

PRO DUC TEN GIDS 2024



Pastiel
onderdeel van **empaTEC**



Dienstverlening Pastiel

De dienstverlening van Pastiel bestaat uit 4 fasen en loopt van aanmelding tot duurzaam deelnemen. Elke fase van de dienstverlening heeft eigen instrumenten en producten die door de jobcoach worden ingezet in het traject. Uiteraard zijn de instrumenten niet bindend aan één fase en kunnen ingezet worden wanneer dit nodig is. Voor het overzicht zijn de producten opgedeeld per fase.

Dariuz wegwijzer, intakegesprek,
zoekperiode jongere

Training en workshops, module arbeidsmarkt-
participatie, loopbaanbegeleiding en testen,
lichamelijk belastbaarheidsonderzoek

Activeren, taallessen, interne leerlijnen,
doorstroombaan, praktijkverklaring, externe
leerlijnen, scholingstrajecten, trainingen en
workshops, empowerment training, certificaten en
korte cursussen, werkervaringsplek, proefplaatsing,
taalstages, vrijwilligerswerk

Bemiddeling door accountmanager, detacheren,
Dariuz loonwaardemeting, co-worker training,
outplacement, verzuimbegeleiding

Inhoud

Dienstverlening Pastiel	2	3.2 Taallessen voor anderstaligen	22
Jobcoaches en ondersteuning		3.3 Leerlijnen binnen Empatec	23
Jobcoaches	5	a) Techniek: Metaal, Hout en Montage	
Loopbaancoach	5	b) Facilitair: Catering en Schoonmaak	
Intercultureel ondersteuner	5	c) Verpakken: Food en Non-Food	
Praktijkopleider	7	a) Dienstverlening: Groen en Schilders	
Taaldocent (alleen voor DFM)	7	3.4 Doorstroombaan bij Empatec	24
Accountmanager	7	3.5 Praktijkverklaring op de werkvloer	25
1. Aanmelding: nulmeting		3.6 Externe leerlijnen	26
1.1 Dariuz Wegwijzer	9	a) Groen: Grienskip	
1.2 Intakegesprek	10	b) Techniek: Maritieme techniek	
1.3 Zoekperiode jongere	11	3.7 Scholingstrajecten	27
2. Perspectieffase: leren kennen		3.8 Trainingen en workshops	28
2.1 Trainingen en workshops	13	3.9 Empowerment training	29
2.2 Module Arbeidsmarkt Participatie (MAP)	14	3.10 Certificaten en korte cursussen	30
2.3a Loopbaanadvies en testen - TRJCT	15	a) VCA voor anderstaligen	31
2.3b Loopbaanadvies en testen - Dilemmamanager	16	3.11 Externe werkervaringsplek	32
2.3c Loopbaanadvies en testen - AMN Talentscan	17	3.12 Proefplaatsing	33
2.4 Lichamelijk belastbaarheidsonderzoek	18	3.13 Taalstages voor anderstaligen	34
3. Ontwikkelfase: ontwikkelen en begeleiden		3.14 Vrijwilligerswerk	35
3.1 Activeringsactiviteiten	21	4. Duurzaam deelnemen: aan het werk	
a) Metaal- en houtbewerking		4.1 Bemiddeling door accountmanager	37
b) Reparatie van fietsen		4.2 Detacheren	38
c) Creative afdeling / confectie		4.3 Dariuz Loonwaardemeting	39
d) Groepsactiviteiten		4.4 Nazorg en relatiebeheer	40
e) Sporten en bewegen		4.5 Jobcoaching	41
		4.6 Co-worker training	42
		4.7 Outplacement	43
		4.8 Verzuimbegeleiding	44

Jobcoaches en ondersteuning

Jobcoaches

De jobcoach is de regisseur van het re-integratietraject bij Pastiel. De jobcoach is het vaste aanspreekpunt voor de kandidaat en medewerker van de gemeente. De jobcoach voert individuele coachingsgesprekken en geeft trainingen én workshops. Ook na plaatsing op een externe werkplek, kan de jobcoach de begeleiding van de kandidaat voortzetten. De jobcoach ondersteunt de kandidaat in zijn of haar ontwikkeling naar zo zelfstandig mogelijk werken. Daarnaast helpt de jobcoach de leidinggevende van de externe werkgever met de optimale aansturing van de kandidaat.

- Jongerencoach: De jobcoach die gespecialiseerd is in de doelgroep jongeren. De jongerencoach is een expert in het begrijpen van het gedrag van jongeren en ondersteunt jongeren in de zoekperiode en/of gedurende het traject.
- Intercultureel jobcoach: De Jobcoach die gespecialiseerd is in de doelgroep nieuwkomers. De intercultureel jobcoach kan omgaan met culturele diversiteit en weet onderlinge verschillen in te zetten

als kracht. Hij of zij heeft kennis van cultuurverschillen.

- Autismecoach: De Jobcoach die met name gespecialiseerd is in de doelgroep met autisme. De jobcoach heeft kennis en ervaringen met het begeleiden van kandidaten die problemen ervaren op het gebied van sociale communicatie en sociale interactie; beperkte, repetitieve gedragspatronen en over- of ondergevoeligheid voor zintuiglijke prikkels.

Loopbaancoach

De loopbaancoach van Pastiel helpt de kandidaat te komen tot veranderingen in hun loopbaan. Als iemand komt met een loopbaanvraag, luistert de coach eerst goed en stelt de juiste vragen om te ontdekken wat het probleem of de behoefte is en toets dit aan de hand van het testinstrumentarium. De jobcoach kan de loopbaancoach inzetten bij het begin of gedurende het traject.

Intercultureel ondersteuner

De intercultureel ondersteuner ondersteunt de jobcoach in trajecten bij kandidaten met

"WIJ WILLEN MENSEN
DIE NOG NIET IN HET
ARBEIDSPROCES ZITTEN EEN
KANS GEVEN OM AAN HET
WERK TE GAAN."

een migratieachtergrond. De intercultureel ondersteuner spreekt Arabisch en/of Tigrinya en is een ervaringsdeskundige. Hierdoor kan de ondersteuner fungeren als tolk en de cultuurverschillen overbruggen, uitleggen en ombuigen. Ook in de nazorg wordt de ondersteuner ingezet op de werkplek om de werkgever en kandidaat te begeleiden.

Praktijkopleider

De praktijkopleider is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en begeleiding van de kandidaat op de leerlijnen bij Empatec. Dit gebeurt met behulp van de doelen in de trajectkaart. De praktijkopleider is aanspreekpunt voor de kandidaat over de inhoud en voortgang op de leerlijn. De praktijkopleider staat dagelijks op de werkvloer en heeft goed zicht op alle mogelijkheden die er binnen Empatec zijn. De praktijkopleider stemt samen met de kandidaat het inhoudelijke programma af en zorgt dat er voldoende afwisseling zit in het werk.

Taaldocent (alleen voor De Fryske Marren)

De taaldocent geeft Nederlandse lessen aan de nieuwkomers met als doel om de taal te verhogen. Deze lessen worden naast het re-integratietraject ingezet om die manier de taal te verhogen. Naast de focus

op taalontwikkeling richt de taaldocent zich ook op het vergaren van kennis over de Nederlandse samenleving en de arbeidsmarkt.

Accountmanager

De accountmanager zorgt voor plaatsing van een kandidaat bij een externe werkgever. De accountmanager is ook aanspreekpunt voor de werkgevers waar kandidaten aan het werk zijn. We hebben een groot netwerk van honderden werkgevers. Met al deze werkgevers onderhouden we goede relaties. Ook staat de accountmanager in nauw contact met de collega accountmanagers van Fryslân Werkt.

1

Aanmelding: nulmeting

1.1

Dariuz Wegwijzer

Doel De Dariuz Wegwijzer wordt na aanmelding ingezet om de volledige klantsituatie in beeld te krijgen.

Duur 45 - 60 minuten: invullen door de kandidaat.

Inhoud De wegwijzer is een wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst die kandidaat zelf invult. De vragen op de lijst brengen de huidige situatie van de kandidaat op diverse leefgebieden in kaart. Wat zijn iemands kwaliteiten, ervaringen en welke activiteiten worden verricht. Ook de gezondheid en sociale contacten worden in kaart gebracht. De jobcoach ontvangt de uitkomst van de vragenlijst en bespreekt dit met de kandidaat in het intakegesprek. De resultaten worden meegenomen in het bepalen van de trajectdoelen. Alle jobcoaches zijn gecertificeerd om de wegwijzer af te nemen.

Resultaat Klantsituatie en arbeidspotentieel is in beeld.





1.2 Intakegesprek

- Doel** Tijdens het intakegesprek maken de jobcoach en kandidaat kennis met elkaar. Gezamenlijk wordt gekeken waar de jobcoach de kandidaat kan ondersteunen en het arbeidspotentieel wordt in kaart gebracht.
- Duur** Het intakegesprek duurt 1,5 uur. Indien nodig kunnen er nog vervolgesprekken worden ingepland om een beter en uitgebreider beeld te vormen.
- Inhoud** Tijdens het intakegesprek wordt door de jobcoach samen met de kandidaat het perspectief op werk en de route hiernaartoe in kaart gebracht. Hierbij wordt de Dariuz Wegwijzer besproken en inhoudelijk aangevuld. Samen brengen de jobcoach en de kandidaat de persoonlijke situatie in kaart en stellen het Werkleerplan op. Hierbij wordt rekening gehouden met motivatie, interesse en competenties van de kandidaat. Belangrijk is dat kandidaat en jobcoach commitment bereiken over de inhoud en de richting van het Werkleerplan. Wanneer nodig kan het intakegesprek in de vorm van een huisbezoek worden gedaan. Bij anderstaligen zal de trajectondersteuner statushouder aanschuiven en fungeren als tolk.
- Resultaat** Er is een duidelijk beeld van de kandidaat waarop een beslissing wordt genomen of er een traject wordt ingezet en welke doelen hieraan gekoppeld zijn.

1.3 Zoekperiode jongere

- Doel** In de zoekperiode wordt van jongeren verwacht alles in het werk te stellen om terug naar gaan naar school of aan het werk te komen.
- Duur** De volledige zoekperiode bedraagt 4 weken. Na afloop volgt een advies naar de gemeente.
- Inhoud** De jobcoach gaat kennismaken met de jongere en maakt afspraken over de invulling van de zoekperiode. Deze afspraken passen bij de persoonlijke situatie en worden vastgelegd in het plan van aanpak:
1. Kan de jongere een opleiding volgen? Dan maakt de jobcoach afspraken over acties die worden ingezet om te starten met een opleiding.
 2. Kan de jongere werken? Dan maakt de jobcoach afspraken om te voorkomen dat de uitkering nodig is. De acties zullen gericht zijn op het vinden van werk.
 3. Kan de jongere niet naar school of aan het werk? Dan bespreekt de jobcoach acties en mogelijkheden die passen bij de persoonlijke situatie van de jongere.
- Resultaat** De jongere gaat (terug) naar school of aan het werk. Is de zoekperiode afgerond en de jongere gaat niet terug naar school of heeft geen werk dan kan een aanvraag voor een uitkering worden ingediend en start het traject.

2

Perspectieffase: leren kennen

2.1 Trainingen en workshops

Doel In de workshops en trainingen leren we de kandidaat kennen. De workshops zijn gericht op de oriëntatie op de regionale arbeidsmarkt en het in beeld brengen van competenties en arbeidsmarktkansen.

Duur Het doorlopen van de trainingen en workshops duurt 4 tot 8 weken.

Inhoud Tijdens de workshops wordt er besproken wat voor instrumenten er in het traject geboden kunnen worden in de zoektocht naar werk. Je leert jezelf en je mede deelnemers beter kennen. Het is belangrijk dat het leuk is en er ruimte is voor persoonlijke inbreng. Onderwerpen zijn; drijfveren en interesses, vitaliteit, de arbeidsmarkt en trajectinhoud.

Resultaat Inzicht in wat je kunt verwachten in een traject bij Pastiel en wat Pastiel van de kandidaat verwacht.





2.2 Module Arbeidsmarkt Participatie (MAP)

Doel Met de MAP krijgt de inburgeringsplichtige kennis van de regionale arbeidsmarkt en worden competenties en arbeidsmarktkansen in beeld gebracht.

Duur Elke module wordt in 1 tot 2 dagdelen gegeven, afhankelijk van de locatie (Sneek, Franeker of Joure) waar de training wordt gevolgd. In totaal duurt de MAP training 8 tot 16 weken.

Inhoud Binnen de MAP worden alle verplichte onderdelen beknopt behandeld en wordt de inburgeraar individueel gemonitord. Zo ontstaat er een beeld van diens 'krachten en bekwaamheden'. De MAP bestaat uit 8 verplichte onderdelen: beroepsoriëntatie, werknemerscompetenties, realistisch beroepsbeeld, beroepskansen, beroepscompetenties verwerven, netwerk opbouwen, werk vinden en werkcultuur. De trainingen worden gegeven door een jobcoach van Pastiel en de ondersteuner statushouders. Naast de bijeenkomsten zet de nieuwkomer zich 40 uur praktisch in op de arbeidsmarkt (door middel van vrijwilligerswerk, taalstage, leerlijn, werkervaringsplaats of betaald werk).

Resultaat De nieuwkomer krijgt een certificaat voor het afronden het verplichte onderdeel van de MAP.



2.3a Loopbaanadvies en testen - TRJCT

Doel Het inzicht verkrijgen in de mogelijkheden van de kandidaat. Het gaat om het bevorderen van het zelfinzicht en het bieden van perspectief voor de kandidaat. Hiermee kan (verdere) inhoud worden gegeven aan het traject.

Duur Maken van een test (op locatie of thuis) & duidingsgesprek jobcoach, loopbaancoach en kandidaat.

Inhoud Via TRJCT heeft de loopbaancoach van Pastiel toegang tot een uitgebreide set aan testen 39 testen en vragenlijsten op het gebied van loopbaanvragen, interesse, competenties, menstype, capaciteiten, persoonlijkheid, coping vaardigheden etc. Onze loopbaancoach is gecertificeerd om de testen te kunnen afnemen. De jobcoach kan bij start of gedurende het traject testen via de loopbaancoach van Pastiel inzetten. Afhankelijk van de vraag en achtergrond van de kandidaat maak de loopbaancoach keuze voor het inzetten van één of meerdere instrumenten via TRJCT online. Hierover heeft de loopbaancoach eerst een gesprek met de kandidaat. Vervolgens krijgt de kandidaat een mail toegestuurd voor het aanmaken van een account en kan de test thuis of op locatie worden gemaakt. TRJCT beschikt over een zeer uitgebreide en actuele database met beroepen en opleidingen. Die gekoppeld kan worden aan de uitslag van de test. De methodiek is gebaseerd op de Holland Menstypes. Het loopbaantraject wordt afgerond met een adviesgesprek samen met de kandidaat, jobcoach en de loopbaancoach.

Resultaat De uitkomst biedt aanknopingspunten om verder mee te werken en richting te geven aan een traject.



2.3b Loopbaanadvies en testen - Dilemmamanager

- Doel** Het inzicht verkrijgen in de mogelijkheden van de kandidaat. Door middel van de DilemmaMethode kan de loopbaancoach een beter en objectiever beeld krijgen van kandidaten met als doel effectievere begeleiding vorm te geven.
- Duur** Maken van een test (thuis of op locatie) + duidingsgesprek jobcoach, loopbaancoach en kandidaat.
- Inhoud** De loopbaancoach is gecertificeerd om de instrumenten ProWijzer, EducatieMeter, WerkWijzer en ZelfregieWijzer in te zetten. De jobcoach kan bij start of gedurende het traject de dilemmamanager via de loopbaancoach inschakelen. Het portfolio van de dilemmamanager biedt een methodiek bestaande uit verschillende vragenlijsten en tools om gedrag inzichtelijk te maken. De instrumenten zijn in te zetten voor volwassenen en jongeren vanaf 12 jaar en bieden concrete handvatten om methodisch het gesprek aan te gaan, waarbij het stimuleren van zelfregie het uitgangspunt is. De instrumenten kunnen in de breedte ingezet worden voor ontwikkelvraagstukken. De methodiek kan ingezet worden voor o.a. het (vroeg)signaleren van risico's op VSV binnen het onderwijs, het begeleiden bij oriëntatie van opleiding of werk, het stroomlijnen van de gespreksvoering, maar vooral om mensen zelf inzicht te bieden, waarmee ze duurzame keuzes kunnen maken. Op basis van de rapportage kan de jobcoach het traject en de begeleiding gericht en onderbouwd vormgeven. Het loopbaantraject wordt afgerond met een adviesgesprek samen met de kandidaat, jobcoach en de loopbaancoach.
- Resultaat** De uitkomst biedt aanknopingspunten om mee verder te werken en richting te geven aan een traject.

2.3c Loopbaanadvies en testen - AMN Talentscan

- Doel** De Talentscan heeft het doel om inzicht te geven in de talenten en mogelijkheden van deelnemers. De test beoogt bij te dragen aan een goede begeleiding van de deelnemer.
- Duur** Maken van een test op locatie + duidingsgesprek jobcoach, loopbaancoach en kandidaat.
- Inhoud** Via AMN talentscan kan de loopbaancoach de talentscan inzetten. Onze loopbaancoach is gecertificeerd om de talentscan af te nemen en te interpreteren. De jobcoach kan bij start of gedurende het traject de talentscan via de loopbaancoach van Pastiel inzetten. De scan geeft inzicht in de talenten en mogelijkheden van de kandidaat, door in kaart te brengen wat de cognitieve capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van een deelnemer zijn. Daarnaast zal worden vastgesteld welke begeleidingsstijl het beste bij de kandidaat past. De rapportage van de talentscan is het startpunt voor het traject. Om een compleet beeld van de kandidaat te krijgen wordt ook aanvullende informatie betrokken uit de persoonlijke vragenlijst die de talentscan gebruikt. Het loopbaantraject wordt afgerond met een adviesgesprek samen met de kandidaat, jobcoach en de loopbaancoach.
- Resultaat** De uitkomst biedt aanknopingspunten om mee verder te werken en richting te geven aan een traject.



2.4 Lichamelijk belastbaarheidsonderzoek

Doel Inzicht in de mogelijkheden en belastbaarheid van de kandidaat.

Duur 1 consult bij de Arboarts.

Inhoud De Arboarts heeft een afspraak met de kandidaat en stelt aan de hand hiervan een rapportage op die met kandidaat wordt besproken. Eventueel geeft de Arboarts advies over mogelijke aanpassingen om de functie alsnog passend te maken. De Arboarts maakt een rapportage en een advies.

Resultaat Rapportage met daarin de mogelijkheden voor de kandidaat.



3

Ontwikkelfase: ontwikkelen en begeleiden

3.1 Activeringsactiviteiten

Doel De kandidaat weer mee(r) te laten doen in de maatschappij. Activiteiten om de kandidaat te leren kennen, in beweging te krijgen en te ontwikkelen.

Duur Maximaal 24 maanden, waarbij vooral gekeken wordt naar maatwerk en de behoefte van de kandidaat.

Inhoud Ontwikkeling van de kandidaat wat betreft:

- Basale vaardigheden (zelfstandigheid, zelfvertrouwen, aanpassingsvermogen en betrokkenheid bij groepsactiviteiten)
- Sociaal emotionele aspecten (contact deelnemers & coach, regels en afspraken, werkbaarheid)
- Werknemersvaardigheden (initiatief nemen, taakbegrip, werktempo, werkverzorging en motivatie)
- Persoonlijke verzorging (kleding, hygiëne, etc.) en verbeteren lifestyle en conditie
- Basis vakvaardigheden zoals bij metaal: inzicht in eenvoudige constructies, lassen en slijpen. In de fietsenwerkplaats: basisvaardigheden fietsen repareren. Op de houtafdeling: basisvaardigheden machines en inzicht houttechniek. En op de creatieve afdeling: het werken met een professionele naaimachine.

Werksoorten, afdelingen en soorten activiteiten:

- Metaalafdeling
- Houtafdeling
- Creatieve afdeling
- Sport, bewegen en Yoga
- Muziek
- Kantine en koken
- Schoonmaak

Resultaat Doorstroom naar scholing, vrijwilligerswerk of betaald werk (met of zonder subsidie).



3.2 Taallesen voor anderstaligen

- Doel** Verhoging van de Nederlandse taalvaardigheid en vergroten van de arbeidspotentie.
- Duur** Afhankelijk van de behoefte van de kandidaat wordt dit gedurende het traject als instrument ingezet.
- Inhoud** In Joure biedt Pastiel taallessen op locatie aan. Er zijn klassen met verschillende niveaus op verschillende dagdelen per week. Ook is het mogelijk individueel in een "1 op 1 les" te werken aan taalontwikkeling. In de lessen komt aan bod: spreken, lezen, schrijven en grammatica, aan de hand van actuele thema's. De lessen zijn praktisch en interactief. Het is belangrijk dat het leuk en inspirerend is om met elkaar te werken aan taal.
- Resultaat** De kandidaat kan zich beter redden met de Nederlandse taal in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

3.3 Leerlijnen binnen Empatec

- Doel** Kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt in de praktijk opleiden voor een baan in de techniek, facilitair, verpakken of dienstverlening om hen duurzaam te laten uitstromen.
- Duur** 3 - 6 maanden.
- Inhoud** De kandidaat leert werknemersvaardigheden en vakvaardigheden op de werkvloer. Wanneer nodig wordt er een korte opleiding of certificaatverwerving ingezet. Tijdens de leerlijn vindt begeleiding plaats op de leerlijn door de praktijkopleider. Voorafgaand aan de leerlijn wordt een Werkleerovereenkomst opgesteld tussen de jobcoach en de kandidaat. Hierin staan de leerdoelen, duur en verantwoordelijkheden beschreven.
- We hebben leerlijnen beschikbaar in de volgende branches:
- **Techniek: Metaal, Hout en Montage**
 - **Facilitair: Catering en Schoonmaak**
 - **Verpakken/Productie: Food en Non-Food**
 - **Diensten: Groen en Schilderen**
- Resultaat** De kandidaat is klaar voor een externe werkplek/proefplaatsing, bemiddeling (door accountmanager) naar een reguliere baan of een doorstroombaan binnen Empatec.



3.4 Doorstroombaan bij Empatec

- Doel** De doorstroombaan functioneert als springplank om de stap naar een reguliere baan te maken.
- Duur** Maximaal 2 jaar.
- Inhoud** Om de stap naar regulier werk te kunnen zetten is er de mogelijkheid om te werken bij Empatec. De doorstroombaan is een baan met salaris en vakantiegeld. In overleg met de jobcoach beslist de kandidaat bij welk werkbedrijf van Empatec de kandidaat aan de slag gaat. Er wordt afgesproken wat de kandidaat gaat leren en welke doelen er zijn. De kandidaat heeft met regelmaat contact met de jobcoach om de ontwikkeling te volgen.
- Resultaat** Arbeidscontract bij Empatec, persoonlijke groei en het vergroten van de kans op regulier werk.



3.5 Praktijkverklaring op de werkvloer

- Doel** Met de praktijkverklaring kunnen werkenden en werkzoekenden inzichtelijk maken wat ze hebben geleerd door het op de werkvloer te laten zien.
- Duur** Dit is maatwerk en per kandidaat verschillend.
- Inhoud** De kandidaat gaat leren in de praktijk tijdens het werk, eventueel in combinatie met een theoretisch deel. Deze vorm van leren is bij uitstek geschikt voor de kandidaten bij Pastiel zonder startkwalificatie die weinig hebben met 'leren in de klas'. En op deze manier kunnen aantonen dat ze bepaalde vaardigheden/ handelingen kunnen verrichten. Hier krijgen ze de praktijkverklaring voor. Doordat de praktijkverklaring is opgesteld in mbo-taal, wordt deze herkend door zowel bedrijven, brancheorganisaties en mbo-instellingen en versterkt het de positie op de arbeidsmarkt.
- Resultaat** De praktijkverklaring is een herkenbaar getuigschrift in de taal van het mbo waarmee het perspectief op duurzaam werk voor werkenden en werkzoekenden wordt vergroot.

3.6 Externe leerlijnen

Doel Kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt in de praktijk opleiden voor een baan in het groen of de maritieme techniek om ze duurzaam te laten uitstromen.

Duur 3 of 4 maanden op proef en aansluitend arbeidsovereenkomst van 9 maanden.

Inhoud **Grienskip:** Bij Grienskip volgt de kandidaat een werkleertraject. De kandidaat gaat aan de slag met diverse werkzaamheden op het gebied van bestrijden en verwijderen van distels, exoten en woekerplanten. Naast het leren van deze vakvaardigheden gaat de kandidaat samen met de werkleider van Grienskip en de jobcoach van Pastiel aan zijn werknemersvaardigheden werken. Er wordt gewerkt aan het opdoen van werkritme, opbouwen van werkconditie en samenwerken met je collega's en leidinggevende. Tijdens dit traject haalt de kandidaat een VCA-certificaat andere certificaten zoals bosmaaien. Aeres Training Centre in Leeuwarden verzorgt de trainingen. Er wordt gestart met een proefperiode van 3 maanden en daarna volgt een contract voor 9 maanden.

Maritieme Techniek: De kandidaat volgt een werkleertraject richting maritieme techniek. Bij SRF Harlingen is een aparte werkplaats ingericht waar metaal bewerkende en lasvaardigheden bijgebracht worden onder leiding van twee leermeesters. De kandidaat wordt in de praktijk in 4 maanden opgeleid tot leerling ijzerwerker, lasser, straler of polysterwerker. Na deze 4 maanden volgt er een arbeidscontract voor 8 maanden.

Resultaat De kandidaat heeft een betaalde baan in het groen of maritieme techniek.

3.7 Scholingstrajecten

Doel De kandidaat vergroot met behulp van een scholingstraject zijn kans op een betaalde baan.

Duur Dit is verschillend per scholingstraject.

Inhoud Pastiel biedt in samenwerking met Fryslan Werkt veel verschillende mogelijkheden voor scholingstrajecten. De kandidaat kan zich laten (om)scholen. De verschillende scholingstrajecten worden aangeboden onder de vlag van Fryslan Werkt: Opleidingen - Fryslan Werkt. Samen met de kandidaat onderzoekt de jobcoach of een scholingstraject aansluit bij de wensen en mogelijkheden. Tijdens het scholingstraject wordt de kandidaat geschoold in branches waar veel vraag is naar medewerkers.

Resultaat Een afgeronde opleiding en kans op een baan in een kanssector.





3.8 Trainingen en workshops

Doel De trainingen zijn gericht op arbeidsmarktkennis en sollicitatie-vaardigheden. Kandidaten leren zelfstandig solliciteren, waar ze vacatures kunnen vinden en hoe ze gevonden kunnen worden door werkgevers.

Duur Wekelijks een training/workshop van 2 uur. De kandidaat volgt dit gedurende zijn traject, zolang dit nodig is.

Inhoud De workshops hebben de volgende onderwerpen; cv maken, vinden en gevonden worden, vacatureanalyse, kwaliteiten en vaardigheden, netwerken en sociale media, uitzendbureau en lokale arbeidsmarkt, sollicitatiebrief en online solliciteren, vacature analyse en het sollicitatiegesprek. Praktische workshops met een interactief karakter en ruimte voor individuele inbreng.

Resultaat

- Kennis van de arbeidsmarkt
- Sollicitatievaardigheden

3.9 Empowerment training

Doel Met onze empowerment groepstraining werken kandidaten aan hun zelfvertrouwen en creëren ze bewustwording, waardoor zij arbeidsfit worden.

Duur 10 dagdelen van 2,5 uur per dagdeel.

Inhoud De kandidaten vormen een goed beeld van hun competenties, kennis, drijfveren, motivatie en talenten. Daarnaast maakt deze bewustwording het ook mogelijk de inzichten in te zetten in de zoektocht naar (betaald) werk. De training biedt ook taallessen.

Resultaat Aan het einde van de training is de kandidaat in staat aan te geven welk vervolgtraject geschikt is.



3.10 Certificaten en korte cursussen

Doel Het behalen van certificaten om de kansen op een baan te vergroten.

Duur Afhankelijk van de cursus of opleiding.

Inhoud De jobcoach kijkt naar de kansen voor de kandidaat. VCA is een veelgevraagd certificaat bij werkgevers. Dit is theoretische kennis over veilig werken binnen een bedrijf. Via Pastiel kan dit certificaat snel behaald worden. Voor beroepen buiten is het certificaat 'Veilig werken langs de weg' vereist. Ook voor dit certificaat biedt Pastiel een cursus.. Overige veel voorkomende te behalen certificaten zijn bijvoorbeeld:

- Hef- of reachtruck
- Lascertificaat
- Sociale hygiëne
- EHBO of BHV
- Bosmaaien
- Motorkettingzagen
- Gewasbescherming

Resultaat Een afgeronde cursus of certificaat, wat het arbeidspotentieel van de kandidaat vergroot.

3.10a VCA voor anderstaligen

Doel Behalen van het VCA certificaat, een waardevol certificaat waarmee de kans op een baan vergroot wordt.

Duur 8 - 10 dagdelen en aansluitend een examen.

Inhoud VCA is een veelgevraagd certificaat bij werkgevers. In deze training op locatie bij Pastiel, krijgt men theoretische kennis over veilig werken binnen een bedrijf. De lessen worden gegeven in Arabisch en Tigrinya en er wordt samen toegewerkt naar het behalen van een Nederlands examen.

Resultaat VCA certificaat

3.11 Externe werkervaringsplek

Doel Het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Pastiel beschikt over een groot netwerk aan bedrijven. Een werkervaringsplek is met behoud van uitkering en gericht op het behalen van individuele (leer)doelen van de kandidaat. Zo doet hij of zij werkervaring op en ontwikkelt de kandidaat werknemersvaardigheden voor een betaalde baan.

Duur De duur van de werkervaringsplek is afgestemd op de ontwikkelpunten van de kandidaat en de maximale termijn die de gemeente stelt voor een werkervaringsplek. Gemiddeld komt dat neer op 2 tot 6 maanden.

Inhoud De werkervaringsplek is bij een externe werkgever, er vindt begeleiding plaats op de werkplek door de werkgever en de jobcoach. Dit kan in de vorm van individuele jobcoaching gesprekken en/of meewerken.

Resultaat De kandidaat vergroot met de werkervaringsplek zijn arbeidspotentie.

3.12 Proefplaatsing

Doel Onderzoeken of de match tussen kandidaat en werkgever succesvol is, zonder dat alles al is geformaliseerd.

Duur De insteek is dat een proefplaatsing zo kort mogelijk wordt ingezet. In elk geval niet langer dan 3 maanden.

Inhoud Als er een match tot stand is gekomen en een proefplaatsing wordt afgesproken, stelt de jobcoach een proefplaatsingsovereenkomst op waarin de duur van de proefplaatsing en andere afspraken staan vermeld. De jobcoach volgt de voortgang tijdens de proefplaatsing door contact met werknemer en werkgever te onderhouden.

Resultaat Na afloop van de proefplaatsing heeft de kandidaat bij een positief resultaat een baan.





3.13 Taalstages voor anderstaligen

Doel Verhoging van de Nederlandse (vak)taalvaardigheid op de werkvloer bij een werkgever.

Duur 2 - 4 maanden.

Inhoud Na het volgen van MAP-training heeft de kandidaat inzicht in de Nederlandse arbeidsmarkt en welke kansen er zijn om te gaan werken. Als de stap naar betaald werk nog te groot is, dan kan de kandidaat met een (taal)stage de Nederlandse (werk) taalvaardigheid verder ontwikkelen, maar ook ervaren en leren hoe het is om te werken in de Nederlandse werkcultuur. Ook kunnen werknemersvaardigheden verder ontwikkeld worden. Samen met de werkgever spreken we af hoeveel uren per week, wat de kandidaat gaat leren en welke doelen er zijn.

Resultaat Verhoging van het taalniveau en het arbeidspotentieel.



3.14 Vrijwilligerswerk

Doel Begeleiding naar vrijwilligerswerk en daarmee het bevorderen van de motivering en zelfsturing kandidaat.

Duur 2 - 4 maanden.

Inhoud Tijdens het traject voeren we individuele gesprekken en coachen waar nodig. Ondersteuning bieden we in de vorm van begeleiding bij het maken van afspraken en uitvoeren van acties bij maatschappelijke instanties en vrijwilligerswerkorganisaties. Onderdeel van het traject is de "Op weg naar Vrijwilligerswerk" training. De kandidaat gaat onder begeleiding van een trainer op een interactieve, praktische en laagdrempelige manier aan de slag met: het opstellen van een goed CV, het in kaart brengen en onderbouwen van kwaliteiten en competenties en het zoeken naar kansrijke en passende vrijwilligersbanen.

Resultaat Kandidaat heeft vrijwilligerswerk en vanuit daar wordt zijn deelname en zelfredzaamheid binnen de maatschappij vergroot.

4

Duurzaam deelnemen: aan het werk

4.1

Bemiddeling door accountmanager

Doel

Is een kandidaat klaar voor de arbeidsmarkt, dan gaat de accountmanager samen met hem of haar op zoek naar een geschikte vacature. Wij beschikken over een groot netwerk van ruim 200 werkgevers. Daarnaast wordt de kandidaat wekelijks gematcht op bestaande vacatures die bij bedrijven in de regio of binnen ons netwerk zijn ontstaan.

Duur

Afhankelijk van de individuele situatie.

Inhoud

Op basis van aangeleverde CV en profiel door de jobcoach gaat de accountmanager samen met de kandidaat op zoek naar een passende vacature/werkplek.

Resultaat

Betaalde baan bij een reguliere werkgever.



4.2 Detacheren

- Doel** Detacheren is een ideale oplossing voor werkgevers die nog twijfelen om een kandidaat zelf in dienst te nemen. Op deze manier kan de werkgever de kandidaat laagdrempelig laten werken. De kandidaat blijft in dienst bij Empatec-Pastiel en (ook bij ziekte) blijft het risico bij Empatec-Pastiel.
- Duur** In overleg met kandidaat en werkgever.
- Inhoud** Bij detachering is de kandidaat in dienst bij Empatec-Pastiel. Hij of zij ontvangt dan ook zijn salaris via Empatec-Pastiel. De werkgever betaalt een tarief op basis van de loonwaarde en de functie. De accountmanager maakt afspraken met de werkgever over het uurtarief. Het doel is uiteindelijk dat de kandidaat bij de werkgever in dienst komt. Tijdens een detacheringstraject blijft de jobcoach nauw betrokken. De jobcoach begeleidt niet alleen de kandidaat, maar is er ook voor de werkgever. Die kan bijvoorbeeld bij de jobcoach terecht met vragen over het omgaan met de beperking van de medewerker. De jobcoach biedt de werkgever en de medewerker praktische handvatten. Detachering is mogelijk voor de doelgroepen: SW, BW en BAB.
- Resultaat** Baan bij een reguliere werkgever via een detachering en zicht op een baan bij een werkgever.

4.3 Dariuz Loonwaardemeting

- Doel** Wanneer een kandidaat uit het doelgroepenregister of vanuit de praktijkroute aan het werk gaat dan kan een van de gecertificeerde loonwaarde-experts de loonwaarde vaststellen op de werkplek. Op basis hiervan kan de werkgever loonkostensubsidie aanvragen.
- Duur** 4 tot 8 weken doorlooptijd.
- Inhoud** Een loonwaarde kan na 2 maanden op een werkplek gemeten worden met de loonwaardemethodiek van Dariuz. Werkgever en werknemer dienen een vragenlijst digitaal in te vullen over het functioneren van de werknemer. De loonwaarde expert vergelijkt vragenlijsten, gaat met zowel werkgever als werknemer in gesprek, stelt de uiteindelijke loonwaarde vast en maakt hiervan een rapport op.
- Resultaat** Vastgestelde loonwaarde voor de kandidaat.



4.4 Nazorg en relatiebeheer

Doel De jobcoach ondersteunt de kandidaat bij een de plaatsing op een reguliere werkplek. Het is goed om in de eerste maanden contact te houden en meteen bij problemen een interventie in te zetten, zodat de werkplek blijft behouden.

Duur 3 - 6 maanden.

Inhoud Na de eerste werkdag neemt de jobcoach telefonisch contact op met werknemer, de jobcoach zet interventie in als er problemen zijn. Als het goed gaat, na een week nog een keer contact en vervolgens wordt na een maand de voortgang opnieuw telefonisch gevolgd. Na drie of zes maanden wordt er een persoonlijk gesprek gevoerd met werkgever en werknemer om nazorg af te ronden. Ook wordt hiervan een rapportage opgemaakt.

Resultaat Kandidaat komt de eerste maanden van zijn betaalde baan goed door wat de kans op duurzaamheid van zijn baan vergroot.



4.5 Jobcoaching

Doel Soms is naast de dagelijkse aansturing in het werk jobcoaching nodig. Het is erop gericht om het functioneren van de kandidaat op de werkplek te optimaliseren en de zelfredzaamheid te vergroten waardoor de kandidaat zijn werk weet te behouden.

Duur 6 - 12 maanden (na afloop zal door middel van de loonwaardemeting worden beoordeeld of verlenging van de coaching nodig is).

Inhoud Jobcoaching helpt bij het krijgen van werkstructuur, leren omgaan met nieuwe dingen of hulp bij een nieuwe baan. De kandidaat krijgt persoonlijke begeleiding op de werkvloer. De jobcoach kijkt naar het geheel en brengt de hulpvraag in kaart. Er worden doelen gesteld, afgesproken hoe vaak de jobcoach langs komt en de vorderingen worden bijgehouden. De jobcoach werkt er naar toe dat de kandidaat uiteindelijk zonder jobcoaching kan. De werkgever krijgt tips en advies van de jobcoach zodat de kandidaat zijn werk goed kan doen. De jobcoaching gebeurt altijd in nauw overleg met werknemer en werkgever.

Resultaat Kandidaat wordt begeleid bij zijn betaalde baan wat de kans op duurzaamheid van zijn baan vergroot.

4.6 Co-worker training

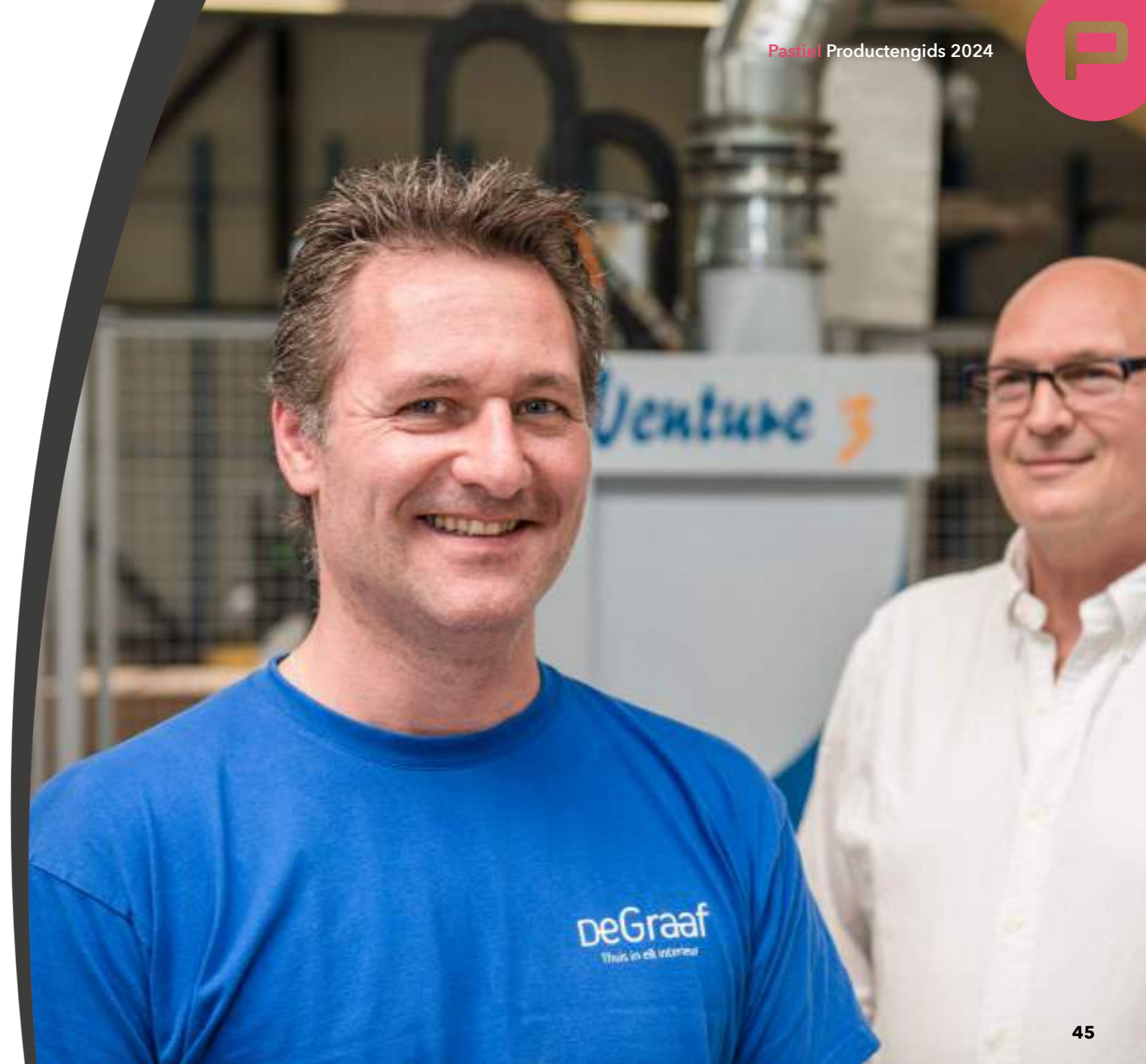
- Doel** Het ondersteunen van werkgevers om tot een succesvolle en duurzame plaatsing te komen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit door het aanreiken van handvatten die werkgevers ondersteunen en hulp bieden bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking op de werkvloer.
- Duur** 2 dagen (op locatie bij de werkgever).
- Inhoud** De training is een 1 of 2-daagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking. In deze training krijgt de deelnemer informatie, theorieën, praktijkvoorbeelden en tools om te helpen bij de begeleiding. Daarnaast is er in de training ook veel ruimte om ervaringen, ideeën en oplossingen uit te wisselen. De training is voor iedereen toegankelijk die aan de slag gaat of al werkt met (iemand uit) de doelgroep. Voorkennis is niet noodzakelijk. De training is zo ingericht dat iedereen, ongeacht opleidingsniveau, kan deelnemen. De training is praktisch ingericht en daarom direct in de praktijk toe te passen.
- Resultaat** De werkgever heeft tools hoe hij de werknemer met een arbeidsbeperking moet benaderen en begeleiden op de werkvloer.

4.7 Outplacement

- Doel** De kandidaat ondersteunen in het vinden van een andere baan omdat het werk bij de huidige werkgever gaat stoppen.
- Duur** Gemiddeld 6 maanden (maatwerk is mogelijk).
- Inhoud** De accountmanager komt langs om de situatie in kaart te brengen. Hij zal een gesprek voeren met de medewerker en werkgever en brengt op basis hiervan een offerte en advies uit voor het traject. De jobcoach zal daarna de begeleiding en re-integratie voor medewerker en werkgever uitvoeren. De begeleiding is altijd maatwerk. Na de intake om de huidige situatie goed in kaart te brengen gaan we aan de slag met reflectie, kwaliteiten en wensen, bemiddeling en plaatsing en nazorg. In het traject zetten we diverse instrumenten zoals testen en trainingen in (maatwerk). De werknemer krijgt persoonlijke begeleiding om zo weer optimaal te kunnen re-integreren naar een andere baan. De werkgever krijgt een terugkoppeling van de resultaten en stappen die gezet zijn.
- Resultaat** Een kandidaat heeft inzicht in wensen en kwaliteiten en is in staat om zelfstandig een andere baan te vinden.

4.8 Verzuimbegeleiding

- Doel** De medewerker wordt begeleid naar een nieuwe baan buiten het bedrijf. Hiervoor maken wij een concreet stappenplan, afhankelijk van de behoefte, kennis en ervaring van de medewerker.
- Duur** Gemiddeld 6 -12 maanden (maatwerk is mogelijk).
- Inhoud** Bij (langdurig) verzuim van een medewerker komt veel kijken. Allerlei zaken moeten geregeld worden vanuit verschillende wetgeving, zoals Wet verbetering poortwachter, ziekwet, arbodienst en ondertussen dient de re-integratie opgestart te worden, zowel in- als extern in het geval van een 2e spoortraject. Voor werkgevers kunnen wij dit uit handen nemen. We begeleiden de re-integratie van de medewerker en faciliteren de werkgever tijdens de ziekteperiode. Onze accountmanager komt langs om de situatie in kaart te brengen. Hij zal een gesprek voeren met de medewerker en de werkgever en brengt op basis hiervan een offerte en advies uit voor het traject. De jobcoach zal daarna de begeleiding en re-integratie voor de medewerker en werkgever uitvoeren. Verzuimbegeleiding is altijd maatwerk. De werknemer krijgt persoonlijke begeleiding om zo weer optimaal te kunnen re-integreren. De werkgever krijgt een dossier waarmee deze kan voldoen aan de wet- en regelgeving.
- Resultaat** Een kandidaat heeft inzicht in wensen en kwaliteiten en is in staat om zelfstandig een andere baan te vinden.





Bezoekadres

Tingietersstraat 1

8601 WJ Sneek

T 0515 48 48 60

E info@pastiel.nl

Postadres

Postbus 280

8600 AG Sneek

Vestigingen

De Roede 1, Franeker, **T** 0517 578 110

Tingietersstraat 1, Sneek, **T** 0515 48 48 60

Polderboskdyk 3, Joure, **T** 0515 48 48 60