

# IROKO

## n i e u w s b r i e f

management | coaching | opleiding | HRM

december 2003 | nummer 2

### Bevordering van uitstroom uit de bijstand

De nieuwe Wet Werk en Bijstand heeft de gemeederen in de landelijke en gemeentelijke politiek nogal beziggehouden. Veel gemeenten beraden zich over de consequenties van de invoering. De opzet van de wet geeft de gemeente meer ruimte voor eigen handelen, maar daar staat een zware eigen financiële verantwoordelijkheid tegenover. De omvang van het aantal bijstandsgerechtigden zal naar verwachting verder toenemen door de recente ingrepen in de WW en de te verwachten ingrepen in de WAO. Duidelijk is dat uitstroom van bijstandsgerechtigden op menig intern gemeentelijk overleg centraal zal staan.



IROKO speelt op deze ontwikkeling in met een tweeledig aanbod. Het is van groot belang dat medewerkers van sociale diensten inzicht hebben of krijgen in het bestand aan bijstandsgerechtigden. Vaak is dat inzicht er op zich wel, maar ontbreekt het aan kennis van bijstandsgerechtigden met een gedeeltelijke WAO-uitkering. Vaak is er onvoldoende kennis over hoe om te gaan met bijstandsgerechtigden met klachten van fysieke

of psychische aard. In veel gevallen zijn de mogelijkheden van de Wet REA onvoldoende bekend. Herkent u deze situatie bij uw gemeente? IROKO biedt u een workshop van een dag aan die heel verhelderend werkt op dit punt. Wellicht blijken er daarna meer bijstandsgerechtigden te kunnen worden

gereïntegreerd naar de arbeidsmarkt dan u nu voor mogelijk houdt!

Het tweede aanbod betreft het opzetten van een systeem van werken waarbij bijstandsgerechtigden worden verplicht een tegenprestatie te leveren voor het ontvangen van een uitkering. Deze tegenprestatie wordt vastgelegd in een zogenaamd activiteitencontract. Als gevolg van dit contract blijven bijstandsgerechtigden actief, waardoor uitstroom uit de bijstand sneller verloopt. Dat actief blijven een belangrijke factor is voor uitstroom is inmiddels genoegzaam bekend. Het opzetten van een dergelijk systeem vraagt het nodige van de organisatie. Welke activiteiten wil de gemeente aanbieden, welke lokale samenwerkingspartijen zijn er, welke bijstandsgerechtigden gaan participeren,

hoe verhoudt een activiteitencontract zich met reïntegratietrajecten, en, niet onbelangrijk, welke kosten zijn er mee gemoeid. IROKO heeft ruime ervaring met het opzetten en organiseren van dergelijke projecten en kan u informeren over de verschillende varianten. ◀

### Landelijke ICT voorziening vergemakkelijkt opsporing

De gestolen videorecorder die in Hengelo wordt teruggevonden zal niet snel terug worden gebracht bij de eigenaar in Amsterdam. Niet omdat de afstand te groot is maar simpelweg omdat men in Hengelo niet weet dat de videorecorder in Amsterdam gestolen is. Het korps in Hengelo kan niet eenvoudig beschikken over gegevens van het korps in Amsterdam en kan de herkomst van gestolen waar niet eenvoudig achterhalen.

Zo zijn er nog veel voorbeelden te geven over hoe de informatie-uitwisseling tussen de 25 regionale politiekorpsen en het Korps landelijke Politiediensten verbeterd kan worden. In 1999 is in het ICT-bestek Politie vastgelegd dat daar verandering in moet komen. Een nieuwe landelijke communicatie-infrastructuur en een vernieuwing van de ondersteunende systemen voor alle politiekorpsen moet een einde maken aan de haperende uitwisseling

van gegevens tussen de korpsen. Afspraken zijn gemaakt over een homogene infrastructuur waarbij alle korpsen voor de gemeenschappelijke werkprocessen met dezelfde applicaties gaan werken. De eerste stap is de *Lees verder op pagina 2, kolom 1* ▶

## INHOUD

IROKO opleidingen geeft opleidingsgids voor de SW-sector uit 2

Nieuwe SW-cao legt relatie met Individueel OntwikkelingsPlan (IOP) 3

De MareGroep investeert in de toekomst! 4

► *vervolg 'Landelijke ICT voor iening'*



Nutsvoorziening: één netwerk waarop alle korpsen worden aangesloten en met elkaar data kunnen uitwisselen. Het politiekorps Midden- en West-Brabant is het eerste korps dat op dit landelijke netwerk werd aangesloten.

Op 10 september jl. is tijdens een feestelijke bijeenkomst stilgestaan bij de aansluiting op dit nieuwe ICT-netwerk voor de Nederlandse politie. Jacob Kohnstamm, voorzitter van de Regieraad ICT-Politie, sprak tijdens de bijeenkomst over de benodigde organisatorische veranderingen bij de Nederlandse politie. De term 'meer blauw op straat' moet ook een vertaling krijgen naar doelmatigheid. ICT voorzieningen die zijn afgestemd op de werkprocessen zullen ervoor zorgen dat blauw op straat het werk veel efficiënter en effectiever kan doen.

Nico van de Ven, directeur van de ICT Service Coöperatie voor Politie, Justitie en Veiligheid, die de dienstverlening van de Nutsvoorziening zal gaan verzorgen, gaf in zijn speech aan hoe uniek het is dat in een bestuurlijk complexe omgeving een landelijke voorziening wordt gerealiseerd, die een ICT onder-

steuning biedt op hoog kwaliteitsniveau voor zowel de behoeften van politieregio's met een grote geografische spreiding als die van grote steden. IROKO's Pieter van Dongen is als projectmanager eindverantwoordelijk voor het ontwerpen, ontwikkelen en realiseren van de Nutsvoorziening voor de Politie. Met hem werd tijdens deze bijeenkomst de hele projectorganisatie in het zonnetje gezet.

De ingebruikname van de Nutsvoorziening in het korps Midden- en West-Brabant betekent de start van de uitrol van deze voorziening over heel Nederland. Het verzorgingsgebied ISC-Zuid, waartoe de korpsen in Brabant, Zeeland en Limburg behoren, zal begin 2004 volledig zijn aangesloten op de Nutsvoorziening. Daarna volgt, verdeeld over een vijftal verzorgingsgebieden, de rest van Nederland. Eind 2004 moet de hele uitrol zijn afgerond. ◀



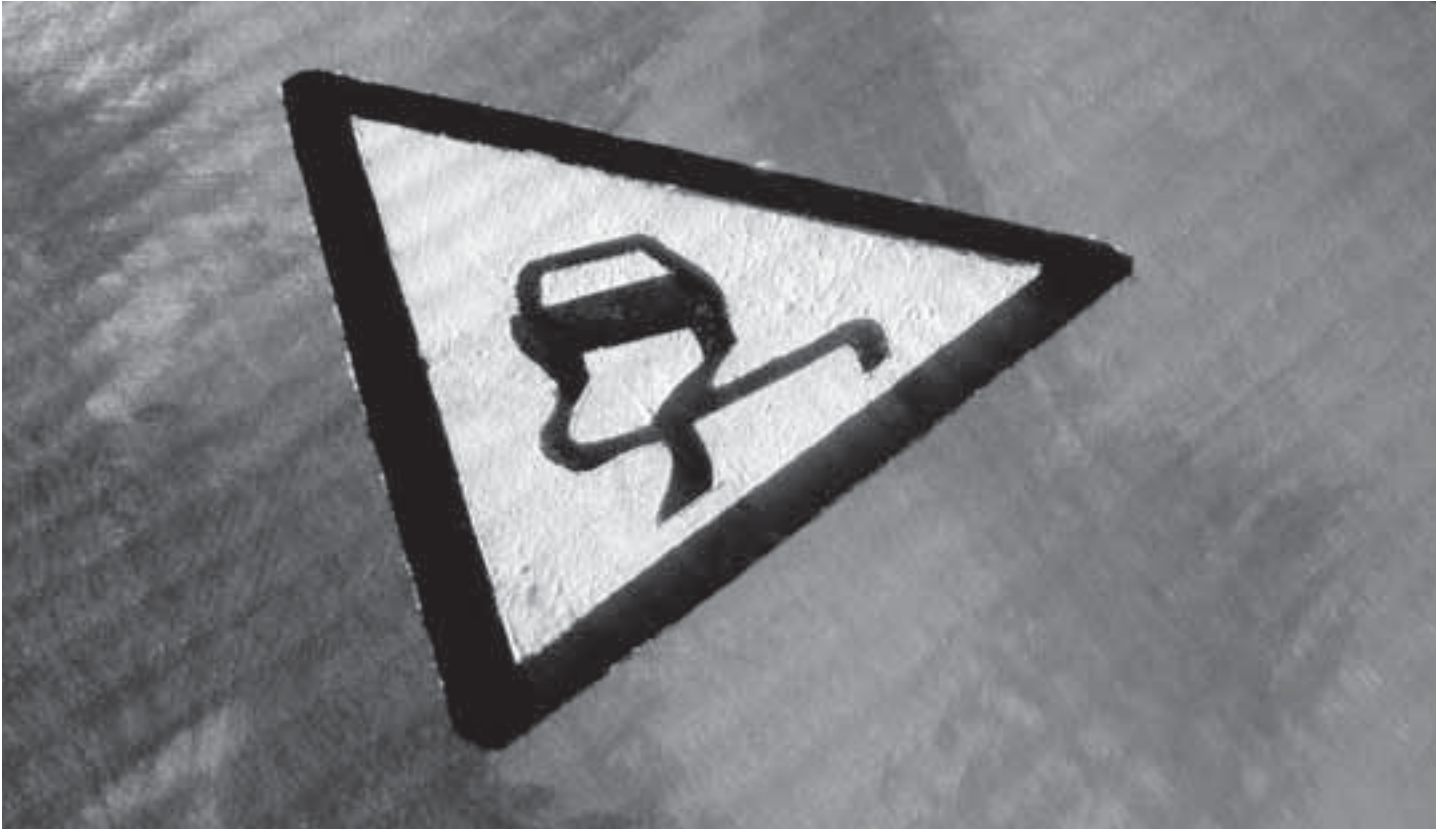
Veel medewerkers van SW- en reïntegratiebedrijven hebben al kennis gemaakt met IROKO Opleidingen. Of het nu gaat om het uitvoeren van reïntegratietrajecten, het invoeren van individuele ontwikkelingsplannen of detachering, IROKO heeft een passend opleidingsaanbod. Een aanbod dat nooit standaard is. Een van de prettige zaken bij het kiezen van een opleidingspakket is de mogelijkheid om zelf het pakket samen te stellen. IROKO werkt met een modulair systeem, zodat u nooit een opleidingsprogramma krijgt waarin onderdelen zitten die overbodig zijn.

Een ander onderscheidend punt is de praktische toepasbaarheid van het opleidings-

programma. Wat vandaag aan kennis wordt overgedragen is morgen toepasbaar. Deelnemers worden actief betrokken bij de inhoud van het programma. De door de deelnemers uit te voeren opdrachten zijn rechtstreeks afkomstig uit de praktijk. Klanten reageren positief op deze opleidingsaanpak. We werken met kleine groepen, desgewenst in-company bij u op locatie. Individuele coaching behoort ook tot de mogelijkheden. Natuurlijk werken we met opleiders en trainers die de dagelijkse praktijk van binnenuit kennen.

Het opleidingsaanbod van IROKO is inmiddels zo omvangrijk geworden dat we een opleidingsgids uitgeven specifiek gericht op

de Sociale Werkvoorziening. De opleidingsgids is gericht op medewerkers binnen de SW-sector die werkzaam zijn als werkleider, manager of zich bezig houden met reïntegratieactiviteiten. U kunt deze gids gratis bij ons opvragen. Per fax, e-mail of telefonisch. Wanneer u een nadere toelichting wilt of wanneer u wilt weten bij welke andere bedrijven wij actief zijn geweest, laat u ons dat ook even weten. Wij komen graag vrijblijvend bij u langs voor een oriënterend gesprek. En natuurlijk brengen we de gids dan meteen voor u mee! ◀



## Nieuwe SW-cao legt relatie met Individueel OntwikkelingsPlan (IOP)

Heel veel SW-bedrijven hebben inmiddels een start gemaakt met de invoering van individuele ontwikkelingsplannen. In de nieuwe SW-cao zijn een aantal afspraken gemaakt die niet slechts het opstellen maar ook het uitvoeren van IOP's afdwingen. Vanaf 1 juli j.l. hangt de inschaling van nieuwe medewerkers namelijk samen met de manier waarop wordt omgegaan met de uitvoering van de individuele ontwikkelingsplannen.

Nieuwe medewerkers worden voor maximaal 2 jaar ingeschaald op het minimumloon op voorwaarde dat er een scholingsplan of een individueel ontwikkelingsplan is gemaakt en ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Direct na uitvoering van het plan wordt het minimumloon omgezet in een functieloon. Nieuwe medewerkers mogen maximaal 2 jaar worden ingeschaald op het minimumloon.

In de SW-cao is nu afgesproken dat als blijkt dat het SW-bedrijf geen IOP of scholingsplan heeft opgesteld en uitgevoerd, de betrokken medewerkers met terugwerkende kracht kunnen eisen alsnog op een functieschaal te worden ingeschaald. De afspraken dwingen zowel SW-bedrijf als medewerker serieus werk te maken van het ontwikkelen van mensen. Blijft de organisatie in gebreke dan volgt een sanctiemaatregel in de vorm van loonbetaling met terugwerkende kracht.

Mocht in uw bedrijf het IOP nog niet (helemaal) op orde zijn: vraagt u dan nader informatie bij ons op. Wij helpen uw bedrijf te voldoen aan de in de cao gemaakte afspraken. ◀



## De MareGroep investeert in de toekomst!



De Human Service Unit (HSU) is het reïntegratiebedrijf van de MareGroep te Katwijk. De MareGroep is ontstaan uit een fusie tussen twee bedrijven in de Sociale Werkvoorziening, 't Heem te Katwijk en Het Spectrum te Voorhout en de Stichting Werkkring te Lisse. Gedurende het fusieproces heeft de MareGroep in oprichting, anticiperend op ontwikkelingen binnen de sociale zekerheid, een eigen reïntegratieafdeling opgericht. De HSU voert reïntegratietrajecten uit voor externe opdrachtgevers, maar is ook verantwoordelijk voor de externe plaatsing van SW-medewerkers binnen de MareGroep.

Een erg diverse opdracht, volgens Fred Verhoeven, manager van de HSU. Een opdracht die bovendien veel vraagt van de inzet van medewerkers. Vooral omdat alle consultants van de HSU breed worden ingezet. Alle trajectsoorten moeten kunnen worden uitgevoerd en dat vraagt om veel deskundigheid en flexibiliteit. En, zoals Verhoeven aangeeft, om een groot omschakelingsvermogen. Want er is geen onderscheid tussen de inzet voor interne medewerkers en de inzet voor cliënten die in opdracht van derden worden gereïntegreerd.

Bij de HSU is dan ook onder leiding van Fred Verhoeven flink geïnvesteerd in de deskundigheid van de consultants. Zo voert de HSU trajecten uit in opdracht van het UWV. Het gaat om cliënten die vaak al voor langere tijd arbeidsongeschikt zijn en een WAO-uitkering hebben en nu door het UWV worden voorgedragen voor een reïntegratietraject. Verhoeven: "Toen duidelijk werd dat de HSU dergelijke opdrachten zou moeten gaan

uitvoeren, hebben wij onmiddellijk gezocht naar een goede opleidingsmogelijkheid voor onze consultants. Een opleidingstraject dat moest aansluiten bij de dagelijkse praktijk van het reïntegratievak. Geen overbodige theorie, maar een pragmatische benadering. De keuze is gevallen op IROKO en daar hebben we bepaald geen spijt van gekregen. Na het succesvol verlopen eerste traject zijn ook al onze andere consultants aangemeld voor dit opleidingsprogramma."

Verhoeven wilde echter meer. Hij zorgde, samen met IROKO, voor een handboek HSU, waarin werkprocessen, interne afspraken en opleidingsinformatie werden samengebracht, als facilitering voor de medewerkers. Informatie waarover de HSU voorheen wel beschikte, maar die niet op een centrale plek beschikbaar was. Verder is er een certificering voor begeleid werken aangevraagd en verkregen. Hiermee is de HSU officieel een erkende jobcoach-organisatie. De HSU heeft inmiddels ook twee jobcoaches in dienst die uitge-

plaatste cliënten op de werkplek kunnen begeleiden tot aan het moment dat zij op eigen kracht verder kunnen.

Deze investering heeft de HSU geen windeieren gelegd. Inmiddels zijn er, naast de lopende opdrachten van het UWV en gemeenten, ook twee nieuwe reïntegratieopdrachten vanuit een openbare aanbesteding door de HSU verworven. De HSU versterkt zo haar positie als serieuze speler op de lokale reïntegratiemarkt. Verhoeven: "Hoewel we zeer tevreden zijn, gaan we niet op onze lauweren rusten. We willen ook aantrekken of onze opdrachtgevers tevreden zijn over onze dienstverlening en we gaan dus met enige regelmaat een klanttevredenheidsonderzoek uitvoeren. IROKO heeft ons geholpen daarover onze gedachten te vormen."

Toekomstplannen zijn er ook: de HSU wil naast de externe opdrachten van het UWV en gemeenten ook opdrachten gaan verwerven voor de reïntegratie van zieke medewerkers die nog een dienstverband hebben bij hun werkgever. De HSU heeft ter voorbereiding een arbeidsmarktonderzoek laten uitvoeren, zodat helder is welke sectoren in de regio behoefte zouden kunnen hebben aan een dergelijke dienstverlening. De nieuw aangestelde relatiebeheerder van de HSU kan aan de slag! En IROKO ook, want de deskundigheidsbevordering voor deze specifieke trajecten is haar op het lijf geschreven! ◀

### Colofon

De IROKO nieuwsbrief verschijnt in een oplage van 600 exemplaren en wordt gratis gestuurd naar relaties van IROKO.

#### Eindredactie:

Ina Stienstra  
Pieter van Dongen

#### Redactieadres:

IROKO  
Leeghwaterstraat 25  
2811 DT Reeuwijk  
T 0182-303420  
E info@irokomanagement.nl

*IROKO B.V. en haar redactie hebben deze nieuwsbrief zorgvuldig samengesteld en gemaakt. Desondanks is het algemeen informerend medium van tijdelijke aard en kunnen aan de inhoud geen rechten worden ontleend en wordt iedere aansprakelijkheid uitgesloten.*