

Projectplan

JobHulpMaatje

Zoetermeer

2018 – 2020



Inhoudsopgave

Inleiding

Probleemstelling & concept	3
Opzet	5

Hoofdstuk 1

Achtergrond en aanleiding

1.1	Werkloosheid in Zoetermeer	6
1.2	Jeugdwerkloosheid	7
1.3	Nieuwe kansen	7

Hoofdstuk 2

Projectopzet

2.1	Doelstelling	8
2.2	Doelgroep, resultaat en planning	9
2.3	Organisatie en samenwerking	
10		
2.4	Taakomschrijving maatjes	
11		
2.5	Monitoren van het project	
11		

Hoofdstuk 3

Werving, selectie en training

3.1	Werving deelnemers	
13		
3.2	Selectiecriteria deelnemers	
13		
3.3	Werving maatjes	
14		
3.4	Selectiecriteria maatjes	
14		
3.5	Training maatjes	
15		
3.6	Cursus voor deelnemers	
15		

Hoofdstuk 4

4.1

16

4.2

17

Duurzaamheid

Organisatie

Financiering

Bijlage I

18

Projectbegroting

Inleiding

Ondanks de aantrekkende economie hebben nog steeds veel mensen te maken met baan-verlies en/of werkloosheid. Ook zijn er nog steeds veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

JobHulpMaatje is een vrijwilligersinitiatief om werkzoekenden (meer) bemiddelbaar te maken op de arbeidsmarkt. Doel van het project 'JobHulpMaatjeZoetermeer' is om de komende drie jaar in Zoetermeer 30 maatjes op te leiden en 60 werkzoekenden te ondersteunen bij hun zoektocht naar een nieuwe baan.

Het Probleem

Begin februari maakte het CBS bekend dat Nederland voor het eerst sinds tien jaar een 'relatief gespannen arbeidsmarkt' heeft. Nog maar 4,4 procent van de beroepsbevolking is werkloos. Eén op de zes werkgevers zegt last te hebben van personeelstekort, van metselaars tot ICT'ers. Toch moet de huidige krapte op de arbeidsmarkt niet overdreven worden, vindt hoogleraar Ton Wilthagen van de Universiteit Tilburg. Per vacature zijn gemiddeld 1,8 werklozen beschikbaar. Voor de crisis waren dat er veel minder: 1,3. 'Maar eigenlijk moeten we verder kijken dan dat nauw gedefinieerde werkloosheidspercentage', zegt Wilthagen. 'Er staat een heel grote groep Nederlanders langs de kant. Mensen die wel degelijk iets willen én kunnen.' (bron ND, 20 februari 2018)

De vraag naar banen, vacatures, loopbaancoaching en -begeleiding neemt nog steeds toe. Er bestaat een vrijwel voortdurende druk op gemeenten om te bezuinigen op de hulp en begeleiding bij arbeidsreïntegratie. Dit kan van grote invloed zijn op de economische en sociale situatie van vele honderden huishoudens. Mensen blijven langer in de WW of komen zelfs in de WWB (bijstand) terecht. Regelmatig krijgen ze te maken met rekeningen/hypotheken die niet meer betaald kunnen worden.

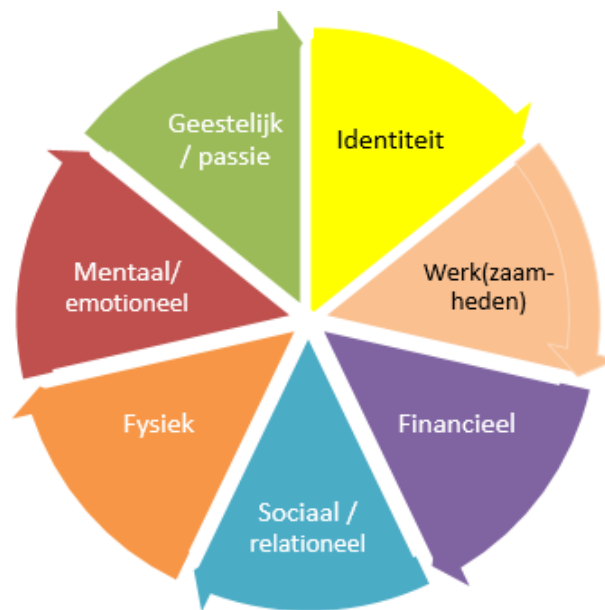
In Zoetermeer is er sprake van een licht dalende werkloosheid. Het aantal niet-werkende werkzoekenden ligt in 2017 op 6.562; dat is nog altijd 6% boven het niveau van 2013 (kerncijfers gemeente Zoetermeer 2017). De gemeente scoort met 11,2% relatief hoog in het aantal huishoudens met een (langdurig) laag inkomen (armoedemonitor Zoetermeer 2014).

De gevolgen van werkloosheid

Als iemand werkloos raakt, is vaak de eerste vraag: heb je al werk? In die zin is er aandacht voor een werkzoekende en ook een maatschappelijk belang. We willen zo snel mogelijk weer dat iemand die werkloos is, werk gaat zoeken en zal vinden. Werk vinden is belangrijk en kan heel erg goed helpen om armoede te voorkomen.

Werkloosheid kan een hele grote impact op je hebben. Vanuit Jobhulpmaatje onderscheiden wij 7 gebieden waar de (gevolgen) van de werkloosheid je kunnen raken. Toch hebben wij ontdekt dat de ondersteuning vanuit de burgerlijke gemeente en samenleving zich vooral richten op het compartiment "werkzaamheden" (roze

compartiment) en “financiën” (paarse compartiment). Het eerste onderdeel gaat over hoe te solliciteren, netwerken, brieven schrijven etc.. Het tweede compartiment over hoe financieel rond te komen. Er blijven echter nog 5 compartimenten over die eveneens cruciaal kunnen zijn. Wij denken dat elke werkzoekende op een of andere manier bewust of onbewust met alle 7 compartimenten zal moeten dealen. Als je dat alleen moet doen is dat heel zwaar. Daarom is het JobHulpmaatje concept ontwikkeld om samen met anderen door je periode van werkzoeken heen te komen.



De (viciëuze) cirkel van werkeloosheid

Lichtpuntjes

Tegelijkertijd zijn er ook lichtpuntjes in deze misère. Mensen raken steeds meer op zichzelf en op elkaar aangewezen en doen ook meer een beroep op elkaar om problemen op te lossen. In onze tijd van professionalisering en individualisering, blijken heel veel mensen bereid om zich belangeloos voor een medemens in te zetten. De kerken hebben een eeuwenoude traditie en ervaring van ‘omzien naar elkaar’. Afgelopen jaren is met succes een groot netwerk van lokale maatjesprojecten opgestart dat met mensen met schulden uit de rode cijfers helpt. In 2017 zijn er in meer dan 108 burgerlijke gemeenten ruim 1600 maatjes actief.

Een actueel en veelvoorkomend probleem bij deze SchuldHulpMaatjes is dat ze cliënten goed kunnen helpen met budgetteren, maar tegen een nieuwe ‘hobbel’ botsen als het gaat om het vergroten van de inkomstenkant. Mensen helpen aan werk is een andere tak van sport dat om andere expertise vraagt. Recentelijk is op basis van de landelijke ervaringen vanuit het project SchuldHulpMaatje een nieuw initiatief ontwikkeld om mensen zonder werk (weer) gericht aan een nieuwe baan te helpen: JobHulpMaatje (JHM).

Onze visie op benodigde ondersteuning voor werkzoekenden

Wij denken dat werkzoekenden het meest effectief geholpen zijn als er in elke burgerlijke gemeente, naast de al bestaande goede activiteiten, een integraal JobHulp concept aangeboden krijgen. Het JobHulp concept bestaat uit een driehoek (drietal onderdelen):

- Ontmoetingsplekken voor werkzoekenden (links onderin). In heel veel gemeenten is al zo'n plek waar werkzoekenden elkaar kunnen ontmoeten.
- Naast een ontmoetingsplek is ook een JobGroup wenselijk. Dat is een programma van 7 bijeenkomsten waar werkzoekenden door getrainde vrijwilligers verder geholpen met essentiële vragen als: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? etc. Uit onze pilots is gebleken dat deze JobGroups werkzoekenden vooral helpen omdat ze als mens gezien worden en het ook nog eens heel veel werkzoekenden aan werk heeft geholpen.
- Soms is een groepsbijeenkomst niet voldoende maar hebben werkzoekenden behoefte aan een op een begeleiding. Daarvoor is het specifieke JobHulpMaatje concept ontwikkeld. Een JobHulpMaatje is een getrainde vrijwilliger die op een deskundige manier gedurende de hele werkzoekperiode met een werkzoekenden oploopt.

Maatwerk:

Het zou heel mooi zijn als in elke plaats uiteindelijk het JobHulp concept gerealiseerd kan worden. Soms is dit nog niet mogelijk of wenselijk vanwege andere lokale initiatieven. Vandaar dat in de voor-liggende aanvraag onderzocht is wat in deze specifieke plaats wenselijk is.

Het concept

JobHulpMaatje is een eigentijds re-integratie- en empowerment-concept, waarbij speciaal opgeleide vrijwilligers (de 'JobHulpMaatjes') samen met werkzoekenden een cursustraject volgen waarbij deelnemers gericht geholpen worden om hun eigen kracht/kwaliteiten te ontdekken en op basis daarvan een baan te zoeken die bij hen past.

Doordat deskundige vrijwilligers een 'tijdje meelopen' met werkzoekenden, krijgen ze meer zicht op welke baan aansluit bij hun kwaliteiten, gaven, talenten en werkervaring. Door een gericht programma van (zelf)analyse worden de deelnemers zelfbewust en daarmee meer bemiddelbaar gemaakt voor de arbeidsmarkt. Einddoel is verhoging van de maatschappelijke- en arbeidsparticipatie van mensen op afstand tot de arbeidsmarkt.

Het JHM-concept omvat drie elementen c.q. 'kritische succes factoren' die het project dragen:

1. *Lokaal vrijwilligers netwerk* - Start en verankering in het diaconale netwerk van lokale kerken: het project is een initiatief voor en door mensen die zich belangeloos voor medemensen willen inzetten. JHM draagt daarmee bij tot verbreding en versterking van interkerkelijke samenwerking.
2. *Kwalitatieve opleiding* – Deskundige begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers, door de inzet van deskundige trainers en landelijke

toerustingsorganisaties. Hierbij zal de bewezen succesformule van SchuldHulpMaatje worden benut om lokale netwerken en de kennis en inzet van landelijke toerustingsorganisaties met elkaar te verbinden.

3. *Loopbaan Assessment* – Het rendement van het traject wordt verhoogd door (facultatieve) inzet van de professionele loopbaantest *Career Direct*, waarmee deelnemers zicht krijgen op hun persoonlijkheid, interesses, talenten, waarden en werkstijl. Hiermee komen nieuwe arbeidsperspectieven in beeld en worden (vaak onbewuste) knelpunten in beeld gebracht.

Door talentgerichte benadering van werkzoekenden draagt JobHulpMaatje expliciet bij aan empowerment van kwetsbare mensen aan de rand van de samenleving. Door de insteek en verbinding vanuit de lokale kerken is het concept geworteld in de lokale en regionale samenleving en draagt het bij aan versterking van de sociale cohesie, participatie en leefbaarheid van diverse kwetsbare doelgroepen.

Kerkelijk vrijwilligers netwerk

Kerken vormen een omvangrijk maatschappelijk netwerk met vertakkingen in alle geledingen van de samenleving. Enkele jaren geleden is onderzocht dat de jaarlijkse inzet van kerken in Rotterdam een economische waarde toevoegt van 133 miljoen euro per jaar ¹. Ook in Zoetermeer hebben kerken een lange historie van brede maatschappelijke inzet.

Kerken hebben een vanzelfsprekende betrokkenheid met kwetsbare medemensen. Door naast mensen te staan, met hen mee te denken, maar ook door hun brede sociale netwerk in te zetten. Zaken als ontslag en werkloosheid hangen mensen vaak niet niet aan de grote klok. Maar als het je overkomt is het wel handig om een beroep te kunnen doen op mensen die je verder kunnen helpen.

Diakenen kunnen zich richten op de maatschappelijke situatie van mensen die werkloos zijn. Het is belangrijk een luisterend oor te bieden, maar ook alert te zijn op de vraag of er sprake is van verarming en het opbouwen van schulden. Het project SchuldHulpMaatje dat vanuit de kerken is gestart toont aan dat maatjes een grote meerwaarde hebben. Vrijwilligers helpen mensen met problematische schulden om hun problemen op te lossen. Ze zijn allereerst maatje, maar ze zijn ook getraind om te helpen bij het zoeken naar oplossingen.

Voor veel mensen die in de reguliere hulpverlening niet (meer) terecht kunnen vormen diaconale initiatieven een laatste vangnet. Langs kanalen van maatschappelijke organisaties, kerken en diaconieën worden deze mensen opgevangen. In de gesprekken wordt veel aandacht besteed aan het doorverwijzen naar en het bemiddelen tussen de cliënt en de verschillende instanties. Aan de hand van huisbezoeken en keukentafel-gesprekken worden de individuele situaties onderzocht en de mogelijkheden in kaart gebracht.

¹ KASKI-instituut, 2008, *Tel je zegeningen*.

JobHulpMaatje

Een JobHulpMaatje is een vrijwilliger die het toerustingsprogramma heeft doorlopen. Hij/zij is de steun en toeverlaat voor mensen die hun baan hebben verloren of dreigen te verliezen. De vrijwilliger kan iemand helpen om mee te denken, morele ondersteuning te geven en te begeleiden bij de eerste stappen in / naar een nieuwe (betaalde) baan.

De ambitie is om langs de weg van geleidelijke groei mensen te helpen met een JHM-traject en door de ondersteuning van een maatje gericht 'op maat' te ondersteunen. Hierbij zal nauw worden samengewerkt met de diverse gemeentelijke voorzieningen. Met het Maatjesproject willen we mensen die hun vertrouwen in de gemeentelijke voorzieningen allang geleden verloren hebben, ertoe bewegen weer op zoek te gaan naar hulp en steun en daarmee hun leefsituatie te verbeteren.

Het project JobHulpMaatje in Zoetermeer is een initiatief van Stichting Reliance. Door het project JobHulpMaatje kunnen mensen die zelf geen kans meer zien om werk te vinden, worden gemotiveerd om een nieuwe start te maken. Door middel van persoonlijke begeleiding, door een vrijwillig JobHulpMaatje kunnen ook mensen met een problematische arbeidssituatie op weg worden geholpen, door een luisterend oor te bieden, actief mee te denken en waar mogelijk ook praktische steun te geven.

Opzet

Achtereenvolgens worden in dit projectplan de volgende onderwerpen besproken. In hoofdstuk I worden de achtergronden van het projectplan toegelicht. Onderwerpen als armoede- en werkloosheidproblematiek zullen worden besproken. Hoofdstuk II is geheel gewijd aan de doelstelling, de organisatie en het monitoren van het project. Ook komt de samenwerking met andere organisatie in dit hoofdstuk aan bod. In hoofdstuk III wordt aandacht besteed aan de werving en selectie van deelnemers en maatjes en de training van de maatjes. Tot slot is in hoofdstuk IV een begroting opgenomen.

Wij hopen dat u na het lezen van dit plan net zo enthousiast en geïnspireerd raakt als wij om langdurige werkzoekers op weg te helpen hun plek in te nemen in zowel de samenleving als op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk I Achtergrond en aanleiding

1.1 Werkloosheid in Zoetermeer

De economie trekt aan, de geregistreeerde werkloosheid daalt – ook onder jongeren en mensen met een allochtone achtergrond. Meer mensen kunnen nu op eigen kracht binnen niet al te lange tijd een nieuwe baan vinden, maar velen blijven hulp nodig hebben bij hun zoektocht naar een nieuwe baan of zinvolle tijdsbesteding. De aantrekkende economie biedt echter ook voor deze werkzoekenden betere kansen en JobHulpMaatje wil hen daarbij ondersteunen.

JobHulpMaatje Zoetermeer helpt werkzoekenden zelfredzaam en meer bemiddelbaar te worden, door goede samenwerking met de lokale hulpverleningsinstanties. Goed getrainde JobHulpMaatjes begeleiden de werkzoekenden, die niet op eigenkracht niet uit hun werkloosheid kunnen komen. De gevolgen van werkloosheid zijn groot. Bij meer dan 15% van de mensen die in de schulden zitten speelt werkloosheid een rol bij het weer zelfstandig en schuldenvrij kunnen functioneren in de samenleving. Vaak is er sprake van een meervoudige problematiek waardoor mensen niet aan het werk komen. De hardste klappen vallen evenwel bij de 55-plussers. De categorie 50-plussers omvat 53%. Onder deze groep nam de werkloosheid in 2017 toe met bijna 2,3%.

Het werkloosheidscijfer van 8,7% geeft overigens maar een beperkt beeld van de situatie. Wat er bijvoorbeeld buiten valt, is het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). In 2017 waren er in ons land ruim 1 miljoen zzp'ers. Een aanzienlijk deel van deze mensen heeft wegens geen of afnemende opdrachten een aanzienlijke inkomenssterugval doorgemaakt. Als zelfstandigen hebben ze geen recht op WW. Werknemers die dat wel hebben, krijgen overigens ook te maken met inkomensverlies. De WW bedraagt 70% van het laatst verdiende loon. Momenteel geldt maximaal, afhankelijk van het arbeidsverleden, nog een recht van 3 jaar en 2 maanden op deze uitkering. Daarna volgt een bijstandsuitkering ter hoogte van 70% van het minimumloon. Een fenomeen dat met deze inkomensdaling samenhangt, is de toename van het aantal mensen dat schulden heeft.

Naast inkomensverlies betekent werkloosheid zinbelevingsverlies. Werken doen we niet alleen met het oog op de kosten van ons levensonderhoud, maar ook om deel te nemen aan de samenleving. Het levert sociale contacten op, een maatschappelijke positie, structurering van de tijd en het biedt mogelijkheden om capaciteiten te ontplooiën. Je werk kwijt raken, betekent dus niet alleen je bron van inkomsten verliezen, maar ook de persoonlijke en maatschappelijke betekenis die werk heeft en geeft.

In Zoetermeer liggen de meeste cijfers bovengemiddeld: met 9,8% niet-werkende werkzoekenden in 2017, en 11,2% van de huishoudens met een inkomen tot 110% van het sociaal minimum (2014).

Waar de werkloosheid onder mannen terug is op het niveau van 2013, heeft dat voor vrouwen minder gunstig aangepakt: het aantal niet-werkende werkzoekende vrouwen ligt in 2017 nog bijna 14% hoger dan in 2013.

Zo'n relatieve achterstand geldt ook voor 50-plussers: het aantal niet-werkende werkzoekende ouderen ligt in 2017 nog 28% hoger dan in 2013.

In Zoetermeer heeft het aantal langdurig werklozen nog niet van de economische groei geprofiteerd. Waar het aantal kortdurig werklozen terug of zelfs onder het niveau van 2013 uitkwam, groeide het aantal langdurig werklozen ook in 2016, tot een niveau van 48% (12-23 mnd.) resp. 135% (>= 24 mnd.) van het aantal in 2013.

De kans-rijken vinden sneller een baan, maar voor de mensen die al langer aan de kant zitten, of die ondersteuning nodig hebben is het veel lastiger om een betaalde baan te vinden.

1.2 Jeugdwerkloosheid

Met betrekking tot jeugdwerkloosheid, komt daar nog weer een eigen dimensie bij. Momenteel is sprake van een jeugdwerkloosheidspercentage van rond de 10%. Dat betekent dat jongeren ruim twee keer zo vaak werkloos zijn dan ouderen. Vinden ze al een baan dan gaat het vaak om tijdelijk flexwerk. In vergelijking met werkloosheid onder volwassenen gaat het bij jeugdwerkloosheid vaak om jonge mensen zonder een arbeidsverleden. Jeugdwerkloosheid heeft als maatschappelijk risico dat er een generatie opgroeit die maatschappelijk aan de kant blijft staan, jongeren die zich al afgeschreven voelen nog voordat ze een bijdrage hebben kunnen leveren. Zij dreigen in een soort van niemandsland terecht te komen: niet meer op school, nog niet aan het werk en met de onzekerheid van de vraag hoelang hun werkloosheid zal duren.

De gevolgen kunnen zijn verlies van zelfvertrouwen, gevoelens van nutteloosheid en uitzichtloosheid, verlies van sociale contacten, verveling, criminaliteit, schulden, afnemende motivatie en afnemende bereidheid om verantwoordelijkheid te nemen voor de samenleving en de neiging om zich tegen de samenleving af te zetten. Deze jongeren vertonen hierin misschien 'onvolwassen' gedrag, maar daarin ligt ook juist hun probleem: ze worden steeds meer volwassen, maar kunnen maatschappelijk niet volwassen worden.

Normaliter is er een zekere gelijktijdigheid tussen het volwassen worden in lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk opzicht. Jeugdwerkloosheid laat jongeren in een situatie van 'nog niet'. Ze blijven afhankelijk en hebben weinig kansen om, eventueel met partners, een eigen leven op te bouwen. Er is extra geld uitgetrokken om de jeugdwerkloosheid te bestrijden, maar verder blijft het grotendeels stil. Het UWV is echter dermate uitgedaagd dat mensen het vooral met digitale tips zelf moeten uitzoeken. Voor veel mensen op afstand tot de arbeidsmarkt is deze steun niet voldoende om werk te vinden.

In deze situaties kan een JobHulpMaatje, een vertrouwenspersoon die de cliënt gedurende een jaar wekelijks motiveert, begeleidt en persoonlijke aandacht geeft, het vertrouwen van de cliënt in de hulpverlening en, misschien nog wel belangrijker, de kans op een betere toekomst herstellen.

1.3 Nieuwe kansen

De afgelopen jaren zien we een trend in de samenleving dat een toenemend aantal zorg- en overheidstaken door vrijwilligers en maatschappelijk middenveld worden overgenomen. In de (mantel)zorg zijn er burens, bezoekvrijwilligers en familieleden die een handje meehelpen en daarmee zorgbehoevende medemensen helpen en daarmee zorgprofessionals werk uit handen nemen. Bij de schuldhulp zien we een toenemend aantal thuisadministratie-vrijwilligers en speciaal opgeleide schuldhulpmaatjes die cliënten ondersteunen om hun leven weer op de rit te krijgen. Ook op het terrein van de arbeidsparticipatie zien we een groeiend aantal initiatieven: JobGroups, sollicitatiekringen, ww-café's en maatjesprojecten.

Ook in Zoetermeer zien we deze ontwikkeling voor wat betreft de begeleiding door bijvoorbeeld schuldhulpmaatjes, taalmaatjes, Thuisadministratie, de formulierenbrigade en Humanitas. Voor de begeleiding van mensen naar de arbeidsmarkt zijn deze aanvullende initiatieven er nog niet. De ervaring in andere gemeenten leert dat deze vorm van aanvullende begeleiding waardevol is voor werkzoekenden, omdat die laagdrempelig is en mensen op weg geholpen worden naar een baan.

Bij de zorg en ondersteuning van kwetsbare medemensen is de kwaliteit, begeleiding en coördinatie van de – al dan niet vrijwillige - ondersteuning een essentiële schakel. Stichting JobHulpMaatje doet de landelijke coördinatie van opleiding, certificering en begeleiding van JobHulpMaatjes. De faciliteiten en ervaring zijn ook beschikbaar voor de werving, training en ondersteuning van JobHulpMaatjes in Zoetermeer.

Hoofdstuk II Projectopzet

2.1 Doelstelling

De projectdoelstelling van JobHulpMaatjeZoetermeer is het vergroten van de bemiddelbaarheid op de arbeidsmarkt van de deelnemers door het bieden van sociale en praktische ondersteuning.

Daarmee levert het project een concrete bijdrage aan de volgende maatschappelijke doelen:

- 1. Werkeloze mensen steunen en op weg helpen om werk te vinden*
Door het grote lokale netwerk van de kerken (lokaal, regionaal en landelijk), dat zich uitstrekt over alle geledingen en denominaties van de maatschappij en door de samenwerking met alle andere belanghebbenden ontstaat er een breed draagvlak waardoor de kans op werk aanzienlijk vergroot wordt.
- 2. De zelfsturing en zelfredzaamheid van kwetsbare mensen duurzaam vergroten.*
Iedereen moet kunnen deelnemen aan wat in onze samenleving van vandaag als 'normaal' wordt beschouwd. JobHulpMaatje zal mensen die kunnen werken helpen aan (betaald) werk en zal hen in staat stellen om te evolueren naar een blijvende duurzame plek in de samenleving (empowerment).
- 3. Verlaging van kosten voor gemeentelijke diensten en werkgevers*
Door de aanpak van JobHulpMaatje worden (langdurig) werklozen op weg geholpen naar de arbeidsmarkt, waardoor ze geen gebruik meer hoeven te maken van WW- of WWB-uitkering en het gemeentelijk Participatiebudget. Door de brede samenwerking en een vergroting van de maatschappelijke participatie zullen ook uren bespaard kunnen worden op de ambtelijke organisatie, waardoor binnen sociale diensten een mogelijke overbelasting wordt voorkomen. Daarnaast profiteren werkgevers van beschikbaarheid van de juiste mensen en besparen zij op kosten voor werving en selectie.
- 4. Vergroting van de maatschappelijke cohesie in de wijk/gemeente/regio.*
JobHulpMaatje versterkt het probleemoplossend vermogen van mensen in hun directe omgeving. Burgers (hulpvragers, vrijwilligers) zijn niet puur consumenten maar gaan mee vorm geven aan de hulp- en dienstverlening. En moedigen daarbij leidinggevenden en burgers aan om individuele en collectieve verantwoordelijkheid te nemen voor hun welzijn en dat van hun mede- stads- of buurtbewoners.
- 5. Beter gebruik maken van de maatschappelijke betrokkenheid en kennis van de lokale en regionale leidinggevenden om mensen aan het werk te krijgen.*
Door het inzetten van werkgevers en (oud)ondernemers als JobHulpMaatjes wordt de plaatselijke en regionale gemeenschap geactiveerd om de aanwezige deskundigheid, werkervaring en contacten te gebruiken om meer mensen aan het werk te zetten.

Dit willen en kunnen we bereiken door een gericht toerustingsprogramma voor zowel werkzoekenden als voor de maatjes die hen willen ondersteunen. Zij werken samen aan het bewust worden van de eigen kwaliteiten en mogelijkheden en maken daarbij optimaal gebruik

van het netwerk van voorliggende diensten en voorzieningen binnen de eigen werkbranche, lokale bedrijfsleven/banenmarkt en het UWW. Het beoogde resultaat is het verbeteren van het zelfbewustzijn en 'bemiddelbaarheid' op de arbeidsmarkt, een positieve nieuwe ervaring op de arbeidsmarkt in een relevante stage en zo mogelijk ook een nieuwe baan die aansluit bij de mogelijkheden en wensen van de deelnemer.

2.2 Doelgroep, resultaat en planning

JobHulpMaatje richt zich op mensen zonder werk die zelf niet of moeilijk in staat zijn om de afstand naar de arbeidsmarkt te overbruggen. Een nadere beschrijving en toelichting van deze doelgroep volgt in paragraaf 3.1 en 3.2.

Hierbij onderscheiden we drie fasen van werkloosheidproblematiek. De preventieve fase, waarbij dreigende werkloosheid en/of een niet passende arbeidssituatie voorkomen kan worden; de verwerkingsfase waarbij mensen net hun baan zijn kwijt geraakt maar vaak nog geen zicht en grip hebben op de nieuw ontstane situatie. Hierbij hebben mensen behoefte aan steun en begrip om de situatie onder ogen te zien en 'om te schakelen' naar de modus van bezinning 'wie ben ik en wat wil/kan ik?' en inventarisatie van de eigen mogelijkheden en kansen op de actuele arbeidsmarkt. Ten slotte is er de 'doorzetfase' waarbij het bemoedigen en ondersteunen van de werkzoeker centraal staat en getraind/gespiegeld kan worden bij het schrijven van sollicitatiebrieven en -gesprekken en evt. volgende onderhandeling over arbeidscontract.

In de periode 2018-2020 zal het JHM-project worden opgestart in Zoetermeer. Hierbij zullen in drie jaar tijd tenminste 30 JobHulpMaatjes worden opgeleid en het dubbele aantal werk-zoekenden begeleid worden in/bij hun zoektocht naar werk. Hierbij is het doel om mensen *meer bemiddelbaar* te maken. Een geslaagde match is een koppeling waarbij deelnemers zich gesteund en geholpen voelen bij hun oriëntatie- en bezinningsproces en daardoor gemotiveerd en geactiveerd worden om een baan te vinden die bij hen past.

Hierbij worden heldere afspraken gemaakt over de duur en wederzijdse verwachtingen van werkzoekers en maatjes. Matches die niet tot een bevredigend resultaat leiden, worden geëvalueerd en zo nodig aanpast waarbij naar optimale matches zal worden gestreefd, die zowel recht doen aan de wensen en behoeften van deelnemers en aan de kwaliteiten en mogelijkheden van de maatjes.

Na afloop van de cyclus zal het traject worden geëvalueerd en zullen doelen worden gesteld voor de start- en uitroffase van het project, waarin op andere plaatsen in het land JobHulpMaatjes worden opgeleid en ingezet.

2.3 Organisatie en samenwerking

JobHulpMaatje is (net als o.a. SchuldHulpMaatje, Stg. Present en HIP) een diaconale werkvorm die het meest optimaal rendeert als interkerkelijk samenwerkingsproject.

Het project gaat van start met een lokale werkgroep en projectcoördinator in nauwe afstemming met de gemeentelijke diensten voor arbeidsparticipatie en re-integratie, waarbij we aanvullend en elkaar versterkend werken.

Een lokaal project zal pas beginnen als aan de volgende vijf randvoorwaarden zijn voldaan:

- 1) Ondersteuning door een diaconaal platform of tenminste 3 lokale kerken die samenwerken;
- 2) Formeren van een bestuur/ werkgroep
- 3) Beschikbaarheid van een lokale coördinator (die voldoet aan het profiel, zoals omschreven in het document: Profielschets Coördinator)
- 4) Borgen van samenwerking met de burgerlijke gemeente met een brief of ondersteuningsverklaring, waarin de gemeente haar medewerking aan JobHulpMaatje toezegt
- 5) Fondswerving om het project plaatselijk te financieren.

JobHulpMaatje is een lokaal georganiseerd maatjesprogramma dat landelijk wordt ondersteund/gecoördineerd door Stichting Jobhulpmaatje en diverse lokale diaconale en kerkelijke organisaties.

Ketenpartners

Belangrijke netwerk- en ketenpartners voor het *JobHulpMaatjeZoetermeer* zijn:

- Gemeentelijke re-integratie projecten (mn. Werkgevers Servicepunt en Werkacademie)
- UWV
- Maatschappelijk werk
- Welzijnswerk (mn. Wijzorgnetwerk en stichting Piëzo)
- Werkgeversorganisaties
- Locale ondernemersnetwerken (via mn. Werkgevers Servicepunt)

Werkgevers en ondernemers

Hierbij spelen lokale werkgevers en ondernemers een bijzondere rol. Zowel bij de inhoudelijke organisatie en programma worden lokale ondernemers gevraagd om als lokale deskundige hun 'tips & trics' met de werkzoekers te delen. Daarnaast zal het netwerk van werkgevers worden aangesproken om potentiële vacatures of werkervaringsplekken te vinden waar zowel de deelnemers als ook de ondernemers zelf hun voordeel kunnen doen. Last but not least zullen ondernemers benaderd worden om bij te dragen aan de verduurzaming van het project.

2.4 Taakomschrijving maatjes

JobHulpMaatjes geven sociale en praktische ondersteuning aan mensen die om wat voor reden ook hun baan zijn kwijt geraakt of dreigen kwijt te raken. Het gaat hier om een persoonlijk contact van minimaal 1 dagdeel per week voor maximaal een jaar en/ of zolang de hulpvraag duurt. Maatje en cliënt streven een haalbare doelstelling na. Het bevorderen van de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van de cliënt staat daarbij voorop. Het JobHulpMaatje contact staat naast de professionele hulpverlening. Tot de taken van het maatje behoren:

- in overleg met de cliënt vaststellen van de hulpvraag;
- vertrouwenspersoon zijn;
- starten, herstellen, bevorderen en begeleiden van het contact met professionele gemeentelijke instanties (bijv. tijdsige aanmelding bij UWV).
- ondersteuning bieden bij sociale en praktische problemen en het bevorderen van zelf oplossend vermogen;
- meekijken bij het selecteren van vacatures en sollicitaties
- oefenen van sollicitatiegesprekken

De maatjes krijgen in hun werk ondersteuning en begeleiding van de projectcoördinator en houden regelmatige (intervisie)ontmoetingen met het lokale vrijwilligersteam.

2.5 Monitoren van het project

Het monitoren van het project geschiedt binnen de lokale organisatiestructuur. Zoals ook het aansturen van de projectcoördinator bij het nemen van beslissingen die moeten bijdragen aan het behalen van de projectdoelen.

Hoofdstuk III Werving, selectie en training

3.1 Werving van deelnemers

De werving van cliënten verloopt via diverse relaties en media waarin het project zal worden aangekondigd. Er wordt hierbij aangesloten bij de 'warme lijnen' met werkzoekenden via de relaties van kerken, inloophuizen, voedselbanken, buurt- en straatpastoraat en via het UWV. Daarnaast zullen ook deelnemers worden benaderd via het netwerk van het project SchuldHulpMaatje.

3.2 Selectiecriteria cliënten

De doelgroep van JobHulpMaatje betreft het segment werklozen die 30 - 80% bemiddelbaar zijn. De groep 80-100% wordt doorgaans door de commerciële markt (uitzendbureaus) bediend of vindt zelf werk en horen daarmee niet tot de primaire doelgroep van het project. Door de financiële en banencrisis blijkt echter een steeds grotere groep mensen - die voorheen 'goed bemiddelbaar' waren – naar het middensegment 'lastig bemiddelbaar' te verschuiven. Dit betekent dat steeds meer mensen moeite krijgen om zelfstandig een baan te vinden, en hiervoor een steuntje in de rug goed kunnen gebruiken.

In de categorie werklozen die voor 0-30% bemiddelbaar zijn, is doorgaans sprake van ernstige 'multiproblematiek' (met lichamelijke en/of psychische handicaps) wat bijzondere begeleiding en aanpassing vraagt voor een werkgever. Hoewel een 'reguliere baan' van deze laatste groep geen reële verwachting is, kunnen ook zij op therapeutische basis heel goed aan werkgevers een waardevolle bijdrage leveren. Voor deze kwetsbare doelgroep is structurele deskundige zorgondersteuning wenselijk, die in het kader van het vrijwilligersproject JobHulpMaatje niet reëel en haalbaar is.

De doelgroep 30 - 80% bemiddelbaar omvat veel mensen die in het kader van de WWNV aan werk geholpen dienen te worden zoals Wajongers, bijstandsmoeders, 55 plussers, etc.

Selectiecriteria

In het kennismakings- c.q. intakegesprek met de projectcoördinator wordt getoetst of de deelnemer aan een aantal criteria voldoet. De selectiecriteria voor deelnemers zijn:

- beschikken over voldoende lichamelijke en geestelijke gezondheid om voor (minimaal enkele dagdelen per week) een beroep uit te oefenen;
- hebben behoefte aan praktische en sociale ondersteuning;
- motivatie om in samenwerking met een maatje aan concrete doelen te werken
- zijn in staat om afspraken na te komen en zijn bereid de training van 7 avonden/dagdelen te volgen.

Contra indicaties zijn ontoereikende gezondheid (meer dan 50% afkeuring), gebrek aan motivatie, een complexe hulpvraag in combinatie met de afwezigheid van andere

hulpverlening (te denken valt bijvoorbeeld aan verslavingsproblematiek en ernstige psychosociale problematiek) en illegaliteit. In de laatste twee gevallen worden andere wegen bewandeld om de deelnemer naar de professionele hulpverlening te begeleiden.

3.3 Werving van maatjes

Voor de algemene promotie van het maatjesproject maken we gebruik van persberichten en promotiemateriaal met een eigen huisstijl op flyers, posters, stickers en briefpapier. Wij streven ernaar zowel gedrukte media als radio en televisie te bereiken.

Voor de werving van maatjes maken we gebruik van freepublicity in lokale en regionale dag- en weekbladen. Ook zullen vacatures worden geplaatst op www.ikwordmaatje.nl, de site van het Oranje Fonds, op de website www.JobHulpMaatje.nl en op de website van het ISL. Het DPU en Gids Netwerk Utrecht zullen hun netwerk inzetten om maatjes te werven. Daarnaast worden via ondernemers netwerken in het kader van MVO werknemers als vrijwilligers geworven. Voor medewerkers kan dit vrijwilligerswerk een leerzame manier zijn om kennis te maken met loopbaan- of werkloosheidproblematiek en het vinden/creëren van passende vacatures.

3.4 Selectiecriteria maatjes

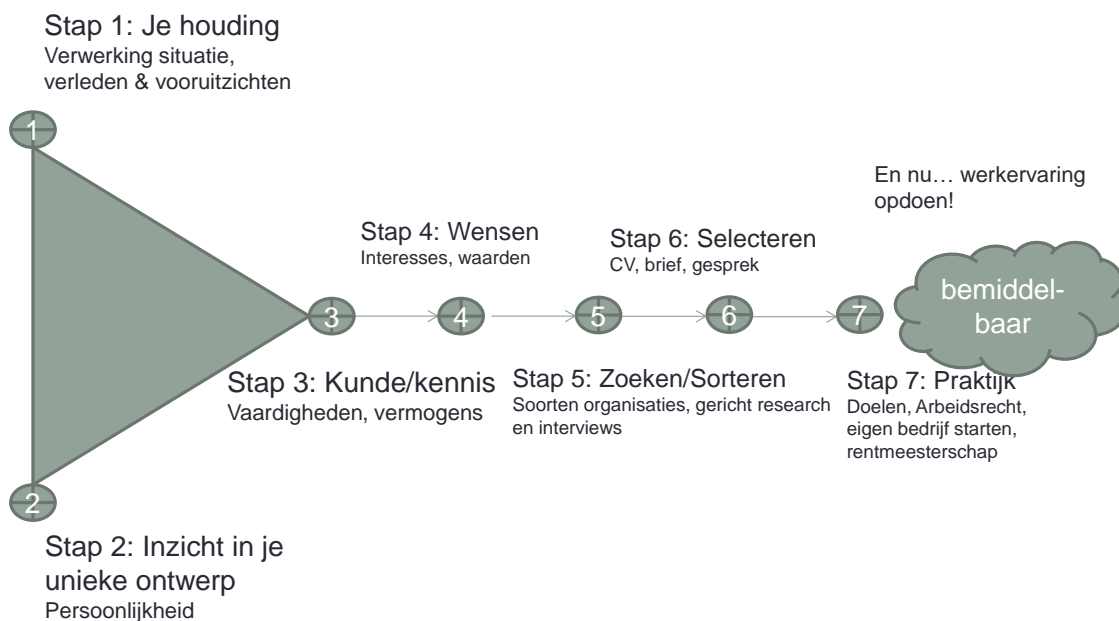
Zodra een vrijwilliger zich heeft aangemeld volgt een intakegesprek met de projectcoördinator. Omdat de vrijwilliger met kwetsbare mensen gaat werken zijn de selectiecriteria streng. Hij of zij zal over een aantal kwaliteiten en vaardigheden moeten beschikken om op een adequate wijze steun te kunnen bieden aan de cliënt. De criteria zijn:

- affiniteit met de doelgroep;
- goede inleef- en luistervaardigheid;
- stabiel zijn d.w.z. het eigen leven op orde; daadkrachtig en initiatief kunnen nemen;
- integer zijn, betrouwbaar in afspraken, eerlijk en zorgvuldig;
- communicatieve vaardigheden, goed kunnen luisteren, vragen stellen, inleven;
- een goede balans weten te vinden tussen betrokkenheid en afstand, niet op de stoel van de professionele hulpverlening willen zitten;
- grenzen kunnen stellen;
- een positieve levensinstelling;
- enige kennis van de sociale kaart; bereidheid tot het volgen van training;
- minimaal 1 dagdeel in de week beschikbaar; inzetbaar in de regio waar het maatjesproject actief is; minimale leeftijd 21 jaar;
- verklaring omtrent gedrag (VOG);

3.5 Training van de maatjes

Een JobHulpMaatje ontvangt een intensieve verplichte training die hem/haar in staat moet stellen om praktische en sociale ondersteuning te bieden aan deelnemers. Deze training bestaat uit 2 dagen, waarin 7 stappen worden doorgenomen in het proces waarin werkzoekenden van ontslag naar (bemiddelbaar voor) een nieuwe baan geholpen kunnen worden.

Coaching proces



Dag 1 van de JobHulpMaatjes training

1. Wie ben ik als JobHulpMaatje? - Houding, rollen, taken, doel, talenten
2. Waar is de werkzoekende? - Verliescurve, hoe kijk ik terug [= stap 1]
3. Wie is de werkzoekende? - Talenten, schijf van vijf, wie ben ik [= stap 2]
4. Wat kan de werkzoekende? - Talenten, wat kan ik [= stap 3]
5. Wat is de rol van de werkzoekende? - Onderlinge hulp en verantwoording

Dag 2 van de training

6. Wat wil de werkzoekende? - Interesses, waarden, dromen, wensen [= stap 4]
7. Waar past de werkzoekende? - Soorten organisaties, waar pas ik [= stap 5]
8. Hoe komt de werkzoekende daar? - CV, brief, gesprek, netwerken [= stap 6]
9. Wat moet ik verder nog weten? - Doelen, arbeidsrecht, eigen bedrijf [= stap 7]
10. Hoe motiveer ik als Maatje? Belemmering, weerstand, veranderingsprocessen en motiveren

3.6 Cursus voor deelnemers

De inhoud van deelnemerscursus bestaat uit 7 stappen die een cursus van 7 avonden (elk 2 uren) over een 3 maanden periode wordt aangeboden, waarbij gebruik wordt gemaakt van de ruimte en gastvrijheid van inloophuizen, buurtcentra en kerken. De avonden worden ingeleid door professionals uit de sfeer van loopbaanbegeleiding. Het uiteindelijke resultaat van het begeleidingsproces is een werkzoekende die weet wie hij is, wat hij kan en wil en in staat is passend werk te zoeken, selecteren en vinden.

De training bestaat uit 7 stappen, waarbij de werkzoekende gevormd en toegerust wordt.

1. *Waar kom ik vandaan?* - Leren van positieve punten uit mijn situatie en verwerking van negatieve gedachten en gevoelens.
2. *Wie ben ik?* - Persoonlijkheidskenmerken en talenten leren ontdekken en inzien dat er voor ieder werkzaamheden zijn waarin hij/zij kan uitblinken
3. *Wat kan ik?* - Vaardigheden, competenties, bekwaamheden en vermogen analyseren
4. *Wat wil ik?* - Interesses, waarden in werkomgeving, waarden in werkresultaten en levenswaarden bepalen
5. *Wat zoek ik?* - Soorten bedrijven, organisaties selecteren. Sollicitatie vaardigheden ontwikkelen. CV schrijven
6. *Hoe selecteer ik?* - Netwerken, presenteren, onderhandelen, social media
7. *Hoe werkt de praktijk?* - Arbeidsdoelen, werkgever vinden of... eigen bedrijf opzetten, werkevaluatie, nazorg

Hoofdstuk IV Duurzaamheid

4.1 Organisatie

JobHulpMaatje is een initiatief en pilotproject van ... [lokale organisatie noemen] in samenwerking met lokale kerken en Stichting JobHulpMaatje. Het project wordt operationeel aangestuurd door een lokale projectstuurgroep. 'Spin in het web' is de lokale projectcoördinator, die intermediair is tussen vrijwilligers, deelnemers, maatschappelijke instellingen en kerken. Voor het werven en matchen van vacatures en werkervaringsplekken werkt de coördinator nauw samen met lokale ondernemers- en werkgeversnetwerken. De lokale werkgroep fungeert als klankbord en adviesorgaan ter ondersteuning van de lokale projectcoördinator.

4.2 Financiering

Voor de projectfinanciering is een fondsenwervingsplan opgesteld waarbij landelijke fondsen, gemeentelijke overheid, bedrijfsleven en kerken de landelijke training, coördinatie en begeleiding van maatjes en deelnemers mogelijk maken. De financiering van dit project wordt breed gezocht. In de opstartfase zullen vooral landelijke fondsen worden gevraagd voor een eenmalige bijdrage voor de projectontwikkeling. Voor lokale projecten een beroep worden gedaan op lokale overheden, UWV en leefbaarheids- of minimafondsen.

Na het maken van een stakeholderanalyse komt duidelijk naar voren welke diverse partijen baat hebben bij de in dit project beoogde doelen. Het project kent een duidelijk, grote hoeveelheid stakeholders. Financiering zal dan ook worden gezocht bij de volgende doelgroepen:

Lokale burgerlijke overheid:

Bij deze doelgroep is gekozen voor een getrapte aanpak. De gemeente die direct kosten van werkloosheid ervaart zal een bijdrage worden gevraagd voor het begeleiden en aan het werk helpen van mensen. De eerste contacten hiervoor worden gelegd met de ambtenaren van de afdeling werk en inkomen. Bij onvoldoende resultaat van deze werkwijze zal via de politieke lijn worden ingezet en wordt met de verantwoordelijke wethouder contact gelegd. Mocht ook dit niet tot de gewenste resultaten leiden dan zal via inspraak bij de raad en lobby via de partijen worden getracht politieke druk te realiseren. De gevraagde bijdrage(n) zullen ten alle tijden reëel en in verhouding staan tot het te verwachten rendement.

Werkgevers:

Ook voor werkgevers is JobGroups een concept met een duidelijke meerwaarde. De ondersteuning van werkzoekenden door maatjes levert beter geëquipeerde werknemers op en zorgt voor een betere match werkgever/werknemer hetgeen investeren in mensen, die

uiteindelijk toch afvallen, zal beperken. Het investeren in dit project levert dan ook een meerwaarde waar werkgevers bereid zijn in te investeren. Met werkgevers zal via de diverse

werkgevers organisaties, maar ook via werknemersorganisaties ingezet worden op een duurzame (financiële) samenwerking.

De overheid als werkgever:

Voor de overheid als werkgever is het concept zelfs uitermate lucratief. Niet alleen geldt wat voor alle werkgevers geldt en levert dit concept duidelijk beter geëquipeerde werknemers, ook zijn wachtgeld regelingen en uitkeringen fors naar beneden te krijgen. Via de diverse overkoepelende organen maar zeker ook in directe 'sales' trajecten zal het project onder de aandacht van lokale overheden worden gebracht.

Kerken:

Niet zozeer ontkerkelijking is de wortel welke aan de basis ligt van de problemtree van het steeds kleiner worden van de kerk, maar het gebrek aan maatschappelijke relevantie. De terreinen waar het samen optrekken van belang is, zijn in het verleden ge-outsourced naar een burgerlijke overheid. Nu het binnen de burgerlijke overheid steeds meer gaat over het 'eigen meer' zijn de bezuinigingen niet van de lucht. Voor essentiële maatschappelijke problemen wordt minimaal budget uitgetrokken en de eigen verantwoordelijkheid van mensen wordt voorop gesteld.

Juist bij mensen die deze eigen verantwoordelijkheid niet kunnen dragen levert dit veel problemen op. Het concept biedt een uitgelezen kans voor kerken om de verantwoordelijkheid welke in het verleden altijd bij hen heeft gelegen weer te gaan dragen en op die manier ook de maatschappelijke relevantie gelijk weer te herwinnen. Hetgeen een duidelijke groei tot gevolg zal hebben. Kerken zullen integraal, en indien nodig individueel, worden benaderd om (financieel) aan te haken bij dit project.

JobHulpMaatje: *samen werkt het!*

Bijlage 1 - Projectbegroting

Overzicht van geplande inkomsten en uitgaven JobHulpMaatjeZoetermeer in de periode 2017 – 2019, berekend op basis van de onderstaande doelen.

Lokale begroting JobHulpMaatje NL 2017 tbv. JHM-ZOETERMEER			
begroting op basis van 12 maanden.			
Uitgaven	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Personeelskosten			
Coördinator maatjes en projectmedewerkers	32.500	35.000	37.500
Overige personeelskosten	<i>p.m.</i>	<i>p.m.</i>	<i>p.m.</i>
	32.500	35.000	37.500
AansluitFee JobHulpMaatje. Alleen van toepassing in het eerste jaar	4.000	-	-
Deelname permante educatieprogramma JHM NL per plaats. N.v.t. in het eerste jaar	-	1.500	1.500
Maatje			
Training JobHulpMaatje a € 350,- per maatje inclusief handboek en werkboek (2 dagen/ 12-15 de	3.500	3.500	3.500
Bijscholing, partnerbijdrage deelname netwerk voor vrijwilligers na eerste jaar pp	0	2.500	4.750
Werkboek voor Werkzoekende a € 19,50	1.170	2.223	3.159
Bijdrage in gezamenlijke communicatie	1.500	1.500	1.500
4 Intervisiebijeenkomsten a € 250	1.000	1.000	1.000
Overige kosten	500	500	500
	7.670	11.223	14.409
JobGroups			
Training JobGroups (12 deelnemers, 7 sessies door landelijke gecertificeerde trainer voor JHM L	5.000	10.000	12.500
Training JobGroups (12 deelnemers, 7 sessies door landelijke gecertificeerde trainer voor NIET JI-	-	-	-
Certificaat deelnemer JobGroup	708	1.416	1.770
Werkboek JobGroups	468	936	1.170
Training JobGroupsLeiders door JHM NL (8-12 deelnemers) a € 350,- per deelnemer	-	-	-
Overige kosten (reiskosten)	500	500	500
	6.676	12.852	15.940
Kantoor- en organisatiekosten			
Huur kantoorruimte	1.500	1.500	1.500
PR en publiciteit	2.000	1.250	500
Automatisering	500	500	500
Kantoorkosten + telefonie	500	500	500
Overige organisatiekosten	250	250	250
	4.750	4.000	3.250
Algemene kosten			
Accountantskosten	1.250	1.250	1.250
Overige algemene kosten	500	500	500
Totaal uitgaven	57.346	66.325	74.349
Inkomsten	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Subsidie			
Landelijke fondsen	37.275	33.163	26.022
Lokale overheid	17.204	26.530	33.457
kerkelijke organisaties	1.147	3.316	6.691
Bedrijven	1.720	3.316	6.691
Particulieren	0	0	1.487
Totaal inkomsten	57.346	66.325	74.349

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Aantal maatjes nieuw te trainen	10	10	10
Aantal maatjes in onderhoud	0	10	19
Aantal uitvallers	0	-1	-2
Aantal effectief	10	19	27
Aantal JobGroups	2	4	5