

Programmaraad

[samenvoordeklant.nl](https://www.samenvoordeklant.nl)

➔ Het optimale werkfit traject!

HANDREIKING VOOR
DE WERKFIT DIENSTVERLENING
AAN WERKZOEKENDEN

MAART 2023

Beste professional,

Deze handreiking gaat over de dienstverlening aan werkzoekenden die een traject volgen om de stap te zetten naar (duurzaam) betaald werk of een opleiding. Zij worden dan geholpen om werkfit te worden. Ben jij als professional betrokken bij deze dienstverlening? Bijgaande informatie is voor jou samengesteld en beschreven. Je vindt informatie over de opzet, aanpak en effectiviteit van werkfit trajecten, en je kunt er direct mee aan de slag.

Je krijgt een goed beeld aan de hand van definities van werkfit en werkfit trajecten en de beschrijving van doelgroepen, bouwstenen en andere aspecten. Ook zijn een uitgebreid stappenplan en diverse tips opgenomen. De informatie is gebaseerd op de resultaten van diverse onderzoeken. De lijst met gebruikte bronnen vind je achterin.

We wensen jouw werkfitdeelnemers, optimale trajecten met passend werk of opleiding als resultaat!

De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt

→ Inhoud

→ Wat is werkfit?	4
→ Voor wie is werkfit?	9
→ Stappen werkfit traject	13
→ Stap 1: Vorbereiding & diagnose	16
→ Stap 2: Opstellen trajectplan	19
→ Stap 3: Uitvoeren trajectplan	22
→ Stap 4: Terugblik & afronding	25
→ Combineren met praktijkleren	29
→ Succesfactoren & valkuilen	32
→ Belangrijke randvoorwaarden	35
→ Bronnen	37

➔ Wat is werkfit?

Definitie van werkfit

De kandidaat is mentaal en fysiek fit genoeg om te kunnen werken. Ook beschikt de kandidaat over basale en specifieke werknemersvaardigheden die nodig zijn om duurzaam betaald te werken en/of een opleiding te volgen en af te maken.

Perspectief is essentieel

Perspectief op de vervolgstap, is essentieel bij het begeleiden van werkzoekenden om werkfit te worden. Voorop staat wat voor een kandidaat het hoogst haalbare is. Het doel van werkfit is de deelnemer te versterken om betaald werk (hierbij kan het ook gaan om een baan volgens de banenafpraak of beschermt werk) te aanvaarden en behouden en/of een opleiding te volgen en af te ronden.

3 ONDERDELEN

Er bestaan verschillende omschrijvingen van werkfit. De rode draad is dat mensen door persoonlijke eigenschappen en vaardigheden in staat zijn om te werken. Wij verwerken in de hier gepresenteerde definitie de 3 onderdelen die in veel definities voorkomen volgens onderzoek van Andersson Elffers Felix (2021):

1. Fysiek en mentaal fit genoeg zijn om te kunnen werken
2. Basale werknemersvaardigheden hebben
3. Specifieke werknemersvaardigheden hebben

Nauwe aansluiting bij definities van UWV en VNG

We sluiten met onze definitie nauw aan bij de omschrijvingen van UWV en van VNG in de digitale instrumentengids Eva voor de werkzoekendendienstverlening.

UWV geeft aan werkzoekenden deze uitleg over werkfit:

Met werkfit maken werk je aan het versterken van je werknemersvaardigheden. Denk hierbij aan sociale vaardigheden, motivatie en werkhouding. Na het volgen van het traject ben je klaar voor het vinden van een betaalde baan.

In de instrumentengids Eva is werkfit een van de tegels van het werklandschap voor werkzoekenden. Het doel van werkfit is mensen te versterken om betaald werk of een opleiding te kunnen doen. Op basis van het klantbeeld wordt gewerkt aan verschillende vaardigheden, aan het verder ontwikkelen van talenten en aan het omgaan met oplossen van belemmeringen.

Dit gebeurt vanuit een eerstvolgende haalbare stap in de ontwikkeling die de klant kan maken, en kan parallel lopen met de tegels Oriënteren en Opleiden (leerwerktrajecten).

Belangrijk is dat de klant deze stap succesvol behaalt, wat bijdraagt aan het versterken van het zelfvertrouwen.

Waar mogelijk wordt het leren van de verschillende vaardigheden geïntegreerd met (onbetaald) werk.

Voortdurend wordt het klantbeeld uitgebreid, aangepast en vastgelegd.

3 bouwstenen van werkfit

Gemeenten en UWV vullen werkfit op verschillende manieren in, op basis van de mogelijkheden en behoeften van hun klanten. Passend bij de deelnemer gaat deze juist wel of nog niet solliciteren naar betaald werk of op zoek naar scholing, tijdens het werkfit traject. Er zijn 3 bouwstenen voor het samenstellen van werkfit trajecten:

1. Versterken van persoonlijke effectiviteit

Hierbij staat het verbeteren van de mentale en fysieke fitheid centraal. Het draait erom dat je kandidaat vertrouwen heeft in eigen kunnen en over voldoende uithoudingsvermogen en veerkracht voor werk beschikt. Het is vaak nodig dat de psychische weerbaarheid wordt vergroot. Ook kunnen er andere doelen voor persoonlijke effectiviteit zijn.

2. Versterken van werknemersvaardigheden

Het gaat om inzicht krijgen in de belastbaarheid voor werk en wat je kandidaat kan doen om daarmee zo goed mogelijk om te gaan. Denk aan basale werknemersvaardigheden als op tijd zijn en afspraken nakomen en specifieke werknemersvaardigheden als zich klantvriendelijk opstellen en aandacht hebben voor veiligheid.

3. Oriënteren op de arbeidsmarkt

Het is van groot belang om goed en tijdig in beeld te brengen wat de kansen voor duurzaam betaald werk zijn: wat zijn voor jouw kandidaat interessante en kansrijke beroepen binnen een bepaalde sector? De kandidaat werkt aan zijn eigen presentatie- en sollicitatievaardigheden. Ook leert je kandidaat op een goede manier te zoeken naar geschikte vacatures in de gewenste richting en naar een mogelijke snuffelstage of werkervaringsplaats.

Praktijkvaardigheden ook belangrijk

Het beheersen van praktijkvaardigheden is ook belangrijk voor duurzaam werk. Deze vaardigheden vallen echter buiten de algemene omschrijving van werkfit, omdat zij gerelateerd zijn aan specifieke werkprocessen van een vak.

Een traject met praktijkleren met de praktijkverklaring kan voor diverse groepen de logische stap zijn na een werkfit traject. Lees hierover meer bij Combineren met praktijkleren, op pagina 29.

Definitie van werkfit traject

In het traject wordt werk ingezet in combinatie met scholing, individuele coaching, training en/of bemiddeling. Hierdoor wordt de ontwikkeling van werkzoekenden gerealiseerd en daarmee onafhankelijkheid van een uitkering mogelijk gemaakt.

Ontwikkeling centraal

Wij volgen de definitie uit een onderzoekpublicatie (2017) van Cedris en SBCM. Centraal staat de ontwikkeling van mensen, zodat zij zo goed mogelijk in werk kunnen participeren. Waar mogelijk wordt het leren van de verschillende vaardigheden geïntegreerd met werk. Dat kan tijdens het traject ook onbetaald werk zijn.

Daarom vallen werkervaringsplekken zonder ontwikkeldoelstelling en op zichzelf staande trainingen of diagnose-trajecten niet onder werkfit trajecten. Gemeenten en UWV besteden werkfit trajecten vaak uit aan sociaal ontwikkelbedrijven, sociale ondernemingen en re-integratiebedrijven.

Elementen van werkfit traject

Een werkfit traject bevat verschillende elementen.

Een kandidaat besteedt in de praktijk de meeste tijd aan werk: gemiddeld bijna de helft van het aantal uren volgens het onderzoek van Cedris en SBCM. Verder bestaat een traject vooral uit individuele coaching, arbeidsbemiddeling en matching, meedoen aan trainingen en workshops en/of volgen van opleiding en scholing.

“ Mensen helpen werkfit te worden, is wat mij betreft de kern waar het om draait in de wereld van sociale zekerheid. Het gaat over passende ondersteuning van cliënten en medewerkers om zelfstandig en duurzaam bij een werkgever aan de slag te gaan. Dat is een complexe opgave die veel vraagt van de professionals, de cliënten en de trajecten. ”

Femke Bennenbroek, onderzoeker bij ZINZIZ



➔ Voor wie is werkfit?

Brede doelgroep

Werkfit trajecten zijn voor een brede doelgroep werkzoekenden een uitkomst om verder te komen.

In het onderzoek van Andersson Elffers Felix (2021) worden deze groepen genoemd:

- Mensen met een arbeidsbeperking, zoals Wajongers, mensen die onder de Participatiewet vallen en mensen uit de voormalige Wsw-doelgroep
- Mensen uit de WIA
- Mensen met een fysieke beperking
- Mensen met een psychische kwetsbaarheid
- Langdurig werklozen met een relevante opleiding
- Werkloze werkzoekenden zonder startkwalificatie
- Laaggeletterden
- (Voormalige) leerlingen uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs
- Voortijdig schoolverlaters
- Asielzoekers en statushouders

Redenen voor niet werkfit zijn

Waarom zijn kandidaten aanvankelijk niet werkfit?

In de praktijk komen deze redenen vaak voor:

- Jarenlange werkloosheid waardoor basale sociale en werknemersvaardigheden verloren zijn gegaan
- Problemen met scholing of een opleiding
- Schulden
- Afhankelijkheid van zorg, waaronder verslaving of GGZ-problematiek
- Beperkte verstandelijke vermogens

TIP

Geef als professional prioriteit aan het bereiken van de ontwikkeldoelen en het vergroten van de arbeidsmarktkansen van de deelnemer. Doe dit samen met de deelnemer. Onderzoek laat zien dat dit de kans op succes aanzienlijk vergroot. Dat komt omdat mensen graag consistent gedrag vertonen en omdat hun commitment wordt gestimuleerd. Het behalen van productiedoelen en andere doelen is minder belangrijk voor een werkfit traject.

Opbrengst van werkfit traject

De werkfit trajecten leveren kandidaten veel op, blijkt uit succesvol verlopen trajecten. Zoals:

- Gegroeid zelfvertrouwen op en buiten het werk
- Beter inzicht in de eigen mogelijkheden en beperkingen
- Nuttige werkervaring
- Gemakkelijker kunnen communiceren over taken en werkzaamheden
- Verbeterde motivatie en werkhouding
- Grotere inzet om werk te vinden
- Beter beeld van wat de arbeidsmarkt te bieden heeft
- Bijdrage aan mentaal herstel
- Bevordering van inburgering
- En waar het uiteindelijk natuurlijk om gaat: vergroten van de kans op het vinden en vasthouden van werk

OPBRENGST VAN WERKFIT DIENSTVERLENING VAN UWV

UWV heeft in 2020 een inventarisatie gemaakt van de opbrengst van de eigen werkfit dienstverlening. Deze dienstverlening wordt ingekocht bij re-integratie-bedrijven en verschilt per werkzoekende.

De belangrijkste uitkomsten:

- Twee derde van de werkfit dienstverlening is volgens UWV een succes
- Een kwart van de klanten van wie de werkfit dienstverlening succesvol wordt afgerond, heeft op dat moment al een baan gevonden. Opvallend veel omdat dit niet het eigenlijke doel is, aldus UWV. De werkfit dienstverlening is bedoeld als tussenstap om daarna naar werk te zoeken
- Het percentage klanten met werk loopt op naar 40 procent een jaar na de afronding van het traject
- UWV zet werkfit trajecten meer dan gemiddeld in voor jongeren
- De inzet van een werkervaringsplek is een belangrijk onderdeel van veel trajecten
- Bijna een derde van de trajecten eindigt voortijdig of wordt zonder succes afgerond als gevolg van belemmeringen of problemen van de klant

“ Ik heb veel geleerd, ook van de online taallessen op de computer. Nu kan ik solliciteren en met anderen kennismaken. Ik heb geleerd wat mijn kwaliteiten zijn. Ik heb een stappenplan en mijn arbeidscoach ook. Ik volg nu een stage op school, twee dagen per week. Dat is heel dicht bij mij. ”

Farah, Syrische vluchteling die deelnam aan het werkfit traject Op weg naar Werk van VluchtelingenWerk



➔ Stappen werkfit traject

Stappenplan voor een werkfit traject

Het is belangrijk dat je methodisch te werk gaat bij het samenstellen van het werkfit traject én bij het in de gaten houden van de voortgang. Een methodische aanpak bestaat uit een systematische, transparante en doelgerichte aanpak, met regelmatige evaluaties om je kandidaat te begeleiden. Dit werkfit-stappenplan met 4 stappen helpt je daarbij.

Stel het werkfit traject samen met je kandidaat op. Dit is altijd maatwerk op basis van de ontwikkeldoelen. Daarom zijn de stappen flexibel. Wanneer je welke stap zet, hangt af van de ontwikkeling van de deelnemer. Bij elke stap vind je een aantal aandachtspunten om rekening mee te houden bij het aanbieden en invullen van het werkfit traject.

4 stappen



Stap 1.

Voorbereiding en diagnose



Stap 2.

Opstellen van trajectplan



Stap 3.

Uitvoeren van trajectplan



Stap 4.

Terugblik en afronding

Eva mooi hulpmiddel

De instrumentengids Eva is een mooi hulpmiddel om methodisch te werken. Eva is een digitale ondersteuningstool die gemeentelijke organisaties zelf kunnen vullen met lokale instrumenten die bijdragen aan maximaal meedoen en/of de begeleiding naar werk. De gids helpt je onder meer bij het zoeken naar passende instrumenten voor de diagnose en het werkfit traject.

Meer informatie:



[Toelichting op instrumentengidsen
Dennis en Eva](#)



[Handreiking methodisch werken](#)



[Werklandschap voor werkzoekenden](#)



[Video over hoe Eva past in
methodisch werken](#)

TIPS VOOR DE INZET VAN WERKFIT TRAJECTEN

- Maak de kans op succes groter door een goede selectie van kandidaten, een 'dedicated' klantmanager en de focus op wat wel mogelijk is
- Bied ondersteuning aan die bij mensen past
- Breng goed in beeld wat mensen kunnen en waarnaar ze zich kunnen ontwikkelen. Met andere woorden, kijk naar hun perspectief
- Concludeer niet te snel dat iets voor een kandidaat te hoog gegrepen is. Want mensen zijn vaak tot meer in staat dan ze ook zelf denken
- Besef dat sommige mensen die niet werkfit zijn, al functioneren op de toppen van hun kunnen. Schrijf iemand dan niet af voor werk, maar bekijk regelmatig opnieuw wat er wel mogelijk is
- Organiseer ook werkfit trajecten voor hoger opgeleiden. Zij kunnen het eveneens moeilijk hebben op de arbeidsmarkt
- Kijk naar de mogelijkheden van ondernemerschap als middel om kandidaten aan het werk te krijgen

Stap 1: Vorbereiding & diagnose



➔ Stap 1:

Vorbereiding & diagnose

Beeld van kandidaat

In het intakegesprek vraag je je kandidaat naar zijn wensen, mogelijkheden en behoeften. Betrek hierin ook de privé-activiteiten en -ervaringen. Hierna ga je na of een werkfit traject in aanmerking komt. Dat leidt tot afspraken over een traject op maat voor de ontwikkeling van je kandidaat.

Deze criteria worden veel gebruikt om een kandidaat te selecteren voor een werkfit traject:

- Een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben
- Behoren tot de afgebakende doelgroep of uitkeringsituatie
- Beschikken over arbeidsmogelijkheden
- Binnen de maximale termijn van het traject een reguliere baan kunnen verwerven
- Gemotiveerd zijn om mee te doen aan het traject

Het kan zijn dat een werkfit traject niet of nog niet de beste oplossing voor iemand is. Bijvoorbeeld omdat alleen het aanleren van praktijkvaardigheden nodig is. Of omdat eerst moet worden gewerkt aan andere problemen in het leven van je kandidaat voordat die met een traject kan starten. In dat geval is een integrale benadering met andere beleidsdomeinen essentieel.

Instrumenten voor een goed beeld

Om een goed beeld van je kandidaat te krijgen, is het vaak handig om een instrument in te zetten. Je kunt de resultaten gebruiken voor het maken van het trajectplan (stap 2).

Veel gebruikte instrumenten zijn:

- **Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM)**

Hiermee kun je de mate van zelfredzaamheid van je kandidaat eenvoudig en volledig beoordelen. ZRM wordt ingezet om zicht te krijgen op eventuele belemmeringen op diverse leefgebieden. Deze belemmeringen zijn belangrijk omdat zij vaak een afbreukrisico vormen voor duurzame matching. Werk is dan het middel om de belemmeringen te verminderen en je kandidaat te ondersteunen om leefgebieden op orde te krijgen.

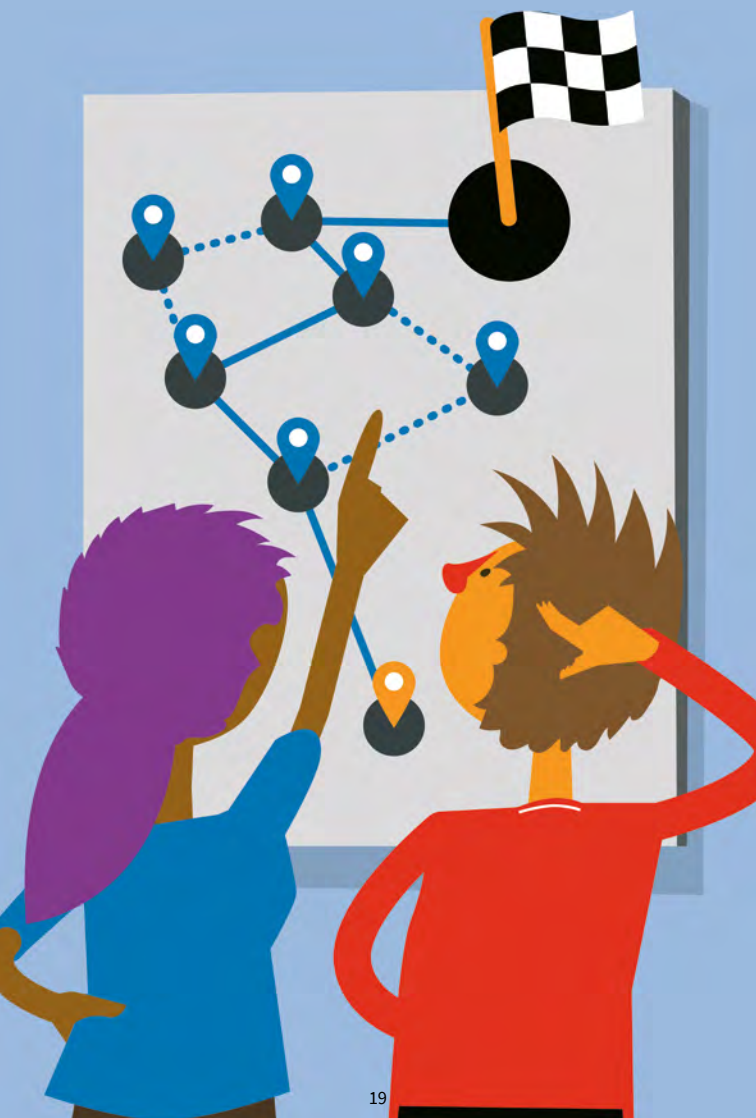
- **Dariuz**

Deze methodiek is gericht op duurzame participatie en wordt ingezet om een beeld van de competenties van je kandidaat te krijgen. De nadruk ligt op competenties die ontwikkelbaar zijn en tevens relevant voor een functie.

AANDACHTSPUNTEN

- Voldoet je kandidaat aan de criteria voor een werkfit traject?
- Zo ja, welke ontwikkelingsdoelen spreek je af met de kandidaat? Wat wil de kandidaat zelf vooral bereiken?
- Is het perspectief voor je kandidaat duidelijk?
- Heb je voldoende inzicht in zijn/haar situatie en capaciteiten?
- Wordt behalve het intakegesprek ook een intake- of diagnose-instrument ingezet?
- Welke afspraken voor maatwerk zijn belangrijk?

Stap 2: Opstellen trajectplan



➔ Stap 2:

Opstellen trajectplan

Leidraad voor invulling van werkfit traject

Het trajectplan dat je samen met je kandidaat opstelt, vormt de leidraad voor de invulling van het werkfit traject en de bijbehorende begeleiding. Dit plan bevat een beknopte samenvatting van de doelen van en de werkwijze bij de voorzieningen die worden ingezet. Ook leggen jij en je kandidaat afspraken vast over onder meer de duur van het traject en de manier waarop jullie contact hebben.

De looptijd van het werkfit traject kan sterk variëren, zeker als het gaat om de maximale duur. Een vuistregel is dat de meeste trajecten gemiddeld 6, 12 of 18 maanden duren.

Duidelijke communicatie bij de start

Belangrijk is om bij de start duidelijk te communiceren over de richting, duur en ontwikkeldoelen van het traject, die samen met je kandidaat zijn bepaald. Zo weet je kandidaat meteen welke ondersteuning er wordt geboden en welke acties er van hem-/haarzelf worden verwacht. Daarover beslist je kandidaat uiteraard zelf mee. Is het bijvoorbeeld wel of niet de bedoeling dat een kandidaat solliciteert of opleiding zoekt tijdens het werkfit traject?

AANDACHTSPUNTEN

- Volstaat een trajectplan of is er een integraal plan van aanpak nodig waarin het niet alleen gaat over de route naar werk maar ook over de aanpak van problemen op een of meer andere leefgebieden, zoals schulden en afhankelijkheid van zorg?
- Op welk onderdeel of welke onderdelen ligt de nadruk in het trajectplan: fysiek en mentaal fit genoeg, basale werknemersvaardigheden en/of specifieke werknemersvaardigheden?
- Met welke activiteiten (bijvoorbeeld een werkervaringsplaats) wordt ontwikkeling bij deze onderdelen gestimuleerd? Welke afspraken maak je daarover met de begeleider in de praktijk?
- Hoe wordt werk in het werkfit traject gecombineerd met andere elementen: scholing, individuele coaching, training en/of arbeidsbemiddeling?
- Is het voor je kandidaat duidelijk wat de richting, duur en ontwikkeldoelen van het werkfit traject zijn?
- Hoelang duurt het werkfit traject? En hoeveel uur per week besteedt je kandidaat daaraan?
- Welke bijdrage kan of gaat je kandidaat zelf leveren bij het zoeken naar passend werk?

Stap 3: Uitvoeren trajectplan



➔ Stap 3: Uitvoeren trajectplan

Vinger aan de pols

In deze stap wordt het trajectplan uitgevoerd, gemonitord en eventueel bijgestuurd. Het is van groot belang dat je de vinger aan de pols houdt. Hoe verloopt het traject en worden de afgesproken ontwikkeldoelen gehaald? Waar nodig stuur je tussentijds bij aan de hand van deze doelen.

Regelen van monitoring

De monitoring kun je op verschillende manieren regelen:

- Begeleiding en individuele gesprekken
- Periodieke evaluaties en toetsing
- Gesprekscyclus en/of voortgangsgesprekken
- Documentatie in systemen

TIP

Bekijk geregeld of een ingezette voorziening nog steeds voldoet aan het ontwikkeldoel. Is dit niet of onvoldoende het geval? Dan kun je samen met je kandidaat en zijn directe begeleider naar een andere voorziening zoeken om het doel te behalen. Heeft je kandidaat het ontwikkeldoel al tussentijds bereikt? Kijk dan of een ander ontwikkeldoel mogelijk en zinvol is en welke voorziening daarvoor kan worden ingezet.

AANDACHTSPUNTEN

- Hoe vaak heb je over de voortgang contact met je kandidaat en zijn/haar begeleider tijdens het werkfit traject? Vindt hierover op bepaalde momenten een individueel gesprek plaats of is sprake van een periodieke evaluatie en toetsing?
- Wat doe je als het traject niet goed verloopt? Is er dan bijstelling nodig? Heb je hierover vooraf al afspraken gemaakt met je kandidaat en de begeleider tijdens het traject?
- Kun je indien nodig het traject verlengen waardoor de deelnemer meer tijd krijgt om ontwikkeldoelen te halen? Hoe vaak is dat mogelijk?
- Op welk moment tijdens het werkfit traject ga je met je kandidaat overleggen over het vervolg, de echte stap naar duurzaam werk?
- Heb je de indruk dat je kandidaat voldoende initiatief toont bij het zoeken naar een reguliere baan? Hoe ga je ermee om als dat niet zo is?



Stap 4: Terugblik & afroending



➔ Stap 4: Terugblik & afronding

Eindgesprek met kandidaat

Bij de afronding van een succesvol werkfit traject voer je een eindgesprek met je kandidaat. Wat heeft de deelnemer bereikt? Hoe is de begeleiding verlopen? Heeft je kandidaat nog suggesties voor verbeteringen? Het is ook verstandig om met betrokken collega's terug te blikken op de gang van zaken bij het traject: wat werkte goed en wat niet?

Uiteraard wordt in het eindgesprek ook het vervolgtraject besproken. Vaak begint iemand aan een traject dat naar werk leidt of gaat iemand meteen aan de slag in een betaalde baan. Het vervolg is al eerder in het werkfit traject aan de orde gekomen, waardoor het eindgesprek alleen bedoeld is om er een klap op te geven. Het verdient aanbeveling om het einde van het werkfit traject een feestelijk tintje te geven, bijvoorbeeld door een speciale bijeenkomst voor een groep kandidaten te organiseren.

Aandacht voor nazorg

Besteed na afloop van het traject expliciet aandacht aan nazorg. Is je kandidaat gematcht bij een werkgever, al dan niet via functiecreatie? Zorg dan voor ondersteuning, ook van de werkgever. De focus ligt vooral op het wegnemen van risico's die duurzaam betaald werk kunnen belemmeren. Elementen van het nazorgtraject zijn regelmatige contactmomenten en dikwijls de inzet van een jobcoach.

AANDACHTSPUNTEN

- Voer je een gesprek waarin je open vragen stelt over hoe het traject is verlopen en welke ontwikkeldoelen zijn gehaald, zodat de mening van de deelnemer centraal staat?
- Organiseer je een feestelijke bijeenkomst voor deelnemers die hun traject met succes hebben afgerond en nodig je daarvoor ook begeleiders en familieleden uit?
- Heb je een goede nazorg geregeld? Hoelang duurt dit?
- Hoe worden de kandidaat en ook zijn werkgever, leidinggevende en collega's ondersteund, als de kandidaat na het werkfit traject meteen betaald gaat werken?
- Wordt een jobcoach ingezet om ervoor te zorgen dat de kandidaat aan het werk blijft?

“ Studenten zelf ervaren herstel, ontwikkelen werknemersvaardigheden (sommigen hebben nooit gewerkt) en zijn actiever in de maatschappij. Driekwart van hen stroomt uit naar betaald werk. Ze vormen een rolmodel voor anderen en dragen bij aan afname van stigmatisering.”

Nando van Gemert, senior trainer van RIBW Brabant, over een eenjarige opleiding voor ervaringsdeskundigen met psychische kwetsbaarheid



➔ Combineren met praktijkleren

Logische vervolgstap

Een traject met praktijkleren met de praktijkverklaring, kan voor een deel van de kandidaten een logische vervolgstap zijn na een werkfit traject.

De praktijkverklaring is een herkenbaar getuigschrift vanuit het mbo waarmee in de praktijk geleerde werkzaamheden inzichtelijk worden gemaakt.

De kandidaat werkt tijdens het traject op een laagdrempelige manier aan zijn praktijkvaardigheden. Deze mogelijkheid is bij uitstek geschikt voor werkzoekenden en werkenden voor wie het (nog) niet haalbaar is om een mbo-diploma of mbo-certificaat te halen.

Meerwaarde van integraal traject

In een aantal arbeidsmarktregio's wordt werkfit en praktijkleren met de praktijkverklaring gecombineerd tot een integraal traject. Uit onderzoek van Andersson Elffers Felix (2021) blijkt dat zo'n oplossing beter werkt dan beide los aanbieden. De combinatie biedt veel ruimte voor maatwerk.



**Onderzoek van Andersson
Elffers Felix (2021)**

Daarom adviseert het onderzoeksbureau, om zoveel mogelijk in te zetten op één integraal traject voor werkfit-ondersteuning en praktijkleren met de praktijkverklaring, met daarbij maatwerk voor de kandidaat. De twee aspecten kunnen aan de achterkant van het proces wel los van elkaar staan, als dat beter uitkomt. Denk aan de financiering en de organisatorische zaken die voor beide mogelijk apart moeten worden geregeld.

TIPS

- Besteed aandacht aan de overgang naar werken bij de werkgever na afloop van een werkfit- of gecombineerd traject
- Kijk daarbij goed naar waaraan de werkgever behoefte heeft. Wat past het best: een compleet traject bij een sociaal ontwikkelbedrijf, een traject zo veel mogelijk bij de werkgever of iets er tussenin?

“ Ik doe hier mijn ding, ga naar huis, maak mijn eten klaar et cetera et cetera. Dus het heeft mij heel veel structuur gebracht, waardoor ik me gelijk een stuk beter in mijn vel voel en motivatie heb. Dat is voor mij het belangrijkste.”

Wannes, werkzaam bij Road2Work waar mensen aan de slag gaan om weer werkfit te worden



➔ Succesfactoren & valkuilen

Succesfactoren

Factoren die bijdragen aan het succes van werkfit trajecten zijn:

- Langetermijnvisie en -strategie van de organisatie voor werkfit trajecten
- Duidelijk perspectief voor de kandidaten
- Maatwerk in de begeleiding en coaching met de nadruk op ontwikkeling
- Individuele aandacht voor elke deelnemer
- Inzicht in iemands situatie (integrale benadering met onder andere inkomen, wonen en zorg) en capaciteiten
- Ondersteuning door en betrokkenheid van professionals en werkgevers
- Inzet van voorzieningen als vervoer
- Vroege start van de persoonsgerichte acquisitie van werk en intensieve arbeidsbemiddeling

Succesfactoren bij de deelnemer:

- Gemotiveerde houding
- Vertrouwen (krijgen) in eigen kunnen
- Eigen initiatief
- Verantwoordelijkheid nemen voor het eigen traject en de uitkomst ervan
- Inzet van het eigen netwerk

Valkuilen en belemmeringen

Er zijn valkuilen en knelpunten die kunnen leiden tot tussentijdse uitval of een niet succesvolle afronding van het werkfit traject:

- Niet-passend traject
- Geringe motivatie of gebrek aan zelfreflectie bij de deelnemer
- Ernstige gedragsproblemen
- Verslaving
- Schuldenproblematiek
- Fysieke en psychische klachten
- Vervoersproblemen
- Geen goede opvang voor zorgtaken
- Mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Let er goed op of zoiets speelt en grijp in als de deelnemer dreigt af te haken. Ga dan direct met de deelnemer en zijn begeleider praten over een oplossing voor de belemmering.

TIP

Een belemmering kan ook zijn dat je kandidaat bezorgd is over de financiële consequenties van werken en aanhikt tegen het opgeven van de financiële zekerheid van een uitkeringssituatie. Praat hierover tijdens het werkfit traject voordat je kandidaat aan de slag gaat bij een werkgever. Zorg ook voor een berekening die een goede indicatie geeft van de financiële gevolgen van werk en mogelijke toeslagen. Op de themapagina Smpel switchen in de Participatieketen vind je onder meer de Uitkering naar werk berekenaar van Nibud.

Risico van lock-in effect

Een bekend risico bij werkfit trajecten is het zogeheten lock-in effect: iemand laat weinig initiatief zien bij het zoeken naar een reguliere baan. Bijvoorbeeld omdat de deelnemer zich comfortabel voelt in het traject of niet doorheeft dat al naar werk gezocht kan worden. Het probleem kan ook bij de begeleiding liggen, als het werkfit traject een doel op zich is geworden.

Je kunt het risico op het lock-in effect verkleinen door:

- Heldere communicatie met de deelnemer over de richting, duur en doelen tijdens de start van het traject
- Beperking van de trajectduur, bijvoorbeeld door maar één keer verlenging toe te staan
- Een duidelijke focus op en gerichte acties richting regulier werk
- Tussentijds evalueren van doelen en daarna indien nodig het werkfit traject bijsturen of vervroegd stoppen

“ Wij kijken niet naar de beperking van mensen maar we kijken naar wat zij kunnen. Daarvoor zetten we werk in als middel. Werk is geen doel op zich maar een middel om mensen te helpen werkfit te worden. De ambitie is dat zoveel mogelijk inwoners van Brummen regulier gaan werken, omdat werk een enorme persoonlijke en maatschappelijke bijdrage levert.”

*Maarten van Klaveren, manager WerkFit Brummen
(organisatie van gemeente Brummen)*

⇒ Belangrijke randvoorwaarden

Zorgvuldige communicatie met de deelnemer

Als je tijdens de voorbereiding van een werkfit traject de randvoorwaarden meteen goed regelt, vergroot je de kans op een geslaagde afloop. Uiterst belangrijk is het contact met de deelnemer. Communiceer zorgvuldig en geef je kandidaat steeds goede informatie. Let ook op het motiveren van je kandidaat en het vastleggen en nakomen van afspraken. Controle van effectiviteit van werkfit trajecten Hoe effectief zijn aangeboden werkfit trajecten? Dat is in de praktijk niet altijd duidelijk en dat komt de kwaliteit van trajecten niet ten goede.

Belangrijk is om in ieder geval te controleren hoe het zit met:

- De aantallen mensen die uitstromen en hoeveel daarvan een geslaagd traject hebben gevolgd. Registreer onder meer de verschillende groepen, de duur en de onderdelen van het traject en het type matching na afloop
- De ontwikkeling die de deelnemers aan werkfit trajecten doormaken. Deze monitoring bestaat meestal uit een beoordeling met behulp van een diagnostisch instrument

Goede financiële regeling

Een goede financiering van werkfit trajecten is essentieel. Zij worden meestal bekostigd vanuit het Participatiebudget van de gemeente of het re-integratiebudget van UWV. Soms worden ook andere middelen ingezet, zoals de Wmo (arbeidsmatige dagbesteding), het persoonsgebonden budget of een stimuleringsregeling van het Rijk.

De meeste deelnemers volgen een werkfit traject met behoud van uitkering. Andere mogelijkheden zijn loonkostensubsidie, loondispensatie, beschut werk, salaris (regulier of via de SW) en detachering. De kosten voor de werkfit trajecten kunnen sterk uiteenlopen. Daarom is het raadzaam een kosten-batenanalyse uit te voeren, waarbij het voor een compleet beeld essentieel is om de maatschappelijke en persoonlijke impact mee te nemen.

“ Werkfit worden doe je in een actief programma op maat. Gericht op het (her)ontdekken van je talenten. Voor het opdoen van werkritme. En voor meer inzicht in banen in kansberoepen. Daarmee vergroot je de kans op een passende baan, zodat je zelfstandig een inkomen kunt verdienen. ”

Toelichting op website van werkleerbedrijf Lucrato

➔ Bronnen

- **Handreiking methodisch werken met Eva**
Handreiking voor klantmanagers (versie 2),
Vereniging van Nederlandse Gemeenten (2022)
- **Werklandschap – Werkzoekenden & werkgevers**
Publicatie van de Vereniging van Nederlandse
Gemeenten (2022)
- **Lessons learned, analyse praktijkverhalen
2020-2022**
Uitgave van de Programmaraad (2022)
- **Maatwerk in de praktijk**
Eindrapport over onderzoeken naar de combinatie
van praktijkleren met de praktijkverklaring met
werkfit trajecten en baancreatie, Andersson Elffers
Felix in opdracht van de Programmaraad (2021)
- **Naar een lerende infrastructuur van
de arbeidsmarkt**
Uitgave van De Argumentenfabriek in opdracht
van ABU (2021)
- **Wat kopen we in voor wie?**
Publicatie over inhoud en succes van ingekochte
re-integratiedienstverlening voor mensen met
een arbeidsbeperking, UWV (2020)
- **‘Het is tijd voor één definitie’**
Interview met ZINZIZ-onderzoeker Femke
Bennenbroek in SW-Journaal (februari 2018)
- **Werkfit trajecten, een eerste inventarisatie**
Gezamenlijke uitgave van Cedris en SBCM, onderzoek
door ZINZIZ (2017)
- **Websites en video’s van o.a. gemeentelijke
organisaties, sociaal ontwikkelbedrijven
en re-integratiebureaus**

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden