de gezellen verloopt niet lineair. We vangen eventuele terugvallen of hobbels op. Uiteindelijk is het belangrijk goed te signaleren waar een gezel zich naartoe beweegt, zodat we dat kunnen stimuleren.

1.4.1 Mogelijke doelen

Persoonlijke doelen van een gezelschap kunnen zijn:

Zinnige dagbesteding

Wij bieden in een van onze bedrijven of in een mix daarvan een arbeidsmatige dagbesteding voor de werknemer. Zo kan de werknemer op een duurzame manier een volwaardige daginvulling hebben, in meerdere branches.

Regulier werk

Via een uitgebreid netwerk zoeken we een werkplek bij een extern bedrijf, waar de werknemer duurzaam aan het werk kan. Wij blijven hem volgen tot het contract bestendig is.

Meesterschap

Wanneer we zien dat een gezelschap zelf ook mensen naar een hoger plan kan trekken, kan hij of zij ook bij ons blijven en zich de verantwoordelijkheid richting klanten en werknemers eigen maken.

1.4.2 Bij terugval

Als blijkt dat de gezellen een terugval krijgen, krijgen ze de gelegenheid om even 'op adem' komen. Dit houdt in dat we begrip opbrengen voor de situatie, waar nodig en gewenst in gesprek gaan over wat er voorvalt en samen op zoek gaan naar een oplossing. Dit kan van alles zijn, van tijdelijk minder arbeid tot een dagelijks ommetje om het hoofd leeg te maken. In alles blijft de menselijke maat het uitgangspunt, want een dergelijke situatie mag nooit een reden zijn het traject voortijdig te beëindigen. Dit alles hangt uiteraard nauw samen met de motivatie van de werknemer.

1.5 Begeleidingsmethodiek: trajectinhoudelijk

Sociaal Gericht werkt met een vaste methodiek: de Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB). De methode heeft als doel (en ondersteunt daarmee onze missie) om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen om zich te kunnen ontwikkelen, zodat ze met succes en tevredenheid kunnen wonen, werken, leren en sociale contacten kunnen opbouwen in de omgeving van eigen keuze, met het uiteindelijke doel zo min mogelijk professionele hulp. Met andere woorden: het individu eerherstel te laten ervaren en zich weer volwaardig deelnemer te voelen van de maatschappij.

1.5.1 Benadering van werknemers

Dit betekent voor de persoonlijke benadering van de cliënt dat we bijvoorbeeld over 'werknemers' praten en niet over 'zieken', 'gehandicapten' of andere namen die duiden op een afwijking van het 'normale'.

1.5.2 Autonomie in dagelijks functioneren over de hele breedte

De benadering is gericht op het dagelijks functioneren van de werknemer op het gebied van werken én alle andere levensgebieden. Hierin heeft de werknemer zelf een groot aandeel. Hij krijgt te maken met autonomie, betrokkenheid en zelfsturing als het gaat om zijn eigen proces. Deze individuele benadering forceert het centraal stellen van de behoeften en wensen van het betreffende individu en het leggen van nadruk op het functioneren binnen de woon- of werk-/leeromgeving van het individu. Maatstaven hiervoor zijn mate van succes (positieve resultaten volgens de omgeving) en tevredenheid (positieve resultaten volgens het individu).

1.5.3 Vraaggerichte trajectduur

De duur van het traject wordt bepaald door de behoefte van de werknemer om zich als persoon te ontwikkelen en zijn functioneren en situatie te verbeteren. Er wordt steun geboden zolang dit nodig is (tot er intern of extern een overplaatsing plaatsvindt) of gewenst is (tot de werknemer zijn kunnen bereikt heeft).

1.5.4 De rol van participatie

Werknemers hebben nabijheid en laagdrempeligheid nodig. Een werkplek waar ze zich veilig voelen. Vanuit daar krijgen ze ondersteuning om hun belevingswereld te vergroten, te werken aan hun sociaal-emotionele ontwikkeling en andere werknemersvaardigheden aan te leren.

1.5.5 Essentiële aspecten van deze benadering

- Aanbod met een toekomstvisie, zodat de werknemer ergens naartoe werkt;
- Praktische ervaring opdoen, om die vervolgens in de praktijk te brengen;

- Beloning voor het werk is een stap vooruit;
- Begeleiders die motiveren, mede door interesse te tonen en rekening te houden met de (on)mogelijkheden van de werknemer;
- Het werk zelf is van minder belang dan het sociale aspect en het krijgen van de juiste begeleiding.

1.6 Begeleidingsmethodiek: voortgangsinhoudelijk

De term 'afstand tot de arbeidsmarkt' is relatief. Er is dus maatwerk nodig om kwaliteit te bieden. De een heeft enkel wat coaching nodig om weer zelfstandig betaald aan het werk te gaan, de ander zal een leven lang intensieve begeleiding nodig hebben en komt niet verder dan dagbesteding. Onze overtuiging blijft dat iedereen waarde kan toevoegen. Om te bepalen wat er binnen het maatwerk per individu valt en om te meten of de afstand daadwerkelijk kleiner wordt, hanteren we de methode van de Werk Ster. Deze biedt een holistische kijk op de voortgang van de werknemer. Het beslaat alle kerngebieden, die een rol spelen bij succesvol zijn in werk en leren.

In een eerste gesprek onderzoeken de werkbegeleider en gezelschap waar de afstand door veroorzaakt wordt en wat al goed gaat. Daarmee wordt heel concreet de coachbehoefte in kaart gebracht en gelijktijdig het zelfvertrouwen van de gezelschap versterkt. Misschien is de afstand wel minder groot dan gedacht. Aan de hand van dit vertrekpunt bepalen gezelschap en meester in een drietal gesprekken welke acties ze gaan ondernemen om zelfredzamer te worden op de arbeidsmarkt en of, en zo ja, wie of wat daar nog voor nodig is. Mogelijk kan de begeleider vanuit de gemeente of het UWV iets betekenen bij vervolgacties.

Deze manier van monitoren zorgt voor nauwkeurig meetbare gegevens. Met open discussies, sterkte-/zwakteanalyses en actieplannen slaan de cliënt en de begeleider gezamenlijk de weg naar verandering in. De resultaten zijn inzichtelijk en eenvoudig deelbaar, afhankelijk van de intensiteit van de begeleiding en de frequentie van het invullen van de Ster. Bij dit alles is een veilige en plezierige werkomgeving essentieel. Naast de Werk Ster monitoren we daarom ook de werkcultuur en sfeer in het team.

2 Werkbedrijven Sociaal Gericht

Onder Sociaal Gericht valt een drietal werkbedrijven, allen opererend in verschillende branches. Deze bedrijven hebben als doel de werknemers in een realistische omgeving weer te laten ervaren welke voordelen werk heeft en ze uiteindelijk een zelfredzaamheidsniveau te geven waarmee ze duurzaam plaatsnemen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij in het algemeen.

2.1 Sociaal Gericht als SROI

Door samen te werken met Sociaal Gericht en onderliggende bedrijven, kunnen partners Social Return on Investment-doelen behalen. Social return is een contracteis binnen aanbestedingen om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze doelgroep bestaat uit ruim 1,3 miljoen mensen die om zichtbare en minder zichtbare redenen ten minste drie maanden buiten het reguliere arbeidsproces vallen.

Omdat binnen deze groep veel kwaliteit en motivatie aanwezig zijn, focust Sociaal gericht zich op deze mensen. We werken op locatie en participeren in het project, en dragen daarmee zorg voor het volledige reïntegratietraject, van indiensttreding tot persoonlijke begeleiding. Daarmee ontlasten we partijen die dit normaal gesproken los van elkaar zouden moeten inkopen en kunnen we een bepaalde kwaliteit garanderen.

2.2 Sociaal Schoonmaken BV

Werknemers houden zich, naast het ontwikkelen van werknemersvaardigheden zoals projectmatig werken en samenwerken, bezig met het opdoen van werkervaring binnen de schoonmaak, van reguliere schoonmaak tot dieptereiniging.

We dragen kennis over van verschillende schoonmaakproducten en de toepassing hiervan en leren ze bijvoorbeeld welke zaken vaak vergeten worden bij de schoonmaak. Deze kennisoverdracht wordt direct toegepast in de praktijk, onder begeleiding van de meester-schoonmakers. Ook leren ze over het belang van contact met klanten en het werken binnen een team van aanwezige werknemers.

2.3 Sociaal Klussen BV

Werknemers leren schilderen, timmeren en vloeren leggen, maar ook badkamers renoveren en andere in-en-rond-het-huisklussen van de vakmannen die ruim twintig jaar ervaring hebben.

De vakmannen kunnen zich verplaatsen in de werknemer en borgen de kwaliteit. Zo kan de werknemer op eigen tempo en met een reële blik van de vakmannen, ontdekken waar zijn passie ligt.

2.4 Sociaal Horeca BV

Koken, serveren, achter de bar staan en contact hebben met gasten: de horeca biedt veel verschillende werkzaamheden, die zich goed lenen voor een leerwerkomgeving. Ook het werken als een team bestaande uit verschillende niveaus, biedt uitdagingen die kunnen helpen bij het opbouwen van vertrouwen en binnen de horeca van Sociaal Gericht komt hier het treffen van voorbereidingen met de mensen van de dagbesteding bij.

Onder begeleiding van professionals mogen werknemers leren en ervaren. De professionals zorgen er ook voor dat de gast geen verschil merkt met reguliere horeca, als het gaat om kwaliteit of snelheid.

