



Werken
Werkt

***UW* gids naar werk**

trainingen, opleidingen,
arbeidsonderzoek en
trajecten

2018



UW gids naar werk

trainingen, opleidingen, arbeidsonderzoek en trajecten

UW heeft in de loop der jaren een breed aanbod aan trainingen, opleidingen, arbeidsonderzoek en trajecten ontwikkeld. *Werk* staat daarbij centraal: oriënteren en voorbereiden op werk, - ander - werk zoeken, werk behouden. In deze gids staat een overzicht van ons programma.

We onderscheiden ons van het reguliere aanbod doordat we ons met name richten op mensen zonder - afgeronde - opleiding, mensen die moeilijk leren vanwege een verstandelijke beperking en laaggeletterden. We besteden extra aandacht aan de deelnemers en passen het tempo aan.

Ons programma staat echter ook open voor mensen met een opleiding. Tevens verzorgen we trainingen en opleidingen voor leidinggevenden.

Modulair en op maat

De precieze inhoud van een training, opleiding, onderzoek of traject stemmen we af op de deelnemer(s) en de vraag van de opdrachtgever. Door de modulaire opzet kunnen onderdelen van het programma zoals omschreven in deze gids afzonderlijk worden ingezet, maar ook gecombineerd. Onze opdrachtgevers kunnen rekenen op maatwerk.

Praktijkgericht

Onze trainingen, opleidingen en trajecten zijn zoveel mogelijk praktijkgericht, met veel oefeningen en opdrachten in werksituaties. Daardoor zijn ze toegankelijk voor een brede groep. Een deel van het programma vindt plaats in de leerwerkbedrijven van UW.

Gediplomeerde en ervaren docenten, trainers, arbeidspsychologen en jobcoaches

Onze trainingen, opleidingen, onderzoeken en trajecten worden uitgevoerd door gediplomeerde en ervaren docenten, trainers, arbeidspsychologen, loopbaanadviseurs en jobcoaches. UW is een erkend leerbedrijf en een door UWV erkende jobcoachorganisatie.

Contact

Neem voor meer informatie over het aanbod in deze gids contact op met Michelle Jongebloet (m.jongebloet@uw.nl) of Saskia van der Bas (s.bas@uw.nl), telefoonnummer 030 – 2391500.

Meer informatie over UW staat op www.uw.nl.

© UW, Utrecht 2018

Versie 2018-1



Inhoudsopgave

A. Trainingen

- Effectief communiceren A1/A2
- Omgaan met verslaving - voor leidinggevend en begeleiders A6
- Omgaan met psychische handicaps - modulair - voor leidinggevend en begeleiders A7
- Het ontwikkelplan - IOP - voor leidinggevend en begeleiders A8
- Pensioen in zicht A9
- Sollicitatietraining A11
- Taaltrainingen A12
- Leidinggeven aan medewerkers met een arbeidsbeperking - voor leidinggevend en begeleiders A14
- Werknemersvaardigheden A15

B. Opleidingen

- Basisopleiding schoonmaak; microvezel - diploma B1
- Basisvaardigheden metaal - certificaat B2
- Metaal: Basisvaardigheden draaien - certificaat B3
- Metaal: Basisvaardigheden frezen - certificaat B4
- Metaal: MIG/MAG lassen niveau 1 - diploma B5
- VCA – basisveiligheid - diploma B6

C. Onderzoek en diagnostiek

- Arbeidspsychologisch onderzoek C3
- Beroepskeuzeonderzoek en -advies C4
- Capaciteitenonderzoek C5
- Praktijkonderzoek en arbeidstraining C6/C7/C8
- Taalniveaubepaling C9
- Loonwaarde-onderzoek C10

D. Trajecten

- Intake en reïntegratie-advies D0
- Persoonlijke begeleiding en bemiddeling naar werk D1
- Jobcarving en functiecreatie D4
- Jobcoaching D5
- Arbeidstraining / tijdelijke werkplekken D6
- Jobcenter; ondersteuning bij sollicitatie-activiteiten D7

A. Trainingen



Effectief communiceren

Omschrijving

Werknemers die zich assertief opstellen en respectvol zijn voor zichzelf en anderen werken over het algemeen gemotiveerder, zijn productiever en communiceren beter met hun leidinggevende en collega's. Dat medewerkers zich assertief gedragen is daarom van groot belang in een werkrelatie. In deze training wordt werknemers geleerd op een goede manier voor zichzelf op te komen.

Voor wie

Deze training is bedoeld voor mensen die zich in hun werk sterker willen voelen en zich assertiever willen opstellen. Voor mensen die zich onzeker voelen, zichzelf wegcijferen of weinig initiatief durven te nemen op het werk. De training is geschikt voor iedereen - van ongeschoold tot hoger opgeleid - en wordt afgestemd op het niveau van de deelnemers.

Inhoud

- Assertief gedrag, uitleg
- Respectvol communiceren
- Herkennen van gevoelens en wensen, het uiten van behoeften
- Het aangeven van grenzen
- Kritiek en complimenten ontvangen en geven
- Omgaan met conflicten.

De nadruk in deze training ligt op ervaringsgericht leren, waarbij zoveel mogelijk uitgegaan wordt van bestaande situaties. Leerdoelen worden aan het begin afgesproken. Uitgangspunt is dat deelnemers met plezier en respect en in een sfeer van veiligheid en vertrouwen leren.

Aan het einde van de training wordt bekeken welke leerdoelen behaald zijn en wat gedaan kan worden om het geleerde in de toekomst vast te houden.

Resultaat

- De deelnemer voelt zich zekerder en heeft meer zelfvertrouwen
- De deelnemer komt op voor zichzelf met respect voor de ander
- De deelnemer communiceert duidelijker over zijn grenzen en wat hij wil of juist niet wil
- De deelnemer uit zijn mening op een overtuigende manier en neemt makkelijker initiatieven
- De deelnemer reageert meer ontspannen op lastige situaties.

Duur

Acht dagdelen. Minimaal zes deelnemers.

Omgaan met verslaving

Omschrijving

Een verslaving heeft een ontwrichtende invloed op leven en werk van medewerkers. In deze training leren leidinggevenden en begeleiders hoe ze verslaving kunnen herkennen. Tevens krijgen ze handvatten voor het omgaan met mensen die verslaafd zijn of dreigen te worden.

Voor wie

Voor begeleiders en leidinggevenden die deelnemers of werknemers begeleiden die - mogelijk - kampen met verslaving.

Inhoud

- In deze training komen verschillende soorten verslaving aan de orde, onder andere alcohol- en drugsverslaving, gokverslaving en gameverslaving
- In de training wordt duidelijk hoe middelenmisbruik en verslavingsgedrag kunnen worden herkend
- De gevolgen van verslaving en middelenmisbruik worden beschreven
- Er worden handvatten gegeven voor de omgang met mensen die verslaafd zijn of dreigen te worden.

Resultaat

Deelnemers kunnen verslavingsgedrag of signalen die wijzen op afhankelijkheid van middelen beter herkennen. Ook kunnen ze beter omgaan met mensen die verslaafd zijn en kunnen indien nodig doorverwijzen.

Duur

Een dagdeel. Minimaal zes deelnemers.

Omgaan met psychische beperkingen - modulair

Omschrijving

In deze training komen de bekendste psychische beperkingen aan bod. De training bestaat uit vijf modules, die indien gewenst ook los kunnen worden ingekocht.

De vijf modules zijn:

- Verstandelijke beperking en niet-aangeboren hersenletsel (NAH)
- Verslaving
- ADHD en autisme
- Stemmingsstoornissen en angststoornissen
- Persoonlijkheidsstoornissen en schizofrenie.

De ziektebeelden worden toegelicht en per ziektebeeld wordt aangegeven wat dit betekent voor de begeleiding. Theorie wordt afgewisseld met casuïstiek.

Voor wie

Voor leidinggevendenden die mensen met psychische beperkingen in hun team hebben en voor begeleiders die mensen begeleiden, bijvoorbeeld in reïntegratietrajecten.

Inhoud

Vijf dagdelen kennisoverdracht en bespreken van praktijksituaties

- Herkennen van en omgaan met psychische beperkingen
- Praktische handvatten en tips voor het begeleiden van medewerkers met een psychische beperking.

Resultaat

De deelnemers:

- (Her)kennen de verschillende beperkingen beter
- Weten wat dit betekent voor de begeleiding
- Hebben handvatten gekregen voor een eventuele doorverwijzing.

Duur

De training bestaat uit vijf modules. Elke module neemt een dagdeel in beslag. De modules kunnen ook los worden ingekocht.

De groep bestaat uit minimaal zes deelnemers en maximaal 12 deelnemers.

Het ontwikkelplan - IOP

Omschrijving

Beoordeling en ontwikkeling van personeel is een essentieel onderdeel van personeelsbeleid. In deze training leren leidinggevendenden het individueel ontwikkelplan (IOP) effectief in te zetten in de begeleiding en ontwikkeling van hun personeel.

Er wordt geoefend met het invullen van de het ontwikkelplan en met de gespreksvoering in het IOP-gesprek. De leidinggevendenden leren de observatie van de werknemersvaardigheden van de werknemer om te zetten in een score. Zo wordt een goed beeld verkregen van het functioneren en de ontwikkelmogelijkheden van de werknemer.

Voor wie

Voor leidinggevendenden en begeleiders.

Inhoud

- Uitleg over de inhoud van het ontwikkelplan, benoeming van vaste onderdelen en competenties
- Wijze van invullen van het ontwikkelplan
- Gespreksvoering
- Verschillen in beoordeling tussen deelnemer en leidinggevende
- Keuze van aandachtspunten of ontwikkelpunten
- Oefenen met een eigen praktijkcasus
- Enkele casussen worden plenair nabesproken.

Resultaat

- De leidinggevende maakt de aanwezige competenties en gedragskenmerken van de werknemer inzichtelijk
- De leidinggevende kan de competenties en gedragskenmerken van de werknemer weergeven in een competentiemeting en op het IOP-formulier
- De leidinggevende kan ontwikkelmogelijkheden en leerdoelen formuleren aan de hand van de meting.

Duur

Een dagdeel. Minimaal zes deelnemers.

Pensioen in zicht

Omschrijving

Voor veel mensen is het pensioen een ingrijpende verandering. Het ritme en de structuur die werk biedt verdwijnen. Ook financieel verandert er veel. Deze training helpt mensen om alvast na te denken over een goede tijdsbesteding, over de financiële gevolgen en de veranderende situatie thuis.

Voor wie

Voor medewerkers die bijna de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en die beter voorbereid aan het pensioen willen beginnen.

De training is geschikt voor iedereen - van ongeschoold tot hoger opgeleid - en wordt afgestemd op het niveau van de deelnemers.

Inhoud

In de training zal worden ingegaan op verschillende aspecten die samenhangen met het met pensioen gaan, zoals:

- Financiën en pensioenopbouw
- Dagbesteding, vrijwilligerswerk, werk
- Sociale kaart en organisaties op gebied van ouderenzorg in de buurt
- Gezondheid.

Resultaat

De deelnemers hebben nagedacht over wat het pensioen voor hen met zich meebrengt. Ze zijn beter voorbereid als het gaat om geldzaken, pensioenrechten, enzovoort. Ze hebben kennis genomen van de sociale kaart in hun woonplaats. Aan het einde van de training hebben de deelnemers een plan opgesteld.

Duur

Vijf dagdelen. Minimaal zes deelnemers.



Sollicitatietraining

Omschrijving

Veel mensen weten niet goed hoe ze werk kunnen zoeken. Solliciteren lijkt een vak op zich. In onze sollicitatietraining wordt geleerd hoe het meest effectief naar werk kan worden gezocht. Wat er bijvoorbeeld komt kijken bij een sollicitatiegesprek en of het goed is om van tevoren te bellen. Dit soort vragen worden beantwoord in de sollicitatietraining, die uit verschillende, los in te kopen modules bestaat.

Voor wie

Onze sollicitatietraining is geschikt voor iedereen - van ongeschoold tot hoger opgeleid -, wordt afgestemd op het niveau van de deelnemers en kan op maat worden gemaakt. Ook laaggeletterden kunnen onze sollicitatietraining volgen.

Inhoud

De training bestaat uit verschillende modules, die ook afzonderlijk ingezet kunnen worden.

Module: Workshop CV maken (twee of vier dagdelen)

Als een deelnemer al over een CV beschikt, met persoonlijk profiel, dan is deelname aan de laatste twee dagdelen voldoende.

De deelnemer beschikt over:

- Elementaire kennis en begrip van de rol en betekenis van het Curriculum Vitae (CV) bij sollicitaties
- Vaardigheden om een passend CV op te stellen
- Een basis-CV, dat aangepast kan worden aan de branche waarin men solliciteert.

Module: Netwerken (drie dagdelen)

De deelnemer:

- Weet wat de toegevoegde waarde van netwerken is op de kans op een baan
- Heeft zijn netwerk in kaart gebracht
- Weet hoe hij zijn eigen netwerk op adequate wijze kan benaderen en benutten
- Weet welke vragen hij kan stellen.

Module: Sollicitatie- of motivatiebrief schrijven (twee dagdelen)

De deelnemer:

- Weet aan welke minimale vorm- en inhoudseisen een (open) sollicitatiebrief moet voldoen
- Kan een sollicitatiebrief schrijven en het daarbij passende CV opstellen
- Leert omgaan met afwijzingen.

Module: Telefoneren met een werkgever (twee dagdelen)

De deelnemer:

- Is in staat informatie te verzamelen die ondersteunend is in een volgende stap in het sollicitatieproces
- Kan een telefoongesprek voorbereiden
- Heeft ervaring opgedaan
- Is zelfverzekerder als hij gaat bellen
- Kan effectiever een telefoongesprek met een potentiële werkgever voeren.

Module: Jezelf presenteren (drie dagdelen)

De deelnemer:

- Is in staat om zich in contact met een werkgever adequaat te presenteren
 - qua kleding en persoonlijke verzorging
 - gesprekstechnisch
- Is zich bewust van zijn eigen presentatiestijl en heeft daarin meer zelfvertrouwen ontwikkeld.

Module: Solliciteren en sociale media (twee dagdelen)

De deelnemer:

- Is in staat om sociale media te gebruiken bij het zoeken naar en vinden van werk
- Kan de eigen sociale media benutten bij het sollicitatieproces.

Iedere training vindt plaats in een groep, waarbij ook gebruik gemaakt wordt van de ervaringen die de deelnemers inmiddels hebben. Er wordt van gedachten gewisseld, feedback gegeven en met hulp van oefeningen en rollenspellen voorbereid op het echte solliciteren.

Resultaat

De deelnemer kan op adequate wijze solliciteren, de kans op werk is hierdoor vergroot.

Duur

16 dagdelen (totaal van alle modules). Een deel van de modules volgen is ook mogelijk. Minimaal één module van twee dagdelen, maximaal zes modules in 16 dagdelen. Minimaal zes deelnemers.

Taaltrainingen

Omschrijving

Beheersing van de Nederlandse taal maakt communicatie op het werk soepeler, het volgen van een opleiding eenvoudiger en maakt contact met anderen makkelijker. Ook het zoeken naar en het vinden van een baan wordt makkelijker als men het Nederlands beheerst.

UW biedt verschillende trainingen, bijvoorbeeld een training Nederlands als tweede taal of een training lezen en schrijven voor laaggeletterden (meestal moedertaalsprekers). De trainingen kunnen zowel in een groep als individueel worden gegeven en kunnen op maat worden aangepast aan leervraag/leerdoel.

Voor wie

De taaltrainingen zijn bedoeld voor mensen voor wie de beheersing van de taal onvoldoende is om op het werk te kunnen functioneren.

Inhoud

Om het startniveau te bepalen wordt een taaltest afgenomen. Er wordt uitgegaan van een duidelijke leervraag en leerdoel. In de training wordt toegewerkt naar het gestelde leerdoel van de deelnemer. De training is zoveel mogelijk toegesneden op de individuele doelen. Hoe duidelijker het startniveau en het doel, hoe beter daar in de training op kan worden aangesloten. In de lessen wordt zoveel mogelijk de link gelegd tussen taal en werk.

Resultaat

De taalvaardigheid van de deelnemer is verbeterd na deze taaltraining. In een rapportage wordt verslag gedaan van de vorderingen van de deelnemer met betrekking tot de leervraag en het leerdoel en van het maximaal haalbare niveau van de deelnemer.

Duur

Duur en intensiteit van de training hangen af van het startniveau en de leervraag en kunnen dus per persoon variëren.

Minimaal zes deelnemers, minimaal twee dagdelen.

Leidinggeven aan medewerkers met een arbeidsbeperking

Omschrijving

Steeds meer bedrijven bieden werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Leidinggeven aan - en begeleiden van - mensen met een arbeidsbeperking kan ook vragen oproepen. Waaruit moet de begeleiding bestaan? Waar doe ik goed aan? Hoe introduceer ik mijn nieuwe medewerker op de afdeling?

UW krijgt regelmatig dergelijke vragen vanuit bedrijven waar mensen via UW aan de slag gaan. Daarom hebben we een praktijkgerichte training ontwikkeld voor leidinggevendenden die dagelijks leidinggeven aan medewerkers met een arbeidsbeperking.

Voor wie

Voor leidinggevendenden en begeleiders.

Inhoud

- Vier dagdelen kennisoverdracht en bespreken van praktijksituaties
 - Herkennen van en omgaan met psychische beperkingen
 - Introductie van mensen met een arbeidsbeperking in het bedrijf
 - Praktische handvatten en tips voor het begeleiden van medewerkers met een arbeidsbeperking
 - Gesprekstechnieken.
- Drie dagdelen intervisie, waarbij deelnemers aan de training hun eigen ervaringen en dagelijkse praktijk kunnen bespreken.

Resultaat

Na de training beschikken leidinggevendenden over kennis en vaardigheden waarmee zij de kans op een succesvolle inzet van hun medewerkers met een arbeidsbeperking aanzienlijk vergroten.

Duur

De training bestaat uit zeven dagdelen. De training kan overdag en/of 's avonds gegeven worden, afhankelijk van de wensen van de deelnemers.

Werknemersvaardigheden

Omschrijving

Werknemersvaardigheden zijn onmisbaar voor goed functioneren als werknemer. In deze training wordt aandacht besteed aan gangbare afspraken en passend gedrag in een werkomgeving. Ook praktische zaken zoals het aanvragen van verlof of ziek melden komen aan de orde. De training kan op maat worden aangepast aan de vraag.

Voor wie

Voor deelnemers die nieuw zijn op de arbeidsmarkt, die lange tijd niet hebben gewerkt, die weinig werkervaring hebben of die eerder zijn uitgevallen uit werk wegens beperkte werknemersvaardigheden. De training *Werknemersvaardigheden* biedt de handvatten die nodig zijn om te kunnen functioneren in een werkomgeving.

Inhoud

In de training is aandacht voor praktische zaken waarmee een werknemer te maken krijgt en voor wenselijk gedrag. Aan bod komen onder andere:

- Informatie over verschillende soorten werkomgevingen
- Arbeidsomstandigheden
- Assertief zijn
- Samenwerking
- Persoonlijke presentatie
- Omgaan met collega's en leidinggevende
- Op tijd komen
- Ziek melden
- Verlof vragen
- Arbeidscontract en loonstrook.

Naast het geven van informatie wordt met verschillende trainingsvormen gewerkt, waaronder sketches en rollenspelen. Met gedrag in veelvoorkomende situaties wordt geoefend, zoals:

- Omgangsvormen, voorstellen, groeten
- Te laat komen, terugkomen na ziekte, afspraken doorgeven of iets regelen
- Initiatief nemen, een actieve houding, bijvoorbeeld zelf aan het werk gaan
- Omgaan met tegenstrijdige opdrachten
- Omgaan met fouten in het werk
- Hiërarchische verhoudingen
- Omgaan met de leidinggevende en collega's.

Resultaat

De deelnemers weten wat werknemersvaardigheden inhouden, hebben geoefend met wenselijk gedrag en weten wat er van hen verwacht wordt in een werksituatie.

Duur

Vier dagdelen. Minimaal zes deelnemers.

B. Opleidingen



Basisopleiding schoonmaak; microvezel

Omschrijving

Bekwame en goed opgeleide schoonmakers zijn van groot belang in een schoonmaakbedrijf en in onze maatschappij. Onze schoonmaakopleiding is een ergonomisch gerichte opleiding, die leidt tot een officieel erkend diploma. In de cao schoonmaak is afgesproken dat dit certificaat verplicht is voor alle medewerkers.

De lessen worden gegeven door een praktijkopleider. Er worden geen eisen gesteld aan een vooropleiding van de deelnemers. De duur van de cursus kan aangepast worden aan het niveau van de deelnemers.

Voor wie

Voor iedereen die geïnteresseerd is in het werken in de schoonmaak. De minimale eis om deel te nemen is het beheersen van de Nederlandse taal op basisschoolniveau. De lesgroepen bestaan uit minimaal 8 en maximaal 12 personen. Voorafgaande aan de opleiding vindt een coaching-leergesprek plaats.

Inhoud

De opleiding bestaat uit vier examenonderdelen, die worden getoetst in de praktijk:

- Stofwissen
- Moppen
- Sanitair
- Interieur.

Er wordt tijdens de cursus onderscheid gemaakt tussen dagelijkse en periodieke werkzaamheden. Er is aandacht voor het eigen maken van vaktaal die gangbaar is in de schoonmaaksector. Er wordt gebruik gemaakt van passend lesmateriaal van de basisopleiding algemene schoonmaak microvezelmethode.

Het examen bestaat uit een praktijkgedeelte en uit een mondelinge toets en wordt afgenomen door een examinator van RAS (stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en glazenwassersbranche).

Resultaat

De deelnemer is in staat om volgens de normen van RAS het schoonmaakvak uit te voeren. De deelnemer heeft een officieel erkend diploma.

Duur

Acht dagdelen, inclusief een proefexamen en een examen. De studiebelasting bestaat uit twee uur huiswerk per week. Minimaal zes deelnemers.

Basisvaardigheden metaal

Omschrijving

De cursus *Basisvaardigheden metaal* biedt de noodzakelijke kennis en vaardigheden voor iedereen die in de metaal aan het werk wil. Voor mensen die - zeer - beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel te volgen.

Voor wie

Voor iedereen die geïnteresseerd is in werken in de metaal. Voorkennis is niet vereist.

Inhoud

Basisvaardigheden metaal bestaat uit een theoriedeel en een praktijkdeel. Voor mensen die analfabeet zijn, moeite hebben met begrijpend lezen of beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel te volgen. De theorie wordt tijdens de praktijkopdrachten uitgelegd.

Tijdens deze cursus komt het volgende aan bod:

- Aftekenen
- Zagen
- Vijlen
- Boren
- Tappen
- Draad snijden
- Vaktheorie
- Tekening lezen.

De cursus wordt op de werklocatie aangeboden of bij de metaalafdeling van UW. Het lesmateriaal bestaat uit theorieboeken. De cursus wordt afgesloten met een eindwerkstuk.

Resultaat

De deelnemer is in staat om basishandelingen die veel voorkomen in het metaalbedrijf veilig en goed uit te voeren. Deze cursus leidt op voor een certificaat van UW.

Duur

17 dagdelen, vier uur per dagdeel.

Metaal: Basisvaardigheden draaien

Omschrijving

De cursus *Basisvaardigheden draaien* biedt de noodzakelijke kennis en vaardigheden voor iedereen die algemene basisvaardigheden in de metaal beheerst en zich verder wil bekwamen in draaien. Voor mensen die - zeer - beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel te volgen.

Voor wie

Voor iedereen die zich verder wil ontwikkelen in de metaal. Enige werkervaring in de metaal of de cursus *Basisvaardigheden metaal* van UW is eeningangseis.

Inhoud

De cursus *Basisvaardigheden draaien* bestaat uit een theoriedeel en een praktijkdeel. Voor mensen die analfabeet zijn, moeite hebben met begrijpend lezen of beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel te volgen. De theorie wordt tijdens de praktijkopdrachten uitgelegd.

Tijdens deze cursus komt het volgende aan bod:

- Vlakken
- Cilindrisch draaien (passingen)
- Insteken
- Afsteken
- Boren
- Tappen
- Ruimen
- Conisch draaien
- Inwendig draaien (passingen)
- Kartelen
- Vaktheorie.

De cursus vindt plaats bij de metaalafdeling van UW. Het lesmateriaal bestaat uit theorieboeken. De cursus wordt afgesloten met een eindwerkstuk.

Resultaat

De deelnemer is in staat om basishandelingen draaien veilig en goed uit te voeren. Deze cursus leidt op voor een certificaat van UW.

Duur

16 dagdelen, vier uur per dagdeel.

Metaal: Basisvaardigheden frezen

Omschrijving

De cursus *Basisvaardigheden frezen* biedt de noodzakelijke kennis en vaardigheden voor iedereen die algemene basisvaardigheden in de metaal beheerst en zich verder wil bekwamen in frezen. Voor mensen die - zeer - beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel te volgen.

Voor wie

Voor iedereen die zich verder wil ontwikkelen in de metaal. Enige werkervaring in de metaal of de cursus *Basisvaardigheden metaal* van UW is een ingangseis.

Inhoud

De cursus *Basisvaardigheden frezen* bestaat uit een theoriedeel en een praktijkdeel. Voor mensen die analfabeet zijn, moeite hebben met begrijpend lezen of beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel te volgen. De theorie wordt tijdens de praktijkopdrachten uitgelegd.

Tijdens deze cursus komt het volgende aan bod:

- Vlak frezen
- Haaks frezen
- Klem uitklokken
- Gleuf frezen
- Spiebaan frezen
- Zwaluwstaart frezen
- Hoek frezen
- Profiel frezen
- Vaktheorie.

De cursus wordt aangeboden bij de metaalafdeling van UW. Het lesmateriaal bestaat uit theorieboeken. De cursus wordt afgesloten met een eindwerkstuk.

Resultaat

De deelnemer is in staat om basishandelingen frezen veilig en goed uit te voeren. Deze cursus leidt op voor een certificaat van UW.

Duur

15 dagdelen, vier uur per dagdeel.

Metaal: MIG/MAG lassen niveau 1

Omschrijving

MIG/MAG lassen is de meest gebruikte lastechniek in het lasproductiewerk. Voor mensen die - zeer - beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel van de opleiding te volgen.

De opleiding leidt op voor een erkend diploma van het NIL (Nederlands Instituut voor Lastechniek), indien theorie en praktijk gevolgd worden.

Voor wie

Voor iedereen die geïnteresseerd is in het productielaswerk. Voorkennis in de lastechniek is niet vereist.

Inhoud

De opleiding MIG/MAG lassen bestaat uit een theorie en een praktijkgedeelte. Voor de mensen die analfabeet zijn, moeite hebben met begrijpend lezen of beperkt taalvaardig zijn, is er de mogelijkheid om alleen het praktijkdeel van de opleiding te volgen. De theorie wordt tijdens de praktijkopdrachten uitgelegd.

Het theorie gedeelte bestaat uit drie delen:

- Algemene lastechnieken
- Basiskennis
- MIG/MAG niveau 1.

De praktijk wordt op de UW-locatie Niels Bohrweg aangeboden, voor de theorie is een deel zelfstudie vereist. Lesmateriaal bestaat uit theorieboeken. De opleiding wordt afgesloten met een eindwerkstuk.

De examens worden afgenomen op locatie door een examinator van het NIL.

Resultaat

De opleiding leidt op voor een erkend diploma van het NIL, indien theorie en praktijk gevolgd worden. Bij alleen praktijkdeelname is er sprake van een erkend praktijkcertificaat.

Duur

20 dagdelen, vier uur per dagdeel.

VCA - basisveiligheid

Omschrijving

VCA is de afkorting van *Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers*. VCA is een landelijk erkend certificaat dat veel werkgevers, met name in de technische richting, eisen van hun medewerkers.

In deze training verwerven deelnemers basiskennis en basisvaardigheden voor het veilig uitvoeren van risicovolle werkzaamheden. Daarnaast is er aandacht voor bewustwording van veiligheidsrisico's.

Voor wie

De cursus is bedoeld voor deelnemers die binnen hun - toekomstige - werk aangewezen zijn op gecertificeerde basiskennis, basisvaardigheden en bewustzijn van veiligheidsrisico's op de werkvloer.

Deze cursus is bij uitstek geschikt voor deelnemers die bij het volgen van een reguliere theoretische VCA-opleiding geen of weinig kans hebben te slagen voor het examen.

Ingangseisen:

- Taalvaardigheid: spreken, lezen en luisteren op niveau B1 NT2
- Aantoonbare motivatie.

Inhoud

- Kennis van:
 - Arbeidsomstandigheden en wetgeving
 - Risico's en ongevallentheorie
 - Gevaarlijke stoffen
 - Brand- en explosiegevaar
 - Gereedschappen en machines
 - Hijzen, tillen, dragen, struikelen, uitglijden, vallen
 - Werken op hoogte
 - Elektriciteit
 - Persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Studieondersteuning en examentraining.

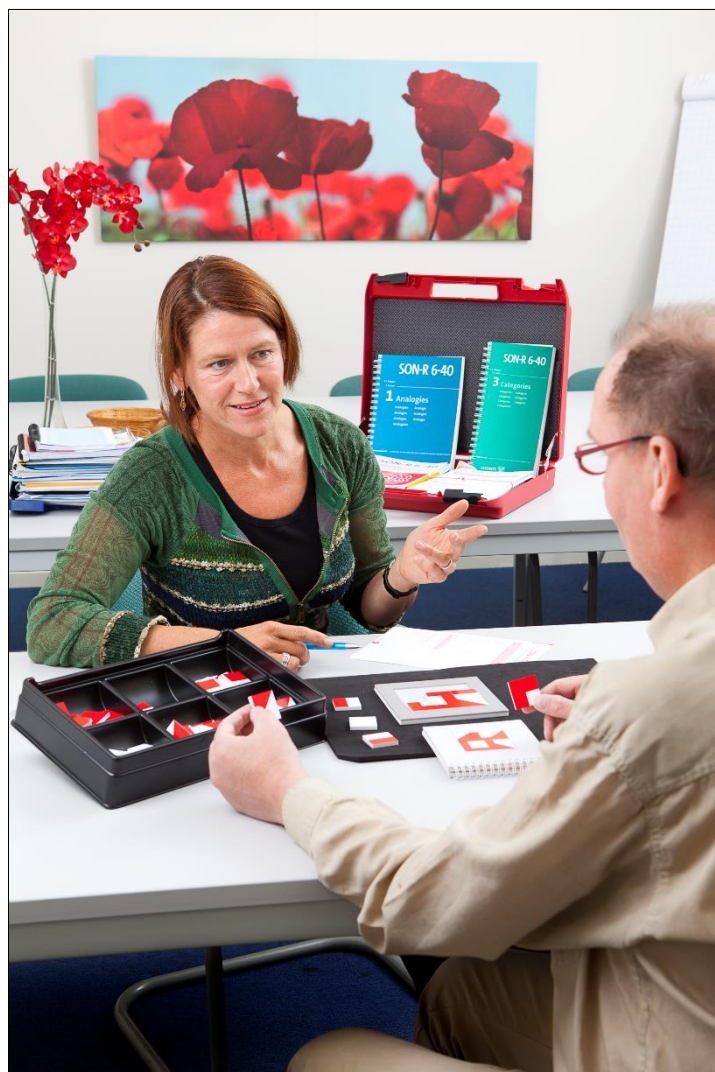
Resultaat

- De deelnemer beschikt over basiskennis en basisvaardigheden voor het veilig uitvoeren van risicovolle werkzaamheden en is zich bewust van veiligheidsrisico's op de werkvloer
- De deelnemer heeft het erkende VCA-certificaat Basisveiligheid behaald.

Duur

Zeven dagdelen verspreid over vier weken. Zes à tien deelnemers.

C. Onderzoek en diagnostiek



Arbeidspsychologisch onderzoek

Omschrijving

Het arbeidspsychologisch onderzoek kan worden ingezet om vast te stellen of een deelnemer mentaal belastbaar is voor werk of reïntegratietraject en zo ja, voor welk werk en onder welke omstandigheden.

Arbeidspsychologisch onderzoek is ook geschikt voor kandidaten met een laag intellectueel niveau of laag taalniveau. Voor hen zijn aangepaste materialen en middelen beschikbaar.

Dit onderzoek wordt veelal gedaan in het kader van reïntegratie, bijvoorbeeld na een periode van ziekte of werkloosheid. Er wordt gekeken naar de draagkracht en hoe die zich verhoudt tot de draaglast.

Inhoud

Tijdens het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een aantal onderzoeksmethoden:

- Een uitgebreid interview
- Intelligentietest: een intelligentietest heeft als doel het in kaart brengen van iemands capaciteiten. Op grond van deze test kan worden aangegeven welke taken de deelnemer met meer of minder moeite zal kunnen volbrengen of aanleren
- Vragenlijsten: schriftelijk wordt een aantal vragen gesteld. Deze lijsten geven een beeld van persoonseigenschappen, copingvaardigheden en psychische klachten. Voor kandidaten met een laag intellectueel niveau of laag taalniveau zijn aangepaste materialen en middelen beschikbaar, zoals een kaartjessysteem met persoonskenmerken, werkactiviteiten en beroepen, en een speciale intelligentietest
- Nagesprek: na afronding van het onderzoek vindt een nagesprek plaats, waarin de onderzoeksbevindingen worden besproken.

Resultaat

Het psychologisch rapport geeft een realistisch beeld van de arbeids- en/of reïntegratiemogelijkheden van de deelnemer. Het bevat een beschrijving van de deelnemer en schematische weergaven van de testresultaten. Er wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen. De mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden waaronder iemand kan functioneren zijn in kaart gebracht.

Duur

Acht uur, eventueel verspreid over meerdere dagen.

Beroepskeuzeonderzoek en -advies

Omschrijving

In geval van werkloosheid, verandering van werk na ziekte of wanneer men van werk wil veranderen, is het goed om een duidelijk beeld te krijgen van mogelijke nieuwe werkrichtingen. Dit onderzoek geeft aan welke werkrichtingen mogelijk zijn voor een deelnemer gezien diens interesses, intellectuele capaciteiten en persoonlijkheid.

Voor kandidaten met een laag intellectueel niveau of laag taalniveau heeft UW aangepaste materialen en middelen beschikbaar.

Voor wie

Dit onderzoek kan worden ingezet wanneer onduidelijk is welke werkzaamheden mogelijk kunnen zijn voor een deelnemer. Het onderzoek kan bij deelnemers van allerlei afkomst en niveau worden uitgevoerd.

Inhoud

- Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van verschillende testen en materialen
- Na het kennismakingsgesprek waarin de vraag wordt verduidelijkt, worden verschillende middelen gebruikt, zoals beroepskeuzetesten, een capaciteitentest en een persoonlijkheidsvragenlijst
- Voor kandidaten met een laag intellectueel niveau of laag taalniveau zijn aangepaste materialen en middelen beschikbaar, zoals een kaartjessysteem met persoonskenmerken, werkactiviteiten en beroepen en een speciale intelligentietest
- Met de deelnemer wordt over de testresultaten gesproken, waardoor deze op realistische werksoorten uitkomt.

Resultaat

Na afloop van het beroepskeuzeonderzoek hebben deelnemer en opdrachtgever een helder beeld van de arbeidsmogelijkheden van de deelnemer. De resultaten worden in een rapportage vastgelegd met een helder advies en beantwoording van de vraag.

Duur

Acht uur, doorgaans verspreid over meerdere dagen.

Capaciteitenonderzoek

Omschrijving

In een reïntegratietraject of bij verandering van werkzaamheden is het vaak belangrijk om te weten op welk niveau een deelnemer kan werken en leren. Het capaciteitenonderzoek biedt deze informatie. De test wordt digitaal, op papier of indien nodig met andere materialen afgenomen.

Het onderzoek geeft een beeld van het niveau waarop iemand kan functioneren of een opleiding of cursus kan volgen. UW beschikt over een speciale test voor mensen die laaggeletterd zijn.

Voor wie

Dit onderzoek kan worden ingezet wanneer het voor een werkzoekende of werknemer van belang is om te weten op welk niveau werk of opleiding mogelijk is. Dit kan bijvoorbeeld worden ingezet in het kader van verdere ontwikkeling van een medewerker, bij outplacementtrajecten en reïntegratietrajecten. Het capaciteitenonderzoek is geschikt voor kandidaten van alle niveaus.

Inhoud

Tijdens een capaciteitenonderzoek wordt gebruik gemaakt van een intelligentietest. Er bestaan meerdere soorten capaciteitentesten, elk passend bij verschillende doelgroepen. Op basis van gegevens als culturele achtergrond, niveau van lezen en schrijven en vooropleiding wordt de juiste test bij de persoon gekozen.

Het capaciteitenonderzoek bestaat uit:

- Een kort gesprek waarin wordt besproken welke vooropleiding een deelnemer heeft genoten, op welk niveau hij heeft gewerkt en of er factoren zijn die de prestaties kunnen beïnvloeden
- Een intelligentietest. Op grond van deze test kan worden aangegeven welke taken de deelnemer met meer of minder moeite zal kunnen volbrengen of aanleren. Tijdens de test wordt de deelnemer gevraagd binnen een bepaalde tijd een aantal opgaven op te lossen
- Een nagesprek waarin de onderzoeksbevindingen worden besproken.

Resultaat

De testresultaten geven inzicht in het huidige werk- en denkniveau van de deelnemer en geven een beeld van de verwerkingsnelheid van informatie. Ook is duidelijk wat het haalbare niveau is van werkzaamheden, op welke gebieden ontwikkeling mogelijk is en waarin de deelnemer meer of minder leerbaar is. Dit wordt in een rapportage vastgelegd.

Duur

Een dagdeel. Indien nodig, bijvoorbeeld bij een lage belastbaarheid, twee dagdelen.

Praktijkonderzoek en arbeidstraining

Omschrijving

Na uitval door ziekte of bij langdurige werkloosheid is *Praktijkonderzoek en arbeidstraining* bij uitstek de manier om de arbeidsmogelijkheden van een deelnemer in kaart te brengen. Het is een assessment in een werkomgeving die een realistische afspiegeling is van regulier werk. Naast werkzaamheden in de praktijk bestaat het onderzoek uit verschillende testen.

Praktijkonderzoek en arbeidstraining is geschikt voor kandidaten van alle niveaus.

Voor wie

Het onderzoek is bedoeld voor kandidaten bij wie onduidelijkheid bestaat over hun mogelijkheden in werk, bijvoorbeeld na een lange tijd van ziekte of werkloosheid. Door middel van opbouw in uren en werkzaamheden wordt duidelijk hoe de belastbaarheid is en welke werkzaamheden mogelijk zijn.

Inhoud

De deelnemer is werkzaam op een gesimuleerde of reguliere werkplek.

- Bij aanvang worden met de deelnemer en (werk)begeleider afspraken gemaakt en er wordt een stageovereenkomst getekend
- Naast praktische werkzaamheden en coaching hierbij worden twee testen afgenomen, afhankelijk van de situatie en vraag. Bijvoorbeeld testen op gebied van interesse, capaciteiten en/of persoonlijkheid
- Tijdens het traject vinden voortgangsgesprekken plaats en wordt een competentiemeting afgenomen
- Na afloop volgt een eindgesprek en terugkoppeling aan de opdrachtgever.

Resultaat

De deelnemer heeft werknemersvaardigheden geleerd en heeft een beeld van zijn competenties, leerpunten en belastbaarheid in werk. De resultaten worden vastgelegd in een rapportage, waarin staat beschreven op welke manier en in welke situatie de deelnemer het beste kan functioneren, of begeleiding wenselijk is en welke werknemersvaardigheden nog ontbreken. Ook geeft het rapport aan wat het potentieel is van de deelnemer in regulier werk.

Duur

Zes tot acht weken. Hiervan kan worden afgeweken in overleg, bijvoorbeeld wanneer een langzame opbouw van uren nodig is.

Taalniveaubepaling

Omschrijving

In de *Taalniveaubepaling* wordt een inschatting gemaakt of iemand voldoende taalvaardig is om bepaalde werkzaamheden uit te kunnen voeren of een opleiding te kunnen volgen.

Voor wie

Voor mensen die Nederlands als tweede taal spreken en bij wie onduidelijk is welk taalniveau ze hebben. Bij de aanmelding is het van belang dat wordt aangegeven of iemand wel of niet gealfabetiseerd is en waarom de niveaubepaling noodzakelijk is. Dit bepaalt welke testen worden ingezet.

Na de niveaubepaling kan een taaltraining bij UW worden ingezet. De niveaubepaling kan los worden aangevraagd of in combinatie met een taaltraining.

Inhoud

Naar aanleiding van de onderzoeksvraag wordt met behulp van de Toolkit Onderwijs en Arbeidsmarkt (TOA) het spreek-, luister-, schrijf- en leesniveau getest. Het is tevens mogelijk de afzonderlijke vaardigheden te selecteren, dit is afhankelijk van de vraagstelling.

In voorkomende gevallen kan ook de TiWi of de Intaketoets Alfabetisering NT2 worden ingezet.

Resultaat

In een rapportage wordt een uitspraak gedaan over de beheersing van de Nederlandse taal in niveau volgens het Common European Framework (CEF). Tevens wordt een advies gegeven over de (on)mogelijkheden met betrekking tot werk en/of opleiding.

Indien gewenst zal ook een voorstel gedaan worden voor een trainingstraject.

Duur

Bij een complete taalniveaubepaling duren de verschillende tests in totaal ongeveer drie uur. Dit kan in overleg ook over twee dagen verdeeld worden.

De doorlooptijd voor de taalniveaubepaling inclusief rapportage is vijf werkdagen.

Loonwaarde-onderzoek

Omschrijving

In de Participatiewet - die is ingegaan op 1 januari 2015 - is loonwaarde-onderzoek een belangrijk instrument. Een loonwaarde-onderzoek maakt de waarde van de werknemer inzichtelijk in het werk waarin de loonwaarde is gemeten. Met andere woorden: loonwaarde-onderzoek geeft antwoord op de vraag in hoeverre een werknemer in staat is zijn werk volgens de daarvoor geldende normen uit te voeren.

Loonwaarde-onderzoek wordt ook wel loonwaardebepaling of loonwaardemeting genoemd.

Voor wie

Een loonwaarde-onderzoek is zinvol wanneer een werkgever wil weten in hoeverre een werknemer in staat is om te voldoen aan de eisen van een reguliere functie. Dat kan bijvoorbeeld in geval van detachering van een Wsw-werknemer van belang zijn, maar ook voor werknemers met een Wajong- of WWB-achtergrond die geregistreerd staan in het doelgroepenregister en die bij een regulier bedrijf gaan werken.

Inhoud

De loonwaarde van een werknemer wordt als volgt gemeten. Een gecertificeerde consulent beschrijft de normfunctie op basis van de informatie van het bedrijf. Van vijf hoofdtaken worden de temponorm en de kwaliteitsnorm beschreven. Vervolgens gaat de consulent in gesprek met de leidinggevende en met de werknemer die de functie uitoefent. Door middel van een gevalideerd systeem worden vervolgens het tempo, de kwaliteit en de inzetbaarheid bepaald van de werknemer.

Resultaat

De uitkomst van een loonwaarde-onderzoek is een loonwaardepercentage van de werknemer binnen de functie waarin hij werkzaam is. Dit wordt in een rapportage beschreven.

Als de werknemer het werk volgens de normen uitvoert, dan is zijn loonwaarde 100%. Is zijn loonwaarde lager, dan kan de lagere loonwaarde in bepaalde gevallen gecompenseerd worden met een loonkostensubsidie of loondispensatie. UW kan hierover adviseren.

Duur

Een compleet loonwaarde-onderzoek, inclusief gesprekken met de medewerker en de leidinggevende over de normfunctie en de meting, duurt twee uur.

D. Trajecten



Intake en reïntegratie-advies

Omschrijving

Als een medewerker uitgevallen is voor zijn werk als gevolg van ziekte (Wet verbetering poortwachter) en er is geen passend werk beschikbaar, of als er sprake is van disfunctioneren of boventaligheid (outplacement), kan UW de werkgever adviseren over reïntegratiemogelijkheden voor de werknemer.

Voor wie

Voor medewerkers die vanwege ziekte of om andere redenen het eigen werk niet meer kunnen doen en voor wie ander werk bij een andere werkgever moet worden gezocht.

Inhoud

- Overleg met de opdrachtgever. Indien aanwezig worden ook de FML (functionele-mogelijkhedenlijst) en de Rapportage arbeidsdeskundig onderzoek geraadpleegd
- Kennismaking en intake met de werknemer
- Opstellen reïntegratieplan: aan de hand van informatie van de opdrachtgever en intakegesprek met de werknemer, wordt de huidige situatie beschreven en wordt aangegeven welke reïntegratie-instrumenten ingezet dienen te worden om tot het gewenste resultaat te komen
- Reïntegratie-instrumenten worden modulair aangeboden, zodat maatwerk geleverd kan worden.

Resultaat

- Werkgever én werknemer voldoen aan de eisen die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter
- Werknemer weet waar zijn realistische kansen en mogelijkheden liggen op de huidige arbeidsmarkt en hoe dat bereikt kan worden.

Duur

Vier weken doorlooptijd, vanaf startdatum tot en met eindrapportage.

Persoonlijke begeleiding en bemiddeling naar werk

Omschrijving

Als een medewerker zijn eigen werk niet meer kan doen, bijvoorbeeld vanwege ziekte of een verandering bij zijn werkgever, kan UW de medewerker begeleiden en bemiddelen naar ander werk. Dat andere werk kan gezocht worden bij de eigen werkgever ('spoor 1') of bij een andere werkgever ('spoor 2'; outplacement).

Voor wie

Voor medewerkers die vanwege ziekte of om andere redenen het eigen werk niet meer kunnen doen en voor wie een nieuwe werkplek gezocht moet worden.

Inhoud

De inhoud van een traject naar ander werk wordt afgestemd op de individuele situatie.

- Overleg met opdrachtgever over opbouw traject; dossieronderzoek
- Kennismaking en intake met medewerker
- Trajectplan met voorstel voor traject. Mogelijke trajectonderdelen:
 - Nader onderzoek naar capaciteiten, interesses en/of persoonlijkheid
 - Arbeidstraining, stage of leerwerkplek
 - Beroepsgerichte training
 - Sollicitatietraining.
- Individuele begeleiding en bemiddeling naar werk:
 - Jobhunting via vacatures en netwerk UW
 - Medewerker activeren in het zoeken naar werk
 - Medewerker coachen bij het inzetten van het eigen netwerk
 - Voorbereiding sollicitatiegesprekken.
- Nazorg indien nodig voor bestending van de arbeidsrelatie met een nieuwe werkgever.

Resultaat

- Het optimale resultaat is een andere werkplek voor de medewerker, bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever
- Medewerker weet wat zijn kansen en mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt en kan zelfstandig solliciteren
- Voldoen door werkgever en werknemer aan de eisen die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter (als ziekte reden is voor bemiddeling naar ander werk).

Duur

3 tot 6 maanden.

Jobcarving en functiecreatie

Omschrijving

Individuele medewerkers en afdelingen werken effectiever als eenvoudige bijtaken uit het takenpakket worden gehaald. Deze bijtaken worden vervolgens gebundeld en geschikt gemaakt voor uitvoering door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit heet *jobcarving* (als het om een of meerdere medewerkers gaat) of *functiecreatie* (als het afdelingen of organisatieonderdelen betreft).

Voor wie

Bedrijven die effectiever willen werken en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven zichzelf te bewijzen in hun organisatie.

Jobcarving en functiecreatie leveren in principe bij *alle* bedrijven resultaat op.

Inhoud

- Voorgesprek met opdrachtgever
- Interviews met leidinggevenden en medewerkers
- Selectie bijtaken
- Schriftelijk advies over mogelijkheid vormen van ondersteunende functie(s)
- Indien gewenst: voorstellen van een medewerker die de bijtaken kan uitvoeren
- Begeleiding van de medewerker, tijdens de inwerkperiode of langer indien gewenst.

Resultaat

- Effectievere organisatie doordat medewerkers en/of afdelingen zich kunnen concentreren op hun hoofdtaken
- Vermindering werkdruk en bevordering werkplezier bij medewerkers
- Werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

Duur

In overleg.

Jobcoaching

Omschrijving

Werkgevers kunnen een jobcoach van UW inschakelen voor persoonlijke ondersteuning van een medewerker tijdens de inwerkperiode of om uitval van een medewerker te voorkomen.

Als het een medewerker met een door UWV erkende *structureel functionele beperking* (SFB) betreft, kan UWV de kosten van de inzet van een jobcoach overnemen. UW kan dit aanvragen bij UWV.

UW is een door UWV erkende jobcoachorganisatie.

Voor wie

- Voor medewerkers die starten op een werkplek en persoonlijke ondersteuning nodig hebben tijdens de inwerkperiode
- Voor medewerkers die tijdelijk ondersteuning nodig hebben om uitval uit een baan te voorkomen
- Jobcoaching wordt veelvuldig ingezet voor medewerkers met een Wajong-uitkering.

Inhoud

De inzet van een jobcoach is altijd maatwerk. In overleg wordt bepaald wat nodig is tijdens een inwerkperiode of om uitval te voorkomen.

- Inventarisatie van knel- en aandachtspunten bij de uitvoering van de werkzaamheden, zowel bij de medewerker als bij de werkgever
- Praktische ondersteuning van de medewerker tijdens inwerkperiode bij de werkgever en/of bij dreigende uitval, zoals aanleren van nieuwe taken, benodigde vaardigheden en zelfstandig werken.
- Praktische ondersteuning van de werkgever, bijvoorbeeld leidinggevende begeleiden in het aansturen van de medewerker
- Het passend maken van werk/werksituatie met inzet van beschikbare voorzieningen
- Advisering over mogelijke aanvullende subsidies, regelingen en voorzieningen.

Resultaat

- Duurzame werkplek bij de werkgever
- Voorkomen van uitval waardoor de arbeidsrelatie bij de werkgever wordt voortgezet.

Duur

In overleg, afhankelijk van de behoefte.

Arbeidstraining / tijdelijke werkplekken

Omschrijving

Tijdelijke werkplekken biedt UW aan werkgevers voor hun medewerkers die door ziekte of om andere redenen hun eigen werk - tijdelijk - niet kunnen doen, maar volgens de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige wel aangepast werk kunnen verrichten. Op de werkplek bij UW kan de belastbaarheid van de medewerker opgebouwd worden.

Ook biedt UW werkplekken aan gemeentes voor bijstandsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de arbeidstraining wordt arbeidsritme opgebouwd en worden de medewerkers werknemersvaardigheden geleerd, waarmee zij hun kansen op regulier werk aanzienlijk vergroten.

Voor wie

- Voor medewerkers die tijdelijk uitgevallen zijn op de werkplek bij hun werkgever en van wie de belastbaarheid opgebouwd kan worden in aangepast werk.
- Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, om arbeidsritme en arbeidsvaardigheden op te doen.

Inhoud

- Afspraak voor aanvang over inhoud en duur van de tijdelijke werkplek bij UW
- Intake en eerste competentiemeting bij aanvang
- Start medewerker op een werkplek op een van de UW-locaties in Utrecht
- Coaching op de werkplek
- Monitoring van de vooruitgang in de belastbaarheid van de medewerker
- Nieuwe competentiemeting na een afgesproken periode
- Rapportage van resultaten en bevindingen aan opdrachtgever en medewerker.

Verwacht resultaat

- Belastbaarheid werknemer gebracht naar het door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige aangegeven haalbare niveau
- Indien aangegeven niveau niet haalbaar blijkt: rapportage over redenen hiervan
- Er is voldaan aan de eisen die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter
- Opgebouwd arbeidsritme, werknemersvaardigheden en inzicht in de eigen mogelijkheden.

Duur

Doorgaans 4 tot 13 weken.

Jobcenter; ondersteuning bij sollicitatieactiviteiten

Omschrijving

Voor ondersteuning bij sollicitatieactiviteiten kunnen mensen terecht in het jobcenter van UW. Onder deskundige begeleiding kan gebruik gemaakt worden van computers, telefoons (in aparte ruimtes) en van recente vacaturepublicaties.

De ondersteuning van de trainer bestaat uit het wegwijs maken in het zoeken naar geschikte vacatures, het adviseren bij het maken of aanpassen van een CV en bij het schrijven van een sollicitatiebrief of motivatietekst. Van de deelnemers wordt verwacht dat zij zich actief gedragen door gemotiveerd te werken en de opdrachten te maken.

Voor wie

Voor deelnemers die persoonlijke ondersteuning nodig hebben bij hun sollicitatieactiviteiten. Voorwaarde is dat zij genoeg computerervaring hebben om zelfstandig op internet te kunnen zoeken en reageren op vacatures.

Het jobcenter is ook geschikt voor deelnemers die de UW-trainingen *Solliciteren met de computer* en *Sollicitatietraining* hebben afgerond en nog extra ondersteuning nodig hebben bij sollicitaties.

Inhoud

Deelnemers kunnen de trainer in het jobcenter aanspreken als ze vragen hebben of advies willen hebben. Zij kunnen bij de trainer terecht voor hulp bij:

- Maken van een CV en persoonsprofiel
- Bepalen van een zoekprofiel
- In kaart brengen en activeren van het netwerk
- Wegwijs worden in het gebruik van vacaturesites
- Wegwijs worden in het gebruik van sociale media
- Maken van een profiel op LinkedIn
- Afwegen of een vacature geschikt is
- Voorbereiden van telefoongesprekken
- Doorlezen van sollicitatiebrieven
- Oefenen van sollicitatiegesprekken
- Evalueren van sollicitaties.

Resultaat

De deelnemers solliciteren actief en efficiënt. De kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.

Duur

In overleg, afhankelijk van de behoefte. Minimaal vier deelnemers.