

**Hin·der·nis** (de ~ (v.), +sen)  
belemmering om door te gaan => *barrière, sta-in-de-weg*

**be·lem·me·ring** (de ~ (v.))  
iets dat belemmert => *barrière, beletsel, bezwaar, hinderpaal, impediment, obstakel, rem, struikelblok, struikelsteen, verhindering, verstoring*

**Fit** (bn.)  
fris, krachtig en gezond => *kiplekker, lferig, zo fris als een hoentje*

**re·in·te·gre·ren** (ov.ww.)  
weer laten functioneren

**re·in·te·gra·tie** (de ~ (v.), -s)  
het opnieuw maken tot een goed functionerende eenheid

**in·take·ge·sprek** (het ~)  
oriënterend gesprek van een client met een dienstverlenende instantie op basis waarvan al of niet tot toelating of opname wordt besloten => *intake*

**tra·ject·be·ge·lei·ding** (de ~ (v.))  
begeleiding gedurende verschillende stadia van een proces

**be·mijd·de·len** (onov.ww.)  
tussenbeide komen om een overeenkomst tot stand te brengen => *intercederen*

**be·ge·lei·den** (ov.ww., ook abs.)  
iemand gedurende langere tijd helpen bij een proces of bezigheid => *coachen*

## Verslag reïntegratie opdracht 2004

**coa·chen** (ov.ww., ook abs.)  
begeleiden

**sta·ge** (de ~ (v.), -s)  
tijd gedurende welke een leerling of student een bepaald vak onder leiding in praktijk brengt, als onderdeel van de opleiding

**Uitvoering door:  
FITh BV in opdracht  
van Gemeente Breda**

**va·ca·tu·re** (de ~ (v.))  
(-s) openstaande betrekking, ambt => *werkaanbieding*

**ar·beid** (de ~ (m.))  
inspanning van lichamelijke en/of geestelijke krachten om iets tot stand te brengen => *werk*

**ar·beids·over·een·komst** (de ~ (m.))  
overeenkomst tussen een of meer werkgevers en werknemers => *arbeidscontract, werkovereenkomst*



Bureau voor Arbeidsbemiddeling, Outplacement en Loopbaanbegeleiding

# Verslag reïntegratieopdracht gemeente Breda 2004

FITH BV  
Breda, april 2006



*De organisatie*

## DE ORGANISATIE EN DE OPDRACHT

---

FITh is een organisatie die zich sterk maakt voor duurzame arbeidsbemiddeling. Geen kortstondig succes maar uitzicht op werk voor de langere termijn. Hoe complex de omstandigheden soms ook zijn, FITh biedt een helpende hand. In de afgelopen jaren heeft FITh honderden cliënten via haar trajecten naar een nieuwe werkgever kunnen begeleiden.

FITh houdt rekening met de wensen, mogelijkheden en beperkingen van zowel de werkzoekenden als de werkgevers. Zowel de werkgever als werknemer kunnen tijdens de bemiddelings- en nazorgperiode rekenen op intensieve begeleiding.

*Het adviseursteam*

Werkzoekenden weer integreren in de arbeidsmarkt vergt specialistische kennis van die markt. Vandaar dat FITh een team van ervaren bemiddelaars inzet: gepensioneerde managers en oud-ondernemers die de arbeidsmarkt door en door kennen. Ze zijn geïnteresseerd in de werkzoekende en werkgever. Ze kennen de weg en treden op als gelijkwaardige gesprekspartners.

*De opdracht*

FITh heeft in het kader van haar reïntegratieactiviteiten in 2004 een Work First-opdracht uitgevoerd voor WWB cliënten van de gemeente Breda. De **opdracht** luidde: **Plaats, met inzet van activiteiten gericht op werk gedurende tenminste 20 uur per week, 40% van de deelnemers binnen 3 maanden op regulier werk, zonder inzet van loonkostensubsidie.**

In dit eindverslag treft u de resultaten van de uitvoering van deze opdracht aan.



## HET TRAJECTPLAN

---

Wanneer een cliënt wordt aangemeld voor een reïntegratietraject bij FITH, is de gemiddelde cliënt vaak al geruime tijd werkloos (zie resultaten).

Tijdens een uitgebreid intakegesprek inventariseert de adviseur van FITH de wensen, kansen, mogelijkheden, maar ook de belemmeringen van de cliënt. De praktijk wijst uit dat deze belemmeringen het reïntegratieproces in de weg staan. Zij zullen derhalve tijdens het reïntegratietraject overwonnen moeten worden, wil een positief resultaat behaald kunnen worden.

Op basis van het verkregen beeld stelt de adviseur een reïntegratieplan op. Dit plan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de klantmanager. Als regisseur van het totale reïntegratietraject is het buitengewoon belangrijk deze te informeren over de gekozen strategie, zodat deze kan sturen indien nodig, het traject kan volgen en bewaken.

Na akkoording van het plan door alle betrokken partijen wordt begonnen met de uitvoering ervan.





## BEGELEIDING EN BEMIDDELING

---

Tijdens het traject zullen de geconstateerde belemmeringen moeten worden overwonnen. De wijze waarop dit wordt aangepakt staat beschreven in het geakkordeerde trajectplan.

Basis in de begeleiding van FITH is de intensieve, individuele begeleiding en bemiddeling van de cliënt door de adviseur. Deze is en blijft het vaste aanspreekpunt voor de cliënt en de klantmanager tijdens het gehele traject.

De praktijk bij FITH heeft uitgewezen dat het zinvol is de kandidaten, die over het algemeen al geruime tijd uit het arbeidsproces zijn, tijdens de eerste weken van het traject te trainen in sollicitatievaardigheden en werknemersvaardigheden. Het blijkt dat de gemiddelde kandidaat hierdoor in korte tijd een stuk dichterbij de arbeidsmarkt komt te staan. Tijdens de training is de kandidaat gedurende 20 uur per week in een omgeving waar intensief wordt gesproken over werk en zinvol wordt gewerkt aan werk.



Volgend op de training gaat de kandidaat, tot het moment dat hij of zij betaald aan het werk kan, aan de slag op een werkstage bij een reguliere werkgever. Dit biedt de kandidaat de gelegenheid zich te oriënteren op het werk, te laten zien wat hij of zij kan en het stelt de werkgever in de gelegenheid te beoordelen of er een goede werknemer in de stagiaire schuilt.

FITH kiest er bewust voor de kandidaat zo snel mogelijk in het reguliere bedrijfsleven te plaatsen, omdat dat uiteindelijk de plaats is waar succesvolle reïntegratie naar werk plaatsvindt.

De adviseur is permanent betrokken bij dit traject, effent paden voor de kandidaat en opent deuren voor de kandidaat die voor een ander dicht blijven.



## PLAATSING EN NAZORG

---

Uitgangspunt bij de begeleidings- en bemiddelingsactiviteiten van FITH is, zoals gezegd, de kandidaat die naar regulier werk wordt bemiddeld.

Net zo belangrijk voor de realisatie van het trajectdoel, een reguliere baan, is echter het vinden van een passende werkgever. Het is zaak deze op de juiste manier te benaderen, te enthousiasmeren en te begeleiden. Bij hem of haar zal het uiteindelijk namelijk allemaal plaats moeten vinden.

Groot voordeel van het adviseursteam van FITH is dat alle adviseurs door hun achtergrond als manager of ondernemer beschikken over een uitgebreid netwerk van potentiële werkgevers en zij de taal van de werkgever spreken. In de praktijk betekent dit dat zij vaak in een vroegtijdig stadium op de hoogte zijn van mogelijke vacatures en kandidaten binnen weten te brengen.

Na plaatsing van een kandidaat op een reguliere baan volgt standaard een nazorgperiode van 6 maanden. Pas als deze periode succesvol is doorlopen is er sprake van duurzame uitstroom.

De geboden nazorg wordt afgestemd op de behoeften van de werkgever en de werknemer. Over het algemeen betekent dit dat de intensiteit van de nazorg, bij een goed verloop van het traject, afneemt in de loop van de tijd.



## RESULTATEN:

### Duurzame uitstroom naar reguliere arbeid

---

Hieronder worden de resultaten van bovengenoemde aanpak weergegeven. Het betreft een overzicht van de cliënten die bij FITH zijn aangemeld in de periode van 1 januari tot en met 31 december 2004 voor een reïntegratietraject, met als doel uitstroom naar reguliere arbeid.

Aantal aangemelde cliënten	80
-/- Voor intake retour (door gemeente)	-7
Intakes	73
-/- Na intake retour	-9
Trajectplannen verzonden	64
-/- Trajectplan goedgekeurd, echter direct teruggetrokken	-1
In bemiddeling (trajecten)	63

<b>Succesvolle uitstroom, inmiddels allemaal duurzaam</b>	<b>28</b>
<b>Plaatsingspercentage</b>	<b>44%</b>

Van de 28 duurzaam uitgestroomde kandidaten is de helft binnen 3 maanden uitgestroomd en de andere helft, in goed overleg met de klantmanagers, na 3 maanden.

Interessant om te weten is nu de vraag in welke branches de uitstroom heeft plaatsgevonden. FITH heeft dit voor deze cliënten in kaart gebracht. In het schema hieronder staat dit nader uitgewerkt.

Beveiliging	1
Productie	5
Schoonmaak	2
Administratie	4
Grafische industrie	3
Bouw	1
Transport & Logistiek	2
Onderwijs	2
Zorg & Welzijn	0
Juridische DV	1
Bank en verzekeringswezen	0
Callcenter	2
Horeca	1
Zelfstandig ondernemer	1
ICT	1
Maatschappelijk werk	1
Voeding	1

---



Om een nog completer beeld te krijgen van de samenstelling van de cliëntengroep zijn een aantal gegevens nader bekeken:

- Van het totaal aantal aangemelde cliënten waren 2 cliënten jonger dan 23 jaar.
- 2 cliënten hadden een REA indicatie.
- 39% van de aangemelde cliënten was korter dan 6 maanden werkloos .
- 32% van de aangemelde cliënten was tussen de 6 en 12 maanden werkloos .
- 29% van de aangemelde cliënten was langer dan 12 maanden werkloos.

Tot slot hebben we de werkloosheidsduur in relatie tot de plaatsingen procentueel in kaart gebracht.

- 32% van de geplaatste kandidaten was bij aanmelding korter dan 6 maanden werkloos.
- 32% van de geplaatste kandidaten was bij aanmelding tussen de 6 en 12 maanden werkloos.
- 36% van de geplaatste kandidaten was bij aanmelding langer dan 12 maanden werkloos.

Wij vertrouwen erop hiermee een helder beeld te hebben geschetst.

Met vriendelijke groet,

Richard Roth  
FITH BV