



European
Action for
Employment in
Recovery

Identificatie, re-integratie, arbeidskwalificatie en ondersteuning voor werkzoekende kwetsbare personen

Goede praktijk gids

aPodes
In People we trust



COMUNITÀ LA TENDA
CANTIERE SOCIALE

2 Welfare
Work
Dutch Foundation of Innovation

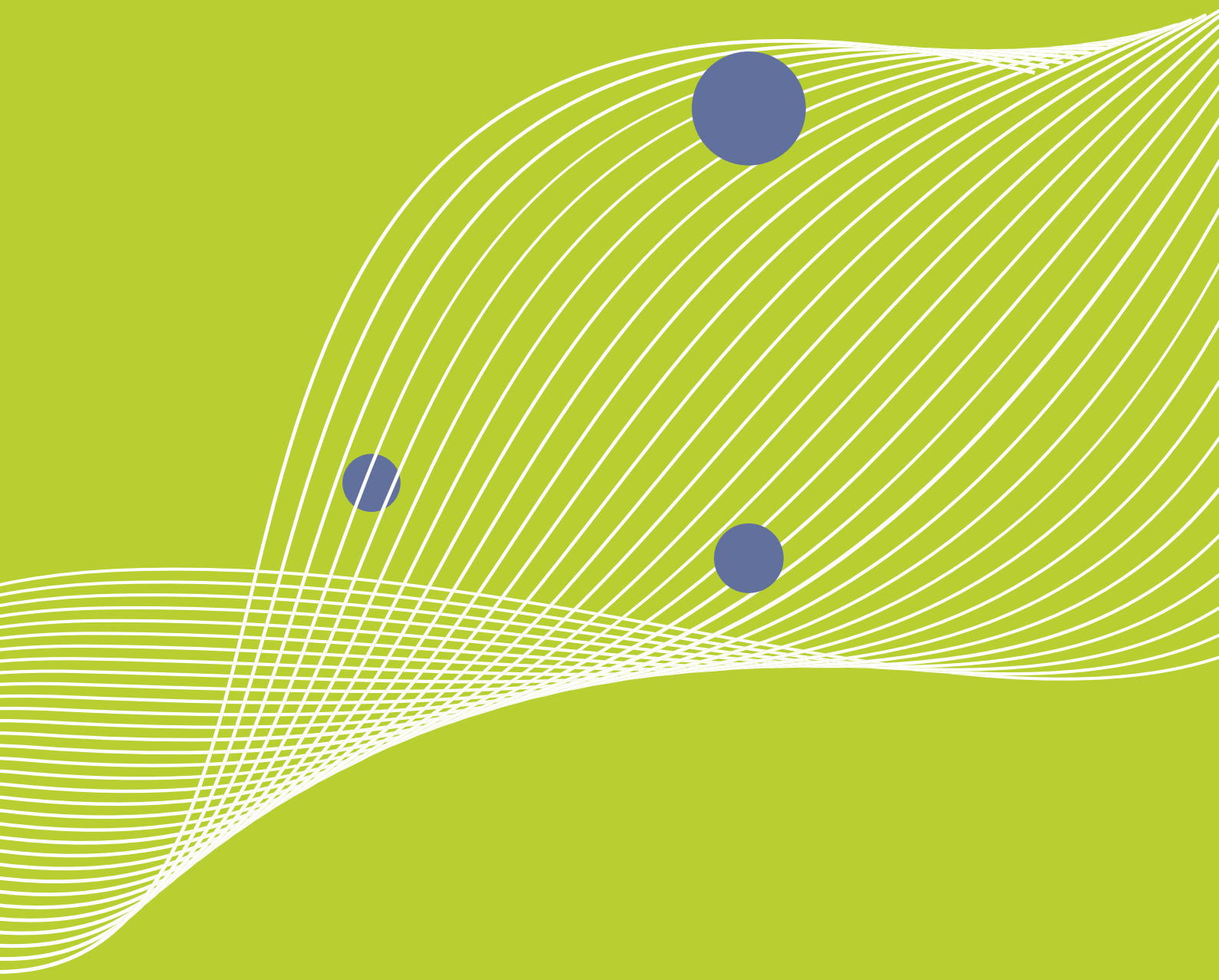


SDF
Scottish Drugs
Forum



Co-funded by the
Erasmus+ Programme of
the European Union

Inhoud



Introductie	5
<hr/>	<hr/>
Met behulp van deze gids	6
<hr/>	<hr/>
Hoofdtuk 1	7
Beste praktijken met betrekking tot training, ondersteuning en kwalificaties aangeboden in het Re-integratie programma	
Training	8
Ondersteuning	14
Kwalificaties	19
<hr/>	<hr/>
Hoofdstuk 2	21
Kennis om te delen	
<hr/>	<hr/>
Hoofdstuk 3	26
Bijlagen	
Appendix A: INCLUS@	27
Appendix B: Verslavingshulpverlener Trainings- 30 programma	30
Appendix C: Journey to Work programma	34
Appendix D: Dienst voor werkbegeleiding	39
<hr/>	<hr/>



European Action for Employment in Recovery



Introductie

European Action for Employment in Recovery (EAER) is een partnerschapsproject dat wordt gefinancierd via het ERASMUS + programma van de Europese Unie (EU).

Het project werd ondersteund door een samenwerkingsverband van vier organisaties die betrokken zijn bij de ontwikkeling van innovatieve en effectieve re-integratie in hun eigen land.

De project partners:

- La Tenda (Italië)
- Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work (Nederland)
- ADPES (Portugal)
- Scottish Drugs Forum (Verenigd Koninkrijk)

De partners wilden hun ervaringen met elkaar en met hun lokale en nationale stakeholders delen; inclusief mensen die betrokken zijn of zijn geweest bij de re-integratieprogramma's. De partners hebben links naar bronnen ontwikkeld of aangeboden voor degenen die geïnteresseerd zijn in het initiëren of verder ontwikkelen van re-integratieprojecten.

U vindt meer informatie over de 'European Action for Employment in Recovery' (EAER), vrij vertaald 'Europese actie voor werkgelegenheid na Herstel' en hebt toegang tot alle hulpmiddelen voor re-integratie op <https://www.eaerproject.eu/>

Het is van cruciaal belang dat het personeel dat ondersteuning biedt aan mensen bij het herstel die rechtstreeks of via een re-integratieprogramma de arbeidsmarkt betreden, zich bewust zijn van en begrijpen hoe kwesties in verband met drugs- en alcoholgebruik belemmeringen kunnen worden voor deelname aan het re-integratieprogramma zelf en tijdens het werk.

Het re-integratieprogramma zelf moet ontworpen zijn om belemmeringen te identificeren en tot een minimum te beperken en moet kenmerken bevatten die mensen in staat stellen hun belemmeringen voor werk te overwinnen. Programma personeel zou een passende opleiding en ondersteuning moeten krijgen om ervoor te zorgen dat zij over de kennis, vaardigheden en ervaring beschikken om vanuit maatwerk, ondersteuning te bieden aan personen die deelnemen aan een re-integratieprogramma om belemmeringen voor de werkgelegenheid te overwinnen.

Idealiter zouden de diensten voor re-integratie door specialistische werknemers moeten worden uitgevoerd, die inzicht in herstel en werkgelegenheid kunnen samenbrengen. Op veel gebieden zijn dit nieuwe en in ontwikkeling zijnde programma's en diensten en dergelijke gespecialiseerde arbeidskrachten bestaan niet of zijn schaars en relevante vaardigheden zijn in ontwikkeling. Dit is de context waarin deze bron is ontwikkeld.

Met behulp van deze Gids

Mensen met een geschiedenis van drugs- en alcoholproblemen en degenen die huidige probleemgebruikers zijn, ervaren aanzienlijke sociale en economische ongelijkheden en worden vaak gemarginaliseerd in de samenleving, vooral wat betreft de kans op het verkrijgen van toegang op het gebied van onderwijs, opleiding en werkgelegenheid.

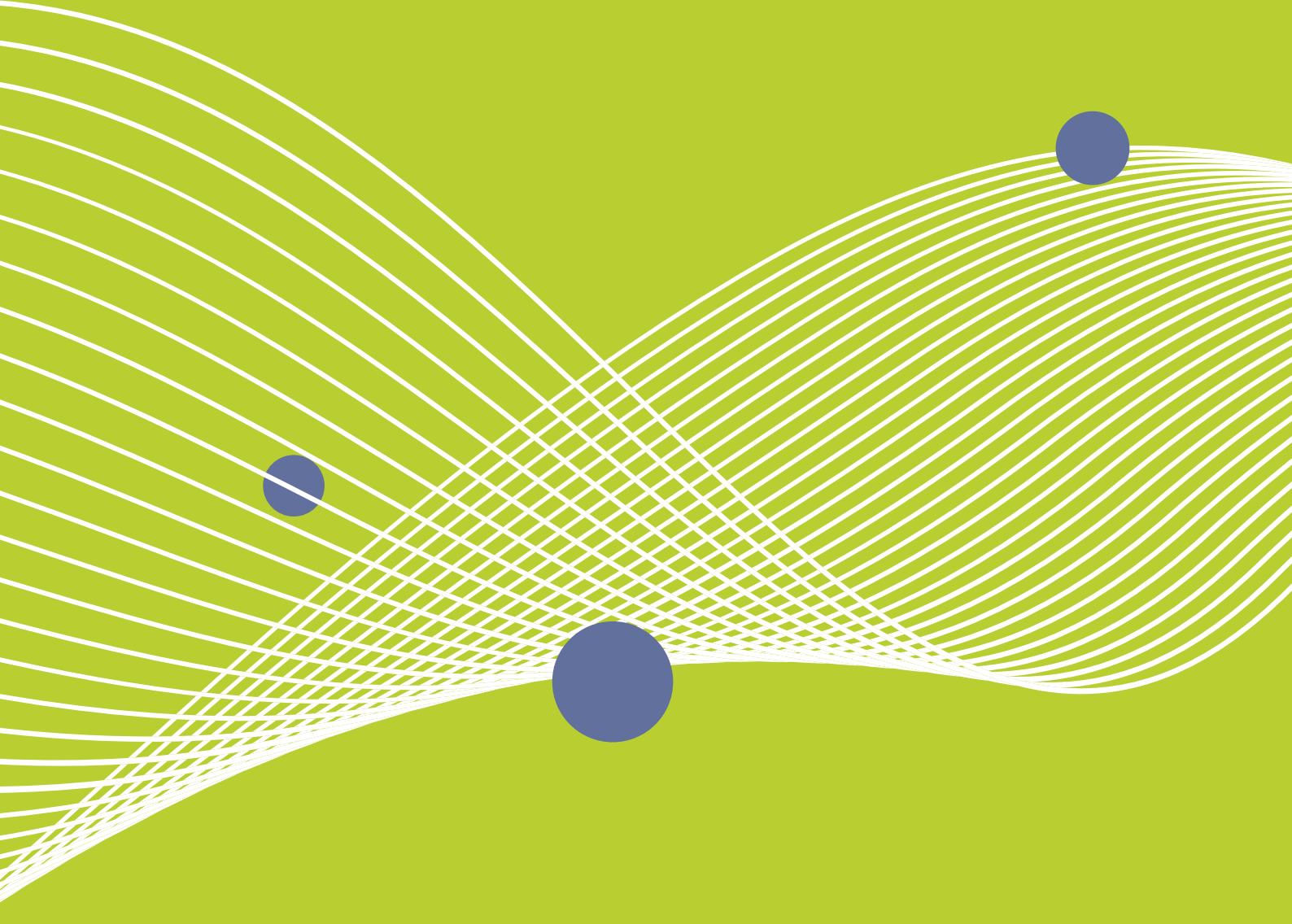
In sommige gebieden houdt problematisch middelengebruik nauw verband met armoede en ontberingen en daarom is de economische activiteit vaak laag in dezelfde geografische gebieden waar problematisch middelengebruik hoog is. Een gebrek aan sociale en geografische mobiliteit betekent dat mensen met een probleem met middelengebruik te maken kunnen krijgen met aanzienlijke belemmeringen voor werk.

Op persoonlijk vlak kunnen langdurige drugsgebruikers een achterstand hebben opgelopen, waarbij slecht basisonderwijs en schoolervaringen leiden tot een lage deelname aan voortgezet onderwijs en minder werkervaring en dus minder beroepsopleiding. De vooruitzichten op werk van deze mensen neemt daardoor aanzienlijk af, evenals andere factoren, waaronder het vertrouwen in en begrip van de arbeidsmarkt. Ze kunnen ook worden geconfronteerd met aanzienlijk stigma van werkgevers waardoor hun kansen en vermogen om bij te dragen aan de maatschappij drastisch vermindert. Mensen in behandeling en zij die herstellen van problematisch verdovende middelengebruik worden eveneens geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen met betrekking tot opleiding en werkgelegenheid.

Deze gids is ontwikkeld om een ondersteunende en pragmatische gids te zijn voor het identificeren en afstemmen van passende training, ondersteuning en arbeidskwalificaties voor kwetsbare personen die deelnemen aan werkgelegenheid- en re-integratieprogramma's.

Deze gids kan worden gelezen als een op zichzelf staand document of in combinatie met 'Re-integratie en herstel in Europa - Voorbeelden van goede praktijken' waarin enkele van de problemen worden beschreven waarmee mensen worden geconfronteerd bij het verwerven en behouden van een plaats op de arbeidsmarkt en de ondersteuning en middelen die hen helpt dit te bereiken.

Hoofdstuk Eén



Training

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de beste praktijken met betrekking tot opleiding, ondersteuning en arbeidskwalificaties die worden aangeboden in re-integratieprogramma's. Deze kennis is ontwikkeld door verkregen informatie en uit de ervaringen van partners en uit discussies met EAER-belanghebbenden.

Het meest voorkomende element in elk re-integratieprogramma dat door EAER werd onderzocht, was supervisie en training. In dit deel wordt de training besproken die via het EAER-project is geïdentificeerd.

Of het nu generiek, op maat voor het individu of specifiek voor een bepaald beroep, elk re-integratieprogramma bood training aan degenen die zich ermee bezighielden.

Het is belangrijk om te beseffen dat sommige herstellende mensen mogelijk slechte schoolervaringen, een lage aanwezigheid op school of een laag basisoniveau hebben. Als gevolg hiervan kunnen ze een slecht zelfbeeld van zichzelf hebben als leerling - ze kunnen zelfs geloven dat ze niet kunnen deelnemen aan formeel onderwijs of certificering kunnen verkrijgen. Dit is een grote belemmering voor hun betrokkenheid. Daarom is het belangrijk om mensen gerust te stellen en te ondersteunen en te geloven dat ze kunnen deelnemen aan training als volwassene, met als doel eventuele zorgen over deelname aan het re-programma te verminderen.

Voordat de opleiding plaatsvindt, werken veel re-integratie programma's met elk individu samen om een idee te krijgen van hun ambities en een beter begrip van hun unieke opleidings- en behoeften. Het bewustzijn van de deelnemers van hun opleidings- en behoeften kan onderontwikkeld zijn en daarom kan dit proces wederzijds onderzoek en leren inhouden. Het is niet ongebruikelijk dat deelnemers denken dat ze meer opleiding en ondersteuning nodig hebben dan in werkelijkheid nodig is. Vaak zijn hun verwachtingen ook veel lager dan wat ze later bereiken. Jezelf beperkingen opleggen vormen daarom een aanzienlijke belemmering voor deelname en persoonlijke ontwikkeling.

Hoewel het merendeel van de opleidingen generiek was, organiseren, ontwikkelen of outsourcen de re-integratieprogramma's ook de nodige opleidingen om aan individuele behoeften te voldoen, bijvoorbeeld ondersteuning in geletterdheid en rekenvaardigheid. Alle re-integratieprogramma's moeten de mogelijkheid hebben om gemeenschapsbronnen te duiden en te identificeren, door te ververwijzen om, indien nodig, maatwerk in opleiding te leveren middels een holistische benadering.

De doelstellingen van de training die door EAER-partners werd

aangeboden, waren gericht op het verstrekken van informatie en het deelnemen aan activiteiten ter ondersteuning van het verkrijgen van kennis, vaardigheden, zelfvertrouwen en competentie om aan het werk te gaan of om de participatie te vergroten.

De training (hieronder beschreven) kan worden geanalyseerd in drie categorieën: Algemene re-integratie training en rol specifieke training. Deze worden gecombineerd met het ander belangrijke component, werk ervaring.

Algemene re-integratietraining

De specifieke onderwerpen die door de EAER-partners en belanghebbenden als belangrijk componenten zijn geïdentificeerd in een re-integratieprogramma, worden hieronder vermeld. Deze lijst is niet uitputtend, maar toont aan met welk opleidingsaanbod rekening moet worden gehouden.

Gebied	Besproken onderwerpen	Doelstelling (en)
Introductie re-integratie programma	Introductie organisatie	Om ervoor te zorgen dat elk individu volledig op de hoogte is van de inhoud en capaciteit van het programma
	Introductie programma-inhoud en processen	
	Introductie re-integratiepersoneel	Om ervoor te zorgen dat mensen er zeker van zijn dat ze deelnemen aan het programma, dat ze 'thuishoren' in het programma
	Verwachtingen stagiaires	
	Wat stagiaires kunnen verwachten	
	Relevant programmabeleid, bijv. uitgaven, vertrouwelijkheid enz..	Om ervoor te zorgen dat mensen weten waar ze ondersteuning kunnen krijgen in verschillende scenario's
	Relevante operationele procedures van het programma bijv. ziekte, afwezigheid, urenstaten Toegang tot ondersteuning krijgen	

Gebied	Besproken onderwerpen	Doelstelling (en)
Specifieke kennis m.b.t. Werkgelegenheid	<p>Interview vaardigheden CV-ontwikkeling</p> <p>Hoe u aanvraagformulieren invult</p> <p>Persoonlijke verklaring ontwikkeling Tijdsbeheer Passende openbaarmaking van het verleden</p> <p>Vacatures zoeken</p> <p>Arbeidsmarkt informatie</p> <p>Presentaties van potentiële werkgevers</p> <p>Gedrag op de werkplek: Professionele grenzen</p> <p>IT-vaardigheden - e-mails, tekstverwerking, zoeken op internet eLearning enz...</p> <p>Passende openbaarmaking van het verleden</p>	<p>Ervoor zorgen dat mensen de informatie en vaardigheden hebben om naar werk te kunnen zoeken</p> <p>Ervoor zorgen dat mensen de kennis en vaardigheden hebben om te kunnen solliciteren</p> <p>Ervoor zorgen dat mensen de kennis hebben om een goede werknemer te zijn en hun baan te behouden</p>

Gebied	Besproken onderwerpen	Doelstelling(en)
Algemene informatie	Gezondheids- en veiligheidsinformatie Gelijkheid en Diversiteit Financieel welzijn Stress management/ mindfulness Zelf-reflectie en doelen stellen Sociale vaardigheden	Om ervoor te zorgen dat elk individu de juiste informatie heeft om zichzelf veilig en goed op de werkvloer te voelen. Om het personeel in werkomgevingen te informeren over de organisatorische verantwoordelijkheden Om zelfbewustzijn, positief welzijn en inclusief praktijk te bevorderen

Een voorbeeld van een re-integratieprogramma dat een scala aan algemene opleidingen biedt, is het INCLUS@ re-integratieproject in de penitentiaire instelling van Guarda (EPG).

Het INCLUS @ -project ondersteunt gevangenen van EPG met een geschiedenis van drugsgebruik en hun familieleden. Het doel van het programma is om gedetineerden te ondersteunen bij hun re-integratie in de samenleving wanneer ze worden bevrijd door middel van een holistische benadering, inclusief ondersteuning op de inzetbaarheid en bemiddeling en ondersteuning van positieve gezinsrelaties.

De re-integratie training die wordt aangeboden als onderdeel van INCLUS @ bestaat uit drie fasen en omvat 20 uur training op elk van de onderstaande drie gebieden. De drie gebieden zijn als volgt:

- *Loopbaanbegeleiding*
- *strategieën voor het zoeken naar werk, opleiding en zelfstandig ondernemerschap*
- *presentatie, image en communicatie*

De training is bedoeld om mensen te ondersteunen bij het solliciteren en om persoonlijke en communicatieve vaardigheden te verbeteren. Voor meer informatie over INCLUS@, zie Appendix A.

Rol specifieke training

Deze training ondersteunt mensen rechtstreeks om kennis en vaardigheden te verwerven en deel te nemen in een specifieke rol of in een gespecialiseerde industrie, bijvoorbeeld timmerwerk, maatwerk, ondersteunend werk.

Hoewel veel re-integratieprogramma's zich richten op de algemene re-integratietraining, hebben sommige een bijzondere focus op de industrie; een voorbeeld hiervan is het opleidingsproject voor verslavingswerkers in Schotland.

Het 'Addiction Worker Training' Project is een uniek initiatief dat mensen met een problematisch drugs- en alcoholgebruik verleden ondersteunt, opleidt en voorbereidt om in de sociale zorg te werken.

Het project ondersteunt trainees met de nodige opleiding, ervaring en een branche specifieke kwalificatie. Dit stelt hen in staat om te solliciteren en goede kandidaten te zijn voor een baan in de sociale zorg.

Zie Appendix B voor meer informatie over het Opleidingsprogramma Verslavingswerkers.

Directe Werkervaring

Directe werkervaring is een kans voor leren in de praktijk. De deelnemer neemt deel, doet vrijwilligerswerk of heeft een werkstage.

Directe werkervaring stelt mensen in staat om een aantal verschillende rollen aan te gaan of 'uit te proberen'. Het is minder bedreigend dan formeel werken, biedt mensen de mogelijkheid om de nodige kennis en vaardigheden te ontwikkelen, vermindert angsten en kan het vertrouwen en de motivatie om aan het werk te gaan vergroten. Uiteindelijk kan het mensen voorbereiden op hun volgende stap in het re-integratietraject, bijvoorbeeld door naar werk te gaan of hun werkgelegenheidsdoelen opnieuw te beoordelen.

Directe werkervaring kan op de cv's van deelnemers worden vermeld. Er is ook de mogelijkheid voor het hebben van een werkcoach, mentor / supervisor als referentie voor toekomstige (of andere) sollicitaties.

Een voorbeeld van een re-integratie programma dat directe werkervaring biedt, is het Journey to Work programma.

Journey to Work ondersteunt kansarme jongeren, jongeren met een beperking en recent afgestudeerden (van het beroepsonderwijs) die het risico lopen werkloos te worden, in het opdoen van werkervaring en door het organiseren van een werkstage in Nederland.

Journey to Work ondersteunt en begeleidt de deelnemers zich te ontwikkelen door kennis, vaardigheden en ervaring op te doen met het werken op een echte werkplek.

Deelnemers worden gerekruteerd uit Schotland om deel te nemen aan het Nederlandse programma.

Voor meer informatie over Journey to Work zie Appendix C.

Conclusie

Het is duidelijk dat opleiding een sleutelement is van elk re-integratie programma. Elk re-integratieprogramma dat in het EAER-project werd onderzocht, toonde ten minste twee van de drie hierboven beschreven opleidingscategorieën aan.

Hoewel opleiding cruciaal is, zou opleiding alleen niet hetzelfde niveau van re-integratieresultaten opleveren, zoals blijkt uit de goede praktijk voorbeelden. Er is ook ondersteuning nodig om individuen in staat te stellen deel te nemen aan re-integratie programma's.

In de volgende sectie worden de soorten ondersteuning beschreven die tijdens het EAER-project zijn geïdentificeerd.

Ondersteuning

Het EAER-project heeft aangetoond dat ondersteuning in veel verschillende vormen kan worden verleend. In dit deel worden de verschillende soorten ondersteuning beschreven die zijn ontwikkeld om mensen te betrekken bij een re-integratieproject: persoonsgerichte ondersteuning; toezicht; ondersteuning door collega's; coaching / mentoring en nazorg na het project. Deze verschillende vormen van ondersteuning sluiten elkaar niet uit, bijvoorbeeld re-integratiepersoneel moet een persoonsgerichte aanpak gebruiken bij het begeleiden van individuen. Individuen zullen van het ene type ondersteuning naar het andere gaan. Verschillende soorten re-integratie kunnen door dezelfde medewerker worden geboden en zo kan een verdiepende ondersteunende relatie ontstaan.

Persoonsgerichte ondersteuning

Persoonsgerichte ondersteuning is ondersteuning die het individu centraal stelt bij alle beslissingen met betrekking tot hun gezondheid en welzijn. Het richt zich op de ondersteuning die het individu nodig heeft en wat belangrijk voor hen is - bijvoorbeeld veilig blijven, gezond blijven en in het geval van re-integratie, zorgen voor de opleiding en ontwikkeling van vaardigheden die nodig zijn om een individu te ondersteunen bij het gewenste werk. Effectieve communicatie staat centraal, evenals voor sommigen de noodzakelijke therapeutische relatie op basis van actief luisteren, empathie en eerlijkheid.

Een voorbeeld van persoonsgerichte ondersteuning wordt geboden door La Tenda.

La Tenda Community – Sociale Coöperatie

Dit programma hecht veel belang aan de fase van kennismaking met de persoon. In alle fasen van het opleidings- en re-integratieproject moet het individu een leidende rol spelen en beslissingen nemen die nuttig zijn om zijn doelen en ambities te bereiken.

Het is de rol van het re-integratieprogramma om hen te ondersteunen bij het bereiken van hun potentieel en bij het identificeren van verbeterpunten. Met ondersteuning is het individu beter in staat om zijn doelen en ambities te identificeren en om deze te bereiken.

Voor meer informatie over La Tenda Community - Sociale Coöperatie, zie Appendix D.

Supervisie

Bij het beoordelen van de beste praktijk voorbeelden uit het EAER-project werden drie soorten supervisie (toezicht) geïdentificeerd: formeel, informeel en groepstoezicht.

Formele Supervisie	<p>Een formele bijeenkomst waar de deelnemer en zijn supervisor de voortgang, rol op werk, successen, uitdagingen of belemmeringen van de deelnemer bespreken en beoordelen.</p> <p>Deze bijeenkomst vindt regelmatig plaats (minimaal één keer per 6 weken). Er is meestal een vaste agenda met onderwerpen als: training, welzijn, aanwezigheid enz. Zowel de supervisor als de deelnemer moeten bijdragen aan de agenda en zich voorbereiden op elke sessie.</p> <p>Als bij een formele vergadering wordt van elke sessie een notulen gemaakt waarin de begeleider en de persoon aangeven dat het juist is en een waarheidsgetrouwe weergave is van wat er is besproken. Beiden krijgen van elke sessie een kopie van de notulen.</p> <p>Opmerking: het is een goede gewoonte dat er voorafgaand aan de eerste supervisie sessie een supervisiecontract wordt opgesteld tussen de deelnemer en de supervisor om ervoor te zorgen dat beide partijen de rol van supervisor begrijpen en zich bewust zijn van hun rollen en verantwoordelijkheden.</p> <p>Formeel toezicht is een belangrijke vorm van ondersteuning bij veel re-integratieprojecten, bijvoorbeeld de Opleidingsprogramma's</p> <p><i>Verlavingswerkers - zie Appendix B.</i></p>
--------------------	--

Groep Supervisie	<p>Groep supervisie wordt geleid door een facilitator en heeft een bijzondere ontwikkelingsfocus. Het maakt gebruik van een groepsomgeving om mensen in staat te stellen na te denken over hun werkpraktijken en deze te verbeteren en biedt ondersteuning door gebruik te maken van de kennis, vaardigheden en ervaring van de groep.</p> <p>De supervisie van een groep is een hulpmiddel voor het oplossen van problemen, het plannen van werk en het stellen van prioriteiten.</p> <p>Groep supervisie stelt deelnemers in staat om soortgelijke ervaringen of problemen te beschrijven en te delen en om samen problemen op te lossen, door peer-ondersteuning te bieden. Het stelt deelnemers ook in staat te begrijpen dat sommige problemen waarmee ze te maken kunnen krijgen niet 'normaal' zijn, en beginnen deze aan te pakken.</p> <p>Opmerking: groepssupervisie mag niet worden gebruikt in plaats van formeel supervisie (toezicht).</p> <p><i>Groepssupervisie is een belangrijke vorm van ondersteuning bij veel inzetbaarheidsprojecten, bijvoorbeeld de Opleidingsprogramma's Verslavingswerkers - zie Appendix B.</i></p>
------------------	--

Informeel Supervisie	<p>Informeel supervisie is een kans voor een begeleider om feedback te geven over de ontwikkeling van een deelnemer, door ad-hoc feedback te geven, een kans te geven op reflectie en indien nodig begeleiding en ondersteuning te bieden.</p> <p>Informeel supervisie is complementair aan en mag formeel supervisie niet vervangen.</p>
----------------------	---

Peer Support

Peer support is wanneer mensen met gedeelde ervaringen elkaar ondersteunen, hetzij in een groep of één-op-één setting. Het is gebaseerd op het principe dat deze gedeelde ervaring een veilige omgeving creëert waar mensen zich op hun gemak voelen om hun ervaringen te delen en feedback en steun te ontvangen.

Peer support kan formeel worden gefaciliteerd in re-integratieprojecten

in de vorm van groepssessies. Zowel het Scottish Drugs Forum 'Addiction Worker Training' Project als La Tenda Community - Sociale Coöperatie organiseren regelmatig intercollegiale ondersteuningsgroepen voor degenen die bij hun projecten betrokken zijn.

La Tenda Community – Sociale Coöperatie

Peer support groepen is een bewezen methodologie die zeer positieve resultaten heeft opgeleverd: groepen van tien tot twaalf personen in het re-integratieprogramma komen eens per maand anderhalf uur samen om ideeën, ervaringen en suggesties uit te wisselen.

Deze bijeenkomsten worden geleid door bemiddelingsoperatoren en geleid door een psycholoog, bij voorkeur niet bekend bij peers, en die geen interesse en bemoeienis heeft met de individuele programma's waarmee peers bezig zijn.

Peer support zal waarschijnlijk ook informeel plaatsvinden, aangezien mensen die bij de groep betrokken zijn vriendschappen sluiten en / of ondersteuning bieden aan mensen die zij als collega's zien.

Coaching/mentoring

Coaching en mentoring zijn effectieve benaderingen om degenen die betrokken zijn bij re-integratieprojecten te ondersteunen en te ontwikkelen. Ze kunnen de vaardigheden, kennis en prestaties verbeteren van mensen die zich bezighouden met de ondersteuning om hen heen om hun werkgelegenheidsdoelen en-doelstellingen te verwezenlijken. Coachen is een vaardige activiteit en wordt meestal gefaciliteerd door degenen die zijn opgeleid om anderen te coachen. Bij mentoring daarentegen wordt vaak een meer ervaren collega betrokken die zijn kennis, vaardigheden en ervaring deelt met een onervaren of minder ervaren collega.

Een voorbeeld van een re-integratieprogramma dat zowel coaching als mentorschap biedt, is het Scottish Drugs Forum VerslavingsWerker Opleidingsproject (AWTP).

Het Verslavingswerker Opleidingsproject (AWTP) biedt mensen in herstel de mogelijkheid om werkervaring op te doen door middel van plaatsing op een stage plek, binnen de stage krijgen de stagiaires een mentor, vanuit de organisatie aangesteld die als aanspreekpunt fungeert voor ondersteuning en begeleiding.

Dit is enorm succesvol geweest, aangezien de stagiaire onschatbare kennis heeft opgedaan over de organisatie en de uitdagingen waarmee de mentor wordt geconfronteerd. De plaatsing en mentorrol zijn een cruciaal element bij het succes van de AWTP. Een effectieve mentorrelatie is een leermogelijkheid voor beide partijen, waarbij het delen en leren tussen rollen wordt aangemoedigd.

Ondersteuning na het Project

Voor de EAER-partners is ondersteuning na het project van fundamenteel belang voor het veiligstellen en behouden van werkgelegenheid.

Ondersteuning na het project is persoonsgericht en wordt één-op-één geleverd.

AWTP van het Scottish Drug Forum biedt drie maanden ondersteuning na het project. Dit bestaat uit een op maat gemaakt ondersteuningspakket inclusief cv-opbouw, sollicitatiebrief, gericht zoeken naar een baan, interviewvaardigheden inclusief oefen-interviews en werkgeversbetrokkenheid.

La Tenda vindt ondersteuning na uitdiensttreding belangrijker dan de baan zelf. Voor degenen die via de Sociale Coöperatie werken, is een baan vaak een zeer realistische mogelijkheid. De grote moeilijkheid is echter het behouden van hun baan. Projectondersteuning en voortzetting van de hierboven genoemde ondersteuningsmechanismen gedurende de eerste paar maanden is cruciaal voor het bepalen van een succesvol resultaat.

Conclusie Ondersteuning

Concluderend is het duidelijk dat ondersteuning een integraal onderdeel is van elk re-integratieprogramma en cruciaal kan zijn voor de integratie in de samenleving en het behoud van werkgelegenheid. Nogmaals, het benadrukt verder de noodzaak van een holistische, persoonsgerichte benadering.

Kwalificaties

Het is niet verplicht om het behalen van kwalificaties te ondersteunen via een re-integratieprogramma. Dit ondersteunt echter de ontwikkeling van kennis en vaardigheden die aantrekkelijk zijn voor recruiters en dus in het voordeel zijn voor een deelnemer bij het solliciteren.

Hieronder worden twee voorbeelden van kwalificaties beschreven: Beroepskwalificaties en Europees computerrijbewijs.

Beroepskwalificaties

Een beroepskwalificatie betekent op het werk gebaseerde kwalificaties die beschikbaar zijn in een breed scala aan loopbaangebieden. Mensen ondernemen deze kwalificaties door het uitvoeren van hun normale dagtaken. Ze zijn beschikbaar voor iedereen van elke leeftijd, ook voor werknemers met veel werkervaringen.

Een voorbeeld uit Schotland zijn de Scottish Vocational Qualifications (SVQ). Deze kwalificaties bestrijken een aantal verschillende sectoren, bijv. catering, jongerenwerk, klantenservice, tandheelkundige verpleging, bouw.

Gedurende de negen maanden van het project voltooien AWTP-trainees een SVQ niveau 2 in sociale dienstverlening en gezondheidszorg. Dit is een instapkwalificatie voor diegenen die een baan in de sociale zorgverlening in Schotland willen krijgen. Door certificering op werk middels observatie op de werkplek, worden stagiaires beoordeeld om te bevestigen dat ze bekwaam zijn in alle aspecten van hun werk.

Beroepskwalificaties zijn populair in Nederland en van groot belang voor de economie. Ze zijn ontworpen om de leerling in staat te stellen kennis en vaardigheden te verwerven die voldoen aan erkende normen die nodig zijn om een bepaalde taak uit te voeren.

Beroepsopleiding kan een positieve invloed hebben op iemands motivatie, houding, gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen. Een positieve beroepskwalificatie-ervaring kan iemand ook inspireren om in de toekomst verder of hoger onderwijs te overwegen.

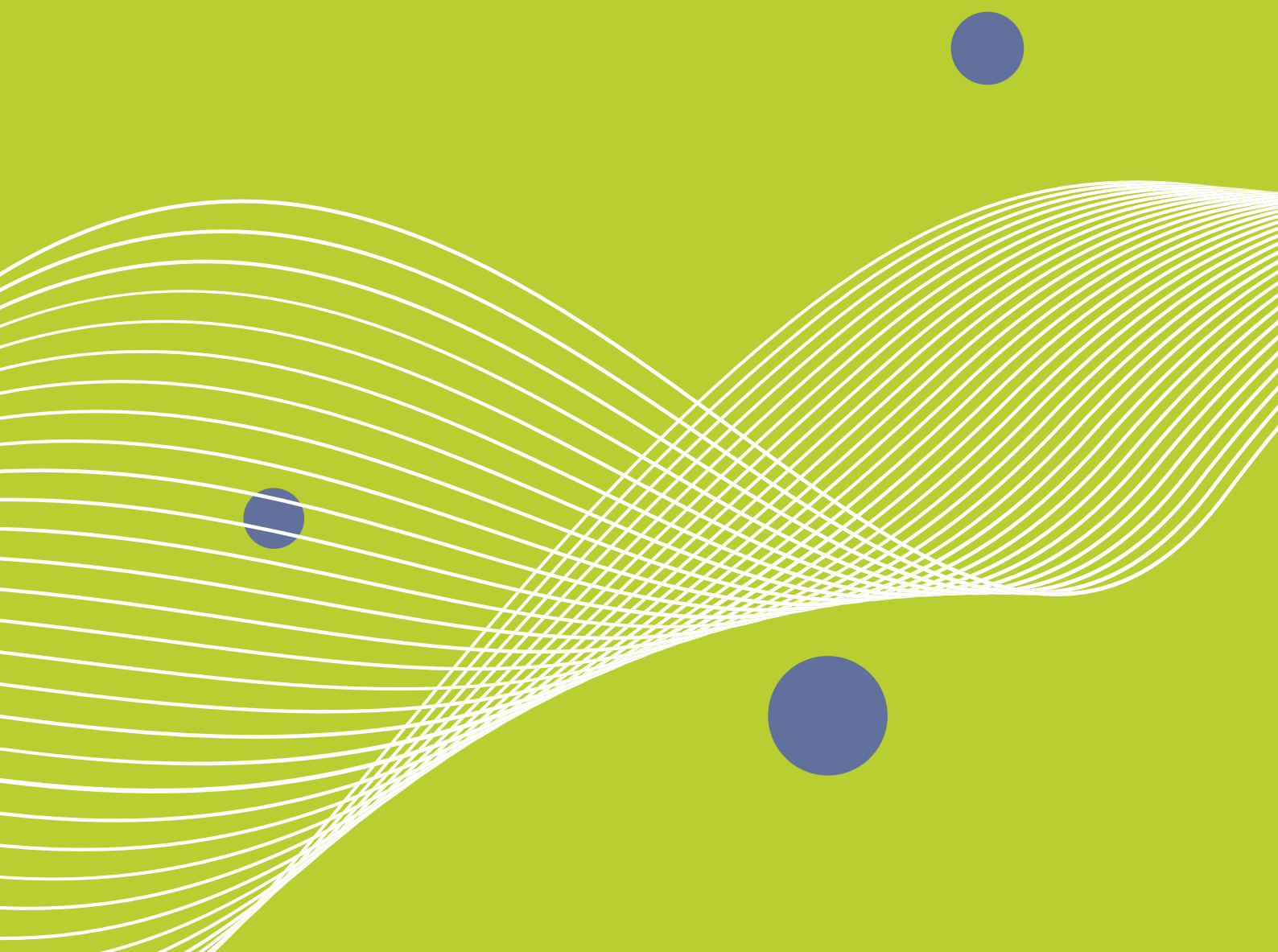
Het Europese computerrijbewijs

De 'European Computer Driving License' (ECDL) is een internationaal erkende IT-kwalificatie die is ontworpen om studenten de vaardigheden te geven om zelfverzekerd en effectief een computer te gebruiken. De ECDL-kwalificatie wordt door werkgevers algemeen erkend als bewijs van bekwaamheid bij het werken in de IT. Deze kwalificatie is vooral relevant in de digitale wereld van werken van vandaag.

Conclusie

Tot slot, hoewel dit geen essentieel onderdeel is van een re-integratieprogramma. Bij het ontwikkelen of implementeren van een re-integratieprogramma moet rekening worden gehouden met kwalificaties. Het individu doet niet alleen kennis en vaardigheden op door deel te nemen en een kwalificatie te behalen, maar heeft daardoor potentieel ook meer kansen.

Hoofdstuk Twee



Kennis om te delen

Hoewel ze geen verband houden met opleiding, ondersteuning of kwalificaties, zijn dit de belangrijkste thema's die tijdens het project werden geïdentificeerd. Partners beschouwen deze elementen belangrijk voor het succes van re-integratieprojecten.

Holistische ondersteuning

Om iemand in herstel te ondersteunen in een re-integratieproject is het soms nodig om een substantiële ondersteunende rol op je te nemen. Daarbij is het belangrijk om te begrijpen dat deze overgang naar de wereld van werk invloed kan hebben op het hele leven van de deelnemer. Ze nemen niet alleen over taken en rollen waarmee ze misschien niet vertrouwd zijn, maar voor veel deelnemers zijn er significante veranderingen in hun zelfgevoel, hun relaties met anderen, inclusief hun gezin en hun levensstijl. Veel van deze veranderingen zullen positief zijn, maar er is wellicht ondersteuning nodig bij het maken van deze overgang.

Er moet worden nagegaan waar deze ondersteuning kan eindigen en er is meer specialistische ondersteuning nodig, bijvoorbeeld in geval van terugval of bij psychische problemen. Er is behoefte aan goede verwijzingsroutes en gezamenlijke werkprotocollen voor gespecialiseerde bureaus.

Sociale inclusie

Het belang van sociale en arbeidsintegratie als prioriteit, voortbouwend op de activiteiten van 'ontgiften' en herstel naar positievere relaties en de ontwikkeling van sociale vaardigheden binnen de gemeenschap die duurzame re-integratie ondersteunen.

Om sociale inclusie te bevorderen, moet sociale uitsluiting worden aangepakt door belemmeringen voor de deelname van mensen aan de samenleving weg te nemen, en door actieve maatregelen te nemen om dergelijke deelname te vergemakkelijken.

Werkgelegenheid en uiteindelijk re-integratie is zeker het gewenste resultaat voor de EAER-partners. De doelen en aspiraties die het begin van het re-integratietraject kunnen motiveren, kunnen werk zijn en de integratie in de samenleving die eerdere positieve relaties bevordert. De bredere voordelen van training, ondersteuning en het behalen van kwalificaties zijn echter aanzienlijk voor de persoon met drugs- en alcoholproblemen in termen van een groter gevoel van eigenwaarde; verbeterde vooruitzichten op een baan; en om meer positieve relaties en sociale netwerken binnen de gemeenschap te creëren.

Praktische ondersteuning

Praktische ondersteuning is ook belangrijk. Soms hebben mensen fysieke (en psychologische) ondersteuning nodig om bijvoorbeeld op een afspraak te komen.

Er moet geaccepteerd worden dat er relatief lang geïnvesteerd moeten worden qua ondersteuning bij re-integratie en dat werk als resultaat in dit stadium mogelijk niet het gewenste resultaat en maatstaf voor succes zijn. In feite kunnen andere uitkomsten een prioriteit zijn - mensen kunnen participatie bijvoorbeeld als ergotherapie beschouwen.

Financiële inclusie

Veel mensen in herstel hebben mogelijk een openstaande schuld, lage inkomens en hebben moeite met het sociale zekerheidstelsel van de staat. Financiële inclusie kan cruciaal zijn om mensen te ondersteunen bij re-integratieprogramma's. Er moet advies en begeleiding worden gegeven om het inkomen maximaal te ondersteunen. Mogelijk is er behoefte aan advies over uitkeringen van de staat en aan ondersteuning om met het systeem te werken.

Ook moet er schuldbeheer en passend schuld- en kredietadvies en begeleiding worden gegeven om volledige actieve deelname aan de samenleving mogelijk te maken. Mensen hebben mogelijk ondersteuning nodig bij budgettering, vooral bij de overgang van het ene inkomen naar het andere. Ondersteuning voor toegang tot een bankrekening en andere financiële producten kan ook nodig zijn.

Digitale Inclusie

Het kan nodig zijn om de digitale inclusie van deelnemers aan re-integratieprogramma's te waarborgen. Ondersteuning om volledig deel te nemen aan het programma kan vereist zijn en dit kan een basisopleiding op het gebied van IT-vaardigheden of de levering van hardware / software omvatten. Er moet aandacht aan worden besteed aan de vereisten voor het voltooien van het programma, maar ook aan de waarschijnlijke vereisten van werkgevers.

Digitale inclusie kan ook helpen bij de integratie doordat mensen volledig kunnen deelnemen aan sociale media, online bankieren enz.

Werkgeversbetrokkenheid

Werkgeversbetrokkenheid kan een belangrijk element zijn bij het opzetten van een inzetbaarheidstraject en het bevorderen van goede relaties voor mensen in herstel die aan een re-integratieprogramma beginnen. Dit kan worden opgebouwd door inzicht in de uitdagingen waarmee mensen in herstel worden geconfronteerd en door ook de waarde te benadrukken die mensen in herstel kunnen brengen voor een dienst of een werkgever. Het re-integratieprogramma fungeert als een bemiddelaar en bereidt het individu voor door training, ondersteuning en kwalificaties te bieden om de arbeidsmarkt te betreden door middel van positieve werkgeversbetrokkenheid.

Realistische resultaatverwachtingen

Er moet ook een element van realisme zijn met betrekking tot structurele werkgelegenheid. Het gewenste resultaat hangt niet altijd samen met werkgelegenheid, vooral omdat er een aantal werkgevers zijn die nul urencontracten, seizoenswerk en vaak alleen deeltijd- of tijdelijke contracten aanbieden. Deze banen kunnen zeer onzeker zijn en moeten worden ondersteund en beheerd om de meest geschikte resultaten bij de doelgroep te identificeren.

Zoals net opgemerkt, wordt een succesvol resultaat om verschillende redenen niet altijd bepaald door werkgelegenheid en zal het persoonsgericht werken met een persoonlijk actieplan, waarbij een aantal re-integratie fasen moeten worden doorlopen. De sleutel is dat dit op de juiste elementen en fasen moet worden aangepakt, waarbij het verwijderen van drempels een fundamentele fase is waarbij tijd en ondersteuning is vereist om te kunnen slagen. Zodra alle belemmeringen voor werkgelegenheid zijn geïdentificeerd en aangepakt, kan de deelnemer doorgaan naar de volgende fase van zijn re-integratietraject.

Arbeidsmarktinformatie

Er is behoefte aan een realistisch beeld van de arbeidsmarkt en welke regionale vacatures en kansen er op de arbeidsmarkt zijn. Anders geeft u specifieke ondersteuning en training aan werkzoekenden, terwijl er geen vacatures en banen zijn. Veel mensen in herstel hebben bijvoorbeeld de wens om in de gezondheids- en sociale zorgverlening te gaan werken, vaak binnen de sector van drugs- en alcoholbehandeling.

Dit wordt vaak aangemoedigd omdat organisaties van deze dienstverlening duidelijk voordelen zien en de mogelijkheid om een baan te vinden is wellicht ook aanwezig. Niet alle mensen met een verslavingservaring willen echter in deze sector werken, noch zullen alle mensen met deze ervaring aanleg hebben om te worden opgeleid en in

de sector te kunnen werken. Er moet het bewustzijn zijn en het vermogen om de horizon van mensen te verbreden buiten het werkgebied waarin ze aanvankelijk geïnteresseerd zouden kunnen zijn. Het kan voor mensen een uitdaging zijn om een reeks opties te overwegen. Organisaties hebben actuele kennis nodig van de lokale arbeidsmarkt om de deelnemers in staat te stellen inzicht te verwerven en deze markt zelf te monitoren.

Terugval naar problematisch middelengebruik

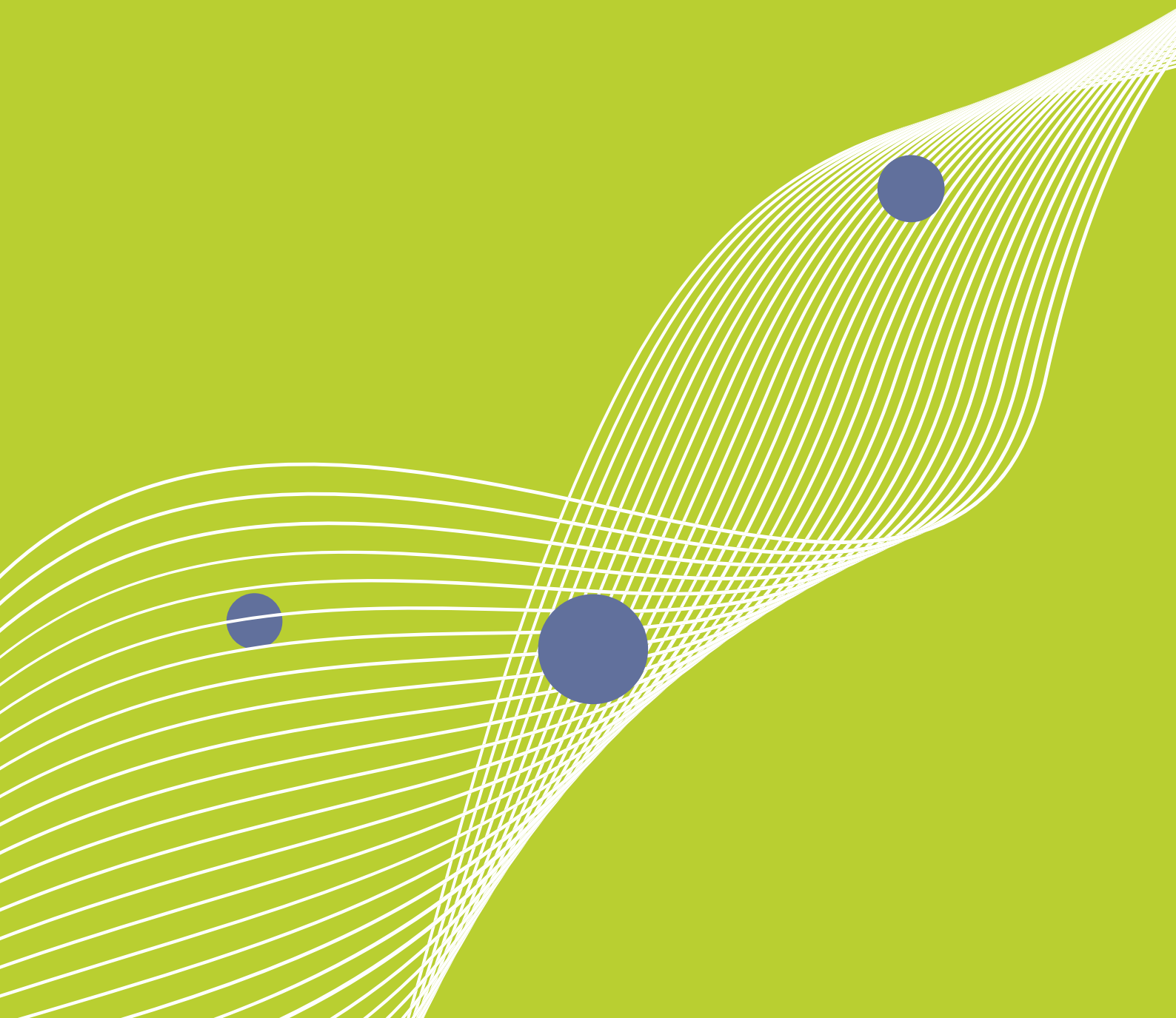
De bereidheid om door te stromen naar de arbeidsmarkt of om een specifieke werkactiviteit te starten, moet worden besproken in de context van mogelijke terugval. Dit moet een transparant proces zijn en op een participatieve, open en reflectieve manier worden geanalyseerd door alle betrokken partijen. Een relatie met een peer-mentor kan het bevorderen van een verstandhouding ondersteunen die een open en eerlijke dialoog mogelijk maakt zonder angst voor sancties. Het individu moet worden ondersteund en begeleid. Dit is waar een ondersteunings- en trainingselement cruciaal kan zijn bij het ingrijpen en erkennen dat een persoon wordt geconfronteerd met uitdagingen die hun herstel in gevaar kunnen brengen. Peer support, supervisie en peer mentoring zijn allemaal ondersteuningsmechanismen die zijn ontworpen om ondersteuning en advies te geven die cruciaal kunnen zijn bij het herstel van sommige mensen.

Conclusie

De thema's die door de EAER-partners zijn geïdentificeerd, moeten zorgvuldig worden overwogen bij het implementeren van een re-integratieprogramma. Zoals eerder vermeld, moet een holistische persoonsgerichte benadering worden gebruikt, waarbij training wordt beschouwd als een integraal onderdeel van een re-integratieprogramma. Natuurlijk moet opleiding worden ondersteund door een combinatie van informele en formele mechanismen.

Ten slotte, hoewel niet verplicht, kwalificaties moeten worden beschouwd als onderdeel van het re-integratietraject. Het individu doet niet alleen kennis en vaardigheden op door deel te nemen en een beroepskwalificatie te behalen, maar heeft daardoor mogelijk ook meer kansen.

Hoofdstuk Drie



Appendix A

INCLUS @ PROJECT VAN HER-INTEGRATIE IN GEVANGENIS OPRICHTING VAN GUARDA (EPG) PROGRAMMA (Portugal)

Introductie

Het is een project van sociale en professionele re-integratie.

Doelgroep

Begunstigden van het project zijn gevangenen van EPG die drugs gebruiken, en hun familieleden.

Doelstellingen

Het doel is om de re-integratie van gedetineerden te bevorderen door de valorisatie van werk en herstel van familiebanden, om de ontwikkeling van persoonlijke / sociale vaardigheden te bevorderen die hen in staat stellen een actief leven en burgerschap te leiden en om inzetbaarheid te bevorderen.

Beschrijving van het programma

De re-integratie van de gedetineerden wordt ontwikkeld via een geïntegreerde aanpak op verschillende gebieden (zoals bijvoorbeeld gezondheidszorg, sociale omstandigheden, werk en gezin) en in overeenstemming met de verschillende levensdimensies van de individuen en het creëren van nieuwe communicatiekanalen met de gemeenschap en instellingen die bij dit proces betrokken zijn.

Dit project heeft ook tot doel de opgesloten bevolking dichter bij de gemeenschap te brengen. Mensen in de gevangenis profiteren van het interventieproces dat wordt uitgevoerd door middel van trainingsprogramma's met betrekking tot inzetbaarheid; individuele psychosociale monitoring; informatie- en bewustmakings sessies over werk / opleiding en door beroepsintegratie in de gevangeniscontext en na het verlaten van de gevangenis.

INCLUS @ overweegt 4 verschillende acties die een gezamenlijke en gearticuleerde implementatie veronderstellen:

- Een Psychosociaal Ondersteuningsbureau (PSO)
- Een inzetbaarheidstraining
- Een Werk Support Bureau (ESO)
- Een seminar voor technici en de samenleving

PSO biedt psychosociale ondersteuning op maat aan gedetineerden, werkt samen met hun familie (gezinsbemiddeling en ondersteuning), werkgelegenheid (link en verwijzing naar gezondheidszorg en sociale diensten van buitenaf) en inclusie in de samenleving, ter voorbereiding op de vrijlating van de gevangenis.

Om van deze ondersteuning gebruik te maken, kunnen gedetineerden deelnemen door het invullen van een bestaand standaardformulier in de EPG, dat later door de surveillancediensten aan het technische team van APDES wordt bezorgd of via informele contacten met het projectteam.

De Werk Training omvat drie fasen, met in totaal 60 uur training elk en de volgende inhoud:

- Loopbaanontwikkeling (20u)
- Strategieën voor het zoeken naar werk, opleiding en zelfstandig ondernemerschap (20 uur)
- Presentatie, imago en communicatie (20u)

Deze training heeft tot doel het sollicitatieproces te vergemakkelijken en persoonlijke en communicatieve vaardigheden te verbeteren.

ESO zorgt voor bewustwording op het gebied van inzetbaarheid, articulatie met verschillende entiteiten die na vrijlating werkgelegenheid kunnen creëren binnen de EPG en buiten de EPG. De selectie van deelnemers wordt gemaakt in samenwerking met het technische team van EPG, waarbij prioriteit wordt gegeven aan degenen die hun vrijlating (inclusief voorwaardelijke vrijlating) naderen en aan gevangenen die meer behoefte hebben aan persoonlijke, sociale en professionele vaardigheden.

Het seminar "Participated Prison" is een ruimte voor debat en reflectie over de kwesties opsluiting en post-reclusie met SCO, gezondheidszorg, gevangenis en sociale re-integratiediensten, gericht op de gebieden van gezondheid en herintegratie.

Resultaten

In het 2017-18-project werden 147 drugsgebruikers gevolgd, evenals 48 familieleden, 12 werkgevers en 7 technici van EPG.

Dit project volgde 100 gedetineerden in PSO en voerde 64 gezinsbemiddelingen uit. De inzetbaarheidstraining omvatte 41 gedetineerden, ESO omvatte 45 gedetineerden en 299 mensen woonden het seminar bij.

In de PSO was het mogelijk om in te grijpen bij het signaleren en

voorkomen van problemen en risicosituaties; het bevorderen van reflectie over de realiteit van detentie en aanpassing aan de gevangeniscontext; in de identificatie van middelen, behoeften en ondervonden moeilijkheden; in de persoonlijke, sociale, professionele, academische en culturele ontwikkeling van de doelgroep; en ten slotte bij het onderhouden en versterken van familierelaties.

De ESO verstrekte informatie en advies over inzetbaarheid aan gevangenen en ontwikkelde initiatieven om bevoorrechte partners te mobiliseren voor de professionele integratie van doelgroepen, namelijk met een Kunst –en Ambachtschool.

Om de resultaten van het project te evalueren, werden semi-gestructureerde interviews afgenomen om de tevredenheid en perceptie van de impact van de tussenkomst met de hoofden / technici van de EPG te bepalen. Bovendien werden er vragenlijsten afgenomen om de trainingsactie en de informatie voor stagiairs en trainers te evalueren.

De acties droegen bij aan de persoonlijke, sociale en professionele ontwikkeling van de doelgroep, waardoor persoonlijke (re) constructie en sociale re-integratie werd bereikt.

Gedetineerden hadden een toename in persoonlijke vaardigheden, in het bijzonder zelfrespect, en een toename in kennis in het algemeen. In de reflectie op het persoonlijke en professionele traject en de daaropvolgende afweging van een integratief levensplan werden door gedetineerden meer realistisch en alternatief voor de afwijkende contexten geschetst. De deelnemers hadden ook een duidelijke verbetering in inzetbaarheid en sociale vaardigheden.

INCLUS @ heeft een innovatieve dimensie gezien de doelgroep en de toegepaste methodiek, die zorgt voor een intensief pakket van re-integratie, gekoppeld aan de ontwikkeling van sociale en re-integratievaardigheden.

Dit project maakte de voorbereiding mogelijk van een banenproject binnen de EPG en de oprichting van een bedrijfsnetwerk voor de integratie van gedetineerden bij vrijlating. Deze elementen maakten dit project tot een succesvol project dat al meer dan tien jaar bestaat.

Appendix B

TRAININGSPROGRAMMA VERSLAVENINGSMEDEWERKERS - AWTP (Verenigd Koninkrijk)

Introductie

AWTP biedt ondersteunde betaalde arbeid, gespecialiseerde opleiding en beroepsonderwijs voor werklozen met een geschiedenis van complexe drugs- en alcoholproblemen.

Doelgroep

Volwassenen die werkloos zijn met een geschiedenis van complexe drugs- en alcoholproblemen, die minimaal 2 jaar vrij zijn van:

- Illegaal drugsgebruik
- Vervangend voorschrijven
- Probleem met alcoholgebruik
- Onbehoorlijk gedrag

Doelstellingen

Het project combineert betaalde werkervaring, training en ondersteuning voor individuen om langdurig betaald werk in de zorgsector te krijgen.

Beschrijving van het programma

Mensen worden gerekruteerd voor AWTP uit gebieden met een hoge achterstand in Schotland, om negen maanden met SDF te werken.

Terwijl ze in dienst zijn van het Scottish Drugs Forum (SDF), nemen stagiaires deel aan een programma dat praktische werkervaring omvat door middel van twee betaalde stages bij partnerbureaus; gespecialiseerde opleiding; beroepsonderwijs en ondersteuning op maat gericht op het veiligstellen van meer werkgelegenheid.

Stagiaires werken toe naar een Schotse beroepskwalificatie (SVQ) in sociale dienstverlening en gezondheidszorg - de industriestandaard voor toegang tot de sociale zorg. De SVQ biedt de stagiairs een rijke reeks aan duurzame werkgelegenheid op de lange termijn.

Rekrutering (start van het project)

Elk jaar werft SDF minimaal 20 verslavingsmedewerkers in opleiding. De rollen omvatten het werken met beschermde groepen en SDF registreert daarom kandidaten met de Protection of Vulnerable Groups (PVG) -regeling en risicobeheerprocedures.

SDF ondersteunt stagiaires om samen te werken met partners op het gebied van inzetbaarheid en alfabetisering van volwassenen voor voortdurende ondersteuning op het werk.

Introductie:

Stagiairs volgen een introductieperiode van 12 weken, bestaande uit een specialistische training, lesgeven voor de beroepskwalificatie op het werk en dagen die een begeleide stage bijwonen.

SVQ Studies:

Na voltooiing van de introductiefase krijgen stagiaires intensieve ondersteuning om toe te werken naar de SVQ Level 2-kwalificatie in sociale dienstverlening en gezondheidszorg.

De behoeften op het gebied van alfabetisering en IT-ondersteuning worden geïdentificeerd en ondersteund door SDF met de steun van partners in 'Workplace Literacies'. Hierdoor kunnen mensen al lang bestaande problemen met betrekking tot ongelijkheid van kansen en onderwijs aanpakken, met de steun van gespecialiseerd personeel in de sector volwasseneneducatie. De SVQ is competentiegericht en vereist dat stagiaires reflecteren op hun werkpraktijk, naast het beoordelen van echte werkactiviteiten door middel van observatie.

Na voltooiing van de SVQ komen stagiaires in aanmerking om zich in te schrijven als lid van de Scottish Social Services Council - de nationale regelgever voor het personeelsbestand van de sociale dienstverlening in Schotland.

Werkstages:

Stagiaires volgen vier dagen per week een stage, zes uur per dag, met één dag per week voor SVQ-onderwijs en SDF-activiteit.

Elke stagiair voltooit twee ondersteunde stages in projecten voor sociale zorg, met een belangrijke focus op verslavingen. Via een asset based aanpak, worden stagiairs aangemoedigd en ondersteund om hun doorleefde ervaring met verslavingsherstel effectief te gebruiken in combinatie met professionele en beroepsopleiding om effectieve interventies te bieden aan

mensen die toegang hebben tot diensten.

Werkstages omvatten: residentiële en gemeenschapsprojecten, daklozen en geestelijke gezondheidszorg, jeugd en strafrechtelijke projecten.

Tijdens werkstages worden stagiaires ondersteund bij het vervullen van de dagelijkse werkzaamheden van vaste medewerkers. Deze taken omvatten, maar zijn niet beperkt tot, het werken met servicegebruikers, contacten onderhouden met andere instanties en in sommige gevallen het uitvoeren van beoordelingen en informele sleutelwerksessies.

Werkstageplaatswijziging:

Elke werk-stage heeft de mogelijkheid om twee stagiaires te ondersteunen - elk voor 19 weken.

De meeste stagiairs zullen verhuizen naar een stageplek die gewoonlijk in een andere setting en organisatie zal zijn dan hun eerste - dit geeft een groter scala aan ervaring en vergroot de kansen op inzetbaarheid van stagiaires.

Training:

Stagiaires hebben toegang tot een scala aan gespecialiseerde opleidingen via AWTP. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld drugsbewustzijn, bescherming / kindbescherming, essentiële vaardigheden, professionele grenzen, zelfmoordinterventie, hepatitis, seksuele gezondheid, geestelijke gezondheid, sporenvormbacteriën, motiverende interviews.

Stagiaires krijgen regelmatig toezicht en werken samen met hun supervisor om mogelijkheden te identificeren die verband houden met de specifieke rol, interesse en toekomstige carrièreambities van elke stagiair.

Ondersteuning:

Via AWTP wordt een intensief ondersteuningspakket aangeboden aan stagiaires door:

- Formele één-op-één begeleiding van zes weken met dagelijkse ondersteuning van het personeel op de werkplek en een genoemde werkplek begeleider die aan de stagiair is toegewezen als een directe link naar SDF
- Tweewekelijkse Peer Supervision ook bijgewoond door SDF personeel en gefaciliteerd door stagiaires zelf

Project einde / afstuderen:

Aangezien stagiaires hun tweede stage en SVQ-studie afronden, wordt verwacht dat sommige stagiaires zijn toegeleid verder werk voordat de cursus eindigt. Alle stagiaires krijgen ondersteuning van SDF en re-integratiepartners bij het zoeken naar verder werk en de voorbereiding op sollicitatiegesprekken. AWTP-medewerkers onderhouden formeel contact met stagiaires gedurende de eerste 3 maanden na voltooiing van het project.

Er wordt een afstudeerbijeenkomst gehouden om het einde van de stagecursus te markeren en om de stagiaires te feliciteren en plaatsingen te vieren en belangrijke belanghebbenden te bedanken.

Resultaten

Meer dan 90% van de bijna 300 mensen die voor AWTP zijn geworven, hebben betaald werk, een gespecialiseerde opleiding en/of beroepsopleiding door AWTP gevolgd.

Meer dan 85% van de mensen die AWTP voltooiden, zijn verder gaan werken, afgestudeerden in opleiding krijgen doorgaans een fulltime betaalde baan op het gebied van gezondheidszorg, sociale zorg en verslaving. De levenservaring van stagiaires, als mensen in herstel die in de diensten werken, wordt door de diensten zelf gewaardeerd; hun bijdrage aan de verdere ontwikkeling van diensten wordt breder gewaardeerd door het veld.

Appendix C

JOURNEY TO WORK Programme (Nederland)

Introductie

Journey to Work is een Schots-Nederlandse samenwerking tussen de Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work (DFW2W) en Werkcenter Schotland (WS).

Journey to Work ondersteunt en begeleidt pas afgestudeerden bij het ontwikkelen en verbeteren van nieuwe kennis, vaardigheden en kwalificaties. Het doel is om persoonlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheid te vergemakkelijken om basiswerkervaring, kwalificaties en / of deelname aan de arbeidsmarkt te verwerven.

Deelnemers worden gerekruteerd uit Schotland, met de kans om aan een Nederlandse mobiliteit deel te nemen als een belangrijk onderdeel van hun leerproces.

Doelgroep

Jonge mensen die jonger zijn dan 30 jaar (indien werkloos)

minder kansen hebben aanvullende re-integratiebehoeften hebben inclusief beperkingen/handicaps) zijn recent afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleiding op de rand van werkloosheid

Doelstellingen

- Verhogen en bevorderen van werkgelegenheid en inzetbaarheid
- Ondersteuning bij het zoeken naar werk voor jongeren die het risico lopen op sociale uitsluiting
- Jongeren bewust maken van de kansen op de arbeidsmarkt

Beschrijving van het programma

Het Journey to Work-programma omvat werkervaring, een goed functionerend netwerk en kwaliteitscoaching. Het project heeft een hoog slagingspercentage: 80% van de jongeren vinden en behouden een baan.

Het Journey to Work-programma is gebaseerd op het Werkcenter-model en de '1-2-3' methodologie die is ontwikkeld door de Dutch Foundation of

Innovation Welfare 2 Work (DFW2W) en Werkcenter Scotland.

Het partnerschap bood intensieve ondersteuning en begeleiding aan de deelnemers door middel van een educatieve en sociale inclusiebenadering. Persoonsgerichte planning en actiegericht leren stromen door Journey to Work, in combinatie met ervaringsgerichte stages en leerlingplaatsen op het gebied van: welzijn, logistiek, detailhandel, productie, bouw, administratie, landbouw en toerisme in de Nederlandse omgeving van Rotterdam en de Randstad.

Binnen Journey to Work werd de 1-2-3-methodiek gebruikt om deelnemers actief te leren betrokken te zijn bij het door hen gekozen werkgebied. Het project bood een geïntegreerd en gestructureerd traject van werken, leren, veranderende denkwijzen en het motiveren van jonge volwassenen die tijdens hun mobiliteitservaring 'werknemers' werden, waarbij ze een gestructureerde en blijvende match bereikten met een reguliere baan op de open arbeidsmarkt.

WS en DFW2W hebben hierin voorzien door middel van werkervaring/stage met intensieve ondersteuning en mentorschap, gevolgd door geïndividualiseerd zoeken naar werk en daarna arbeidsbemiddeling. Het basisidee van de methodologie is dat werken en leren hand in hand gaan, waardoor een gestructureerde 'Journey to Work' (JTW) ontstaat.

De 1-2-3 methodologie heeft 3 fases:

- Assessment (beoordeling): 4-8 weken (voorbereidende Workshops en Opdrachten)
- Ontwikkeling: 6 weken (Stage in het buitenland)
- Arbeidsbemiddeling: 4-20 weken (Bij terugkomst in de UK - Arbeidsbemiddeling)

Fase 1 Intake & Beoordelingsfase

Deze fase omvatte groepssessies; één op één ondersteuning; leeractiviteiten; praktische activiteiten en rollenspellen. Oud-deelnemers deelden hun ervaringen met sollicitanten die in Nederland een pool van gevarieerde stages kregen aangeboden.

Er vond een competentieanalyse en beoordeling plaats om een goede match te bepalen.

In de intake- en beoordelingsfase zijn persoonlijke verantwoordelijkheid, motivatie, mindset en sociale activering onderzocht

Maatschappelijke participatie en coaching gericht op het behouden of verkrijgen van vaardigheden van medewerkers, startkwalificaties

en beroepskwalificaties, met begeleiding en regelmatige individuele ondersteuning.

Deelnemers werden beoordeeld op hun begrip van de werkplek en discipline met betrekking tot aanwezigheid en tijdregistratie; motivatie, houding en gedrag (het vermogen om zich op gepaste wijze te gedragen en om te gaan met collega's). Een groep werd geselecteerd en opgeleid voor de ontwikkelingsfase in het buitenland.

De werkstage plaatsen en stages werden aangeboden als een unieke kans en een stimulans om een positieve houding aan te moedigen - een die actief en gemotiveerd is om te werken. Als deelnemers een ambivalente houding vertoonden - denken en gedrag vertonen dat aangeeft dat ze bijvoorbeeld op vakantie gingen - werden er inspanningen geleverd om een verandering in het denken te ondersteunen. Waar een positieve verandering niet haalbaar was, konden de deelnemers niet doorstromen naar de volgende fase en worden ze terug naar de zendende organisatie verwezen voor verdere ontwikkeling.

De ervaring leert dat er minimaal 20 jongeren nodig zijn voor de presentatie- en informatiesessie om voldoende deelnemers voor de wervings- en selectieprocedure te garanderen.

Interviews met deelnemers over de voorbereidende workshops zijn gefaciliteerd met positieve feedback. De jonge deelnemers voelden zich geïnspireerd door empowermenttraining en genoten van individuele opdrachten.

Fase 2 Ontwikkelingsfase: Stage in het buitenland

Deze fase vond plaats in Nederland. De voorbereidende activiteiten zijn gestart in het VK met Skype-interviews met DFW2W-medewerkers om vanuit maatwerk stages te vinden.

Tijdens deze fase voltooiden de jongeren taken als deelnemer aan het Journey to Work programma in een stimulerende, vanuit maatwerk gezochte werkomgeving waarin hun vaardigheden en competenties werden beoordeeld. De kwaliteiten en de intrinsieke motivatie van deelnemers werd gemonitord door direct dagelijks contact en supervisie door medewerkers van DFW2W. Er werd een mentor ingezet die hen in het buitenland begeleidde en er werd een werkplan van 6 weken overeengekomen en uitgevoerd.

Tijdens de uitvoer van het project werd monitoring en ondersteuning geboden door gebruik te maken van:

- individuele begeleidingssessies; mentorschap;
- levens- en jobcoaching;

- doelen stellen wekelijkse evaluaties van de voortgang van het behalen van doelstellingen en voortgangsrapportages door coaches en mentoren van WS en DFW2W feedback van sleutelfiguren bij doorverwijzingsbureaus, gastgezinnen en werkgevers
- een eindrapport en zelfevaluatie, tussentijdse evaluatie en evaluatie van de deelnemers aan het einde van de cursus van hun ervaring

Er werd ondersteuning geboden om vaardigheden op het gebied van financieel beheer en budgettering te ontwikkelen, dit werd aangeboden door mentoren en door oefeningen te doen zoals het plannen van culturele bezoeken. Ook tijdens de heen- en terugreis werd door de begeleider ondersteuning geboden om een veilige en niet-stressvolle reiservaring te garanderen.

Fase 3 Arbeidsbemiddeling

Toen de groep terugkeerde naar het VK, begon de fase van arbeidsbemiddeling in samenwerking met het Joined Up for Jobs Edinburgh Network.

Casemedewerkers van dienstverleners kregen een persoonlijk, vertrouwelijk rapport met aanbevelingen voor nazorg en advies om uitval te voorkomen.

De deelnemers kregen een gestructureerde reis in een stimulerende werk- en leeromgeving, waarbij individuele stappen werden gezet op weg naar duurzaam werk, geleid door de kernwaarden werken-wonen-wonen-leren-socialiseren.

Ondersteuning, advies en begeleiding waren essentieel voor een effectieve transitie. De meeste jongeren krijgen dit van hun ouders en leeftijdsgenoten; de doelgroep van Journey to Work had echter doorgaans geen toegang tot dit soort ondersteuning. Daarom was een vertrouwenspersoon - of het nu een mentor of een persoonlijk adviseur was - essentieel voor hen in het buitenland. Begeleiding - niet alleen op het gebied van leerlingwezen maar ook in de vrije tijd was een goed ondersteuningssysteem. Deze mentor fungeerde niet alleen als liaison voor de DFW2W-teamleden en de deelnemers, maar trad ook op en voerde een-op-een begeleiding uit en bemiddelde bij problemen.

De jongeren hadden geen of weinig ervaring met zelfstandig wonen, laat staan in het buitenland. Extra ondersteuning was daarom nodig om een aanpassing aan een nieuwe manier van zijn mogelijk te maken. De maatschap zorgde voor individuele en groep coaching via de mentor en zorgde ervoor dat het verblijf in de Nederlandse accommodatie ordelijk zou verlopen; dat er structuur zou zijn, en voldoende voedsaam voedsel om te eten en culturele activiteiten om aan deel te nemen.

WS en DFW2W hebben expertise - de meeste teamleden zijn professionele psychologen en er is langdurige ervaring met samenwerking tussen de organisaties. Bovendien vergroot de ervaring met het rechtstreeks werken met de doelgroep op (inter) nationale basis de kans op succesvolle uitkomsten.

Mentoring gaat over een persoonlijke relatie waarbij de ene persoon de ander inspireert, uitdaagt en stuurt. Wat jonge mensen nodig hebben, is iemand die in hen gelooft. WS en DFW2W waren in staat ervoor te zorgen dat de afgesproken inhoud van het programma werd uitgevoerd.

In geval van nood ondersteunden ze elkaar, maar: wanneer een deelnemer zorg nodig had, gaf het team van DFW2W ondersteuning, maakte een afspraak met een apotheek om medicijnen op doktersrecept te krijgen. Gezondheidsproblemen kunnen worden gecontroleerd en opgevolgd in samenwerking met de persoonlijk mentor.

De begeleiding van de deelnemer op de stage werd uitgevoerd door DFW2W (in Nederland) maar altijd in afstemming met de mentor van WS.

De verantwoordelijkheid was eerlijk verdeeld tussen werk (DFW2W) en voorbereiding op werk / vrije tijd (WS), afhankelijk van individuele en groepsbehoeften.

Resultaten

87.5% van de deelnemers ging in loondienst.

De jonge mensen die aan JTW deelnemen, melden een lange geschiedenis van mislukking, sociale problemen en negatieve rolmodellen te hebben gehad. Als zodanig is alles vereist

intensieve ondersteuning om te kunnen deelnemen aan JTW en de reis naar een bevredigend resultaat te kunnen volgen.

De korte termijn impact op deelnemers als gevolg van deelname was: Verhoogd zelfvertrouwen; verhoogde eigenwaarde; verwerving van vaardigheden om tijd te houden; zelfmanagementvaardigheden. Impact op de langere termijn omvatte: de overtuiging dat ze een baan kunnen krijgen en behouden.

Appendix D

WORK ACCOMPANIMENT SERVICE (W.A.S.) (Italy)

Introductie

Van 2003 tot 2018 beheerden de bemiddelingsoperatoren van de La Tenda-gemeenschap WAS, actief in 9 gemeenten rond Foligno, Italië, met in totaal ongeveer 100.000 inwoners. Gemiddeld stuurden sociale en gezondheidsdiensten in dit gebied ongeveer 55 mensen per jaar met verschillende problemen.

Doelgroep

Oorspronkelijk ontwikkeld voor volwassenen die herstellen van drugsproblemen die sociale en arbeidsintegratie en positievere relationele en sociale vaardigheden vereisen. Het programma is ontwikkeld en is geschikt voor mensen met lichamelijke en / of geestelijke handicaps; ex-gevangenen, vreemdelingen met integratieproblemen en gezinnen die in armoede leven.

Doelstellingen

Het bereiken van betaald werk als onderdeel van de sociale integratie van gemarginaliseerde groepen die met aanzienlijke en meervoudige belemmeringen voor sociale integratie en werkgelegenheid worden geconfronteerd.

Beschrijving van het programma

Het programma evolueerde van workshops op het gebied van arbeidsvaardigheden in de laatste stadia van revalidatie tot een geïntegreerd inzetbaarheidsprogramma. La Tenda Community werkt nu samen met ambachtelijke bedrijven en past deelname aan re-integratieprogramma's aan. La Tenda biedt ondersteuning door externe bijles en bemiddeling bij conflicten tussen deelnemers en externe plaatsing.

In het algemeen voorziet een re-integratieproject, in de methodologie die is geëxperimenteerd door de La Tenda-gemeenschap, in enkele fasen en bepaalde acties een beslissende invloed hebben op het succes van het pad. Deze methodologie wordt door operators toegepast bij het uitvoeren van de functies van operators van de WAS en in alle andere projecten die sociale en werk re-integratie acties omvatten.

Zelfs vóór zijn / haar relatie met de individuele gebruiker, moet de operator die in deze sector werkzaam is in hoge mate kunnen samenwerken met die van de openbare sociale en gezondheidsdiensten, verantwoordelijk voor het algemene programma van de persoon, en met die van agentschappen en territoriale organen die zich bezighouden met opleiding en arbeidsbemiddeling: opleidingsinstellingen, handelsverenigingen, arbeidsbureaus, particuliere diensten voor arbeidsvoorziening en agentschappen, enz. Deze relatie moet constant en continu zijn, vanaf de fase waarin de gebruiker de leiding neemt tot het volgen van zijn pad, tot de uitkomstevaluatie en het mogelijke terugtreden of herontwerp van nieuwe doelstellingen.

Bovendien moet hij / zij voortdurend zorgen voor zijn / haar relatie met de ondernemersrealiteiten van het territorium, beide met die voor profit en met non-profitorganisaties (verenigingen, arbeidsinzetcoöperaties), hen betrekken bij een altijd actief systeem van re-integratie van sociale partners, waarin bedrijven een fundamentele rol spelen en een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben.

Bij het uitvoeren van de activiteit in contact met de gebruiker moet hij / zij daarentegen bijzondere aandacht besteden aan de fase van kennismaking met de persoon, waarin een eerste oriëntatie wordt uitgevoerd en de persoon wordt geholpen bij het opstellen van een balans van zijn / haar eigen vaardigheden.

In alle fasen van het opleidings- en re-integratieproject moet de gebruiker een leidende rol hebben en beslissingen nemen die nuttig zijn om zijn / haar doelen te bereiken. De operator ondersteunt hem / haar in dit proces, maar vervangt hem / haar niet, helpt hem / haar zijn / haar eigen potentieel te ontdekken maar ook rekening te houden met zijn / haar eigen zwakke punten, stimuleert hem / haar om doelstellingen te identificeren en spoort hem / haar aan om ze te bereiken, voortdurend met hem / haar checkend op welk punt hij / zij zich op het hypothetische pad bevindt.

Aan het einde van deze eerste fase moet de persoon zich daarom bewust zijn geworden van het feit dat hij een opleiding moet volgen of een baan moet herintegreren en, met de hulp van de operator, moet kunnen kiezen welke middelen die hij / zij kan gebruiken en welke diensten en kansen in het gebied hem / haar kunnen helpen zijn / haar doel te bereiken (professionele trainingen, deelname aan oproepen en wedstrijden, plaatsing in een bedrijf door middel van training).

In het geval dat er de mogelijkheid bestaat om een opleidingsstage bij een bedrijf te activeren, moet de exploitant de cursus voortdurend volgen, samen met de stagiair, zijn / haar bedrijfsbegeleider en de referenten van eventuele sociale of gezondheidsdiensten die betrokken zijn bij zijn / haar re-integratieprogramma .

Specifiek voor deze fase van het project hebben de operatoren van de La Tenda-gemeenschap, dankzij hun ervaring, enkele werktuigen ontwikkeld die tot op heden hun manier van werken karakteriseren en deze onderscheiden van die van andere onderwerpen die in dezelfde sector werkzaam zijn. Een daarvan betreft de activiteit van gedeelde monitoring met bedrijfsbegeleiders: om de betrokkenheid van de bedrijfsbegeleider bij de periodieke evaluatie van de stagiair te vergemakkelijken, hebben de operatoren een referentierooster opgesteld om het niveau van geschiktheid van de stagiair te benadrukken met betrekking tot meerdere aspecten (basis en specifieke operationele vaardigheden, relationele vaardigheden, autonomie, verantwoordelijkheidsgevoel, enz.) en dientengevolge nieuwe doelstellingen te ijken of specifieke interventielijnen te herhalen om hen te helpen de zwakste aspecten te ontwikkelen. Deze op papier gebaseerde tool helpt docenten om een periodieke analyse te maken van het stageproject en generieke beoordelingen te vermijden, die niet erg diepgaand zijn en gebaseerd zijn op "goede wil" en buitensporige tolerantie («hij is een brave jongen ...», «hij is zeer betrokken ...», «alles is prima, er zijn geen moeilijkheden... »).

De ervaring leert ons dat, door het succes van een jobre-integratietraject, de keuze van een werkcontext passend is bij de individuele kenmerken van de in te voegen persoon en een sterke betrokkenheid van de betrokken bedrijfscijfers (wettelijk vertegenwoordiger, bedrijfsbegeleider, collega's) in het project zijn fundamentele aspecten.

Dit is de reden waarom operators persoonlijk komen naar bedrijven die bereid zijn om stagiaires te ontvangen: observeer het bedrijfsklimaat (ook in termen van persoonlijke relaties), verifieer vacatures, leg de doelstellingen goed uit aan de betrokken bedrijfscijfers en betrek hen bij het nastreven ervan, dit zijn cruciale en essentiële elementen.

Een tweede instrument bestaat uit multidisciplinaire coördinatiegroepen tussen professionals, gemakshalve gedefinieerd als "casusgroepen". De operator die de rol van tutor van een stageproject vervult, neemt deel aan periodieke coördinatievergaderingen samen met andere professionals die om verschillende redenen zorg dragen voor het sociale of gezondheidsproject van de persoon.

In deze contexten kan het een belangrijke bijdrage leveren aan de herziening van het algemene project voor de gebruiker, aangezien hij / zij in de dagelijkse werkervaring, bestaande uit verplichtingen, praktijk en persoonlijke relaties, kan observeer ze vanuit een geprivilegieerd standpunt en kan aspecten begrijpen die heel anders zijn dan die van andere professionals in andere contexten (in individuele interviews, steungroepen, woongemeenschappen, enz.).

Een derde instrument, dat pas de laatste jaren is geëxperimenteerd door de exploitanten van de La Tenda-gemeenschap en zeer nuttig bleek te zijn, is ook het creëren van steungroepen onder gebruikers die een reïntegratietraject volgen. Dit is de organisatie van maandelijks

bijeenkomsten, waarin deelnemers (een dozijn) anderen kunnen vertellen over hun ervaringen op het gebied van werkonderzoekopleiding, de geneugten en frustraties kunnen delen, luisteren en meningen en suggesties met betrekking tot hun eigen pad kunnen evalueren. Deze bijeenkomsten worden gecoördineerd en beheerd door een psycholoog, die niet betrokken is bij de programma's van de deelnemers, en door een operator die in plaats daarvan in deze sector werkt. Hoewel experimenteel, bleken deze bijeenkomsten in verschillende opzichten nuttig te zijn:

- het helpt mensen in nood weer moed te geven als ze denken dat zij de enige zijn die deze problemen hebben of dat hun toestand verreweg het ergst is;
- het versterkt de motivatie bij degenen die aan het begin van een proces van re-integratie staan, omdat ze, dankzij de ervaring van degenen die al met dezelfde obstakels zijn geconfronteerd en deze overwonnen, de kracht vinden om niet ontmoedigd te raken en tegelijkertijd het bewustzijn vergroten en zelfrespect van anderen die, luisterend naar hun angsten, beseffen wat de reikwijdte is van wat ze al hebben gedaan. Daarom vinden wij dat het voor deze groepen de voorkeur verdient om mensen te betrekken die zich in verschillende fasen van het reïntegratietraject bevinden, zodat ze elkaar beter kunnen ondersteunen;
- het vergroot het gevoel van vertrouwen en verstevigt de samenwerkingsrelatie tussen gebruikers en operatoren, op het moment waarop deze laatsten ook vrijuit hun eigen zorgen, de moeilijkheden in het dagelijks leven en de frustraties die gepaard gaan met de begeleidende activiteit op zoek naar een opleiding of werkp pad.

Vertrekpunt is vanuit een constante reflectie op de praktijk, in een circulair proces waarin "theorie" en "praktijk" constant aanwezig zijn en elkaar beïnvloeden, ontwikkelden operatoren aanvullende tools en activiteiten om de sociale reïntegratie van gebruikers te vergemakkelijken. Toen ze bijvoorbeeld nadachten over projecten voor mensen met verslavingsproblemen, ontdekten ze dat voor velen van hen de grootste moeilijkheid is om hun baan te behouden dan om ze te vinden.

Veel van deze proefpersonen slagen erin, zodra ze het verslavingsprobleem hebben 'overwonnen' en een toestand van psychisch-fysiek welzijn hebben hersteld, met matig gemak werk te vinden.

In de meeste gevallen zijn het mensen die al een professionaliteit hebben verworven en in het verleden al werkervaring hadden, bijvoorbeeld om een curriculum vitae te hebben dat interessant is voor bedrijven; Bovendien hebben ze vaak geen goede familiebanden en kunnen ze daarom een ruime beschikbaarheid en grote flexibiliteit bieden op het gebied van reizen en tijden.

In plaats daarvan lijkt het behouden van een baan voor hen een kritischer aspect te zijn. Vaak zijn dit onderwerpen die belangrijke relationele

problemen achter een verslaving verbergen, en dit komt onvermijdelijk ook tot uiting in de relaties binnen het bedrijf, met collega's en nog vaker met leidinggevenden.

Vaak richten deze mensen zich uitsluitend op de operationele aspecten van hun werk, waarbij ze het belang onderschatten van het onderhouden van persoonlijke en professionele relaties op basis van samenwerking en duidelijkheid, en soms slagen ze er niet in om hun persoonlijkheid en bepaalde verschillende situaties en contexten (familie, vrienden, collega's en leidinggevenden in het bedrijf).

Om deze reden zijn bewoners van de La Tenda-gemeenschap sinds enkele jaren begonnen, indien nodig, het instrument voor monitoring na de aanwerving te gebruiken. Voor sommige gebruikers die aan het einde van een oriëntatie en begeleidend traject naar het werk (via opleiding of via een autonome zoektocht naar werk) een arbeidscontract krijgen, stemmen de operators met hen in, met de managers van het bedrijf die hen aannemen en met de referenten van de uitzendende sociale of gezondheidsdiensten, een bijlesprogramma voor een periode van 3 tot 12 maanden na hun aanwerving.

De aanwezigheid van een getrainde operator, die in staat is om onmiddellijk in te grijpen in geval van nood en in nauwe samenwerking met een sociale of openbare gezondheidsdienst, stelt de werkgever en de gebruiker gerust, die zich niet verlaten voelen in de delicate fase van zijn / haar invoeging in een nieuwe werkcontext. Bovendien kan de operator tijdens de eerste maanden van zijn werk constant tussen beiden komen en bemiddelen in de behoeften en eisen van de werkgever met eventuele moeilijkheden en de behoeften van de werknemer, die niet altijd bekwaam en adequaat is in het uiten van zijn / haar behoeften en bij het onderhandelen over oplossingen die aanvaardbaar zijn voor beiden.

Enkele problematische aspecten komen meestal pas een paar maanden na het begin van de arbeidsrelatie voor: in de eerste periode, zowel omdat de werknemer gewaardeerd wil worden als omdat persoonlijke relaties nog erg oppervlakkig zijn, lijken de invoeringen over het algemeen altijd positief.

Het wordt daarom passend geacht om na de aanwerving een monitoring van ten minste 3 maanden uit te voeren, omdat sommige problematische aspecten mogelijk niet onmiddellijk naar voren komen en bovendien omdat het noodzakelijk wordt geacht om het vermogen te verifiëren om een constante en blijvende inzet te behouden, dat wil zeggen vaak een afwezige hulpbron bij mensen met verslavingsproblematiek.

Resultaten

Vanuit statistisch oogpunt, analyse van de gegevens en indicatoren verzameld door de operatoren van de La Tenda-gemeenschap, het jaarlijkse gemiddelde van mensen die aan het einde van het re-integratietraject een baan hebben gevonden (zelfs als, in de meeste gevallen, deeltijd- en tijdelijke banen) is ongeveer 10%, een element dat niet hoog is, maar dat zeer significant wordt als we kijken naar de doelgroep van de dienst, dat wil zeggen mensen met zeer hoge nadelen en vaak met ernstige psychofysische handicaps.

De gegevens met betrekking tot het aannemen van mensen met verslavingsgerelateerde problemen werden nooit geëxtrapoleerd met betrekking tot het algemene doel, maar van de jarenlange

ervaring kan worden gesteld dat, als we alleen kijken naar de cluster van mensen met verslavingsproblematiek, het percentage van degenen die een baan vinden, vergeleken met het totaal van degenen die gevolgd worden voor een traject van maatschappelijke reïntegratie, zeker groter is dan de 10% die jaarlijks wordt geregistreerd door de algemene activiteit van de WAS.

European Action for Employment in Recovery

European Action for Employment in Recovery (EAER) is a project supported by the Erasmus+ Programme of the European Commission under the Key Action 2 - Strategic Partnerships for the Development of Innovation in Vocational Education and Training.

www.eaerproject.eu

Scottish Drugs Forum

91 Mitchell Street, Glasgow, G1 3LN
Scotland
t: 0141 221 1175
e: enquiries@sdf.org.uk
www.sdf.org.uk

Comunità La Tenda

Via Santo Pietro, 1, 06034 Foligno PG,
Italy
t: +39 0742 320238
e: info@comunitalatenda.com
www.comunitalatenda.com

APDES

Alameda Jean Piaget, n.º100, apartado
1523, 4411-801 - Arcozelo, Vila Nova de
Gaia, Portugal
t: +351 227 531 106/7
e: info@apdes.pt
www.apdes.pt

Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work

Ligusterhof, 21, 3355, RH, Papendrecht,
The Netherlands
t: +3162939963
e: pvs@dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com
www.dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union