

Werkervaringsplaats

Product

Traject naar werk via een werkervaringsplaats (WEP) voor een periode van drie tot negen maanden.

Doel

Het ontwikkelen van persoonlijke werknemers- en vakvaardigheden. Zodat kandidaat-werknemers die niet op eigen kracht in kunnen stromen op de arbeidsmarkt toch uit kunnen stromen naar regulier werk.

Niet iedereen die in het kader van de Participatiewet moet werken, is daar zonder hulp toe in staat. Een werkervaringsplaats helpt de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

Aanleiding

Met de invoering van de Participatiewet is iedere Nederlander die een uitkering ontvangt, verplicht om een tegenprestatie te leveren. Sommige mensen lukt dat niet op eigen kracht. Om de stap naar een betaalde baan toch te kunnen zetten, biedt Werkse! een werkervaringsplaats aan. Op zo'n werkervaringsplaats ontwikkelt een kandidaat de nodige werknemersvaardigheden zodat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind.

Traject

Bij aanvang van het traject naar werk worden de verschillende werknemersvaardigheden in kaart gebracht via een assessment. Competenties zoals samenwerken, resultaatgerichtheid, inzet en flexibiliteit worden beoordeeld.

Hierna - dat is meestal na drie weken - stroomt een kandidaat door naar één van de verschillende werkgeverbedrijven: Schoonmaak, Groen & Omgeving, Post, Facilitair, Catering, Beveiliging of Assemblage.

Toelatingseisen

- Binnen negen maanden plaatsbaar op de reguliere arbeidsmarkt
- Reëel perspectief op (kunnen) werk(en)
- Er is sprake van voldoende stabiliteit op de leefgebieden
- In bezit van VOG of in de gelegenheid om deze aan te vragen

Afspraken en werkwijze

- Start met een assessment om werknemersvaardigheden in kaart te brengen.
- Trajectplan met een plan van aanpak voor een arbeidsontwikkeltraject in een van de werkleerbedrijven.
- Regelmatige terugkoppeling op de voortgang van de ontwikkeldoelen.
- Om de drie maanden een (tussentijdse) evaluatie en rapportage.
- Mogelijkheden tot het volgen van trainingen en/of workshops.
- Mogelijkheden tot deelname aan vakgerichte opleidingen.
- Wekelijkse deelname aan de training sollicitatievaardigheden.

21e-eeuwse vaardigheden

De arbeidsmarkt verandert. Volgens onderzoek van het World Economic Forum (WEF) verdwijnt in de komende decennia ongeveer 50% van de bestaande banen. Hier komen uiteraard nieuwe banen voor in de plaats. Om deze banen succesvol in te vullen worden er specifieke vaardigheden gevraagd van mensen. Om daarvoor kerncompetenties te ontwikkelen, besteden wij in onze dienstverlening aandacht aan deze zogenoemde 21e-eeuwse vaardigheden. Deze vaardigheden zijn niet nieuw, maar winnen in de toekomst aan belang voor wat betreft het behouden of verkrijgen van een baan. Tot slot stimuleert en motiveert een en ander tot een even lang leren.

Toenemende digitalisering zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt in rap tempo verandert.

Pijlers vaardigheden



Denkvaardigheden

Diverse cognitieve processen om een situatie in te schatten en er een oplossing voor te bedenken.

Vaardigheden:

- probleemoplossend vermogen;
- creativiteit.



Digitale vaardigheden

Het kunnen bedienen, begrijpen en gebruiken van digitale instrumenten. Vaardigheden

- computer- en tabletgebruik;
- mediawijsheid;
- instrumentele vaardigheden.



Interpersoonlijke vaardigheden

Diverse cognitieve processen om Vaardigheden gericht op de interactie met andere mensen en culturen. Vaardigheden:

- samenwerken;
- communiceren.



Intrapersoonlijke vaardigheden

Het vermogen om inzicht in eigen handelen te krijgen, verklaren en aan te passen aan de omgeving. Vaardigheden:

- zelflerend vermogen;
- ondernemendheid.