

Deel 3. Projectbeschrijvingen

Beknopte beschrijvingen van 32 projecten Inzetbaarheid

Leeswijzer voor dit deel

Om u te helpen snel de juiste informatie te vinden, zijn de beschrijvingen van de 32 projecten van het NTN Inzetbaarheid in dit derde deel van het eindrapport op verschillende manieren ingedeeld. De kop van elke projectbeschrijving geeft in één oogopslag weer

- op welke doelgroep het project zich richt;
- om wat voor typen vernieuwing het in dit project gaat;
- op welke zijde van de arbeidsmarkt het project zich heeft gericht.

Indeling projecten

Dit laatste deel van het eindrapport bevat een beknopte beschrijving van alle 32 EQUAL-projecten uit de eerste tranche die gericht waren op het bevorderen van inzetbaarheid. Deze projecten zijn op verschillende manieren in te delen:

- **naar type vernieuwing.** We onderscheiden de volgende typen vernieuwing: kennis, methodiek, medewerkers, organisatie, werkprocessen en ICT. Zie voor meer inhoudelijke informatie over de verschillende typen vernieuwing hoofdstuk 3 uit deel 2 van dit eindrapport;
- **naar doelgroepen.** De vijf hoofddoelgroepen waarop de projecten zich richten, zijn personen met een justitieel verleden, personen met een arbeidshandicap, etnische minderheden, oudere werknemers en overig doelgroepen (bijvoorbeeld projecten gericht op organisaties of branches).
- **naar de zijde van de arbeidsmarkt** waar een projecten zich op richt. Het merendeel van de projecten richt zich op de aanbodzijde, op het versterken van de competenties van personen die nog geen werk hebben (aanbodversterking). Een ander deel van de projecten richt zich specifiek op de vraagkant van de arbeidsmarkt. Deze projecten spelen in op de behoeftes en knelpunten die werkgevers ondervinden.

Hoe zoekt u een specifiek project?

De projecten zijn in dit deel eerst gegroepeerd op doelgroep en daarna op nummer. Als u een specifiek project zoekt, raadpleeg dan eerst de overzichtstabel op de volgende pagina.

Overzichtstabel 32 projecten Inzetbaarheid

projectnummer	projectnaam	zie pagina
<i>projecten gericht op doelgroep: werknemers met justitieel verleden</i>		
2001/EQA/0006	IMPACT Integration of Mediation & Planning Assures)	32
2001/EQA/0011	NetWerk	35
2001/EQA/0086	Reïntegratieproject Nederlanders na buitenlandse detentie	38
<i>projecten gericht op doelgroep: werknemers met een arbeidshandicap</i>		
2001/EQA/0016	KIRA	41
2001/EQA/0018	Verbrede integratiemogelijkheden op de arbeidsmarkt	43
2001/EQA/0026	VrijBaan	45
2001/EQA/0055	IMPACT, social inclusion through sheltered workshops	47
2001/EQA/0058	Psychische aandoeningen en passende arbeid	49
2001/EQA/0074	Empowerment door Transitie	51
2001/EQA/0076	Operatie Pelios	53
2001/EQA/0077	DIFFERENT Developing Instrument For Females Re-ENTering...	55
2001/EQA/0081	Project Forumtheater	57
<i>projecten gericht op doelgroep: werknemers uit etnische minderheden</i>		
2001/EQB/0007	Allochtonen in de groothandel	59
2001/EQA/0019	Family Approach	61
2001/EQA/0024	Allochtone vrouwen IN opmars	64
2001/EQA/0036	Ruman Grandi	67
2001/EQA/0047	Multiple Choice	69
2001/EQA/0059	Perspectief Oudkomers Zeist	71
2001/EQA/0064	Nieuwkomers aan de slag	74
2001/EQA/0065	Winnen voor Winners	76
<i>projecten gericht op doelgroep: oudere werknemers</i>		
2001/EQA/0035	Verbreiding WerkWijze / Senior professionals wiser at work	78
2001/EQA/0048	Age Unlimited	80
<i>projecten gericht op doelgroep: algemeen (o.a.organisaties)</i>		
2001/EQA/0001	Samen aan de slag	82
2001/EQB/0003	Towards a Workforce Without Discrimination	85
2001/EQA/0028	Improving future job opportunities for victims of trafficking....	87
2001/EQA/0034	Peoplemanagement voor ICT	89
2001/EQA/0037	Different People	91
2001/EQA/0071	Politie & Diversiteit	93
2001/EQA/0080	Companies CARE	96
2001/EQA/0106	New access economy employability	98
2001/EQA/0110	Enabling safety for lesbigay teachers	100
2001/EQA/0111	De prijs, de code, de monitor	103

projectnaam	IMPACT (Integration of Mediation & Planning Assures good Chances in Transition)
projectnummer	2001/EQA/0006
aanvrager	Ministerie van Justitie, DJI, sector Jeugd
NAW-gegevens	dhr drs. G.J Witsmeer postbus 30132 2500 GC 's-Gravenhage g.witsmeer@dji.minjus.nl
doelgroep	werknemers met justitieel verleden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ medewerkers ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** Work-Wise is een bestaande methodiek voor arbeidstoeleiding van jongeren die verblijven in een justitiële jeugdinrichting of opvang- en behandelinrichting. Dit project heeft tot doel Work-Wise effectiever te maken door het verbeteren van de intake- en diagnosefase en de inhoud van het programma te differentiëren naar specifieke doelgroepen en uit te breiden met een module sociale activering
- **opzet:** de aanpak is gericht op drie soorten maatregelen: maatregelen voor gecombineerde trajecten, maatregelen voor de verbeteringen in de uitvoering en maatregelen voor gelijke behandeling en bestrijding van discriminatie.
- **doelgroep:** het project heeft twee doelgroepen richt zich op jongeren tussen de 12 en 23 jaar die in een justitiële jeugdinrichting of opvang- en behandelinrichtingen zijn geplaatst. Deze jongeren kampen met ernstige gedragsproblemen en deels met lichamelijke of psychische klachten. Tot de doelgroep behoren ook risicojongeren die leerling zijn van het Nova College Amsterdam (VMBO-school) en soms een justitieel verleden hebben. De kenmerken van beide groepen jongeren komen sterk overeen.
- **deelnemers:** beoogd aantal: 276 (106 meisjes en 170 jongens).

type vernieuwing

Het gaat in dit project om vernieuwing in kennis, methodieken en medewerkers. Kern van het project is het verbeteren van de effectiviteit van de Work-Wise-methodiek door de diagnosefase te verbeteren en de inhoud van het programma te verrijken met nieuwe modules (zie onderstaande tabel voor een overzicht). Deze modules zijn tot stand gekomen door het bundelen van kennis en know-how van de partners. In aansluiting hierop zijn binnen het project trainingsprogramma's ontwikkeld om de vaardigheden van de medewerkers die de jongeren begeleiden tijdens het reïntegratietraject te vergroten.

Daarnaast heeft het project geleid tot vernieuwing van de organisatie. Er is een systematiek opgesteld waarmee binnen de organisatie de kwaliteit van het arbeidstoeleidend programma kan worden gemeten en verbeterd. In aanvulling hierop is door alle betrokken organisaties gezamenlijk een model ontwikkeld waarmee binnen de organisaties invulling kan worden

gegeven aan casemanagement en aan een gestructureerde manier van samenwerking binnen de keten.

type module	concrete instrumenten
doelgroepspecifiek modules	▪ sociale activering voor jongeren en jong volwassenen ('kortverblijvers') ▪ gericht op de combinatie arbeid en zorg (voor meisjes) ▪ sociale activering/arbeidstoeleiding, specifiek voor allochtone risicjongeren
module cognitief gedragstherapeutische training voor het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden	▪ draaiboek/handleiding voor het toepassen van deze module ▪ 'train de trainers'-programma
module risicotaxatie en risicohantering	▪ gevalideerd instrument voor risicotaxatie en risicohantering (plus publicaties hierover) ▪ uitgewerkte begeleidingsprofielen
modules casemanagement en ketensamenwerking	▪ duaal casemanagementmodel voor het voeren van de regie over het arbeidstoeleidende traject ▪ model samenwerkingsovereenkomsten ▪ interactieve website voor participanten gericht op snelle uitwisseling van informatie en expertise
modules kwaliteitssystematiek en effectiviteitinstrumentarium Work-Wise	▪ systematiek waarmee de kwaliteit van Work-Wise kan worden getoetst (gebaseerd op INK) ▪ instrument waarmee de effectiviteit van een arbeidstoeleiding kan worden gemeten

succesfactoren

- het systeem van duo-casemanagement. Vanaf de start van het programma valt de delinquent onder twee begeleiders. Na afloop van detentie blijft één begeleider actief om de persoon te ondersteunen bij de terugkeer in de maatschappij;
- dit IMPACT-project en het programma 'Jeugd terecht' (onderdeel van het veiligheidsprogramma van het Ministerie van Justitie 2003-2006) hebben hun activiteiten onderling afgestemd. Door beide initiatieven zijn er producten ontwikkeld met als uiteindelijk doel het terugdringen van de jeugdcriminaliteit en -werkloosheid;
- voor het instrument 'risicotaxatie' is door de projectpartners een onderzoek opgestart in Engeland en Nederland (met een identieke opzet). Dit heeft geleid tot een goed onderbouwd inzicht en de kennis van de deelnemende organisatie verbreed;
- het hoge kennisniveau van twee van de deelnemers aan het project (o.a. opgedaan in voorgaande ESF-3 projecten);
- in het kader van empowerment van de doelgroep participeerde bij het deelproject voor meisjes de organisatie Delinquentie & Samenleving gaan mee. Op deze wijze kon expertise en ervaring ingebracht worden van ex-gedetineerden;
- alle organisaties hebben specifieke know-how beschikbaar gesteld en meegedacht t.b.v. de ontwikkeling van de producten. Dit heeft de samenwerking tussen de organisaties sterk bevorderd.

faalfactoren

- knelpunt in de transnationale samenwerking is dat de budgetten van de verschillende partners enorm verschillen;
- binnen het project bestond er in eerste instantie onduidelijkheid over wie de regie voert over de deelnemer.

belangrijke informatieproducten

- algemene folders en folders voor stageverleners en werkgevers (ontwikkeld in nauwe samenwerking met MKB Nederland) een flyer voor deelnemers
- een handboek
- de verschillende hierboven beschreven modules
- website www.work-wise.nl
- een nieuwsbrief ontwikkeld, waarin de voortgang van het project is beschreven

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, alhoewel bijvoorbeeld het duo-casemanagement een intensieve (en dus relatief kostbare) methode kan zijn.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, de ontwikkelde modules en het model voor casemanagement zijn toepasbaar op jongeren en (jong)volwassenen binnen Penetiaire Inrichtingen (als onderdeel van Work-Wise) en bijvoorbeeld op risicojongeren in het VMBO.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, mits de juiste randvoorwaarden voor introductie van deze vorm van casemanagement zijn gerealiseerd (heldere afspraken over wie de regie voert over een deelnemer; inpassing casemanagement in organisaties, etcetera).
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, de ontwikkelde inzichten in de ketensamenwerking, het duale casemanagement model en het systeem voor kwaliteitsmeting zijn ook van belang buiten de justitiële context.

projectnaam	NetWerk
projectnummer	2001/EQA/0011
aanvrager	Ministerie van Justitie, DJI, sector GW
NAW-gegevens	dhr drs. G.J Witsmeer postbus 30132 2500 GC 's-Gravenhage g.witsmeer@dji.minjus.nl
doelgroep	werknemers met justitieel verleden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** het ontwikkelen van methodieken voor de resocialisatie en arbeidstoeleiding van personen die van de rechter een SOV-maatregel (Strafrechtelijke Opvang Verslaafden) opgelegd hebben gekregen. Deze methodieken ontbreken omdat er nauwelijks ervaring is opgedaan met arbeidstoeleiding van verslaafden in een justitieel kader.
- **opzet:** binnen het project zijn verschillende arbeidstoeleidingstrajecten uitgevoerd, zowel binnen drie SOV-instellingen als daarbuiten door de gemeenten Rotterdam, Amsterdam, Utrecht (onder de verantwoordelijkheid van de directeur van de penitentiaire instelling). Parallel aan de uitvoering van de trajecten is op basis van de opgedane praktijkervaringen een methodiek ontwikkeld voor assessment en arbeidstoeleiding.
- **doelgroep:** verslaafden die voor grote overlast zorgen en waarvoor de reguliere detentieperiode niet lang genoeg is voor behandeling en resocialisatie. Ongeveer de helft is allochtoon en woont in een grote stad. De meerderheid is bekend met de hulpverlening en kampt met psychische problemen.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers is 165 mannen tot 40 jaar. Deelname is op vrijwillige basis.

type vernieuwing

Het gaat in dit project om vernieuwing in kennis, methodieken en medewerkers. Het project heeft geresulteerd in nieuwe kennis over de factoren die de (on)mogelijkheden voor resocialisatie en reïntegratie van de doelgroep bepalen. Op basis van de opgedane (praktijk)kennis zijn er binnen het project twee methodieken ontwikkeld:

- een nieuw instrument voor het assessment van de deelnemers. Het betreft een integraal assessment waarmee zowel risico's, competenties als wensen van de deelnemer in beeld worden gebracht;
- een methodiek voor arbeidstoeleiding van de SOV-deelnemers.

Daarnaast is er binnen het project door het uitvoeren van arbeidstoeleidingstrajecten door medewerkers deskundigheid ontwikkeld. Op basis hiervan is de training 'Arbeids-toeleiding voor SOV-deelnemers' ontwikkeld waarmee de deskundigheid en de ervaring met het toepassen van bovengenoemde instrumenten overgedragen kan worden aan andere medewerkers binnen en buiten de SOV-instellingen.

succesfactoren

- door de deelnemers hun eigen competenties in beeld te laten brengen (assessment door middel van o.a. een kaartspel) hebben ze meer zelfkennis gekregen en is er een beter inzicht ontstaan in de competenties en het profiel van de doelgroep;
- er bestaat een breed draagvlak binnen de SOV-instellingen voor de ontwikkelde methodieken en opleidingsmodules;
- het project heeft teweeggebracht dat er binnen de SOV-instellingen en bij de partijen die betrokken zijn bij de arbeidstoeleiding van deelnemers de cliënt meer centraal is komen te staan. Dit was voorheen niet vanzelfsprekend;
- binnen de methodiek voor arbeidstoeleiding van SOV-deelnemers wordt ook aandacht besteed de thema's als huisvesting en verslaving. Dit is gelet op de complexe problematiek van de doelgroep noodzakelijk;
- het project heeft samenwerking in de keten tot stand gebracht (Ministerie van Justitie, SOV-instellingen, verslavingsreclassering, gemeenten).

faalfactoren

- het is lastig om in beheersmatige omgeving van gevangeniswezen de blik naar buiten (naar de samenleving, gemeenten en arbeidsmarkt) te richten;
- reorganisaties en bezuinigingen maken het lastig om de methodieken door te voeren;
- de meest realistische eerste stap op de arbeidsmarkt is vaak een gesubsidieerde arbeidsplek. Realisatie hiervan wordt belemmerd door afschaffing van de WIW en de ID;
- het werven van werkgevers waarnaar deelnemers kunnen doorstromen vergt erg veel energie. Dit komt mede door de conjunctuur.

belangrijke informatieproducten

- informatie over het project op de website www.dhiva.com
- een folder over het SOV NetWerk
- nieuwsbrieven

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapsw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de nieuwe methodiek kan in alle SOV-inrichtingen en in de nieuwe ISD-inrichtingen (Individuele Stelselmatige Daderaanpak) worden toegepast. De cursussen worden door DJI opgenomen in het reguliere aanbod.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, de methodiek kan in ieder geval worden toegepast op andere doelgroepen van het gevangeniswezen.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, elke locatie heeft echter wel te maken met specifieke gemeentelijke regelgeving waardoor aanpassing nodig kan zijn. Daarnaast is samenwerking in de keten vereist.
Is de vernieuwing	Ja, de ontwikkelde methodieken en trainingen voor

overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	medewerkers kunnen integraal onderdeel gaan uitmaken van de reguliere uitvoeringspraktijk van SOV-instellingen.
---	---

projectnaam	Reïntegratieproject Nederlanders na buitenlandse detentie
projectnummer	2001/EQA/0086
aanvrager	Stichting Reclassering Nederland
NAW-gegevens	dhr J.F. Lemmers Postbus 136 3500 AC Utrecht f.lemmers@srn.minjus.nl
doelgroep	werknemers met justitieel verleden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** het bevorderen van reïntegratie en het verminderen van de kans op recidive van Nederlandse gedetineerden in het buitenland.
- **opzet:** er is een methodiek ontwikkeld die bestaat uit een scholingstraject gericht op arbeidstoeileiding. De methodiek start met een schriftelijke en 'begeleidingsloze' assessment. Aan de hand van de uitkomsten stelt een trajectbegeleider een scholings- en arbeidstoeileidingstraject op. Tijdens het traject wordt de deelnemer in het buitenland begeleidt door een onderwijscoach. De voortgang wordt in een geautomatiseerd volgsysteem bijgehouden. De uitkomsten worden per deelnemer vastgelegd in een portfolio dat na de detentieperiode gebruikt kan worden voor reïntegratie. Bij terugkeer in Nederland wordt een terugkeerplan opgesteld met concrete nazorgafspraken.
- **doelgroep:** alle in het buitenland gedetineerde Nederlanders die opgenomen willen worden in een reïntegratietraject. Een groot deel van de doelgroep was voor detentie werkloos, heeft een laag opleidingsniveau, beheerst de Nederlandse taal slecht en heeft een schuldenproblematiek. Degenen die een lange detentie achter de rug hebben onder soms erbarmelijke omstandigheden zijn voor een deel gehospitaliseerd en niet goed in staat zelfstandig keuzes te maken. De doelgroep bestaat voor 15% uit vrouwen.
- **deelnemers:** beoogd deelnemeraantal is 750 waarvan 115 vrouwen en 635 mannen. Deelname is op vrijwillige basis

type vernieuwing

Het project is gericht op het ontwikkelen van nieuwe instrumenten:

- een methodiek om Nederlandse gedetineerden in het buitenland te interesseren voor het volgen van een scholings- en reïntegratietraject;
- een assessment waarmee de rekenen- en taalvaardigheid van de doelgroep kan worden vastgesteld waarbij geen begeleiding noodzakelijk is (voldoet aan de eisen van de Europese Kwalificatiestructuur KSW);
- een methodiek om de voortgang van deelnemers te bewaken en om de uitkomsten van de scholings- en reïntegratieactiviteiten vast te leggen (portfolio);
- aan de doelgroep en de omstandigheden (detentie, buitenland, leren op afstand) aangepaste leermiddelen en studiemateriaal voor NT2, basiseducatie en een aantal beroepsgerichte opleidingen op het gebied van techniek en welzijn. Er is een intranet opgezet in een gesloten circuit tussen gevangenen;

- een methodiek om vrijwilligers te werven en op te leiden voor het bezoeken en coachen van gedetineerden tijdens hun traject (aanpassing van het 'Handboek reclasseringsvrijwilligers in het buitenland').

Om deze instrumenten te ontwikkelen en toe te passen, is een innovatieve (project)organisatie gerealiseerd die bestaat uit:

- een systeem van 1-op-1 afstandsbegeleiding vanuit Nederland door onderwijscoaches. Deze coaches begeleiden de deelnemers zowel inhoudelijke (inhoud traject) als persoonlijk (motivatie, persoonlijke problemen).
- een netwerk waarin de reclassering, onderwijsaanbieders, onderwijscoaches, bezoekvrijwilligers, de Nederlandse ambassade en gevangenisautoriteiten samenwerken.

succesfactoren

- de gekozen begeleidingsstructuur: iedere deelnemer krijgt een onderwijscoach;
- de contacten die gelegd zijn met verschillende onderwijsinstellingen (LOI, NTI, Open Universiteit en ROC Noorderpoortcollege). Hierdoor konden er afspraken gemaakt worden over examinering in het buitenland en zijn onderwijsmodulen geschikt gemaakt om schriftelijk en op afstand aan te bieden aan gedetineerden;
- de samenwerking die in de keten is ontstaan tussen alle betrokken partijen.

faalfactoren

De belangrijkste faalfactor is dat er geen structurele, reguliere financiering gevonden is voor continuering van deze methodiek en dat er geen interdepartementaal beleid tot stand is gebracht gericht op het bevorderen van reïntegratie van Nederlandse gedetineerden tijdens de detentieperiode in het buitenland. Alle benaderde autoriteiten hebben laten weten door ontoereikende wet- en regelgeving niet in staat te zijn om voortzetting ervan te financieren:

- regelingen van het Ministerie van SZW gelden pas na terugkeer in Nederland;
- Ministerie Justitie is alleen verantwoordelijk voor gedetineerden in Nederland;
- Ministerie OC&W geeft aan dat structurele financiering van dit project niet mogelijk is;
- gemeenten zijn pas bereid een reïntegratietraject te financieren wanneer een ex-gedetineerde terug is in Nederland en zich bij desbetreffende gemeente heeft gemeld. De deelnemers vallen na terugkomst in Nederland echter buiten de grenzen van het project en de begeleidende reclasseringsunit.

Daarnaast:

- moeizame samenwerking met het merendeel van de ROC's op grond van de hoge investeringskosten voor het toepasbaar maken van opleidingen voor dit afstandsproject;
- deelnemers kan nauwelijks om eigen financiële bijdrage gevraagd worden aangezien ze geen recht hebben op bijstand.

belangrijke informatieproducten

- zelfbeoordelinginstrumenten Taal en Rekenen
- beschrijving methodiek waarmee gedetineerden kunnen worden geïnteresseerd voor het volgen van een scholings-arbeidstoeleidingstraject
- Handboek Reclasseringsvrijwilliger in het buitenland

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, echter om de hele potentiële doelgroep van Nederlands gedetineerden in het buitenland te kunnen bedienen is structurele financiering nodig. Die is niet voorhanden.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, de methodieken zijn toepasbaar op hele doelgroep. Het leren of afstand en de begeleidingsloze assessment zijn ook bruikbaar voor andere doelgroepen.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Momenteel niet, aangezien aanpak en methodiek niet in te passen zijn in het huidige Nederlandse (financiële) wettelijk kader.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Nee, het project heeft ondanks pogingen niet geleid tot een interdepartementaal beleid gericht op het bevorderen van reïntegratie van Nederlandse gedetineerden in het buitenland.

projectnaam	KIRA
projectnummer	2001/EQA/0016
aanvrager	Stichting dr. Leo Kannerhuis
NAW-gegevens	dhr E.A.J.M. Reijnen postbus 62 6865 ZH Doorwerth e.reijnen@leokannerhuis.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** het ontwikkelen van een methodiek waarmee de toeleiding van autisten naar de reguliere arbeidsmarkt wordt verbeterd. Onderdeel hiervan is het ontwikkelen van een training ter bevordering van de deskundigheid van jobcoaches.
- **opzet:** op basis van een vooronderzoek is voor deze groep een integratiemethodiek ontwikkeld die vervolgens in 60 arbeidstoeleidingstrajecten is getest.
- **doelgroep:** jongeren met een autisme spectrum stoornis die aangewezen zijn op 24 uren zorg of ambulante geestelijke gezondheidszorg.

type vernieuwing

Het project heeft geresulteerd in een nieuwe methodiek ten behoeve van de arbeidsintegratie van mensen met autisme. Deze is gebaseerd op de methode van 'supported employment'. Dit is een gestructureerde werkwijze voor:

- het werven van banen
- het plaatsen van mensen met een verstandelijke handicap in de reguliere arbeidsmarkt
- het bieden van een individueel training/inwerkprogramma
- en het verzorgen van (langdurige) systematische begeleiding ter verzekering van baanbehoud.

Het betreft dus een nieuwe toepassing van een bestaande methodiek. Er is tevens een deskundigheidsbevorderingstraining ontwikkeld voor jobcoaches en reïntegratie medewerkers.

succesfactor

De samenwerking tussen alle betrokken instellingen is door het project sterk verbeterd.

faalfactoren

- de ontwikkeling van een kennisnetwerk komt moeilijk van de grond;
- er blijken grote verschillen te bestaan binnen de doelgroep, waardoor het moeilijk is tot een eenduidige methodiek te komen.

belangrijke informatieproducten

- een cd-rom
- website www.leokannerhuis.nl/kira.html
- artikel over KIRA in Engagement, een tweemaandelijks tijdschrift van de Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA)
- beschrijving methodiek ten behoeve van de arbeidsintegratie van mensen met autisme
- deskundigheidsbevorderingstraining ten behoeve van jobcoaches

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, methodiek lijkt ook voor grotere groepen autisten toepasbaar.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Deels, methodiek is toepasbaar voor de groep autisten met de voor hen typerende beperkingen. Onduidelijk is of de methodiek toepasbaar is voor autisten met een andere stoornis. De methodiek lijkt niet relevant voor andere groepen gehandicapten of werkzoekenden.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de methodiek kan gebruikt worden door alle organisaties die met autisten werken.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Mogelijk, binnen dit project is de bestaande methodiek van supported employment toegepast op een specifieke doelgroep. Het project geeft aan dat voor de doelgroep jongeren met een autisme spectrum stoornis een specifieke invulling van bestaande methodieken nodig is op grond van de vrij specifieke competenties (en belemmeringen) van deze doelgroep.

projectnaam	Verbrede integratiemogelijkheden op de arbeidsmarkt
projectnummer	2001/EQA/0018
aanvrager	Effatha Guyot Groep
NAW-gegevens	dhr drs. A. Mulder postbus 184 2700 AD Zoetermeer a.mulder@effathaguyot.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek

korte beschrijving project

- **doel:** het ontwikkelen van één geïntegreerde en vraaggerichte methodiek om de positie van doven en mensen met ernstige taal/spraakmoeilijkheden op de arbeidsmarkt te verbeteren. Door een gebrek aan een breed begeleidingstraject is de doelgroep genoodzaakt een keuze te maken uit een klein vacatureaanbod. Vaak sluit dit aanbod niet aan bij hun motivatie en intelligentieniveau. Om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren moeten de dienstverlening en de afstemming tussen de verschillende instellingen verbeteren.
- **doelgroep:** bestaat uit prelinguaal en plotsdoven, slechthorenden en mensen met ernstige taal/spraakmoeilijkheden. Deze doelgroep is afhankelijk van visuele taal.
- **opzet:** ten behoeven van het project worden verschillende instrumenten ontwikkeld waarmee de bij het project betrokken instellingen gaan werken. De twee betrokken instellingen formaliseren hun werkwijze. De uiteindelijke resultaten van het project worden neergelegd in een handboek.
- **deelnemers:** het beoogde aantal deelnemers is 160 (80 vrouwen en 80 mannen)

type vernieuwing

Het project heeft nieuwe kennis over de doelgroep opgeleverd. De vernieuwing in kennis is het resultaat van:

- een nulmeting naar de huidige situatie rond scholing en de aansluiting op de arbeidsmarkt van de doelgroep;
- een analyse van de resultaten van de integratiemogelijkheden van de doelgroep;
- het ontwikkelen van een gezamenlijke visie van de betrokken instellingen op de wijze de doelgroep kan worden ge(re)integreerd.

De nieuw te ontwikkelen methodiek is gebaseerd op de methodiek van supported employment en betreft dus een nieuwe toepassing van een bestaand instrument.

succesfactoren

- de uniforme werkwijze van de deelnemende partijen;
- het project heeft geresulteerd in een betere samenwerking tussen de betrokken instellingen en een geformaliseerd en uniforme werkwijze voor de integratie van de doelgroep.

faalfactor

Het vastleggen van een functieprofiel waarbij onvoldoende rekening is gehouden met de specifieke kenmerken van de individuele deelnemers.

belangrijke informatieproducten

- website www.werkpakket.nl
- handboek methodieontwikkeling, trajectontwikkeling en ontwikkeling beleidsaanpak
- praktische handreikingen voor intake en assessment en opstellen van functieprofielen
- CD's voor cliënten en opdrachtgevers
- intake-instrumentarium

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de methode kan worden benut voor alle prelinguaal en plotsdoven, slechthorenden en mensen met ernstige taal/spraakmoeilijkheden.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, de methode van supported employment waarop dit instrument gebaseerd is, lijkt te kunnen worden toegepast op andere doelgroepen. De in dit project ontwikkelde vorm van supported employment is toegesneden op de specifieke doelgroep.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Een deel van de vernieuwing (de uniforme werkwijze) lijkt voort te komen uit de projectsituatie. Het te ontwikkelen handboek is wel overdraagbaar.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, de uitkomsten van het project geven aan dat het gewenst is om ten behoeve van specifieke doelgroepen, zoals de doelgroep van dit project, ruimte te creëren op uitvoeringsniveau voor methodieken die recht doen aan de specifieke kenmerken van de doelgroep.

projectnaam	VrijBaan
projectnummer	2001/EQA/0026
aanvrager	Hoensbroeck Centrum voor Arbeidsperspectief
NAW-gegevens	dhr F.J.N. Nijhuis Zandbergsweg 111 6432 CC Hoensbroek f.nijhuis@srl.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** het versterken van het zelfsturend vermogen van mensen met een arbeidshandicap ten aanzien van hun eigen reïntegratieproces.
- **doelgroep:** personen die door een arbeidshandicap een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben (fase 3 - 4 volgens de indelingscriteria in de Wet REA). Het betreft mensen die over het algemeen langer dan twee jaar werkloos zijn of jongeren die nog geen werkervaring hebben (Wajong).
- **opzet:** in het kader van het project is onderzoek verricht naar de factoren die het empowerment van de werkzoekende bepalen en is een meetinstrument ontwikkeld om de mate van empowerment van een werkzoekende te objectiveren. Tenslotte is een curriculum ontwikkeld om de verschillende factoren van empowerment te versterken.
- **deelnemers:** het project kende in totaal 50 deelnemers (25 vrouwen en 25 mannen)

type vernieuwing

Het gaat in dit project om vernieuwing in kennis, methodieken en medewerkers. Om de kennis over empowerment bij de doelgroep te vergroten, is allereerst onderzoek gedaan naar:

- de mate waarin de doelgroep gemotiveerd is om op eigen kracht beslissingen te nemen ten aanzien van reïntegratie;
- naar de factoren die empowerment bepalen.

Op grond van het onderzoek is het aantal componenten voor het bepalen van empowerment uitgebreid van de gangbare 4 naar 6 componenten. Van de deelnemers kan op basis van deze 6 componenten een uitgebreider empowerment-profiel worden opgesteld.

Tevens is een nieuw instrument ontwikkeld om de mate van empowerment van de deelnemer op deze 6 componenten te meten. Dit instrument is in de praktijk getest en werkt goed. De nieuwe kennis over empowerment en het nieuwe instrument om empowerment te meten, maakten het mogelijk een nieuw trainingsinstrument te ontwikkelen en aan te bieden waarmee de verschillende empowerment componenten van een deelnemer versterkt kunnen worden.

Tenslotte zijn vanuit het project ook nieuwe didactische criteria ontwikkeld om de medewerkers te leren om te gaan met de nieuwe kennis en instrumenten. Het project heeft

een samenhangend geheel van leer- en trainingsmodules ontwikkeld op het gebied van empowerment en deze samengevat in een trainingshandboek.

succesfactoren

- het hele concept (voormeting, empowerment versterkende training en nameting) is getest op 102 personen. In bijna alle gevallen geven de personen aan zich sterker en meer zelfredzaam te voelen na het doorlopen van de training
- de bereidheid van de omgeving van de deelnemer om zijn zelfsturend vermogen te ondersteunen. Het begrip omgeving wordt hierbij breed opgevat en omvat de uitkeringsinstanties, reïntegratiebedrijven, de sociale omgeving en werkgevers.

faalfactor

Niet van toepassing op dit project.

belangrijke informatieproducten

- de VrijBaan vragenlijst met handleiding
- de VrijBaan empowerment-trainingen bestaande uit een reader voor trainers met de houdingsaspecten en competenties van de trainer en een trainingshandboek met handleiding
- invoeringshandboek
- onderzoeksrapport motivatie en empowerment

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, het ontwikkelde instrumenten kunnen ook op grotere schaal worden toegepast in andere praktijksituaties.
is de vernieuwing toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, toepasbaar op alle groepen gehandicapten en waarschijnlijk ook op werkzoekenden zonder handicap (bijvoorbeeld bij voortijdig schoolverlaters, scholieren)
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, het instrumentarium kan worden geïntegreerd in de reguliere uitvoeringspraktijk van organisaties die met deze en vergelijkbare doelgroepen werken.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, het besef dat empowerment van groepen personen met het ontwikkelde instrumentarium kan worden versterkt is relevant voor andere beleidsniveaus.

projectnaam	IMPACT, social inclusion through sheltered workshops
projectnummer	2001/EQA/0055
aanvrager	NOSW
NAW-gegevens	dhr P. Huizer postbus 8151 3503 RD Utrecht phuizer@cedris.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ beleid

korte beschrijving project

- **doel:** het project richt zich op het (re)integreren van groepen die op de arbeidsmarkt weinig kansen krijgen; de zogenaamde gediscrimineerde doelgroepen binnen de sociale werkvoorziening en het bedrijfslevende. Doel van het project is een landelijke implementatie van een nieuwe reïntegratiemethodiek waarbij bedrijfstak (h)erkenning/kwalificatie en de ontwikkeling en aanpassing van werk- of ontwikkelingsomgeving centraal staat;
- **opzet en doelgroep:** het IMPACT-project werkt aan de ontwikkeling en implementatie van nieuwe methoden en technieken voor gelijke kansen op herintreding voor mensen met een handicap of een afstand tot de arbeidsmarkt anderszins, waarbij gebruik wordt gemaakt van de deskundigheid van de 'sheltered workshops';
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers is 220 (85 vrouwen en 135 mannen)

typen vernieuwing

Het gaat in dit project om vernieuwing van kennis, methodiek en organisatie. De vernieuwing in kennis betreft de EVC-ondergrens en de nieuwe erkende beroepscompetenties niveau 1 BBL. Daarnaast is in het project ook onderzoek gedaan naar de succes- en faalfactoren voor reïntegratie van de doelgroep.

De vernieuwing in methodiek betreft de begeleidingsinstrumenten voor speciale doelgroepen en het visueel woordenboek techniek voor de doelgroep. Tenslotte kan de (her)positionering van de SW-bedrijven als reïntegratie partner als gevolg van de landelijke samenwerking tussen SW-bedrijven, vertegenwoordigers van de doelgroep en het bedrijfsleven aangemerkt worden als een vernieuwing in beleid. De SW-bedrijven kiezen hiermee voor een andere strategie en beleid en het ontwikkelen van de genoemde kennis en instrumenten past binnen dit nieuwe beleid.

De beoogde vernieuwingen zijn gerealiseerd. Dat wil zeggen dat het project het volgende heeft opgeleverd:

- instrumentontwikkeling van EVC ondergrensproblematiek aanvullend op het transnationaal kenniscentrum EVC;
- ontwikkeling van bedrijfstak c.q. Crebo erkende niveau 1 standaards voor een aantal nieuwe kansrijke beroepen;

- versterking van de beroepsonderwijs infrastructuur middels verscherping, ondersteuning en erkenning van SWbedrijven als leerbedrijf en ontwikkeling van de relatie / samenhang beroepskwalificaties en functies binnen het SW-bedrijf;
- begeleiding en ontwikkeling van een instrumentarium voor deelnemers met een psychische of psychiatrische handicap, om de (her)intredingskansen van deze doelgroep in het reguliere bedrijfsleven te verbeteren;
- structurele verbetering van de opvang, scholing, mobilisatie en begeleiding van deelnemers met classificatie 2a/b die onder druk van de uitstroom- / marktgerichte omslag dreigen uit te vallen uit de SW;
- ontwikkeling van een beeldend woordenboek waarmee deelnemers in staat zijn om het vakjargon van de werkvloer te (her)kennen voor de industriële sector;
- uitvoeren van pilots bij satelliet- / voorbeeldbedrijven;
- signaleren van faal- en succesfactoren uit best-practice projecten;
- de 220 deelnemers die aan het project hebben deelgenomen zijn na het doorlopen van het project klaar voor reïntegratie.

succesfactor

De landelijke aanpak, gefaciliteerd vanuit de brancheorganisatie en gecombineerd met regionale ontwikkel- en voorbeeldprojecten.

faalfactoren

- afstemming tussen instrumentontwikkeling en mensontwikkeling loopt niet goed;
- afstemming tussen EVC en begeleidingsmethodiek loopt niet goed;
- bewaken van de samenhang tussen de diverse ontwikkelingen blijkt moeilijk.

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de opgedane kennis en de ontwikkelde methodieken zijn opschaalbaar
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Doelgroep is al breed. De instrumenten en kennis zijn dus als op grote groepen werkzoekenden toepasbaar
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, met name de ontwikkelde methodieken..
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, met name de kennis van EVC en de werkwijze binnen het project.

projectnaam	Psychische aandoeningen en passende arbeid
projectnummer	2001/EQA/0058
aanvrager	Stichting Leerbedrijf Tuinbouw
NAW-gegevens	dhr M.A.M. Kleiweg Tweede Bloksweg 34 2742 KK Waddinxveen leerbedrijftuinbouw@wxs.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
type vernieuwing	organisatie

korte beschrijving project

- **doel en doelgroep:** het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt van mensen met psychische aandoeningen.
- **opzet:** het project wil het doel realiseren door mensen uit de doelgroep te werven en hen passende reïntegratieproducten aan te bieden:
 - opstellen van een arbeidsintegratieplan
 - bemiddeling
 - plaatsing en nazorg
 - arbeidsgerelateerde hulpverlening
 - beschermde werkplekken. Kenmerkend voor de beschermde werkplekken is dat deze 'consumerrun' zijn: de deelnemers hebben een grote mate van zelfstandigheid in de uitvoering van hun werkzaamheden.
- **deelnemers:** in totaal nemen 170 mensen deel aan het project.

type vernieuwing

De belangrijkste vernieuwing binnen dit project betreft het 'consumerrun' maken van de beschutte werkplekken. Dit kan aangemerkt worden als een vernieuwing van de organisatie van reïntegratie aangezien de werkactiviteiten nu door de deelnemers zelf worden georganiseerd, aangestuurd en uitgevoerd en niet door beroepskrachten. De deelnemers worden daarbij ondersteund door de Steungroep Arbeid die als doel heeft het uitwisselen van ervaringen.

Een neveneffect van het project is de integratie van psychische hulpverlening en arbeidsintegratie. Ook dit kan als een vernieuwing van de organisatie van de hulpverlening aangemerkt worden.

succesfactoren

- uit het project is gebleken dat werkprojecten voor mensen met een psychische aandoening kostendekkend kunnen worden vormgegeven;
- korte lijnen tussen hulpverlener en trajectbegeleider zorgen voor een efficiënte werkwijze en snelle uitwisseling van informatie;
- de deelnemers waren zeer gemotiveerd;
- vanuit de GGZ zijn meer deelnemers ingestroomd dan gepland;

- een actieve deelnemersraad draagt bij aan het enthousiasme en het genereren van nieuwe ideeën;
- 'consumerrun'-activiteiten maken voor de deelnemer een door groei mogelijk van deelnemer naar leidinggevende binnen het project;
- organisatorisch gezien zijn de psychische hulpverlening en de op reïntegratie gerichte activiteiten geïntegreerd. Dit heeft positief gewerkt voor de deelnemers;
- vertaling van projectresultaten naar gemeentelijk beleid.

faalfactoren

- ook bij 'consumerrun'-activiteiten is het van belang een beroepskracht op de achterhand te hebben als steun in de rug. Binnen het project is een splitsing aangebracht tussen de jobfinder (de werver van arbeidsplaatsen) en de begeleider van de deelnemers. De instelling van jobfinder heeft goed gewerkt maar is nog geen onderdeel geworden van regulier beleid;
- arbeid is nog geen automatisch onderdeel van een behandelplan.

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, in beperkte mate. Consumerrun beschermde werkplekken zijn maar beperkt in te zetten)
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, het werken met consumerrun-activiteiten is op meerdere groepen toepasbaar.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ten dele. Het opstarten van consumerrun-werkplekken kan een regulier onderdeel worden van de GGZ-behandeling. De instelling van jobfinder is nog geen onderdeel geworden van regulier beleid.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, met name waar het de integratie van hulpverlening en arbeidsintegratie betreft en het empowerment van deelnemers aan werkprojecten. Door de aanvrager worden gesprekken gevoerd met cliëntenorganisaties om de 'consumerrun'-benadering verder uit te dragen.

projectnaam	Empowerment door Transitie
projectnummer	2001/EQA/0074
aanvrager	Vereniging Mytyl- en Tytylscholen (VMT)
NAW-gegevens	Dhr T. Lebbink postbus 222 3500 AE Utrecht
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek

korte beschrijving project

- **doel en doelgroep:** het project heeft als doel lichamelijk gehandicapte jongeren vanuit school naar een plek op de reguliere arbeidsmarkt te begeleiden. Omdat hiervoor binnen de scholen nog geen uitgewerkte en samenhangende aanpak bestaat, wordt deze binnen dit project uitgewerkt aan de hand van 60 op te zetten arbeidstoeleidingstrajecten.
- **opzet:** de arbeidstoeleidingstrajecten worden georganiseerd vanuit de arbeidstrainingscentra binnen de sociale werkvoorziening.
- **deelnemers:** beoogd aantal is 60 (30 vrouwen en 30 mannen)

type vernieuwing

Het betreft hier een wijziging in het beleid van de Mytyl en tytylscholen om reeds binnen de schoolmuren aandacht te schenken aan arbeidsintegratie ('transitiedenken'). Om deze beleidswijziging door te kunnen voeren is kennis ontwikkeld door het volgen en meten van de 60 toeleidingstrajecten. Er is onderzoek gedaan naar de onderwerpen hobby en vrije tijd, loopbaanbegeleiding en empowerment. Ook is onderzocht in hoeverre de het meetinstrument om empowerment te meten van Vrijbaan voor deze doelgroep toegepast kan worden. Tenslotte hebben de deelnemende scholen een transitieproces doorgemaakt en de ervaringen hiervan neergelegd in een handboek en videoband.

Het project heeft daarnaast het inzicht opgeleverd dat opleidingen voor docenten weinig gericht zijn op het speciaal onderwijs. Hetzelfde geldt voor wet- en regelgeving.

succesfactoren

- jongeren zelf invloed geven op hun wensen en mogelijkheden;
- scholen binnen een gezamenlijk kader zelfstandig invulling laten geven aan het project;
- individueel transitieplan voor jongeren;
- opdracht voor de scholen om een deelproduct binnen het project uit te werken.

faalfactor

Beperkte beschikbaarheid van banen voor de doelgroep, ook binnen de sociale werkvoorziening.

belangrijke informatieproducten

- handboeken en onderzoeken over woontraining, hobby & vrije tijd, loopbaanbegeleiding, modulair onderwijs, empowerment
- beleidsplan nazorg

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Gelet op het beperkt aantal plekken dat beschikbaar is voor deze doelgroep is de vernieuwing ook maar beperkt opschaalbaar.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	De aanpak is specifiek ontwikkeld voor de doelgroep van de mytyscholen. Er is niet direct sprake van een vernieuwing die op andere groepen toepasbaar is
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de onderzoeken leveren relevante inzichten op die ook benut kunnen worden door andere organisaties.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Het inzicht van de projectpartners dat opleidingen voor docenten en wet- en regelgeving weinig gericht zijn op het speciaal onderwijs kan relevant zijn voor andere beleidsniveaus.

projectnaam	Operatie Pelios
projectnummer	2001/EQA/0076
aanvrager	Provincie Groningen
NAW-gegevens	Mevr J.W.M. Vogels postbus 610 9700 AP Groningen j.w.m.vogels@provinciegroningen.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
type vernieuwing	methodiek

korte beschrijving project

- **doel:** het (re)integreren van arbeidsgehandicapten door middel van nieuwe trainings- en coachingsmodellen voor zowel werkgevers, mentoren en opleiders als de arbeidsgehandicapten.
- **opzet:** Door het opzetten van workshops, training en coaching moeten barrières voor arbeidsgehandicapte werkzoekenden zichtbaar worden. Vervolgens worden drie strategieën ingezet om de (re)integratie te verbeteren. Aan het eind van het project worden de modellen/strategieën, voorzien van aanbevelingen, aangeboden aan overheden en de aan het OP deelnemende organisaties.
- **doelgroep:** arbeidsgehandicapten, onder wie mensen met autisme, een lichamelijke handicap, (psycho)sociale beperkingen, psychische beperkingen en chronische ziekten. Een aantal hiervan is voortijdig schoolverlater of dreigt dat te worden. De werkloosheidsduur kan variëren van minder dan één jaar tot vier jaar.
- **deelnemers:** 200 (100 vrouwen en 100 mannen).

type vernieuwing

De vernieuwing betreft een methodiek. Op basis van geconstateerde belemmeringen zijn nieuwe modellen ontwikkeld om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen en te houden. Daarbij wordt specifieke aandacht besteed aan financiële strategieën en financiële prikkels. Vernieuwend in de aanpak is dat zowel werkgevers, werkzoekenden als werkenden worden betrokken bij de ontwikkeling en gestimuleerd worden om van de instrumenten gebruik te maken.

de vernieuwende methodieken zijn ontwikkeld en toegepast wat heeft geleid tot:

- trainingen voor arbeidsgehandicapten, gericht op het ontwikkelen van zelfkennis en inzicht in de eigen capaciteiten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
- alternatieve instrumenten ter ondersteuning van de (re)integratie van arbeidsgehandicapten: 2 financiële prikkels (Prohefsystematiek, Zelfzoekmodel) en REA+;
- mentortrainingen voor werkenden in het onderwijs.

succesfactor

- de trainingen zijn succesvol omdat deze een combinatie bieden van individuele ontwikkeling en groepsproces en omdat ze uitgaan van de mogelijkheden van de deelnemers (in plaats van de beperkingen);
- de uitval van cliënten is minimaal. De training heeft bijgedragen aan de groei en ontwikkeling van de cliënten. Er zijn enkele arbeidscontracten gerealiseerd en er zijn meerdere stages ingevuld.

faalfactoren

- onvoldoende of onduidelijke communicatie tussen de OP partners en tussen beleidsmakers/beslissers en uitvoerders;
- het is als gevolg van de conjuncturele situatie niet eenvoudig om werkgevers bij het project te betrekken

belangrijke informatieproducten

de website www.operatiepelios.nl

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de trainingen en instrumenten zijn in te zetten op een grotere schaal.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Het project richt zich al op alle arbeidsgehandicapten, inclusief chronisch zieken; de methodieken zijn dus al toepasbaar op een brede doelgroep.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	De trainingen en instrumenten kunnen bij bewezen effectiviteit worden opgenomen in een reguliere aanpak.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, het inzicht in de barrières die bepaalde doelgroepen tegenkomen bij het betreden van de arbeidsmarkt kunnen de inzichten en de kennis op beleidsniveau verrijken.

projectnaam	DIFFERENT Developing Instrument For Females ReENTERing the labour market
projectnummer	2001/EQA/0077
aanvrager	UWV
NAW-gegevens	dhr M.J. Zilversmit Postbus 86 7550 AB Hengelo Martin.Zilversmit@uwv.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** het ontwikkelen van een aanvullende reïntegratiemethodiek voor laag opgeleide vrouwen in de WAO met fysieke en/of psychische problemen.
- **opzet:** binnen het project is een methodiekontwikkelaar aangewezen die expertise die aanwezig is bij de samenwerkende partners op dit gebied verzamelt en bundelt in een handleiding.
- **doelgroep:** er wordt nadrukkelijk rekening gehouden met het feit dat een deel van de doelgroep van allochtone afkomst is.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers was 180 (180 vrouwen en 0 mannen)

typen vernieuwing

Het gaat in dit project om vernieuwing van de toeleidingsmethodiek, waarbij de vernieuwing zich specifiek richt op de doelgroep (onder andere zelfhulpgroepen en huiskamergesprekken).

Onderdeel van het project vormt daarnaast een onderzoek naar de arbeidshouding, motivatie en wensen van de doelgroep. Dit onderzoek heeft nieuwe inzichten en kennis opgeleverd. Daaruit blijkt dat de thuissituatie van met name allochtone vrouwen erg bepalend is voor hun reïntegratiekansen. Ook blijken niet alle vrouwen reïntegratie als doel na te streven maar het verkrijgen van een uitkering. Het nieuwe instrument kan aanleiding zijn voor een vernieuwing van het reïntegratiebeleid van het UWV.

Het project richt zich tot slot op de betrokken professionals: arbeidsdeskundigen, artsen, trajectbegeleiders, bemiddelaars, jobcoaches, docenten en trainers van opleidingsinstituten. Deze 'medewerkers' in brede zin worden opgeleid om op een adequate wijze de doelgroep te kunnen begeleiden conform de nieuw ontwikkelde methodiek. De methodiek is in twee tranches van 3 keer 20 deelnemers getest.

succesfactoren

- uit het project is gebleken dat het zeer belangrijk is de echtgenoten van de vrouwen te betrekken bij het reïntegratieproces. In de laatste fase van het project zijn de partners van de deelnemers daarom nadrukkelijk betrokken bij het project;

- er is een werkconferentie gehouden voor belangenorganisaties en allochtone vrouwen waarin de methodiek is besproken. De kennis en ervaring met de doelgroep is zo benut voor de ontwikkeling van de methodiek.

faalfactor

Dit is niet van toepassing op dit project.

belangrijke informatieproducten

- handboek / handleiding voor bemiddelaars en/of trajectbegeleiders van de doelgroep
- programma's voor de doelgroep met als thema blijvende arbeidsintegratie
- informatie op de website van het iRv, de methodiekontwikkelaar: www.irv.nl (onder projecten)
- het project is in een uitzending van het TV-programma Nova in januari 2004 gepresenteerd.

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de methodiek kan voor de hele doelgroep worden ingezet.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Deels, de nieuwe methodiek is mogelijk ook toepasbaar op andere groepen vrouwen en/of op andere groepen met een lage opleiding.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, er is een handboek opgesteld.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, de nieuwe kennis en inzichten die het onderzoek hebben opgeleverd kunnen aanleiding zijn voor wijzingen van het UWV-beleid.

projectnaam	Project Forumtheater
projectnummer	2001/EQA/0081
aanvrager	Stichting Zwolse Poort
NAW-gegevens	mevr E. Slier Postbus 110 8000 AC Zwolle e.slier@zwolsepoort.nl
doelgroep	werknemers met een arbeidshandicap
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
type vernieuwing	methodiek

korte beschrijving project

- **doel:** het bevorderen van de integratie van psychisch kwetsbare individuen op de arbeidsmarkt.
- **opzet:** de omgeving (arbeidsmarkt) wordt oor middel van een interactieve theatervoorstelling voorbereid op de handicap(s) van de doelgroep. Deze voorbereiding centreert zich op de volgende punten:
 - wegnemen van vooroordelen
 - geven van tools voor de omgeving om met de handicap van de doelgroep om te gaan
 - geven van tools aan de doelgroep zelf en een optimale samenwerking tussen de verschillende partijen
- **doelgroep:** het project kent drie doelgroepen: psychisch kwetsbare mensen in de regio Zwolle, bedrijven en de omgeving van de doelgroep. Er is sprake van een absolute toename van de groep psychisch kwetsbaren. Dit wordt onder meer veroorzaakt door veranderde inzichten van behandeling, bezuinigingen, drugsgebruik en de grote druk die de maatschappij op mensen legt.
- **deelnemers:** het project is gestart met een pilot van 8 deelnemers. Doel is om in totaal 120 deelnemers met de theatervorm te laten werken.

type vernieuwing

Het project heeft een nieuwe methodiek ontwikkeld om de integratie van psychisch kwetsbaren op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze methodiek, de theatervoorstelling, wordt ingezet binnen het reïntegratietraject van de deelnemer.

Forumtheater is een interactieve vorm van theater, wat wil zeggen dat het publiek meespeelt. Publiek kan bestaan uit werknemers van een bedrijf, uit wijkbewoners of anderen. Er worden situaties “gespeeld” waarin iemand met een psychiatrische kwetsbaarheid bij een bedrijf komt werken. Vervolgens wordt gekeken naar de reacties die bijvoorbeeld een chef of collega's daarop hebben. Het publiek kan ook aangeven hoe zij vinden dat het verhaal verder zou moeten gaan

succesfactoren

Het instrument Forumtheater is benut om de leefomgeving van de doelgroep bewust te maken van de (on)mogelijkheden van deze doelgroep. Met name publieke organisaties hadden interesse in het project.

faalfactoren

- Volgens de aanvrager is de wet Werk en Bijstand er de oorzaak van dat het moeilijk is om cliënten uit fase 4 te werven voor het project. Gemeentes worden afgerekend op prestaties en richten zich daarom liever op cliënten uit fase 1 tot en met 3;
- binnen de betrokken gemeente is de doorverwijzing van fase 4 cliënten niet op gang gekomen.

belangrijke informatieproducten

- handboek waarin de werkwijze, de leerpunten en de valkuilen van Forumtheater worden weergegeven.
- brochures voor omgevingsvoorstellingen, bedrijven en kandidaten
- trainingsmethodiek voor trainers, spelers en deskundigen
- website www.forumtheater.nl

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	In beperkte mate. Met name het aantrekken van spelleiders blijkt een knelpunt
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, er is een handboek ontwikkeld en ook andere doelgroepen kunnen met de methodiek aan de slag
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, zie hiervoor.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, leereffecten uit de theatervoorstelling over bewustwording kunnen overgedragen worden naar andere beleidsniveaus.

projectnaam	Allochtonen in de groothandel
projectnummer	2001/EQB/0007
aanvrager	Stichting Opleidingsfonds Groothandel
NAW-gegevens	Mevr. A. Wieringa-de Kievit Fokkerstraat 5 2811 EN Reeuwijk algemeen@stog.nl
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde en vraagzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** meer allochtonen aan het werk krijgen en houden in de groothandel zowel door het bestrijden van negatieve beeldvorming bij werkgevers als door het ontwikkelen van een methodiek voor de arbeidsintegratie en begeleiding van allochtonen.
- **opzet:** Zowel werkgevers als werknemers worden begeleid en ondersteund. Voor (potentiële) werknemers worden er na afloop van een assessment, trainingen ingezet gericht op het verbeteren van de Nederlandse taal, sociale vaardigheden en attitude. Voor werkgevers worden er trainingen ingezet die gericht zijn op het aansturen van een multiculturele arbeidspopulatie. Na de training volgt een traject van een jaar, waarin zowel de werknemer als de werkgever intensief worden begeleid op de werkplek.
- **doelgroep:**
 - werkgevers/direct leidinggevenden in de groothandel
 - eerste en tweede generatie allochtonen, oudkomers en nieuwkomers
- **deelnemers:** 200 (40 vrouwen en 160 mannen)

type vernieuwing

Dit project richt zich op het ontwikkelen van een methodiek die op de werkvloer kan worden toegepast. Toepassing ervan moet leiden tot een verandering van de organisatiecultuur. Innovatief is de gelijktijdige begeleiding van (potentiële) allochtone werknemers en de direct leidinggevenden. De begeleiding bestaat er vooral uit dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek raken en blijven over gedrag en verwachtingen. Hiermee wordt beoogd op de werkvloer onbekendheid met culturele verschillen weg te nemen en begrip voor gedrag te ontwikkelen.

succesfactor

Door het gebrek aan animo onder bedrijven om deel te nemen is het niet mogelijk om op een onderbouwde wijze succesfactoren te benoemen.

faalfactor

Betrokkenheid van bedrijven en werkgevers is essentieel voor het project, maar bleek nauwelijks realiseerbaar. Het onderwerp staat niet hoog op de agenda bij bedrijven en zeker niet bij het MKB. Door de economische recessie geven bedrijven prioriteit aan andere zaken.

belangrijke informatieproducten

- een instructievideo 'Maak er werk van'
- een cd-rom over samenwerking
- een aantal folders om bij allochtonen interesse voor de branche op te wekken
- de cursus 'Maak er werk van' met handleidingen voor de werkgever, de werknemer, de trainer van de werkgever en de cursist

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	De ontwikkelde methodiek is bedoeld om te worden toegepast binnen een groot aantal bedrijven uit de branche.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, de methodiek kan worden toegepast op de hele doelgroep.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, in principe kan het voeren van gesprekken over wederzijdse beelden en verwachtingen ingevoerd worden in elke organisatie.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Aangezien de methodiek niet breed is beproefd binnen het project, kunnen er geen conclusies t.a.v. de overdraagbaarheid naar andere niveaus worden getrokken.

projectnaam	Family Approach
projectnummer	2001/EQA/0019
aanvrager	Gemeente Zwolle, eenheid SZW
NAW-gegevens	Dhr. J.A.M Demmer Postbus 10007 8000 GA Zwolle J.A.M.Demmer@zwolle
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** doel van dit project is een aanpak voor reïntegratie te ontwikkelen waarbij gezinsbegeleiding en arbeidstoeleiding voor allochtone gezinnen worden gecombineerd. Het project wil zo voorkomen dat reïntegratieactiviteiten alleen maar gericht zijn op degene die moet of kan (her)intreden op de arbeidsmarkt. Bij allochtone gezinnen heeft dit tot resultaat dat de rest van het gezin buiten beschouwing wordt gelaten.
- **opzet:** dit project betreft het hele gezin bij de aanpak. 'Wijkvrouwen' die afkomstig zijn uit de doelgroep benaderen allochtone gezinnen en werven zo de deelnemers voor het project. Deze gezinnen wordt vervolgens door professionele trajectbegeleiders een combinatie van arbeidsmarktoriëntatie, (beroeps)opleiding, gezinsbegeleiding en bemiddeling geboden. Onderdeel van het project zijn activiteiten waarbij gezinnen andere gezinnen ontmoeten.
- **doelgroep:** allochtone gezinnen waarvan de ouders tussen de 30 en 45 jaar zijn en tenminste één ouder werkloos is.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers is 145 (70 vrouwen en 75 mannen).

type vernieuwing

Het project heeft een nieuwe methodiek ontwikkeld gericht op het bevorderen van (arbeids)participatie van allochtone mannen en vrouwen: 'Familie-Werk'. De belangrijkste elementen van deze methodiek zijn:

- de combinatie van (intensieve) gezinsbegeleiding en arbeidstoeleiding of sociale activering. Dit betekent dat er bij het werven, begeleiden en bemiddelen van allochtone werkzoekenden expliciet aandacht wordt besteed aan (knelpunten in) de gezinssituatie;
- dat de deelnemende gezinnen elkaar ontmoeten tijdens thematische maaltijdbijeenkomsten (peer meetings).

Tijdens het project hebben de trajectbegeleiders gesignaleerd, geïnventariseerd en beschreven welke knelpunten deelnemers - de gezinnen - ervaren bij hun reïntegratie - of activeringsinspanningen.

Vernieuwende elementen voor de medewerkers (de trajectbegeleiders) zijn de combinatie van gezinsbegeleiding en reïntegratie en de gerichte doelgroepbenadering. Om de doelgroep goed te kunnen begeleiden hebben de trajectbegeleiders een training interculturele communicatie doorlopen.

De ontwikkeling van de nieuwe methodiek is geslaagd. Daarom heeft de gemeente Zwolle de gecombineerde aanpak van gezinsbegeleiding en reïntegratie (of activering) als gunningcriterium opgenomen in haar aanbesteding van reïntegratietrajecten

succesfactoren

- de opzet om deelnemers actief te krijgen en te scholen, zowel in taal- als in beroepsvaardigheden. De opleidingen die deelnemers volgden (en de diploma's die ze haalden) verhoogden hun zelfvertrouwen en motiveerde anderen;
- de werving van de deelnemende gezinnen door vrouwen afkomstig uit de doelgroep ('bezoekvrouwen' of 'wijkvrouwen');
- de combinatie van gezinsbegeleiding (door het project de 'horizontale dimensie' genoemd) met begeleiding bij opleiding en bemiddeling naar werk (de zogenoemde 'verticale dimensie') heeft de deelnemers zekerder en zelfstandiger gemaakt in hun pogingen de arbeidsmarkt te betreden;
- de maaltijdbijeenkomsten (peer meetings) bleken zo succesvol dat een groot aantal deelnemers elkaar ook bij activiteiten ontmoet die buiten het project om (door henzelf) zijn georganiseerd.
- de combinatie van het begeleiden bij het oplossen van knelpunten in de gezinssituatie (intensieve trajectbegeleiding) en het toeleiden naar de arbeidsmarkt door scholing en arbeidsmarktoriëntatie;
- de strakke coördinatie door de begeleiders: de begeleider verzamelt informatie en is de enige die geautoriseerd is om contacten met derden op te nemen;
- de georganiseerde netwerkbijeenkomsten voor sociaal maatschappelijke ondersteuning en huiswerkbegeleiding. Door in een gestructureerde over de doelgroep en eventuele knelpunten te praten is de deskundigheid van de vrijwilligers bevorderd.

faalfactoren

De toeleiding naar (regulier) werk is minder succesvol dan verwacht. Volgens het project als gevolg van de volgende factoren:

- de slechte economische situatie in (de regio) Zwolle tijdens de projectperiode waardoor er weinig banen beschikbaar waren en met name voor deze doelgroep;
- de bezuinigingen op gesubsidieerde arbeid gedurende de looptijd van het project;
- ontbreken van financiering voor kinderopvang, waardoor deze opvang meestal te kostbaar is voor de deelnemers;
- de werkwijze van het reïntegratiebedrijf dat was ingehuurd om de methodiek uit te voeren. In de eindfase van het project is dan ook een tweede partij ingehuurd. Belangrijk kenmerk van deze partij was dat de organisatie ervaring had met de bemiddeling van allochtonen werkzoekenden.

belangrijke informatieproducten

- een handboek voor de Familie-Werk methodiek
- een gestandaardiseerd intakeformulier
- een folder en een brief met informatie over Familie-Werk gericht aan UWV-consulenten
- een folder en een brief gericht aan werkgevers Marslanden Zwolle
- een cd-rom
- nieuwsbrief voor diverse organisaties op regionaal en landelijk niveau
- diverse artikelen (o.a. in de Zwolse Courant, huis-aan-huisblad in Zwolle en VNG)

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, mits de schaal waarop de methodiek wordt uitgevoerd klein genoeg blijft (lokaal). Een belangrijk kenmerk en tevens succesfactor van de methodiek is immers dat de deelnemende gezinnen elkaar ontmoeten.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, toepasbaar op allochtone en autochtone doelgroepen. Voor autochtone doelgroepen hoeft geen specifieke aandacht te worden besteed aan interculturele communicatie.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, gemeente Zwolle heeft de methodiek als criterium opgenomen in haar aanbesteding van reïntegratietrajecten.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, het betrekken van (problemen in de) gezinssfeer bij arbeidstoeleiding en/of sociale activering is ook overdraagbaar naar andere niveaus.

projectnaam	Allochtone vrouwen IN opmars
projectnummer	2001/EQA/0024
aanvrager	Gemeente Hengelo, SZW
NAW-gegevens	Mevr A.J.M. Snoek-Dekkers postbus 18 7550 AA Hengelo a.snoek@hengelo.nl
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ organisatie ▪ methodiek ▪ werkprocessen

korte beschrijving project

- **doel:** door het inzetten van casemanagement en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan allochtone vrouwen activeren en/of toeleiden naar de arbeidsmarkt. Het project wil de versnippering in het aanbod van activiteiten voor allochtone vrouwen tegengaan door te werken met een integrale benadering.
- **opzet:** voor elke deelnemster wordt het ontwikkelingspotentieel en een actieplan vastgesteld. De vrouwen doorlopen eerst een traject gericht op sociale zelfredzaamheid of starten direct een traject richting arbeidsmarkt. Onderdelen zijn assertiviteitstraining, taalverwerving, trainingen sociale vaardigheden, omgang met culturele verschillen en stages en/of beroepsopleidingen. Gastvrouwen treden op als persoonlijke coach.
- **doelgroep:** allochtone vrouwen met of zonder uitkering die zoeken naar mogelijkheden om hun sociaal-economische situatie te verbeteren. Het betreft met name Turkse vrouwen met een bijstandsuitkering.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers was 500 vrouwen.

typen vernieuwing

Het project heeft geleid tot vernieuwing van de organisatie van de werkzaamheden. Er is een betere samenwerking ontstaan tussen de organisaties die activiteiten voor allochtone vrouwen in de regio aanbieden. Alle instellingen van de lokale de sociale kaart kwamen met elkaar aan tafel. Hieruit is een ketenbenadering voor de activering van allochtone vrouwen tot stand gekomen. De deskundigheid van educatie (ROC's), welzijnswerk en maatschappelijk werk en de inzet van de sociale diensten is gebundeld in een team van casemanagers in beide gemeenten. De taak van de casemanagers is om:

- sluitende trajecten te ontwikkelen voor allochtone vrouwen en de vrouwen die deze trajecten volgen te coachen;
- de casemanagers vertalen de ervaringen terug naar de eerder genoemde instellingen met de bedoeling dat deze instellingen hun werkwijze voor de groep allochtone vrouwen aanpassen en zo nodig verbeteren.

De veranderingen in de organisatie van de werkzaamheden heeft geleid tot aanpassingen in de werkprocessen:

- administratieve taken zijn weggehaald bij de casemanager;

- de formulieren zijn sterk vereenvoudigd;
- casemanagement heeft meer de vorm van multidisciplinair overleg gekregen met als onderdeel een breed georiënteerde intake

Daarnaast is binnen dit project een nieuwe integrale methodiek ontwikkeld. De problemen waarmee een deelnemer kampt worden niet langer geïsoleerd en door verschillende organisaties bekeken en opgelost. De situatie waarin een lid van de doelgroep zich bevindt wordt in zijn totaliteit gezien en vanuit een multidisciplinaire benadering wordt een traject ingezet.

Het project heeft ook een analysemodel ontwikkeld ten behoeve van de monitoring. Dit model is gebaseerd op een klantenpiramide die gebruikt wordt bij marketing. Zowel de casemanagers als de betrokken organisaties zijn gevolgd in de wijze waarop zij op deze klantenpiramide scoren. Daarnaast worden de deelnemers aan het project met dit analysemodel gevolgd op behaalde resultaten en op empowerment.

succesfactoren

- de nauwe samenwerking en het delen van kennis en expertise tussen de betrokken organisaties;
- de samenwerking in het team;
- nadat er hiaten in het aanbod waren geconstateerd, zijn nieuwe cursussen ontwikkeld om de sociale kaart sluitend te maken;
- empowerment van de deelnemers: grotere zelfstandigheid, meer betrokkenheid;
- de integrale aanpak is samen met lokale partners ontwikkeld en uitgevoerd. Een voordeel hiervan is dat de nieuwe methodiek makkelijk raakt ingebed in bestaande organisaties (mainstreaming);
- de integrale aanpak heeft geleid tot ontkokering van de organisaties, een doelgerichtere inzet van kennis en middelen en een betere doorverwijzing van de doelgroep;
- de 1-op-1 relatie tussen klantmanager en deelnemer zorgt voor een vertrouwensbasis. Dit stimuleert de deelnemers tot het maken van eigen keuzes en het opbouwen van zelfvertrouwen. Deze relatie maakt het ook makkelijk om duidelijk over rechten en plichten richting deelnemers te communiceren.

faalfactoren

- te hoge ambities: regulier werk is voor veel deelnemers een te grote stap, zeker in combinatie met de beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
- veel vrouwen hebben bij de start geen goed beeld van de arbeidsmarkt en hun eigen mogelijkheden;
- het uitgangspunt van WWB (snelste weg naar werk) en de contracten die conform dit uitgangspunt zijn aanbesteed, sluiten niet goed aan bij de mogelijkheden van de doelgroep.
- project(medewerkers) waren eerst teveel gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers. Pas in tweede instantie werd er in de begeleiding een relatie met de arbeidsmarkt gelegd. Werkgevers waren niet of te laat bij het project betrokken;

belangrijke informatieproducten

- publicatie over het project en de deelnemers
- productenboek om kennis en expertise over te dragen
- de cursus Allochtone Vrouwen Oriënteren zich op de Samenleving (AVOS)

- website: www.equivalent.nl

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de innovaties in de organisatie van de werkzaamheden, de werkprocessen en de methodiek kunnen ook in andere gemeenten worden toegepast.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, lokaal kan de methodiek en de organisatievorm (casemanagement en samenwerking tussen (keten)partners) kan ook worden toegepast op andere doelgroepen.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de vernieuwingen lenen zich voor een structurele manier van werken. Het team zal door de projectpartners ook na afloop van het project worden doorgezet.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, de vernieuwings lenen zich ook voor toepassing door andere organisaties (en kunnen op beleidsniveau desgewenst worden bevorderd).

projectnaam	Ruman Grandi
projectnummer	2001/EQA/0036
aanvrager	RIAGG Rijnmond Noord West
NAW-gegevens	Dhr drs J.F. Lamé Mathenesserlaan 208 3014 HH Rotterdam j.lame@riagg-nw.nl
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** Antilliaanse jongeren begeleiden naar een zelfstandige positie in de Nederlandse maatschappij.
- **opzet:** mentoren van Antilliaanse afkomst begeleiden de jongeren door zich op te stellen als grote broer of zus. De mentor bezoekt de jongere in zijn of haar sociale omgeving en bezoekt samen met hem/ haar organisaties op het gebied van onderwijs, werk en huisvesting.
- **doelgroep:** Antilliaanse jongeren van 13-23 jaar met een meervoudige problematiek uit Rotterdam en omliggende gemeenten.
- **deelnemers:** 200 (75 vrouwen en 125 mannen)

type vernieuwing

Het gaat in dit project om vernieuwing van methodiek en medewerkers. De ontwikkelde integrale methodiek heeft de volgende kenmerken:

- professionele hulpverlening (mentoren) uit de eigen doelgroep;
- werken vanuit de fysieke leefomgeving van de jongere;
- individuele begeleiding gericht op alle aspecten (taal, scholing, werk, gezondheid, wonen, etc);
- geen vooraf opgelegd programma: op basis van de individuele situatie van de deelnemer wordt bekeken wat nodig is waarbij gebruik wordt gemaakt van het bestaande aanbod;
- de mentor is casemanager en heeft een kleine caseload;
- werving van deelnemers met name via de mentoren;
- de begeleidingswijze sluit aan bij de culturele patronen van de doelgroep.

De methodiek heeft een scorekaart en een meetkaart opgeleverd waarin negen verschillende leefgebieden zijn benoemd (huisvesting, inkomen, taal, scholing, alcoholgebruik, drugsgebruik etc.). De scorekaarten worden geregistreerd in speciaal hiervoor ontwikkeld software. Deze instrumenten worden getoetst en beoordeeld door Hogeschool Fontys.

In dit project is er veel geïnvesteerd in de medewerkers, de mentoren of de 'ruman grandi'. Zij vormen immers de spil in dit project. De mentoren waren actief betrokken bij de ontwikkeling van de methodiek. Supervisors van het RIAGG begeleiden de mentoren

indien nodig. De mentoren zijn bovendien professioneel getraind op gesprekstechniek, houdingsaspecten en verdere professionalisering van de begeleiding.

succesfactoren

- begeleiding door mentoren afkomstig uit de doelgroep;
- intensieve samenwerking en communicatie met alle organisaties die betrokken zijn bij de leefwereld van de jongere;
- kleine caseload;
- de samenwerking met andere organisaties is sterk verbeterd: men weet elkaar veel beter te vinden en communiceert duidelijk over werkwijzen;
- project wordt, in enigszins gewijzigde vorm, voortgezet door het RIAGG.

faalfactoren

- onvoldoende tijd beschikbaar voor de daadwerkelijke begeleiding van de deelnemers;
- slechte samenwerking tussen partijen onderling;
- de intensieve begeleiding van de jongeren kost meer tijd dan verwacht (een uur per week per deelnemer).

belangrijke informatieproducten

- handboek met de methodiek
- website: www.rumangrandi.nl

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, mits de caseload per mentor beperkt blijft tot 15. De aanpak is daarmee intensief en dus relatief kostbaar.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, voor jongeren leent deze methodiek zich goed. Voor volwassenen minder, omdat de rol van de mentor die van grote broer/zus is.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, werkwijze kan goed ingebed worden in reguliere aanpak. De aanpak is inmiddels al overgenomen door een grote regionale organisatie voor geestelijke gezondheidszorg.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, als de opgedane kennis en methodieken worden gebruikt in een grotere organisatie zullen de methodieken wel aangepast moeten worden aan de context.

projectnaam	Multiple Choice
projectnummer	2001/EQA/0047
aanvrager	Stichting Audiovisueel Branche Centrum
NAW-gegevens	dhr. R.W.M. Laak Postbus1692 1200 BR Hilversum robert.laak@avflex.nl
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
type vernieuwing	Organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** knelpunten en barrières die allochtone mediaprofessionals ondervinden bij het zoeken en verkrijgen van een geschikte baan in de sector weg te nemen.
- **opzet:** bevorderen van intercultureel diversiteitsbeleid bij bedrijven in deze sector door:
 - het opzetten van een service unit voor allochtone professionals
 - uitvoeren van promotie activiteiten
 - acquisitie van allochtone mediaprofessionals
 - maatwerk volgens een door de sector opgezette systematiek
 - interculturalisering van deelnemende bedrijven
 De uitvoerders willen zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande infrastructuur in de sector.
- **doelgroep:** allochtone mediaprofessionals, zowel die al werkzaam zijn in de branche als die dat nog niet zijn. Tevens zijn jonge pas of bijna afgestudeerde media professionals onderdeel van de doelgroep.
- **deelnemers:** werkgevers (binnen de audiovisuele branche), werknemers(organisaties), NGO's, opleidingsorganisaties en overheid.

type vernieuwing

Binnen dit project gaat het om organisatorische vernieuwing. Het project is een samenwerkingsverband van werkgevers, werknemers(organisaties), NGO's, opleidingsorganisaties en overheid. Deze vertegenwoordigers werken voor het eerst samen om een integraal diversiteitsbeleid te organiseren met als resultaat:

- een kenniscentrum voor allochtone mediaprofessionals is opgericht;
- promotieactiviteiten gericht op beroepenoriëntatie op multiculturele scholen;
- een nieuw interculturaliseringstraject bij de omroeporganisaties op basis van een businesscase;
- participatie in verschillende summer schools, trainingen en workshops;
- realisatie van werkervaringsplekken: stages, first assignments en masterclasses;
- deelname van allochtone professionals aan masterclasses, summerschools en first assignments die voorheen vrijwel volledig uit autochtone deelnemers bestonden;
- de inrichting cv-bank voor professionals met medio 2004 150-200 deelnemers.

Het project heeft aansluiting gezocht bij bestaande trajecten gericht op de professionalisering van medewerkers in de audiovisuele branche.

succesfactoren

- nieuwe methodes koppelen aan reguliere trajecten en activiteiten van de omroeporganisaties;
- de samenwerking van werkgevers, werknemers en opleidingsorganisaties.

faalfactoren

- de aanzienlijke bezuinigingen waar de sector mee te maken had gedurende de looptijd van het project;
- kenmerk van de branche is dat (nieuwe) activiteiten en programma's pas in op een laat moment opgezet en ontwikkeld worden waardoor het voor het project vaak lastig is om aansluiting te vinden.

belangrijke informatieproducten

- artikelen in Hilversummary (over multiculturele programmering), Caalsheet, FNV magazine, Mira Media Magazine, CNV magazine, Spreekbuis;
- gastcolleges

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Het project richt zich al op de hele branche.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	De aanpak kan worden toegepast op de doelgroep en eventueel (na aanpassing) ook op andere groepen die op de arbeidsmarkt worden gediscrimineerd.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Deels, het opzetten en bijhouden van een kennisbank en cv-bank kan ook structureel worden ingebed. De promotie-activiteiten gericht op onderwijs en interculturalisatietrajecten bij werkgevers lenen zich meer voor een projectmatige aanpak.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, zowel regionaal als landelijk kan volgens deze aanpak gewerkt worden.

projectnaam	Perspectief Oudkomers Zeist
projectnummer	2001/EQA/0059
aanvrager	Gemeente Zeist
NAW-gegevens	Dhr. A. Schokker Postbus 513 3700 AM Zeist a.schokker@zeist.nl
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ organisatie ▪ methodiek

korte beschrijving project

- **doel:** oudkomers kunnen een volwaardige en zelfstandige positie innemen binnen de Nederlandse samenleving in het algemeen en in de lokale samenleving in het bijzonder.
- **opzet:** er wordt een integraal aanbod samengesteld passend bij de individuele deelnemer, bestaande uit taalvaardigheid en sociale activering. De aangeboden activiteiten maken deel uit van drie methodieken die in het kader van het project worden ontwikkeld:
 - verplichting tot uitvoeren activiteiten in ruil voor een (bijstands)uitkering
 - wijkgerichte aanpak
 - doorlopende leerlijnen
- **doelgroep:** oudkomers in de gemeente Zeist, met name uitkeringsgerechtigden in fase 4, doorgaans ouder dan 50 en met beperkte kennis van de Nederlandse taal.
- **deelnemers:** 350 (160 vrouwen en 190 mannen)

typen vernieuwing

De vernieuwing in het project betreft ten eerste de wijze waarop het aanbod wordt georganiseerd en ten tweede de methodiek die de deelnemers wordt aangeboden.

Organisatorische vernieuwing:

- functionele en sluitende keten van arbeidstoeleiding en sociale activering;
- wijkgericht: zowel de werving als het aanbod dicht bij de doelgroep organiseren;
- projectvorm: onder één noemer worden verschillende geldstromen ingezet om een gemeenschappelijk doel te realiseren

Vernieuwing in methodiek

- betrekken van deelnemers (of vertegenwoordigers doelgroep) bij ontwikkeling en uitvoering projectplan
- 'voor wat hoort wat'; tegenover het ontvangen van een uitkering moet een bepaalde verplichting staan (inmiddels minder innovatief dan bij de start van het project)
- doorlopende leerlijnen ontwikkelen om uiteindelijk een betere positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen.

De beoogde aantallen reïntegratie- en taaltrajecten zijn behaald, met name wat de duale trajecten taal en arbeidstoeleiding of sociale activering betreft. Ook de trajecten voor opvoeders (taal en opvoedingsondersteuning) zijn goed bezocht.

Doelgroep	Programma	Doelstelling	Resultaat
Arbeidsmarktgericht	NT2-arbeidstoeleidend dual taalprogramma	95 deelnemers	111 deelnemers
Opvoeders	NT2-dual taalprogramma en opvoedingsondersteuning	200 deelnemerstotaal 46.980 uur	188 deelnemerstotaal 65.140 uur *
Allochtone vrouwen (sociale redzaamheid)	Sociale activeringscursussen Themabijeenkomsten	Geen doelstelling 36 bijeenkomsten	294 deelnemers36 bijeenkomsten (717 bezoekers)

succesfactoren

- het inzetten van scouts (wervers) die de taal van de doelgroep spreken en op huisbezoek gingen, bleek de enige mogelijkheid om oudere (Marokkaanse) vrouwen te betrekken bij het project;
- steunpunten in de wijken voor vrouwen, met wekelijkse themabijeenkomsten, cursussen en een link naar het NT2 coördinatiepunt. De steunpunten blijven ook na afloop van het project bestaan;
- de realisatie van een Jongerenraad en een Vaderaad.
- het faciliteren vrijwilligersorganisaties door financiële steun
- uitvoerders aan de zorg en welzijnssector hebben door het project goede en intensieve banden gekregen met de gemeente en beide kanten kunnen elkaar nu goed vinden;
- professionele vrouwenopbouwwerker die zowel binnen de steunpunten als de vindplaatsen actief is;
- samenwerking tussen casemanager gemeente, trajectbegeleider reïntegratiebedrijf en docent opleidingsinstituut om de doelgroep werkloze oudkomers te betrekken en betrokken te houden;
- het onderzoek dat inzicht bood in de behoefte van de doelgroep en heeft geleid tot het opzetten van passende activiteiten;
- de wijkgerichte aanpak werkte drempelverlagend, met name voor vrouwen;
- de projectvorm: het flexibel kunnen inzetten van verschillende geldbronnen (GSB, WIW, oudkomersmiddelen, ESF Equal).

faalfactoren

- de informatiebijeenkomsten in de wijken leverden geen respons op;
- de vrouwelijke scouts konden mannen moeilijk bereiken. Bovendien sloten de vragen van mannen niet aan op aanbod dat scouts kunnen realiseren;
- communicatie op beleidsniveau over werkloze oudkomers verliep niet altijd soepel doordat de taakafbakening niet helder was.
- in eerste instantie boden de juridische kaders onvoldoende mogelijkheden om strak vast te houden aan het principe 'voor wat hoort wat'. De WWB per 1-1-2004 heeft daar verandering in aangebracht;
- consequentie van de WWB was ook dat het principe van doorlopende leerlijnen niet verder is uitgewerkt omdat er een sterke nadruk is op de kortste weg naar werk. Dat kan

soms negatief uitpakken (bijvoorbeeld iemand wordt 'letterlijk ziek van het werk onder zijn niveau).

belangrijke informatieproducten

- nieuwsbrieven
- website www.zeist.nl/otf/content.jsp?objectid=1754

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja. Vanwege de laagdrempeligheid van sommige voorzieningen moet er wel een focus op het lokale niveau blijven bestaan.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, goed toepasbaar ook op alle oudkomers of op andere doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, leent zich voor inbedding in de reguliere aanpak.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Andere gemeenten zouden de vernieuwingen kunnen overnemen. Twee inzichten zijn op beleidsniveau van belang: ▪ het bundelen van verschillende geldstromen kan een interessante aanknopingspunten bieden voor vereenvoudiging van regels op landelijk (of zelfs EU) niveau; ▪ leerpunten over de ketenaanpak en met name het betrekken van de doelgroep bij het ontwikkelen van een ketenaanpak.

projectnaam	Nieuwkomers aan de slag
projectnummer	2001/EQA/0064
aanvrager	Gemeente Amersfoort, sector WSO
NAW-gegevens	Mevr C. Neef Postbus 4000 3800 EA Amersfoort c.deneef@amersfoort.nl
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** realiseren van een sluitende aanpak naar werk of sociale activering voor alle Afghanen, Irakezen, Somaliërs en Iraniërs in Amersfoort met een uitkering of werkzoekend. Nevendoelstelling was om meer kennis en ervaring op te bouwen bij relevante uitvoeringsorganisaties over de (activering van) deze doelgroep.
- **opzet :** het project wil de doelgroep bereiken via de eigen organisaties en via een sleutelfiguur van hun eigen etniciteit (zgn. brugfunctionaris). Onderzocht wordt of de leden van de doelgroep hun mogelijkheden volledig benutten en welke instrumenten kunnen worden aangeboden om hun mogelijkheden te vergroten.
- **doelgroep:** alle uitkeringsgerechtigde of werkzoekende inwoners van Amersfoort van Afghaanse, Irakese, Somalische en Iraanse afkomst. Veel van deze vluchtelingen lukt het vanwege taalproblemen niet om werk te vinden, ondanks een vaak hoge vooropleiding.
- **deelnemers:** 240 (140 vrouwen en 100 mannen)

typen vernieuwing

De vernieuwing betreft vooral een methodiek: het benaderen en begeleiden van allochtone werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden door een lid van de eigen doelgroep. Deze begeleiders zijn een brug tussen de mensen uit de doelgroep en de trajectbegeleiders van de gemeente: vandaar de term brugfunctionaris.

Ook is gewerkt aan de ontwikkeling van kennis bij medewerkers (trajectbegeleiders) van de gemeente: de brugfunctionarissen namen deel aan het periodiek afdelings- en cliëntenoverleg. Hiermee is gewaarborgd dat de kennis die tijdens het project is opgedaan, ook verankerd is geraakt in de organisatie (de sociale dienst).

succesfactoren

- het aanstellen van brugfunctionarissen heeft zeer goed gewerkt, zowel voor het werven van deelnemers (o.a. via voorlichtingsbijeenkomsten) als voor de begeleiding gedurende het traject. Het feit dat de brugfunctionarissen zijn voorgedragen door zelforganisaties vergrootte het draagvlak van het project;
- met name bij die cliënten die de Nederlandse taal niet machtig zijn, vervulden de brugfunctionarissen een belangrijke rol;

- er is vooral gebruik gemaakt van reeds bestaand (ingekochte) reïntegratie- en activeringsinstrumenten. Daarnaast zijn 10 cursussen en/of activiteiten (zoals computercursussen, verkeertheorielessen) in de eigen taal ontwikkeld;
- de interculturele vaardigheden van de reguliere trajectbegeleiders zijn versterkt;
- het meedraaien van de brugfunctionarissen in het team van trajectbegeleiders heeft gezorgd voor een optimale borging van het project in de gemeentelijke organisatie.

faalfactoren

- de administratieve lasten voor de gemeente als gevolg van de Equal-vereisten zijn onderschat. Voor de uitvoering van een project had een (full time) projectleider aangesteld moeten worden, onder andere om een goede administratieve organisatie te waarborgen;
- het aantal beoogde deelnemers is behaald, maar tegen hogere kosten dan voorzien omdat de brugfunctionaris langer is ingezet dan oorspronkelijk gepland;
- contacten leggen én onderhouden met het bedrijfsleven kost veel tijd en was aan het begin van het project onderschat.

belangrijke informatieproducten

- een artikel over het project in de ISSA praktijkbundel van oktober 2003
- een evaluatie van het project op de website van de gemeente Amersfoort www.amersfoort.nl (te vinden door bij de zoekfunctie 'Nieuwkomers aan de slag' in te typen)

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, voorwaarde is dat er voldoende geschikte brugfunctionarissen uit de doelgroep beschikbaar zijn
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Methodiek is goed in te zetten voor andere allochtone groepen (vergelijk bijv. Ruman Grandi). In Amersfoort wordt de werkwijze inmiddels ook ingezet voor Antilliaanse jongeren door de organisatie Nieuwkomers en Vluchtelingen Amersfoort.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de projectaanvrager geeft al aan dat de werkwijze deels is geïntegreerd in het reguliere werkproces van de gemeente.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	De lokale context is van belang voor het succes van het project (laagdrempelig, kennis van lokale mogelijkheden).

projectnaam	Winnen voor Winners
projectnummer	2001/EQA/0065
aanvrager	Gemeente Eindhoven
NAW-gegevens	Mevr M.H.R. Tebbenhoff Postbus 90151 5600 RC Eindhoven
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** realiseren van een betere doorstroom van nieuwkomers en oudkomers vanuit de inburgeringstrajecten naar het beroepsonderwijs en bedrijfsleven.
- **opzet:** er wordt een methodiek ontwikkeld van geïntegreerde trajecten op maat waarin assessment, taal, beroepskwalificatie en werkervaring in elkaar geschoven zijn. De trajectfasering voor de deelnemers bestaat uit een assessment, een taalfase, een leerwerkfase en ter afronding, een kwalificatiefase. Per deelnemer zal er een portfolio worden opgebouwd om de competenties, trajectkeuze en voortgang tijdens de verschillende fasen per deelnemer bij te houden.
- **doelgroep:** (vaak laag opgeleide) nieuwkomers die aan het begin staan van het inburgeringprogramma en (al dan niet werkende) oudkomers met een grote taalachterstand.
- **deelnemers:** 105 (53 vrouwen en 52 mannen)

typen vernieuwing

Het project heeft een nieuwe methodiek ontwikkeld door de samenwerking te veranderen:

- een geïntegreerd dienstverleningspakket waarin taal, vakscholing en werkervaring worden gecombineerd in plaats van losse onderdelen die elkaar opvolgen;
- om dit pakket te organiseren werken (lokale) overheid, opleidingsinstituten en het bedrijfsleven samen;
- de methodiek baseert zich op EVC. De persoonlijke doelen en motivatie van de deelnemer worden gekoppeld aan zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt een geïntegreerd traject op maat ontwikkeld: combinatie werken en leren.

De volgende nieuwe methodieken zijn gerealiseerd:

- EVC-assessmentinstrument;
- een gestandaardiseerd instrument om een efficiënt en effectief intakeportfolio samen te stellen;
- methodiek om de functionele spreek, luister, schrijf en leesvaardigheid te vergroten;
- methodiek die de integratie tussen het aanleren van het vak en het vergroten van de taalvaardigheid bevordert;
- stagemodellen voor de geïntegreerde trajecten richting beroepskwalificatie met als doel werk;

- stagemodellen voor geïntegreerde trajecten die zich primair richten op het verwerven van een arbeidsplek met waar mogelijk kwalificerende scholing;
- een databank van functiebeschrijvingen.

succesfactor

- de geïntegreerde trajecten en de nauwe betrokkenheid van werkgevers bij het traject, die ook daadwerkelijk stage plekken ter beschikking stelden voor de doelgroep.
- het bedrijfsleven heeft stageplekken beschikbaar gesteld. Er is een betere doorstroom gerealiseerd van nieuwkomers en oudkomers vanuit de inburgeringstrajecten naar het beroepsonderwijs en bedrijfsleven.

faalfactor

Onbekend.

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de geïntegreerde trajecten kunnen breder worden ingezet. Wel is het van belang dat er direct contact is tussen werkgevers en de begeleiders van de deelnemers
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	De geïntegreerde trajecten worden al ingezet voor alle oud- en nieuwkomers als vervolg op inburgeringstraject. Afstand tot de arbeidsmarkt moet niet al te groot zijn.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	De op EVC gebaseerde methodiek is niet projectafhankelijk.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Het werken op basis van EVC wint al beleidsterrein.

projectnaam	Verbreiding WerkWijzer / Senior professionals wiser at work
projectnummer	2001/EQA/0035
aanvrager	PSW Arbeidsmarktadvies
NAW-gegevens	Dhr T.J.C. Kessels Postbus 1228 5200 BG 's-Hertogenbosch t.kessels@psw.nl
doelgroep	Oudere werknemers/werkzoekenden, werkgevers en intermediairs
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
type vernieuwing	organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** bevorderen van een omslag in denken bij zowel ouderen, werkgevers- en werknemersorganisaties, intermediairs als overheden gericht op vergroting van de deelname van ouderen aan betaalde arbeid.
- **opzet:** er wordt een centraal bureau ingericht met uiteindelijk 6 vestigingen verspreid over Nederland. Activiteiten zijn het bieden van voorlichting, het verlenen van informatie en advies en het uitvoeren van deelprojecten.
- **doelgroep:** werkenden en werkzoekenden 45+ ers, werkgevers- en werknemersorganisaties, bemiddelingsorganisaties, overheden
- **deelnemers:** geen

type vernieuwing

Het betreft een vernieuwing van de organisatiestructuur: in het kader van het project wordt een expertisecentrum (zes vestigingen van bureau WerkWijzer verspreid over Nederland) opgezet dat werkgevers, werknemers, werkzoekenden en intermediairs ondersteunt bij het ontwikkelen van een loopbaanbeleid gericht op de vergroting van deelname van ouderen aan het arbeidsproces. Dit is het eerste expertisecentrum gericht op 45+ers en werk.

Doel van de organisatiestructuur is een verandering in beleid en gedrag van werkgevers, intermediairs en het gedrag van werkzoekenden/werkenden. Binnen het project zijn de volgende vormen van ondersteuning en advies worden ontwikkeld:

- stimuleren dat bemiddelingsbureaus arbeidstoeleiding van ouderen standaard in hun dienstverleningspakket opnemen;
- scholen van ouderen, o.a. met inzet van eerder verworven competenties;
- stimuleren van behoud van oudere werknemers;
- ontwikkelen van diverse alternatieven voor flexibele pensioenen, flexibele werktijden etc;
- verspreiding van informatie en best practices

Het project heeft een gids voor werkzoekende 45+ers en een gids voor werkgevers en P&O-ers uitgebracht waarin de wettelijke mogelijkheden worden beschreven en tips staan voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De gidsen beschrijven met name de bestaande mogelijkheden en regelingen en bieden praktische tips en voorbeelden hoe hiermee om te gaan (geen nieuwe methodieken).

succesfactoren

- de betrokkenheid van de provincies bij dit thema;
- er is succesvol geïnvesteerd in het opbouwen van een netwerk;
- een overzicht van voorbeeldprojecten die ofwel door WerkWijzer zelf zijn ontwikkeld (zoals een portfolio voor 45+ vrouwen) ofwel elders in het land succesvol zijn gebleken;
- de naamsbekendheid van het bureau neemt toe. Projectvertegenwoordigers worden naarmate het project langer loopt met grotere regelmaat gevraagd om inleidingen te houden op congressen, workshops en andere bijeenkomsten;
- de combinatie van centrale facilitering en decentrale uitvoering.

faalfactoren

- beperkte (politieke en maatschappelijke) aandacht voor arbeidsparticipatie van ouderen; focus met name gericht op bestrijding jeugdwerkloosheid;
- werkgevers zijn primair gericht op korte termijnoplossingen (behouden van kennis en ervaring die verloren gaat door vertrek van oudere werknemers) en investeren onvoldoende in een leeftijdsbewust personeelsbeleid

belangrijke informatieproducten

- nieuwsbrieven en folders
- de website www.wwijzer.nl waarop projecten staan beschreven en de twee gidsen zijn gepubliceerd

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Het project heeft reeds landelijke dekking.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, wordt reeds op totale doelgroep (45+ers) toegepast. Vergelijkbare expertisecentra kunnen worden opgezet voor andere doelgroepen.
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de wijze waarop project is uitgevoerd (opzetten van meerdere regionale vestigingen) lijkt reguliere voortzetting na te streven.
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	De structuur (expertisecentra) niet, het doel van het project (het bevorderen van een omslag in denken) wel.

projectnaam	Age Unlimited
projectnummer	2001/EQA/0048
aanvrager	Stichting A&O Fonds Grafimediabranche
NAW-gegevens	Mevr E.M. Pet Postbus 347 3900 AH Veenendaal i.pet@goc.nl
doelgroep	werknemers uit etnische minderheden
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** gedragsverandering met betrekking tot duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers op branche-, ondernemings- en werknemersniveau in de grafimediabranche.
- **opzet:** door de inzet van diverse activiteiten (voorlichting, onderzoek, pilots) beoogt het project de gedragsverandering te bereiken. Gewerkt wordt vanuit drie invalshoeken:
 - vergroten van bewustwording
 - ontwikkeling en implementatie van methoden en programma's
 - inzetten en verbeteren van regelingen en voorzieningen
- **doelgroep:** alle werkgevers en werknemers in de grafimediabranche
- **deelnemers:** 2859 (143 vrouwen en 2716 mannen)

typen vernieuwing

De samenwerking tussen werkgevers en werknemers (alle partijen zijn vertegenwoordigd in het OP) om oudere werknemers te behouden in de branche kan als een organisatorische vernieuwing worden aangemerkt.

Daarnaast heeft het project instrumenten ontwikkeld om werkgevers en werknemers te overtuigen van het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Vervolgens heeft het project instrumenten ontwikkeld die werkgevers en werknemers ondersteunen in het opzetten en uitvoeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid:

- onderzoeksrapportages over leeftijdsproblematiek, beeldvorming en 'best practices'
- een loopbaanspel voor werknemers
- workshops en trainingen over leeftijdsbewust personeelsbeleid voor OR-leden en personeelsfunctionarissen
- ICT-kennisanalyse en ICT-cursussen voor oudere werknemers
- een leerstijltest
- een helpdesk voor werknemers bij Advisebureau KANS

De aandacht voor het thema leeftijdsbewust personeelsbeleid is gedurende de projectperiode toegenomen. Dit is af te lezen aan de groeiende interesse voor producten die het project voortbrengt. De interesse voor het project lijkt echter vooral te leven bij werknemers, minder bij werkgevers.

succesfactoren

- de projectmatige aanpak werkte goed;
- de dubbelslag: eerst bewustwording en probleemsignalering en vervolgens instrumenten aanbieden om over te gaan tot handelen.

faalfactor

Als gevolg van de economische recessie zijn bedrijven minder bereid om te investeren in het behoud van oudere werknemers.

belangrijke informatieproducten

- een boekje met best practices
- onderzoeksrapportage over leeftijdsproblematiek (peiling onder bedrijven naar knelpunten in het ouderenbeleid en beschikbare gegevens over leeftijdsproblematiek binnen de Grafimediabranche)
- onderzoeksrapportage over beeldvorming (inventarisatie onder werkgevers en werknemers naar hun visie omtrent de inzetbaarheid van oudere werknemers in hun bedrijf)
- onderzoeksrapportage naar best practices (beschrijven van 10 individuele 'best practice' bedrijven als voorbeelden van goed ouderenbeleid)

Zie voor meer informatie over deze informatieproducten de website www.agentschapszw.nl

mogelijkheden voor mainstreaming

is de vernieuwing opschaalbaar?	Het project richtte zich al op de hele grafimediabranche.
is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja. MKB-bedrijfsadviseurs zijn van plan het project uit te voeren in de bouwsector. De aanpak kan ook voor bijvoorbeeld allochtone werknemers ingezet worden (zie ook project Multiple Choice).
is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	De werkwijze is verondersteld een projectmatige aanpak. Verschillende producten kunnen in andere praktijksituatie worden benut: ▪ trainingen en workshops ▪ helpdesk ▪ leerstijltest ▪ trainingen leeftijdsbewust personeelsbeleid voor P&O-ers
is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Het op gang brengen van een bewustwordingsproces kan ook op andere niveaus (zie ook Taskforce Ouderen en Arbeid van SZW).

projectnaam	Samen aan de slag
projectnummer	2001/EQA/0001
aanvrager	Stichting Werkprojecten Groningen
NAW-gegevens	Mevr A. Vlaskamp Postbus 4159 9701 ED Groningen a.vlaskamp@werkpro.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ organisatie ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** het ontwikkelen en in de praktijk beproeven van een methode om de integratie van de moeilijkste groepen werkzoekenden op de arbeidsmarkt te bevorderen en terugval te voorkomen;
- **opzet:** de aanpak richt zich op het maken van een ontbrekende schakel tussen zorg, welzijn en werk in Groningen en Veendam en op uitvalpreventie;
- **doelgroep:** 'zorgwekkende zorgmijders'. Dit zijn personen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het merendeel is dakloos en kampt met een combinatie van lichamelijke, sociale, psychische of verslavingsproblemen. Reguliere instanties en projecten krijgen op deze doelgroep moeilijk vat.
- **deelnemers:** de methodiek wordt in twee pilotgroepen van elk 20 deelnemers getoetst. Totaal 40 deelnemers (15 vrouwen en 25 mannen).

type vernieuwing

Het project is erop gericht een nieuwe, effectieve methodiek te ontwikkelen die erop gericht is om mensen met een meervoudige problematiek te ondersteunen bij hun maatschappelijke reïntegratie. Vernieuwende elementen van de methodiek zijn:

- de integrale aanpak. Binnen de trajecten is er aandacht voor werk, sociale en medische problemen. De methodiek maakt gebruik van:
 - een Analysematrix waarmee de verschillende leefgebieden van een deelnemer in kaart worden gebracht. Dit levert een beeld op van de situatie van de deelnemer en vormt een sturingsinstrument;
 - een Fase Matrix die voor mensen met een meervoudige problematiek aangeeft op welke probleemgebieden een traject (de methodiek) zich eerst moet richten.
- dat de aansluiting tussen sociale activeringstrajecten en op werk gerichte reïntegratietrajecten wordt bevorderd zodat de deelnemers een 'stap hoger' kunnen zetten
- arbeid als uitgangspunt voor een traject (in plaats van zorg)
- de 'outreachende' werkwijze (huisbezoeken, halen en brengen van deelnemers);
- de combinatie van werksimulatie en coaching;
- dat de begeleiding na uitstroom wordt gecontinueerd om terugval te voorkomen.

Om de methodiek te ontwikkelen en implementeren heeft het project verschillende workshops met medewerkers georganiseerd. Het project heeft o.a. een boekje uitgegeven waarin de methodiek en de daarbij horende vaardigheden en competenties van de trajectbegeleiders worden beschreven.

Met de nieuwe methodiek wil het project nadrukkelijk een verbindende schakel zijn tussen instellingen die zich bezig houden met zorg en welzijn en instellingen die zich richten op reïntegratie. Dit kan aangemerkt worden als een vernieuwing in de organisatie van samenwerking tussen netwerkpartners.

succesfactoren

- de integrale aanpak heeft het overleg 'Blijvend in Beeld' opgeleverd waarbij alle relevante netwerkpartners zijn betrokken. Dit is een intensief overleg tussen circa 20 instanties uit het werkveld dat na afloop van het Equal-project is gecontinueerd;
- de methodiek is door een externe opgesteld;
- binnen het project is prioriteit gegeven aan de ontwikkeling van de methodiek boven het behalen van een hoge output. Gekozen is voor de moeilijkst te bemiddelen cliënten, gebrek aan motivatie was geen criterium waarop deelnemers werden uitgesloten;
- werving van deelnemers via mond-tot-mond reclame en een outreachende benadering;
- casuïstiekbesprekingen tussen trajectbegeleiders;
- de samenwerking op netwerkniveau heeft geleid tot meer begrip voor en kennis van de doelgroep en de 'warme overdracht' van deelnemers bevorderd. Het heeft ook geleid tot structureel overleg en kennisuitwisseling over het omgaan met de verslavingsproblematiek van de deelnemers op zowel beleidsniveau als het uitvoerende niveau;
- het werken met schaduwbegeleiders zodat als er onvoldoende 'klik' bestaat tussen cliënt en begeleider de begeleiding door een ander persoon wordt overgenomen.

faalfactoren

- een belangrijk geleerde les is dat er onderscheid gemaakt moet worden tussen psychische en fysieke klachten. De aard van de klachten is zeer bepalend voor de wijze waarop de begeleiding van een cliënt vorm dient te worden gegeven. Tijdens het project werd de aanvrager duidelijk dat de organisatie eigenlijk te weinig kennis had op deze gebieden;
- het opbouwen van een te nauwe band met een deelnemer kan belemmerend werken;
- het is lastig om in een netwerk helderheid te krijgen over wie de regie heeft;
- het opbouwen van een netwerkorganisatie bleek te ambitieus;
- problemen rondom cofinanciering;
- de sterke nadruk op werk binnen gemeenten met de komst van de WWB.

belangrijke informatieproducten

- het eindrapport "Een systematische benadering om mensen met een meervoudige problematiek te ondersteunen bij hun maatschappelijke reïntegratie"
- een digitaal portfolio

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, het is wel een intensieve aanpak die tijd vergt wat op gespannen voet kan staan met de nadruk op de kortste en goedkoopste weg naar werk vanuit de WWB.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, de methodiek en met name de integrale aanpak en de 'outreaching' benadering kan ook worden toegepast op andere 'moeilijk bereikbare' doelgroepen.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, zowel de methodiek als de wijze van samenwerking tussen de netwerkpartners is overdraagbaar naar andere locaties en lokale samenwerkingsverbanden.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, met name waar het de integratie van hulpverlening en arbeidsintegratie betreft.

projectnaam	Towards a Workforce Without Discrimination
projectnummer	2001/EQB/0003
aanvrager	Tiye International
NAW-gegevens	Mevr.H.M. Felter Boven Vredenburg 65 3511 CW Utrecht
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** het ontwikkelen van een overdraagbare methode om binnen arbeidsorganisaties de omslag naar een non-discriminatoire cultuur op beleids en uitvoerend niveau te bewerkstelligen.
- **opzet:** het project brengt via netwerken mensen ('trekkers') uit organisaties bijeen die zich binnen hun organisatie willen inzetten voor een discriminatievrije arbeidsomgeving. In vier pilotregio's zijn na een voorbereidend onderzoek bedrijven geselecteerd die willen deelnemen. Het project ondersteunt een effectieve uitwisseling van kennis, inzichten en instrumenten binnen deze netwerken en bij het (verder) doorvoeren van veranderingen in de deelnemende organisaties.
- **doelgroep:** in principe alle werknemers, werkgevers en ondernemers in Nederland die baat hebben bij een nondiscriminatoire werksfeer.
- **deelnemers:** streven is in de vier pilots 120 mensen te laten participeren (60 vrouwen en 60 mannen), waaronder tenminste 40 direct leidinggevenden. Degenen die betrokken zijn bij de vormgeving van een non-discriminatiebeleid binnen het bedrijf worden uitgenodigd deel te nemen aan werkgroepen. Hierin krijgen zij ondersteuning.

typen vernieuwing

Het vernieuwende van dit project is de ontwikkeling van een overdraagbare methodiek die gericht is op het beïnvloeden van de cultuur van een organisatie. Componenten van deze methodiek zijn:

- het opstellen van een nulmeting
- het opstellen, invoeren en bewaken van een gedragscode (die kan worden doorvertaald naar competentiebeleid en (on)gewenst gedrag);
- discriminatievrije instrumenten voor werving en selectie.

succesfactoren

- het project is het vervolg op het eerder project 'Action Now' waarin veel knelpunten met betrekking tot discriminatie op de werkvloer naar voren zijn gekomen. Dit project bouwt voort op deze inzichten;
- het kunnen doorvoeren verhogen van de sociaal-culturele sensitiviteit binnen de deelnemende organisaties is sterk afhankelijk van de functie van de 'trekker' binnen het bedrijf. Dit is tegelijkertijd ook een faalfactor;

- deelnemende organisaties werden goed op de hoogte gehouden van de uitkomsten van het project via email, de website van het project, de 'trekker' van de organisatie en via andere communicatiemiddelen

faalfactoren

- veel benaderde organisaties (en binnen deze organisaties de mogelijke trekkers) waren niet bereid om mee te werken aan het project doordat het onderwerp weinig prioriteit geniet of door tijdgebrek
- niet alle 'trekkers' van de deelnemende organisaties waren even actief

belangrijke informatieproducten

De ontwikkelde methodiek is vervat in de volgende producten:

- een onderzoeksrapport met de resultaten van de pilots
- een handleiding op cd-rom en in boekvorm
- argumentarium
- trainingsmodules

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de methodiek kan worden toegepast in allerlei organisaties.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, zie hierboven.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Het is onzeker of het gecreëerde netwerk na afloop van het Equal-project zal blijven bestaan omdat er geen middelen beschikbaar voor zijn. Dit geeft aan dat het netwerk sterk afhankelijk is van de projectmatige context.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, de inzichten in succes- en faalfactoren van non-discriminatiebeleid zijn overdraagbaar.

projectnaam	Improving future job opportunities for victims of trafficking in persons
projectnummer	2001/EQA/0028
aanvrager	St. Humanitas Landelijk Bureau
NAW-gegevens	mevr. ir. A.H Claassen Sarphatistraat 4 1017 WS Amsterdam s.claassen@lb.humanitas.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ medewerker

korte beschrijving project

- **doel:** het verbeteren van intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt in Nederland of land van herkomst van slachtoffers van mensenhandel en gedwongen prostitutie;
- **opzet:** het project zet drie belangrijke middelen in om de doelstelling te realiseren:
 1. aanbieden van geïntegreerde scholings- en werkervaringstrajecten in Nederland;
 2. vergroten van arbeidsmogelijkheden in de landen van herkomst;
 3. beleidsbeïnvloeding in Nederland en de Europese Unie t.a.v. de intredemogelijkheden van slachtoffers van mensenhandel en gedwongen prostitutie
- **doelgroep:** Personen die aangifte gedaan hebben of willen doen van het misdrijf en opgenomen zijn in de zogenoemde 'B9-regeling'. In Nederland gaat het om jonge migrantenvrouwen (16 – 35 jaar) uit Centraal en Oost Europa, Latijns Amerika, Afrika en Azië. Het opleidingsniveau en de werkervaring van de doelgroep verschilt sterk.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers is 125 (125 vrouwen en 0 mannen)

typen vernieuwing

Het project heeft onderzoek gedaan naar de behoeftes van de doelgroep en naar de arbeidsmarktsituatie en de mogelijkheden voor opvang en zorg in de landen van herkomst. Dit onderzoek heeft geresulteerd in nieuwe kennis over de doelgroep en zicht op hun arbeidsmarktkansen bij terugkeer. Op basis van de uitkomsten zijn in overleg met deelnemers individuele terugkeertrajecten opgezet.

Binnen het project zijn er een aantal nieuwe instrumenten ontwikkeld:

- er is geëxperimenteerd met individuele trajecten gericht op scholing en werkervaring in Nederland. Op basis van de interesses, ervaringen en mogelijkheden van de deelnemers is door trajectbegeleiders (van eerstelijns organisaties) een traject uitgezet waarbij zoveel mogelijk gebruik is gemaakt van bestaand aanbod (bijv. scholing en vrijwilligerswerk);
- er is een trainingsmodule preventiewerker ('peer educator') ontwikkeld zodat er vanuit de doelgroep zelf preventiemedewerkers binnen de prostitutie kunnen worden ingezet;
- er is een module zelfstandig ondernemen ontwikkeld voor de doelgroep (vervolg op module preventiewerker).

succesfactoren

- tijdens het project is er een groepscursus Nederlands opgezet. Door Nederlands te spreken zijn de vrouwen meer onafhankelijk geworden. De cursus wordt gegeven in een lokaal in het prostitutiegebied zelf en is zo'n succes er wachtlijst zijn ontstaan;
- door het project zijn gemeentelijke instanties en de landelijke overheid zich beter bewust geworden van de (situatie van de) doelgroep. Aan actieve beleidsbeïnvloeding lijkt het project nog niet te zijn toegekomen;
- het opzetten van steungroepen van lotgenoten die aan speciale thema's werken;
- combinatie van groepslessen (vrouwen konden met 'lotgenoten' ervaringen uitwisselen) en individuele deelname aan bestaande cursussen (waarmee je deelneemt aan Nederlandse samenleving);
- de netwerkbenadering: organisaties hebben deelnemers geworven en doorverwezen.

faalfactoren

- het aantal vrouwen dat wil terugkeren is gering;
- het monitoren van deelnemers die zijn teruggekeerd, is moeizaam;
- deelnemers hebben al met veel organisatie te maken; project wil niet de zoveelste organisatie op rij zijn;
- veel uitval en afwezigheid bij de cursussen (te zware psychische belasting);
- vrijwilligerswerk is niet goed van de grond gekomen; project vond het zinvoller te wachten tot betaald werk voor doelgroep legaal is geworden.

belangrijke informatieproducten

- folders voor hulpverlening en voor de doelgroep

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, toepasbaar op de hele doelgroep.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Het principe van 'peer educator' is ook toepasbaar op andere groepen.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de methodiek van individuele trajecten, terugkeertrajecten en groepscursussen is overdraagbaar mits er voldoende capaciteit is voor de begeleiding en er middelen beschikbaar zijn om scholing in te kopen.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, op gemeentelijke beleidsniveau kan besloten worden inburgeringgelden vrij te maken voor de doelgroep.

projectnaam	Peoplemanagement voor ICT
projectnummer	2001/EQA/0034
aanvrager	Provincie Groningen
NAW-gegevens	Dhr J.R. Janssens Postbus 610 9700 AP Groningen r.janssens@provinciegroningen.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** de discrepantie tussen vraag en aanbod op de noordelijke ICT-arbeidsmarkt aanpakken door een cultuuromslag binnen sector te bevorderen zodat ook voor binnen deze sector niet-traditionele groepen (gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, herintreders parttime werkenden) een kans op een baan krijgen.
- **opzet:** bijscholing en ondersteuning van HRM managers door het ontwikkelen en uitvoeren van trainingen, de promotie van verworven inzichten en de ontwikkeling van een netwerkstructuur
- **doelgroep:**
 - HRM-managers en -medewerkers van ICT-organisaties
 - de arbeidsreserve aan niet-traditionele doelgroepen voor de sector
- **deelnemers:** 315 (115 vrouwen en 200 mannen)

typen vernieuwing

Het project beoogt nieuwe kennis te verzamelen over de achtergronden van het feit dat in de ICT-sector in het Noorden vooral witte niet-gehandicapte mannen fulltime aan het werk zijn. Met deze inzichten wil het project de arbeidsmarktdiscriminatie van (voor de ICT sector) niet-traditionele doelgroepen tegengaan. Het project richt zich primair op veranderen van de organisatiecultuur in de sector door HRM-medewerkers actief te voorzien van kennis:

- door middel van voorlichting
- door scholing (waarbij met name gebruik is gemaakt van reeds bestaande scholing)
- door middel van promotie van 'sociaal ondernemerschap'
- door het opzetten van een netwerkstructuur voor deze medewerkers
- door het opstellen van drie plannen van aanpak (voor het bedrijfsleven, voor de overheid en voor het onderwijs) gericht op de implementatie van de resultaten van het project in de drie sectoren

succesfactoren

- het netwerk bestaande uit deskundigen uit de sector die als een soort klankbordgroep voor het project optraden;

- het 'zelfzoekmodel' voor opleidingen, waaruit deelnemers zelf hun opleiding kunnen samenstellen;
- Het Nederlands exameninstituut voor informatica examens EXIN heeft nieuwe, loopbaanbegeleidende examentrajecten, I-tracks genaamd, ontwikkeld. Binnen dit examenprogramma is ook een plaats ingeruimd voor de erkenning en certificering van elders of eerder verworven competenties. Het OP van dit project heeft het exameninstituut gevraagd of modules die verzorgd worden binnen het kader van dit project, ook voor erkenning van EVC in aanmerking komen

faalfactor

De deelname aan opleidingen voor HRM-medewerkers viel tegen. Als argument werd de minder gunstige conjunctuur aangevoerd.

belangrijke informatieproducten

- plan van aanpak voor bedrijfsleven
- plan van aanpak voor de overheid
- plan van aanpak voor het onderwijs
- de website www.peoplemanagementvoorict.nl

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de kennis die met het onderzoek is opgedaan is op de gehele ICT-sector toepasbaar zijn.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	De impliciete focus op één bepaalde doelgroep bij personeelsbeleid, zoals op witte mannen bij de ICT, zal in meerdere sectoren voorkomen. De aanpak/benadering zal echter per sector verschillen.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, met name de scholing is ook in een reguliere setting inpasbaar
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Deels, vooral waar het de kennis betreft over de focus in het personeelsbeleid en de wijze waarop deze kennis tot stand is gebracht.

projectnaam	Different People
projectnummer	2001/EQA/0037
aanvrager	Seba interim management en advies Amsterdam
NAW-gegevens	Mevr O. Andiel Kabelweg 37 1014 BA Amsterdam o.andiel@seba.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde
typen vernieuwing	▪ methodiek ▪ organisatie ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** het project wil organisaties bewust maken van de potentiële meerwaarde van een divers personeelsbestand
- **opzet:** in twee proefprojecten wordt gewerkt aan het ontwikkelen van een instrument om de mate van diversiteitsmanagement binnen organisaties te meten. Dit gebeurt in drie fasen:
 - onderzoek naar factoren die nodig zijn om diversiteitsmanagement toe te passen
 - activiteiten ontwikkelen en uitvoeren om een verbetering in diversiteitsmanagement mogelijk te maken
 - ontwikkelen van een innovatief instrument om de mate van diversiteitsmanagement te meten en te kwantificeren
- **doelgroep:** werkgevers/medewerkers deelnemende organisaties
- **deelnemers:** geen (deelnemende organisaties)

typen vernieuwing

Het project definieert diversiteitsmanagement als “het optimaal benutten van alle verschillende talenten van individuele werknemers ten behoeve van dienstverlening, winst en/of resultaten van de organisatie. Het onderbenutten van deze talenten gebeurt vooral (maar niet uitsluitend) in relatie tot de factoren geslacht, leeftijd, etnische herkomst en arbeidshandicap”. Het richt zich dus niet op een specifieke doelgroep, maar op een verandering van de visie op (personeels)management van organisaties.

Derhalve streeft dit project vernieuwing na op het niveau van zowel de organisatie als op het niveau van medewerkers: de organisatie en haar medewerkers moeten zich bewust worden van het belang van diversiteitsmanagement (beeldvorming, stereotypering en cultuur). Om deze innovaties te realiseren wordt gebruik gemaakt van nieuwe methodieken:

- een DiversiteitWijzer om aan te kunnen meten hoe het diversiteitsmanagement van een organisatie er uit ziet;
- een lijst met kritische succesfactoren voor diversiteitsmanagement;
- een competentiebibliotheek (van de Sociale Dienst Amsterdam).

succesfactor

- enthousiaste voorlopers en trekkers binnen de deelnemende organisaties

faalfactoren

- het was aan het begin van het project niet eenvoudig om concreet te maken waaruit de benodigde verandering van de organisatiecultuur dient te bestaan. Gaandeweg het project is met het ontwikkelen van de methodieken hier beter grip op gekregen;
- het succes of falen daarvan was sterk afhankelijk van het enthousiasme van trekkers en de bereidheid bij betrokkenen in organisaties.

belangrijke informatieproducten

- website www.seba-interim.nl/equal.htm
- cd-rom met daarop de meetwijzer diversiteit
- een Best Process Guide waarin staat welke praktijken binnen een transnationale ontwikkelpartnerschap goed werken

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapsw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, het meetinstrument kan ingezet worden door alle soorten organisaties.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Er is geen sprake van een specifieke doelgroepbenadering binnen het project
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, zo kan het meetinstrument in worden gezet binnen de reguliere uitvoeringspraktijk.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Het instrument is toepasbaar op het niveau van organisaties. Inzichten die dit oplevert kunnen vertaald worden naar beleidsniveau.

projectnaam	Politie & Diversiteit
projectnummer	2001/EQA/0071
aanvrager	LSOP, Politie Onderwijs- en Kenniscentrum
NAW-gegevens	Mevr. H. Aydin Arnhemseweg 348 7334 AC Apeldoorn lecd@lsop.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ medewerkers ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** het achterhalen van de motiverende factoren van allochtonen en het verbeteren van de intredemogelijkheden en doorstroom van deze doelgroep binnen de politieorganisatie. Uiteindelijk doel is het personeelsbestand van de politie een afspiegeling van de samenleving te laten worden.
- **opzet:** Het project bestaat uit drie fasen. De eerste fase is een inventariserend onderzoek. In de tweede fase zijn activiteiten uitgevoerd gericht op het ontwikkelen van nieuwe methodieken voor drie deelgebieden:
 - *werving en selectie:* aanpassing van het monitoringsysteem waarmee politiefunctionarissen tijdens hun loopbaan bij de politie worden gevolgd;
 - *opleiding:* screenen van het politieonderwijs met het doel deze cultuurfair te maken; ontwikkelen nieuw onderwijsmateriaal; bijscholen van docenten;
 - *praktijk:* bijscholen van praktijkcoaches, trajectbegeleiders, leerprocesbegeleiders.
 De nieuwe methodieken die voortvloeien uit de eerste twee fasen zijn in de praktijk toegepast bij twee korpsen (Rotterdam en Den Haag).
- **doelgroep:** allochtonen volgens de definitie van de Wet Samen.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers is 250 (100 vrouwen en 150 mannen)

typen vernieuwing

Met behulp van een inventariserende literatuurstudie heeft het project allereerst gestructureerd in kaart gebracht hoe de politieorganisatie omgaat met het werven en selecteren, opleiden en functioneren van (potentiële) allochtone politiefunctionarissen. Het onderzoek heeft nieuwe kennis opgeleverd, namelijk inzicht in succes- en faalfactoren en in de leemtes binnen het diversiteitsbeleid van de politie.

De uitkomsten van de literatuurstudie zijn in een breed gremium binnen de politie besproken met als resultaat een onderzoeksrapport en gedeelde kennis. De inzichten die hiermee zijn opgedaan zijn op een vernieuwende manier verspreid: in de vorm van een diversiteitsagenda.

Op basis van het onderzoek en gesprekken met leden van doelgroep en vertegenwoordigers van politie en politie-onderwijs zijn nieuwe instrumenten ontwikkeld:

- bij werving en selectie zijn de selectiemethoden en taaltesten aangepast op de cultuurgevoelige onderdelen omdat bijvoorbeeld allochtonen op het onderdeel 'houding' vaak niet goed scoorden;
- in het landelijke monitoringsysteem van de politie (25 korpsen aangesloten) zijn voor het project relevante gegevens opgenomen waardoor men allochtone agenten kan volgen tijdens hun loopbaan en eventueel kan bijsturen als er problemen optreden;
- er zijn nieuwe leeropdrachten, kernopgaves en onderdelen voor de politieopleiding ontwikkeld waarbij diversiteit centraal staat (onder andere voor de leermodule Arrestantenzorg en de leermodule Toezicht op evenementen);
- er bijscholingsmodulen ontwikkeld voor docenten, trajectbegeleiders, leerproces-begeleiders en praktijkcoaches;
- duale voorschakeltrajecten waarbij de deelnemers in dienst zijn bij de politie en begeleiding op maat krijgen. Kandidaten stromen alleen bij voldoende vorderingen door naar het reguliere onderwijs.

Met de onderwijsinstrumenten zijn circa 60 docenten (medewerkers) getraind die hun kennis vervolgens door middel van trainingen delen met de resterende 400 docenten in het land. Voor tien docenten is een train-de-trainer-cursus verzorgd. Diversiteit is hiermee een onderdeel geworden van het reguliere politie onderwijs (dit is vernieuwing van de organisatie).

succesfactoren

- de allochtone deelnemers lopen allemaal stage in het kader van hun opleiding. Dit maakt bepaalde problemen binnen een korps zichtbaar, waardoor er (bijv. door middel van een cursus voor een afdeling) op kan worden ingegrepen;
- een verbeterde samenwerkingsstructuur tussen betrokken partijen op nationaal niveau;
- de ontwikkelde scholingsinstrumenten sluiten, juist doordat ze vanuit de politiepraktijk zijn ontwikkeld, goed aan bij de behoefte;
- er heeft regelmatig overleg plaatsgevonden met leerlingen van het reguliere politieonderwijs (die de schakelklassen al hadden doorlopen).

faalfactor

Bezuinigingen die leiden tot vacaturestops hebben de instroom van allochtonen belemmerd.

informatieproducten

- kort en bondig onderzoeksrapport (ook in het Engels beschikbaar)
- een documentaire over het project

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	De nieuwe instrumenten zijn al onderdeel geworden van de beleids- beheerscyclus van het politie-onderwijs. Het duale voorschakeltraject kan door andere (politie)-organisaties worden overgenomen.
---------------------------------	--

Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja, de wijze van vernieuwen (onderzoek, screenen onderwijs en organisatie) kan ook door organisaties in andere sectoren worden overgenomen.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de wijze waarop het politieonderwijs is gescreend, kan bijvoorbeeld ook worden toegepast op ander onderwijs.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, bijvoorbeeld naar het niveau van de volledige politieorganisatie.

projectnaam	Companies CARE
projectnummer	2001/EQA/0080
aanvrager	E-QUALITY
NAW-gegevens	Mevr W. Ruygrok Postbus 85808 2508 CM 's-Gravenhage w.ruygrok@e-quality.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** 'Companies Care' wil discriminatie op de arbeidsmarkt tegengaan door het ontwikkelen, toepassen en verspreiden van een deelinstrumentarium voor non-discriminatiebeleid bestaande uit gedragscodes en handhavingmechanismen. Achterliggend doel is het versterken van diversiteitbeleid;
- **opzet:** binnen twee proefprojecten nemen zoveel mogelijk werknemers van alle gelederen binnen de organisaties deel aan activiteiten uit een werkplan;
- **doelgroep:** het project is niet direct gericht op deelnemers, maar op structuren en processen in organisaties om diversiteitbeleid en non-discriminatiebeleid binnen de deelnemende organisaties te bevorderen.
- **deelnemers:** twee organisaties namen deel: Altra Jeugdzorg en Onderwijs (jeugdzorginstelling) en de Gemeente Heemskerk.

typen vernieuwing

Binnen het project is onderzoek gedaan naar de stand van zaken op het gebied van diversiteit in de deelnemende organisaties (nulmeting). Omdat er slechts weinig animo was bij organisaties om deel te nemen aan het project (zie ook onder faalfactoren) hebben de projectpartners een aanvullend kwalitatief, empirisch onderzoek gestart onder 10 organisaties (4 gemeenten en 6 jeugdhulporganisaties) naar de succes- en faalfactoren bij het implementeren van gedragscodes in organisaties.

Op basis van de kennis en inzichten die de pilots en het onderzoek hebben opgeleverd, zijn verbeterpunten geformuleerd. De organisaties hebben samen met een adviseur de verbeteringen doorgevoerd. Dit heeft geleid tot:

- nieuwe instrumenten. Voor beide organisaties is een nulmeting opgesteld en een gedragscode ontwikkeld;
- aanbevelingen voor het succesvol implementeren van een gedragscode binnen organisaties (het integraal onderdeel maken van deze codes van het beleid van organisaties).

succesfactor

Aan het project hebben drie expertisecentra en een belangenorganisatie deelgenomen. Alle vier de partners zijn zeer goed op de hoogte van de mechanismen van non discriminatie. Ze

waken er nadrukkelijk voor dat alle vier de non-discriminatiegronden onderwerp van gesprek en studie zijn.

faalfactoren

- animo bij organisaties om zich te committeren aan een pilot was er laag. In eerste instantie was het doel vier pilot-organisaties te werven. Dit zijn er twee geworden, waarbij voor een van deze twee ook geldt dat het commitment laag was;
- personele wisselingen binnen het project.

informatieproducten

- de resultaten van het empirische onderzoek en de 2 pilotprojecten zijn verwerkt in een website (www.diversiteitscode.nl). Deze website is een databank over diversiteit en gedragscodes, met onder andere “het ABC van diversiteit” waarin drie praktische instrumenten worden samengevoegd;
- poster
- diversiteitskalender
- een rapport met praktische aanbevelingen voor het ontwikkelen, implementeren en levend houden van een diversiteits- en non-discriminatiecode.

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de ontwikkelde methodieken zijn ook toe te passen in andere organisaties.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Idem.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, de ontwikkelde methodieken kunnen ook (binnen een projectmatige aanpak) worden benut door andere organisaties.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	De protocollen en nulmeting zijn ontwikkeld om toe te passen op het niveau van een organisatie (bedrijf).

projectnaam	New access economy employability
projectnummer	2001/EQA/0106
aanvrager	Hogeschool van Amsterdam
NAW-gegevens	Dhr. P.C. Gorsel Postbus 1025 1000 BA Amsterdam p.c.van.gorsel@mim.hva.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ organisatie

korte beschrijving project

- **doel:** de gehele mediasector krijgt in toenemende mate problemen met de instroom van voldoende gekwalificeerd personeel. Daarom wordt er gekeken naar her- en bijscholing van vrouwen, herintreders, allochtonen, ouderen en vroegtijdig schoolverlaters. Doel van dit project is het zoveel mogelijk adequaat tewerkstellen van personen in de mediasector die behoren tot één van deze doelgroepen.;
- **opzet:** Alle branches in deze sector moeten samen werken aan de ontwikkeling van een aantal 'working packages' die erop gericht zijn om het projectdoel te verwezenlijken.
- **doelgroep:** startende vrouwen herintreders, allochtonen, ouderen en schoolverlaters die nog nooit in de sector hebben gewerkt.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers is 1.100 (750 vrouwen en 350 mannen)

typen vernieuwing

Het project heeft onderzoek gedaan naar het imago en de arbeidsmarktsituatie van de sector. Op basis de nieuwe kennis en inzichten die dit heeft opgeleverd zijn binnen dit project de volgende methodieken ontwikkeld:

- virtuele loopbaan- en kenniscentra voor de 3 branche: www.werkenindebibliotheek.nl, www.werkenindeuitgeverij.nl en www.werkenindeboekhandel.nl
- een promotie- en publiciteitscampagne gericht op imagoverbetering
- scholingsprogramma's voor de doelgroepen. Zo is er een instroomprogramma's ontwikkeld op mbo-niveau waarmee jongeren een vakdiploma kunnen halen. Dit programma is maart 2004 van start gegaan. Aan het programma namen in eerste instantie 22 studenten deel met in totaal 11 verschillende nationaliteiten. Drie deelnemers zijn afgehaakt.
- mentoraatsprogramma's om de nieuwe werknemers uit de doelgroepen te begeleiden
- verbeteren van de toegang tot informatiediensten.

succesfactoren

- de projectpartners hebben besloten om samen te werken omdat in de verschillende branches (boekverkopers, openbare bibliotheken, uitgeverij) aantal overeenkomstige problemen waren op het gebied van personeel en arbeidsmarkt. Door samen te werken hebben de verschillende branches van elkaars probleemoplossende vermogen geleerd;

- de coördinerende rol die is vervuld door een projectbureau (op het Instituut voor Media en Informatie Management aan de Hogeschool van Amsterdam).

faalfactoren

- de selectie van deelnemers ging moeizaam omdat het project sterk afhankelijk was van de casemanagers van gemeenten. Voor de voor uitkeringsinstanties was het ontbreken van een baangarantie bij de instroomprogramma's een zwaar punt. En een opleiding mocht van de gemeente in eerste instantie maximaal een jaar duren (gelet op beschikbaarheid voor arbeidsmarkt). Per augustus 2004 is dat veranderd in twee jaar, maar nog steeds afhankelijk van toestemming.

informatieproducten

- de website www.naeprojects.nl
- de transnationale site www.upae.org
- de website www.werkenindebibliotheek.nl
- de website www.werkenindeuitgeverij.nl
- de website www.werkenindeboekhandel.nl
- publicaties in vakbladen

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	De scholingsprogramma's en mentorprogramma's zijn opschaalbaar mits er financiering is voor deze opschaling.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	De methodiek is al gericht op een brede doelgroep.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Bij deelproject 2 (onderzoek naar het imago en de arbeidsmarktsituatie van de sector) is de eerste aanzet gegeven voor integratie in het beleid. Door partner NBLC is al een voorlopige beleidsnotitie gemaakt waarin de doelgroepen integraal onderdeel zijn van het arbeidsmarktbeleid van de branche.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	De aanpak kan ook door andere branches die kampen met personeelsproblemen worden overgenomen.

projectnaam	Enabling safety for lesbigay teachers
projectnummer	2001/EQA/0110
aanvrager	COC Nederland
NAW-gegevens	Mevr M. Niestadt Postbus 3836 1001 AP Amsterdam mniestadt@coc.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	aanbodzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek ▪ medewerkers

korte beschrijving project

- **doel:** het verminderen van de verschillen tussen homoseksuele, lesbische, biseksuele en heteroseksuele docenten wat betreft hun van de sociale positie (gezondheid, welzijn en sociale veiligheid) binnen scholen.
- **opzet:** in het kader van het project is onderzoek verricht naar de verschillen in de sociale positie van homoseksuele, lesbische, biseksuele en heteroseksuele docenten. Op basis hiervan zijn er concrete handvatten ontwikkeld voor het management van scholen waarmee zij de sociale positie van de doelgroep kunnen verbeteren.
- **doelgroep:** lesbisch, biseksueel en homoseksueel onderwijspersoneel in primair en voortgezet onderwijs en beroeps- en volwasseneneducatie. De secundaire doelgroep bestaat uit schoolmanagers en docenten die een managementondersteunende taak hebben en uit Arbo- en andere ondersteunende diensten die betrokken zijn bij het bevorderen van de arbeidsomstandigheden op scholen.
- **deelnemers:** beoogd aantal deelnemers is 75 (35 vrouwen en 40 mannen)

typen vernieuwing

Binnen het project is onderzoek gedaan dat heeft geresulteerd in nieuwe kennis over de verschillen in sociale positie tussen heteroseksuele en homoseksuele, lesbische en biseksuele docenten binnen scholen.

Op basis van deze kennis heeft het project aangescherpte protocollen voor het bevorderen van de sociale veiligheid omschreven en praktische handreikingen (quick scan, workshops) en models of 'good practice' ontwikkeld voor de implementatie van deze protocollen. Met deze instrumenten is op veertien scholen een half jaar lang geëxperimenteerd. De veiligheid in de scholen die hebben geëxperimenteerd met de protocollen is verbeterd. Tevens zijn activiteiten in gang gezet om een heldesk te ontwikkelen.

Tot slot is er trainingsmateriaal ontwikkeld waaronder een interactieve cd-rom om medewerkers van scholen (m.n. managers en docenten) te motiveren de sociale positie van lesbische, biseksuele en homoseksuele docenten te verbeteren.

succesfactoren

- binnen het project is een klankbordgroep die als taak heeft feedback te geven op het hele project;
- het project heeft o.a. bekendheid gegeven door een landelijke presentatie van de uitkomsten van het onderzoek in samenwerking met de directie van het APS, Rijksinspectie van het Onderwijs en met het Ministerie van OC&W. Dit heeft in besturen-organisaties en in de media een groot effect gehad. Het was belangrijk dat de minister van onderwijs, de inspecteur generaal van de inspectie en de voorzitter van de vakbond AOb richtinggevende uitspraken deden voor het landelijk beleid op dit punt;
- het belang van de juiste houding bij het geven van voorlichting, trainingen en workshops. Een confronterende gericht op het vergroten van het bewustzijn werk averechts;
- er wordt een bijproduct ontwikkeld: inzicht in het verbeteren van de kwaliteit van ketensamenwerking tussen scholen en hulpverlening. De geboekte ontwikkelingen worden gepubliceerd in een artikel.

faalfactor

De bereidwilligheid van scholen om te participeren aan 'homopilots' is gering. Scholen geven al reden voor het niet willen deelnemen op dat homo- en bisexualiteit geen probleem is of geen prioriteit heeft. Het project heeft daarom aansluiting gezocht bij pilots van het Ministerie van OC&W die gericht waren op een breder thema: sociale veiligheid. De werving van deelnemers verliep daarna wat effectiever (er zijn 14 scholen geworven), maar bleef moeizaam.

informatieproducten

- een interactieve cd-rom
- de ontwikkelde instrumenten zijn vastgelegd in een handboek met bijbehorende trainingen voor o.a. COC-voorlichters en GGD-functionarissen (receptenboek trainingsmethoden)
- aangescherpte protocollen voor sociaal beleid op scholen

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, de ontwikkelde protocollen, handreikingen en good practises kunnen door alle scholen worden benut.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	De vernieuwing is toepasbaar voor het verbeteren van de sociale positie van de hele doelgroep. De vernieuwing is slechts beperkt toepasbaar op een andere doelgroep.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Ja, mits scholen bereid zijn om prioriteit te geven aan het verbeteren van de sociale positie van homoseksuele, lesbische en biseksuele docenten
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere	Ja, de inzichten die zijn opgedaan in de manier waarop de sociale positie van de doelgroep kan worden verbeterd,

beleidsniveaus?	zijn ook toepasbaar op beleidsniveau.
-----------------	---------------------------------------

projectnaam	De prijs, de code, de monitor
projectnummer	2001/EQA/0111
aanvrager	Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus
NAW-gegevens	Mevr C.M Lepelaars p/a Grotekerkplein 5 3011 GC Rotterdam C.Lepelaars@radar.nl
doelgroep	algemeen
vraag- of aanbodzijde	vraagzijde arbeidsmarkt
typen vernieuwing	▪ kennis ▪ methodiek

korte beschrijving project

- **doel:** het doel op lange termijn is het verminderen van obstakels aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt die volwaardige participatie van minderheden in de weg staan. Hiertoe zijn vijf projectdoelen geformuleerd:
 - stimuleren van effectief diversiteitsbeleid en –praktijk op de arbeidsmarkt;
 - verkrijgen van inzicht in de klachten en uitsluitingpraktijken die ten grondslag liggen aan de lagere arbeidsmarktparticipatie van minderheden;
 - tegengaan van onderrapportage en onderregistratie van discriminatiepraktijken en incidenten op de arbeidsmarkt om zo het inzicht in te vergroten en een overzicht van de problematiek te krijgen;
 - stimuleren van zelfregulatie door initiatieven van antidiscriminatiebeleid, zoals gedragscodes, te mainstreamen;
 - verder ontwikkelen van aandacht voor en inzicht in uitsluitingmechanismen op de arbeidsmarkt en manieren om die te verminderen of weg te nemen.
- **opzet:** Het project bestaat uit drie onderdelen: de Prijs, de Code en de Monitor, die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het projectonderdeel Prijs ondervraagt werkgevers over de participatie van minderheden in het bedrijf en eventuele beleidsinitiatieven om dit te stimuleren. Bedrijven of instellingen met goed intercultureel personeelsbeleid krijgen een kwaliteitsprijs. De Monitor vraagt om gegevens over voorvallen van discriminatie op de werkvloer. De Gedragscode richt zich op werkgevers door hen voorbeelden van good practices aan te bieden en hen te ondersteunen in het opzetten en implementeren van de gedragscodes.
- **doelgroep:** actoren die discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen voorkomen.
- **deelnemers:** n.v.t.

typen vernieuwing

De koppeling van elkaar versterkende instrumenten: niet alleen onderzoek naar discriminatie en dus nieuwe kennis, maar ook het inventariseren en verspreiden van methodes om discriminatie te bestrijden waaronder een monitor waarin gegevens over instrumenten en maatregelen die de positie en participatie van allochtonen op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen zijn opgenomen.

succesfactoren

- commitment van overheden, Kamer van Koophandel, MKB;
- het kiezen van een positieve invalshoek. Dus niet nagaan: wat gaat er mis binnen organisaties. Maar: wat doen bedrijven om discriminatie tegen te gaan en wat levert dat op.

faalfactor

Het bleek moeilijk om bedrijven te enthousiasmeren mee te doen aan het project. Zo was de respons op enquêtes onder bedrijven laag. De economische teruggang vermindert de bereidheid van bedrijven om voor de Prijs genomineerd te worden. Sowieso moet meewerken bedrijven weinig tijd kosten.

informatieproducten

- een laagdrempelige website over gedragscodes www.gedragscodes.nl
- een website over het project www.prijscodemonitor.nl
- publicatie 'Buitenspel of buitenkans'

meer informatie

Zie voor meer informatie over de resultaten en de informatieproducten van dit project de website www.agentschapszw.nl.

mogelijkheden voor mainstreaming

Is de vernieuwing opschaalbaar?	Ja, is nu in zes regio's uitgevoerd en kan goed naar de rest van het land worden uitgebreid.
Is de vernieuwing is toepasbaar op de hele doelgroep en op andere doelgroepen?	Ja; als we werkgevers als de voornaamste doelgroep beschouwen, is binnen dit project veel kennis opgedaan over hoe werkgevers betrokken kunnen worden bij diversiteitsbeleid.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar niet projectsituaties?	Deels. Het is de vraag hoe vaak werkgevers een dergelijke enquête willen invullen. De Prijs zou bijv. jaarlijks kunnen worden uitgereikt, het invullen van de monitor hangt sterk op de bereidheid van werkgevers.
Is de vernieuwing overdraagbaar naar andere beleidsniveaus?	Ja, de combinatie van het inventariseren en verspreiden beleid en praktijkvoorbeelden en het benutten van 'een prijs' kan ook op landelijk niveau worden toegepast.

Bijlage 1

Leden NTN Inzetbaarheid

Margriet Jongerius (voorzitter)	Hogeschool de Horst	m.jongerius@dehorst.nl
Audrey Fernand (secretaris)	Ministerie SZW, directie Arbeidsmarkt	AFernand@minszw.nl
Roger de Boer (technisch secretaris)	Agentschap SZW	r.de.boer@agentschapszw.nl
Hans van Keulen (tot 1-1-'05)	Agentschap SZW	h.van.keulen@agentschapszw.nl
Beate van den Berg	Ministerie SZW, directie Arbeidsmarkt	BvdBerg@minszw.nl
Steven Blok	Ministerie OC&W	S.h.k.blok@minocw.nl
Marieke Jansen	SenterNovem	M.Jansen@senter.nl
Michel Kanters	Dienst Maatwerk Amsterdam	m.kanters@maatwerk.nl
Antoinette Karstens (m.i.v. februari '05)	Ministerie SZW, directie Werk en Bijstand	AKarstens@minszw.nl
Jac König (tot 01-01-2005)	Friesland Coberco Dairy Foods	jsm.konig@fcd.nl
Yvonne Kops	Vrije Universiteit Amsterdam	ykm.kops@dienst.vu.nl
Loek Nieuwenhuis	Stoas Onderzoek	lni@stoas.nl
Ton Remmers	SLO, afdeling Cascander	t.remmers.cascander@slo.nl
Tessa Zaeyen	Hoensbroeck Centrum voor Arbeidsperspectief	tzaeyen@werkenrode.nl