

Alles-in-1 voor Uitzendkrachten

Werken aan de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten!

DOORZAAM

Samen voor duurzame inzetbaarheid

Samenwerkingspartners

Uitzendorganisaties: de uitzendbranche is strak georganiseerd, uitzendorganisaties kennen strikt geregelde werkprocedures die erop gericht zijn om in een relatief kort tijdsbestek een goede match te maken tussen de kandidaat en de vacatures van de RSGUDFKW. ~~HMD~~ De uitzendorganisaties zullen, gezien vanuit de doelstellingen van dit project, op verschillende terreinen hun werkzaamheden moeten aanpassen.

Benadering doelgroep: de doelgroep vereist qua werving bijzondere aandacht omdat het doel niet direct een plaatsing is, maar ze zich eerst ervan bewust moeten worden dat het gaat om bewustwording en actiegerichtheid creëren. Dat er mogelijk een opleiding of andere interventies (bijv. budgetcoaching, weerbaarheidstraining, leefstijlcoaching) noodzakelijk zijn om duurzaam aan het werk te blijven.

Dit vergt een andere instelling vanuit de samenwerkingspartner, maar ook het gebruik van andere instrumenten, zoals de duurzame inzetbaarheidsscan (DIS) en begeleiding. Er moet grote mate van bereidheid zijn vanuit de uitzendorganisaties om hierin samen te werken met DOORZAAM, omdat vanuit DOORZAAM de hele aanpak wordt geregeld en begeleid. Eventueel kunnen uitzendorganisaties die een aparte coachingstak hebben daarin wel een rol vervullen tegen werkelijke kosten die ze gaan maken en uitgevoerd door een expert, een gecertificeerde coach. De uitzendorganisatie heeft een taak in de werving, het samenwerken met de (externe) coach, advies bij het vervolgtraject en bij een eventuele aanpassing van de plaatsing.

Opdrachtgevers: DOORZAAM zal ook rechtstreeks opdrachtgevers benaderen om samen met hen de alles-in-1 aanpak op te zetten.

Overige samenwerkingspartners: DOORZAAM legt ook contacten met andere samenwerkingspartners om uitzendkrachten te bereiken zoals vakbonden, gemeenten, LWL-en, UWV, intersectorale samenwerkingen en andere regionale dan wel landelijke samenwerkingsvormen waar het alles-in-1 voor uitzendkrachten passend bij is.

Werkwijze in het kort

Ontwikkeling

Het traject wordt uitgevoerd door de uitzendorganisaties die zich daarvoor hebben aangemeld bij DOORZAAM en die zich reeds richten op Duurzame Inzetbaarheid binnen hun organisatie. Zodra DOORZAAM en het uitzendbureau akkoord zijn met de voorwaarden zoals opgenomen in het reglement, wijst de organisatie 1 of meerdere projectleiders aan als contactpersoon voor DOORZAAM. Voor de uitvoering van het project, zijn de intercedenten van de vestigingen waar de uitzendkrachten werkzaam zijn de aanspreekpunten voor de coach en de uitzendkrachten.

DOORZAAM ontvangt van de projectleider de gegevens van de uitzendkrachten. Deze gegevens worden door DOORZAAM doorgezet naar een (externe) coach. De coach stemt met de intercedent/consultant af hoe de uitzendkracht het beste te bereiken is voor het maken van een afspraak. De uitzendkracht en de coach gaan tijdens het eerste gesprek (1 uur) met elkaar een vragenlijst invullen. In deze vragenlijst worden vragen gesteld die een beeld geven hoe het gesteld is met de verschillende pijlers van DI (gezondheid, cultuur, werksituatie en loopbaan). Er wordt een tweede gesprek gepland met de coach en de uitzendkracht. Het is mogelijk dat de uitzendkracht in de tussenliggende periode "huiswerk" krijgt van de coach ter voorbereiding op het tweede gesprek. Aan het eind van het tweede gesprek sluit de intercedent van het uitzendbureau aan en wordt er besproken welke vervolgstap de uitzendkracht en de coach zinvol vinden in de verbetering van de Duurzame Inzetbaarheid van de uitzendkracht. Met de intercedent wordt bekeken of dit een logische en haalbare stap is. Indien dit het geval is, regelt het uitzendbureau de gekozen interventie en betaalt deze. Vervolgens wordt de factuur en betaalbewijs ingediend ter declaratie bij DOORZAAM met een maximum van €2500.

Begeleiding tijdens de looptijd van het traject

DOORZAAM voert de begeleiding en het centrale management voor het traject. DOORZAAM reserveert capaciteit voor het projectmanagement en om de deelnemende organisaties te ondersteunen bij de uitvoering van het traject.

DOORZAAM heeft een contract met een aantal partijen die scans aanbieden op het gebied van arbeidsmarktinformatie en/of Duurzame Inzetbaarheid. De coach bepaalt tijdens het eerste gesprek of één van deze scans een meerwaarde heeft om aan te bieden.

DOORZAAM heeft contracten afgesloten met partijen die de coaching op zich nemen. Als loopbaan coaching als vervolgstap wordt gekozen, zal het loopbaantraject door een ander, te kiezen door de uitzendkracht en het uitzendbureau, coaching bureau worden uitgevoerd.

Indien een uitzendbureau zelf een coachingstak heeft, kan er in overleg met DOORZAAM gekozen worden om dit coachingsbedrijf in te zetten voor het traject. Ook hierbij geldt de regel dat wanneer loopbaan coaching als vervolgstap wordt gekozen dat dit loopbaantraject door een ander coachingsbureau zal moeten worden uitgevoerd.

Communicatie naar uitzendkrachten

Uitzendkrachten zullen bereid en gemotiveerd moeten zijn om deel te gaan nemen aan dit traject. Om uitzendkrachten te informeren over dit traject wordt vanuit DOORZAAM een flyer voor de uitzendkracht opgesteld. De uitzendorganisatie benadert de uitzendkrachten om hen te stimuleren tot deelname.

Monitoring voortgang

DOORZAAM monitort de voortgang van het traject. Dit gebeurt deels via de beantwoording van een periodiek te verstrekken vragenlijst aan de deelnemers. De beantwoording hiervan geeft kwantitatieve informatie over de deelnemers. Uitzendkrachten krijgen een 0-meting vooraf, tweemaal een tussenmeting en een eindmeting achteraf, om bewustzijn en actiegerichtheid te meten. Deze vragenlijsten worden door TNO geanalyseerd.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat DOORZAAM gedurende het traject één of meerdere evaluatie(s) plant met de deelnemende uitzendorganisaties. Afhankelijk van de behoefte kan dit zowel in groepsverband zijn, of aan de hand van een (gestandaardiseerde) vragenlijst. In een gezamenlijke evaluatie is ruimte om in kwalitatieve zin de ervaringen te delen en om de voortgang te evalueren. En op basis daarvan tot bijstellingen te komen. DOORZAAM verwacht van de deelnemende uitzendorganisaties dat ze hier hun medewerking aan verlenen.

Resultaten

In 2019 is het streven om minimaal 1.000 uitzendkrachten aan het traject deel te laten nemen. Deze 1.000 uitzendkrachten hebben allemaal de DIS ingevuld. Door de monitoring wordt bijgehouden of er een positieve ontwikkeling in hun Duurzame Inzetbaarheid te zien is.

Complete aanpak

De activiteiten die in dit traject beschreven staan zijn nieuw, niet als activiteiten op zichzelf, maar wel de complete aanpak. Kijken naar welke belemmeringen een uitzendkracht ervaart voor een volgende stap in de ontwikkeling van zijn/haar Duurzame Inzetbaarheid, deze onderkennen en deze aanpakken door een interventie op maat.

Onderscheidend is verder dat we uitgaan van de kennis, ervaring en soft skills van de uitzendkracht in relatie tot de huidige en toekomstige mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt. Dat lijkt heel voor de hand liggend, maar blijkt in de praktijk heel weinig te worden toegepast.

Wie doet wat? Alles-in-1

