

Projectplan

Bouwen naar werk

31 januari 2007
SBH en SPOS-SPOA

Inleiding

De bouwsector ervaart nu al een tekort aan arbeidskrachten. Het biedt de sector geen soelaas meer om uitsluitend op schoolverlaters te mikken. Stichting Bouwhuis Rosmalen (SBH) en het Samenwerkingsverband Praktijk Opleiding Schilderen en Afbouw (SPOS-SPOA), twee sectorale opleidingsinstituten, krijgen onvoldoende leerlingen binnen om aan de vraag van de werkgevers in de regio te voldoen. Deze scholingsinstituten willen daarom alternatieve groepen motiveren en toeleiden tot het werk in de bouw.

SBH en SPOS-SPOA zijn opleidingsinstituten die hun deelnemers ook in dienst nemen. Zij zijn dus ook werkgevers, die deelnemers gedurende hun opleiding werk bieden. De beide instituten zijn een leerwerkbedrijf. Zij leiden hoofdzakelijk timmerlieden, metselaars, schilders en stukadoors op. Na het succesvol doorlopen van hun bbl-opleiding zijn zij gekwalificeerd op niveau 2 en derhalve vaklieden, die doorstromen naar de bedrijven in de regio.

Doelgroep

De doelgroep van het project 'Bouwen naar werk':

Laagopgeleide volwassen werkzoekenden die geregistreerd staan bij de gemeente 's-Hertogenbosch.

De doelgroep bestaat uit volwassenen tot 40 jaar. Ze kunnen een half jaar geleden van school zijn gekomen, al twintig jaar werkervaring in een andere sector achter de rug hebben of al jaren bijstandsgerechtigd zijn. Hoofdzakelijk zal het gaan om mannen, maar ook vrouwen kunnen in dit project aan de slag. 'Laagopgeleid' wil zeggen dat de deelnemers geen startkwalificatie hebben. Het zal hoofdzakelijk gaan om uitkeringsgerechtigden, maar ook niet-uitkeringsgerechtigden mogen meedoen.

Doelstelling

De doelstelling van het project is:

De ontwikkeling en uitvoering van een oriënterende werkstage in de bouw, waarmee werkzoekenden de fundamentele werknemerscompetenties ontwikkelen die nodig zijn voor het werk in de bouw.

Het gaat om een praktijkgerichte werkstage, waarbij deelnemers daadwerkelijk aan de slag gaan, zowel intern als extern (op de bouwplaats). Zij worden daarbij door een mentor/praktijkbegeleider worden begeleid en als een werknemer behandeld. Na het traject moeten de deelnemers beschikken om de competenties die nodig zijn om door te stromen naar het reguliere leerwerktraject bij SBH of SPOS-SPOA, dat wil zeggen een bbl-opleiding op niveau 2. Zij die kunnen doorstromen, krijgen een baangarantie. De deelnemers die onverhoopt niet naar een bbl2-opleiding kunnen doorstromen, krijgen een certificaat van SBH/SPOS-SPOA of doorlopen een EVC-procedure; ze worden wel begeleid richting een baan.

De taakstelling is: selectie van circa 25 kandidaten, plaatsing op de werkstage van 15 deelnemers en succesvolle uitstroom op een opleidingsplek van 10 deelnemers.

Elementen van het traject

De oriënterende werkstage bestaat uit de volgende elementen/onderdelen:

- persoonlijke voorlichting door SBH en SPOS-SPOA over de oriënterende werkstage, het leerwerktraject (bbl-opleiding) en het werk in de bouw;

- scan van competenties en belemmeringen van individuele kandidaten: uit deze scan blijkt wat iemand al aan vaardigheden/houding in huis heeft, waaraan hij nog moet werken en zijn fysieke gesteldheid;
- flexibele instroom, dus op elk willekeurig moment is instroom mogelijk;
- een leertraject in de praktijk (stage) van twee maanden, waarbij een deelnemer verschillende werkzaamheden uitvoert. De eerste twee weken vinden intern plaats (bij SBH/SPOS-SPOA), waarbij een deelnemers zich op allerlei werkzaamheden oriënteert (schilderen, stukadoren, metselen, timmeren, ...); de overige zeven weken deel intern en deels extern (op een bouwplaats);
- de deelnemers krijgen praktijkgerichte theorie, binnen SBH/SPOS-SPOA, uitgevoerd door ROC Koning Willem 1 College, in een verhouding van zo'n 1 trainer/docent op 10 deelnemers;
- voortgangsgesprekken gedurende de werkstage uitmondend in een afsluitend gesprek over doorstroom naar een leerwerkplek (met baangarantie);
- de deelnemers werken gedurende de werkstage met behoud van uitkering en worden door de gemeente behandeld als een werknemer (bijvoorbeeld bij het aanvragen van verlof, bij het niet nakomen van verplichtingen, etc.).

Wanneer na afloop van de werkstage blijkt dat de deelnemers de mogelijkheden en motivatie hebben om zich verder te ontwikkelen en te scholen, krijgen zij een leer/arbeidsovereenkomst (voor een bbl2-opleiding) bij SBH of SPOS-SPOA. Dit kan alleen wanneer beide partijen hierin mogelijkheden en kansen zien. Afhankelijk van de vaardigheden en mogelijkheden wordt dit meestal een tweejarig contract.

Stappenplan

Het stappenplan ziet er als volgt uit:

Vorbereidingsfase

1. Inrichting projectorganisatie

Organiseren van het project, waaronder het samenstellen van een projectgroep en het aanwijzen van een projectleider.

2. Uitwerking project

Uitwerken van het projectidee in een projectplan:

- specificatie van het stappenplan;
- maken van een taakverdeling;
- etcetera.

Ontwikkelfase

3. Opstellen criteria voor kandidaten

SBH, SPOS-SPOA en gemeente 's-Hertogenbosch definiëren gezamenlijk voor welke doelgroep dit project bedoeld is, bijvoorbeeld:

- welke competenties moeten de kandidaten minimaal in huis hebben?
- wat zijn de uitsluitingsgronden, wanneer kan een cliënt niet meedoen?
- hoeveel uren per week moet een kandidaat minimaal beschikbaar zijn?
- welke randvoorwaarden (bijvoorbeeld schuldhulpverlening, kinderopvang) moeten zijn gerealiseerd alvorens een kandidaat kan instromen?

Hierbij wordt aangesloten op de eisen die in de intredekeuring worden gesteld.

4. Ontwikkelen competentiescan

Met deze competentiescan worden de competenties en belemmeringen van individuele kandidaten gemeten. Uit de scan blijkt wat iemand al aan vaardigheden/houding in huis heeft, waaraan hij nog moet werken en wat zijn fysieke gesteldheid is. Bij de ontwikkeling van deze scan wordt voortgebouwd op materiaal dat de projectpartners al ontwikkeld hebben.

5. Ontwikkeling oriënterende werkstage

SBH, SPOS-SPOA en ROC ontwikkelen samen een oriënterende werkstage, die dient als voorschakeltraject om de kandidaten toe te leiden naar een leerwerkplek. Deze partijen denken de werkstage uit: programmaonderdelen, leervormen, locaties, docenten, etc. Het leertraject moet leiden tot het niveau waarmee deelnemers kunnen instromen in een bbl2-opleiding. Het programma biedt ruimte aan individuele variatie. Bij de invulling van het programma wordt mede gebruik gemaakt van materialen die al – door onder andere Fundeon – ontwikkeld zijn.

6. Voorlichting casemanagers en consultants reïntegratiebedrijven

Via een presentatie en een foldertje zullen SBH en SPOS-SPOA de casemanagers van de gemeente en de consultants van de reïntegratiebedrijven voorlichten en vragen om hun cliënten – aan de hand van de selectiecriteria – te screenen voor geschiktheid tot deelname aan het project. De voorlichtingsbijeenkomst wordt in beginsel gehouden bij SBH/SPOS-SPOA, zodat de casemanagers en consultants een goed beeld krijgen van de werkstage en het werk in de bouw. De gemeente bekijkt in hoeverre hiervoor ook arbeidstoeleiders van CWI en UWV worden uitgenodigd.

Uitvoeringsfase/testfase

7. Screening en selectie van kandidaten

De casemanagers en consultants screenen – vanachter hun bureau – hun cliënten op geschiktheid voor deelname aan het project. De consultants en SBH/SPOS-SPOA bespreken gezamenlijk de kandidaten die door de consultants zijn voorgedragen en stellen een definitieve lijst op van cliënten die worden benaderd.

8. Kennismaking en voorlichting van cliënten

SBH/SPOS-SPOA lichten de kandidaten voor in een groepsbijeenkomst, die wordt gehouden in het Entreon. Het wordt een 'beeldende' bijeenkomst. Eventueel bezoeken zij tegelijkertijd ook SBH/SPOS-SPOA, bijvoorbeeld met een bus, om een beter beeld van de werkstage en het werk te krijgen.

9. Intake

Indien een cliënt kan instromen, houden SBH en/of SPOS-SPOA een uitgebreid intakegesprek met de cliënt, aan de hand van de talentescan. Dan krijgen zij ook in kleine groepjes een rondleiding bij SBH/SPOS-SPOA.

10. Uitvoering oriënterende werkstage

Nadat de intakes zijn afgerond gaat de werkstage van start, een praktijkgericht leertraject van twee maanden. Het traject wordt uitgevoerd door SBH en SPOS-SPOA gezamenlijk, waarbij het Koning Willem 1 College het (praktijkgerichte) 'theoriedeel' voor haar rekening neemt. Het traject start met de intredekeuring, op de eerste dag (verplicht voor het werken in de bouw).

11. Voortgangsgesprekken

Gedurende de werkstage voeren SBH en SPOS-SPOA met de deelnemers voortgangsgesprekken, waarin hun ontwikkeling wordt besproken. SBH/SPOS-SPOA melden direct de gemeente eventuele relevante zaken, zoals ongeoorloofd verzuim¹ of ontbrekende competenties; de lijstjes zijn kort. Na afronding van de werkstage bespreken deelnemer en SBH/SPOS-SPOA of hij door kan stromen naar een regulier leerwerktraject en dus ook een baangarantie kan krijgen.

12. Overdracht naar leerwerktraject

SBH en SPOS-SPOA bereiden de deelnemers voor op doorstroom naar een regulier leerwerktraject en zij organiseren dit proces.

Evaluatie- en disseminatiefase

13. Evaluatie

Het project wordt gemonitord en aan het einde geëvalueerd. De projectpartners werken meer aan de monitor en evaluatie door Wise-Up arbeidsmarktconsultancy in opdracht van de project, het bureau dat alle projecten monitort die subsidie vanuit 'Kennis = Meedoen' ontvangen.

14. Methodiek- of projectbeschrijving

De manier van werken wordt in een methodiek- of projectbeschrijving vastgelegd, zodat ook andere partijen van de aanpak gebruik kunnen maken.

15. Verspreiding van projectresultaten en -producten

De resultaten van het project worden breed bekend gemaakt en de ontwikkelde producten worden verspreid. Dit gebeurt onder andere via workshops. In het kader van het actieplan 'Kennis = Meedoen' van de Provincie Noord-Brabant worden in 2007 bijeenkomsten georganiseerd, nieuwsbrieven uitgebracht en een website gelanceerd; deze communicatiemiddelen worden voor de verspreiding van het project benut.

Algemeen

16. Projectorganisatie

De projectleiding van het project ligt in handen van SBH. SBH en SPOS-SPOA werken mee aan monitoring & evaluatie-activiteiten vanuit de Provincie in het kader van 'Kennis = Meedoen', uitgevoerd door Wise Up arbeidsmarktconsultancy.

Projectorganisatie

Het project 'Bouwen naar werk' is een samenwerkingsproject van:

- Stichting Bouwhuis Rosmalen (SBH), in samenwerking met KBB Fundeon;
- Samenwerkingsverband Praktijk Opleiding Schilderen (SPOS-SPOA) Noordoost-Brabant, in samenwerking met KBB Savantis;
- gemeente 's-Hertogenbosch en de ingeschakelde reïntegratiebedrijven;
- Koning Willem 1 College.

¹ Het verzuimbeleid van de gemeente 's-Hertogenbosch is van toepassing. SBH/SPOS-SPOA moeten bijvoorbeeld alle verzuim melden bij de gemeente.

Planning en taakverdeling

Nr.	Stap	Planning	Uitvoering
	<i>Vorbereidingsfase</i>		
1.	Inrichting projectorganisatie	Jan. 2006	Partners
2.	Uitwerking project	Dec.-febr. 2006	Partners
	<i>Ontwikkelfase</i>		
3.	Opstellen criteria voor kandidaten	Febr. 2007	SBH/SPOS-SPOA en gemeente
4.	Ontwikkelen competentiescan	Febr. 2007	SBH/SPOS-SPOA en ROC
5.	Ontwikkelen oriënterende werkstage	Febr.-mrt. 2007	SBH/SPOS-SPOA en ROC
6.	Voorlichting casemanagers en consultants	Maart 2007	SBH/SPOS-SPOA, gemeente en Rib's
	<i>Uitvoerings/testfase</i>		
7.	Screening en selectie van kandidaten	Mrt.-april 2007	Gemeente en Rib's
8.	Kennismaking en voorlichting van cliënten	April 2007	SBH/SPOS-SPOA en gemeente
9.	Intake	April 2007	SBH/SPOS-SPOA
10.	Uitvoering werkstage	Mei-juli 2007	SBH/SPOS-SPOA en ROC
11.	Voortgangsgesprekken	Mei-juli 2007	SBH/SPOS-SPOA en ROC
12.	Overdracht naar leerwerktraject	Juli-aug. 2007	SBK/SPOS-SPOA en ROC
	<i>Evaluatie- en disseminatiefase</i>		
13.	Monitoring en evaluatie	Mrt.-sept. 2007	SBH en SPOS-SPOA
14.	Methodiek- of projectbeschrijving	Sept. 2007	PSW
15.	Verspreiding projectresultaten en -producten	Juni-dec. 2007	SBH en SPOS-SPOA
	<i>Algemeen</i>		
16.	Projectorganisatie	Mrt.-dec. 2007	Partners

Het project wordt uitgevoerd van februari 2007 tot en met december 2007.

Begroting en financiering

De kosten zien er per fase als volgt uit:

Stap	Kosten
Vorbereidingsfase	0
Ontwikkelfase	4.306,-
Uitvoerings/testfase	103.471,-
Evaluatie- en disseminatiefase	7.440,-
Algemeen	7.028,-
Kosten project 'Bouwen naar werk'	122.245,-

Het project 'Bouwen naar werk' kost in het totaal € 122.245,-. Voor een gespecificeerde begroting: zie de bijlage.

De cofinanciering wordt als volgt geregeld:

- gemeente 's-Hertogenbosch: eigen ureninzet, bijdrage reïntegratietraject²;
- reïntegratiebedrijven: bijdrage reïntegratietraject;
- SBH en SPOS-SPOA: managementinzet, materialen, werkruimte, begeleiding.

Producten

Het project 'Bouwen naar werk' leidt tot de volgende producten:

- methodiek- of projectbeschrijving;
- beschrijving van de oriënterende werkstage;
- competentiescan;
- evaluatie en rapportage.

² De gemeente 's-Hertogenbosch dekt overigens ook bijkomende kosten als bijvoorbeeld reiskosten van de deelnemers.