

66
/296

TNO-rapport
2520107/r4527

Draaiboek voor de ontwikkeling van een reïntegratieproject voor arbeidsgehandicapten via omscholing

TNO Arbeid



Nederlandse Organisatie
voor toegepast-
natuurwetenschappelijk
onderzoek / Netherlands
Organisation for Applied
Scientific Research

TNO Arbeid, Hoofddorp



TNO126880



TNO-rapport
2520107/r4527

Draaiboek voor de ontwikkeling van een reïntegratieproject voor arbeidsgehandicapten via omscholing

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
15 juni 2001

Auteur(s)
M.J. van Gent
J.J.M. Besseling

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2000 TNO Arbeid

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken. Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 666

NR. 47867
plaats 66-296

Inhoud

Voorwoord.....	1
1. Methodiek voor reïntegratieprojecten	2
1.1 Inleiding	2
1.2 Leeswijzer	3
2. Projectstappen	4
3. Oriëntatie.....	6
4. Stakeholders verzamelen, inrichting van de projectgroep.....	7
5. Plan van aanpak: formuleren van doelstelling, actiepunten, projectorganisatie	9
6. Scholingsprogramma en begeleiding	11
6.1 Scholingsprogramma.....	11
6.2 Begeleiding	13
7. Activering aanbodkant:	16
8. Activeren vraagkant:	18
9. Scholing.....	21
10.Reïntegratie	25
11.Evaluatie.....	27
12.Tot slot: publiek versus privaat	29
Trainingstraject Bouwkundig tekenaar 2000.....	30
Offerteraamwerk bouwkundig tekenaar versie 2001.....	33

Voorwoord

Dit draaiboek geeft een ieder die bezig is met het ontwikkeling en uitvoering van een reïntegratieproject (middels scholing) een handleiding om dit op een gestructureerde wijze vorm te geven. De nadruk in deze methodiek ligt op de praktische haanteerbaarheid voor u. Om deze reden hebben wij gekozen om verschillende stappen in het ontwikkelingstraject eenvoudig en schematisch weer te geven, zodat u de gepresenteerde informatie direct in uw eigen project kunt toepassen.

Het reïntegratietraject 'Cad-tekenaars' (dat de aanleiding voor dit draaiboek vormde) kan bestempeld worden als een succesvol voorbeeld van een reïntegratieproject. We hopen dat de leerervaringen vanuit het Cad-project de ontwikkeling en uitvoering van uw eigen reïntegratietraject ten goede zullen komen. In de grijze kaders is elke projectstap ter illustratie toegelicht vanuit de ervaringen van het reïntegratieproject Cad-tekenaars, zodat de leerpunten door u gebruikt kunnen worden om de slaagkansen van uw eigen project te vergroten. Desondanks is een kleine waarschuwing op zijn plaats: het volgen van dit draaiboek is geen garantie tot succes. Het laten slagen van een project is van veel zaken afhankelijk, waarvan u sommige zaken niet eens onder controle *kunt* hebben. Immers: 'zonder geluk vaart niemand wel'. Veel succes!

1. Methodiek voor reïntegratieprojecten

1.1 Inleiding

In opdracht van het Lisv heeft TNO Arbeid het reïntegratieproject Cad-tekenaars dat in 1999 in het oosten van het land is ontwikkeld en uitgevoerd, gemonitord. Met de informatie uit dit volgsysteem en met aanvullende informatie is het project geëvalueerd. Zo is onder andere nagegaan of de doelstelling werd bereikt en welke succes- en faalfactoren geïdentificeerd konden worden.

Daarnaast hebben de ervaringen rondom het reïntegratieproject Cad-tekenaars als input gediend om te komen tot het draaiboek, dat u nu in handen heeft. In dit draaiboek - opgesteld door TNO Arbeid - zijn de 'best practices' ten aanzien van werving en selectie, opleiding, plaatsing en begeleiding van deelnemers van het reïntegratieproject Cad-tekenaars weergegeven. Op deze wijze is een methodiek vanuit de praktijk ontworpen voor de ontwikkeling en uitvoering van soortgelijke projecten waarin arbeidsgehandicapten (WAO'ers) middels omscholing terug naar de arbeidsmarkt worden geleid.

In de beschrijving van de navolgende methodiek zijn de projectstappen de leidraad. Niet alleen de feitelijke stappen komen aan bod, maar ook de ervaringen – succesfactoren en knelpunten - die in het onderhavige project zijn opgedaan. De stappen voor dit draaiboek worden dus toegelicht met casuïstiek van het reïntegratieproject Cad-tekenaars.

Casuïstiek Cad-project.

In het kader van de wet REA is half november 1999 in Oost-Nederland een reïntegratieproject gestart om 40 arbeidsgehandicapten met een relevante achtergrond in de bouw en/of metaal middels een omscholingstraject van een jaar op te leiden tot bouwkundig Cad-tekenaar¹. Personen die in aanmerking kwamen voor de opleiding, waren zogenoemde fase 2/3 cliënten die een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat zij aanvullende dienstverlening nodig hebben om deze afstand te overbruggen.

Vijf groepen van acht personen (aangeleverd via WAO-bestanden van het Gak en het Sfb) volgden gedurende een half jaar theorie via een opleidingsinstituut. Na het halen van de theorie-examens deed men vervolgens een half jaar praktijkervaring op als Cad-tekenaar middels een stage. Alle kandidaten hebben bij start van de opleiding een baangarantie gekregen, mits men voldoende resultaat behaalde bij zowel de theoretische opleiding als de praktijkstage. Gezien de grote tekorten aan Cad-tekenaars zou het geen probleem behoeven te zijn om deelnemers na het volgen van de opleiding als Cad-tekenaar te plaatsen.

¹ Bouwkundig Cad-tekenaar staat voor bouwkundig Computer aided design tekenaar.

1.2 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk worden kort de verschillende stappen beschreven die onderscheiden kunnen worden in de ontwikkeling van vrijwel elk reïntegratieproject. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt elke stap afzonderlijk in een hoofdstuk uitgewerkt, waarbij de casuïstiek van het Cad-project in een grijs kader ter illustratie is weergegeven. Het draaiboek eindigt met een beschouwing, waarin wordt stilgestaan in welke omgeving de *ontwikkeling* van een dergelijk project de meeste kans van slagen heeft: in een uvi- dan wel een marktomgeving.

2. Projectstappen

In dit hoofdstuk worden kort de verschillende stappen onderscheiden die in vrijwel elk reïntegratieproject aan de orde zullen komen. In totaal hebben wij 9 verschillende stappen onderscheiden. In de praktijk is het goed mogelijk dat stappen elkaar overlappen. Om de duidelijkheid ten goede te komen, hebben we de stappen uit elkaar getrokken, en deze een enigszins logische chronologische ordening gegeven.

Stap 1 Oriëntatie

Het inventariseren van de mogelijkheden voor het starten een reïntegratieproject

Stap 2 Het verzamelen van stakeholders

De partijen die een mogelijk belang hebben bij het project bij elkaar brengen. Het vormen van een projectgroep.

Stap 3 Plan van aanpak

Het formuleren van doelstelling, het opstellen van actiepunten, het definiëren van de verschillende actoren en hun verantwoordelijkheden

Stap 4 Samenstellen van scholingsprogramma

Het bepalen van de organisatorische en inhoudelijke voorwaarden van de scholing. Het uitnodigen van mogelijke opleiders en de keuze maken voor een scholingsinstituut op basis van inhoudelijke en financiële overwegingen. Specifieke aandacht moet worden gevraagd voor de (sociale) begeleiding van de deelnemers.

Stap 5 Activering aanbodkant

Werkgevers interesseren in het project om zo stageplaatsen en bij voorkeur een baangarantie te regelen. Het is aan te raden om één centrale werkgever te vinden die de baangarantie afgeeft, dit komt zowel de snelheid als de afstemming ten goede.

Stap 6 Activering vraagkant

Arbeidsgehandicapten interesseren in het project. Wervingskanalen bepalen en de werving en selectie van potentiële deelnemers organiseren.

Stap 7 Scholing en stage

Bij voorkeur zal de opleiding uit een theoretisch gedeelte en een praktijkstage bestaan.

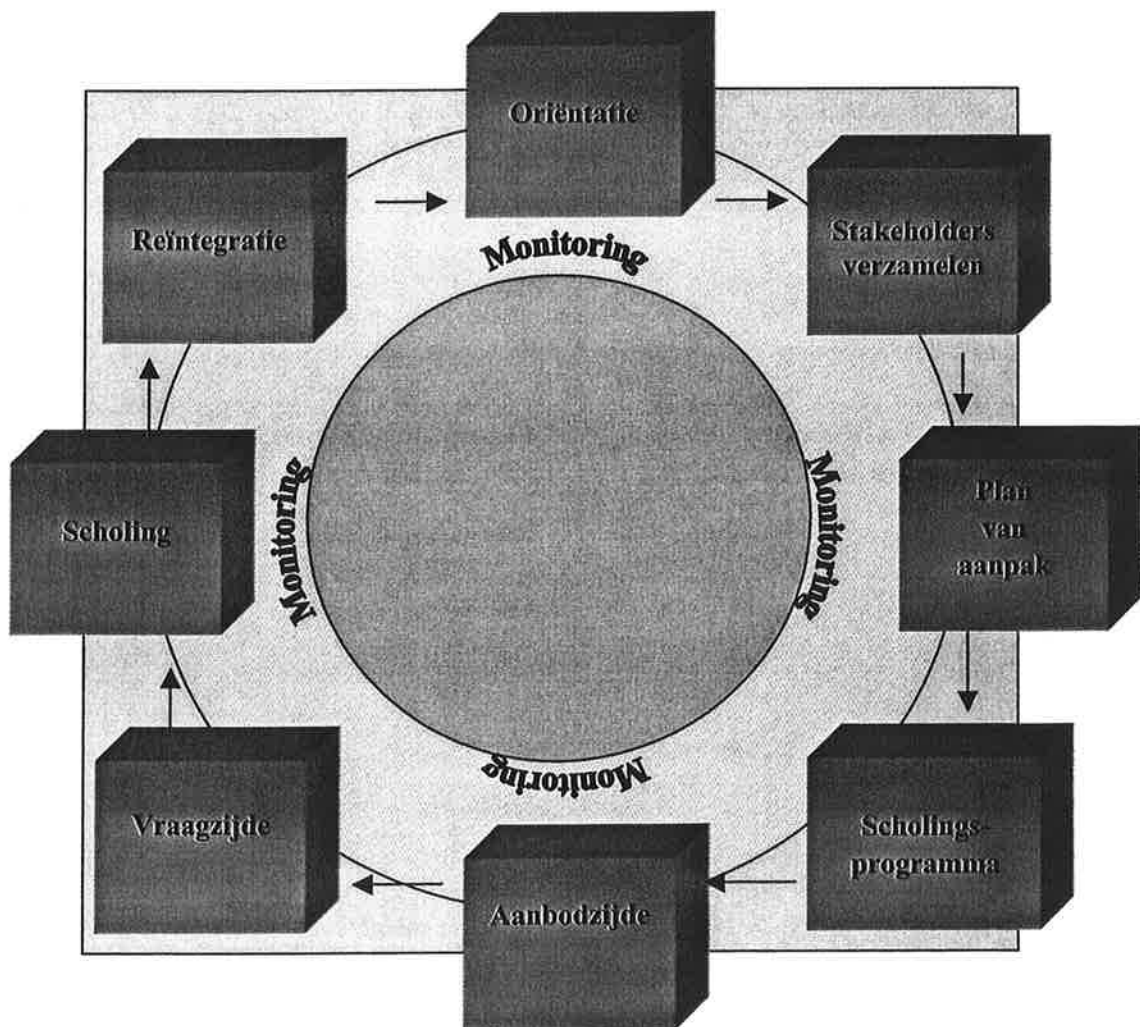
Stap 8 Reïntegratie

Het plaatsen van deelnemers in een passende betaalde functie, bij voorkeur met een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer.

Stap 9 Eindevaluatie

Het nagaan of de doelstelling is behaald. Het formuleren van leerpunten. Het aanpassen van het traject voor volgende groepen. Zoals in de hier onderstaande figuur is weergegeven zien wij de evaluatie als een doorlopend proces (monitoring). Bij elke genomen stap behoort de projectgroep zich af te vragen of de doelstelling voor deze fase is behaald, wat de leerpunten zijn en wat er in het traject aangepast moet worden om alles beter te laten verlopen. Door het regelmatig bijeenkomen van de projectgroep kan een dergelijke monitoring en evaluatie vrij makkelijk gestalte gegeven worden.

Schematisch kunnen de stappen als volgt geordend worden:



3. Oriëntatie

Bij aanvang van elk project is een initiatiefnemer aan te wijzen die van mening is dat het zinvol is een reïntegratieproject op te starten. De initiatiefnemer(s) zal – om de zinvolheid van het project te kunnen onderbouwen – de mogelijkheden van het traject geïnventariseerd moeten hebben. Is het project levensvatbaar? Met andere woorden: is het project wenselijk en is het haalbaar? Om deze twee vragen te kunnen beantwoorden is een exploratieve analyse van de situatie vereist. Om deze analyse van de situatie te kunnen uitvoeren, moet echter al wel enig idee bestaan over het project, de functie/sector waarvoor de omscholing wordt ingezet en welke kandidaten geschikt zouden zijn voor de omscholing.

In de analyse van de situatie moet aandacht worden besteed aan:

- Ontwikkelingen in de sector: is er behoefte aan nieuw personeel in de aangewezen sector/functie en zijn er in de regio plaatsingsmogelijkheden bij werkgevers?
- Ontwikkelingen in de doelgroep: hoe groot is de doelgroep arbeidsgehandicapten waaruit geput zou kunnen worden, zijn daarin personen die geschikt zouden kunnen zijn voor een dergelijk traject, en zou het traject aansluiten bij hun interesse.
- Mogelijkheden in financiering: kan er aansluiting gezocht worden bij reguliere reïntegratietrajecten van bijv. de verschillende uitvoeringsinstanties, wet Rea e.d.

Casuïstiek Cad-project

Bouwkundig ingenieurbureau Tri Di Care was initiatiefnemer van het reïntegratieproject Cad-tekenaars. Zelf het grote tekort van Cad-tekenaars op de arbeidsmarkt aan den lijve ervaren, heeft het bureau initiatief ondernomen om samen met Sfb en Viable Job (een organisatieadviesbureau) na te gaan of er mogelijkheden bestonden om WAO'ers met een bouwkundig achtergrond om te scholen tot Cad-tekenaar. Uit een onderzoek van de Bond van Nederlandse Architecten bleek dat er landelijk een tekort is aan circa 600 Cad-tekenaars en dat een dergelijk project niet vanwege desinteresse van werkgevers zou kunnen falen. De uvi's Sfb en Gak – waar contact mee was gezocht om instroom van deelnemers te bewerkstelligen – waren van mening dat hun WAO-bestanden voldoende potentiële kandidaten met een geschikte achtergrond zou kunnen bevatten om een goede instroom in het project te kunnen waarborgen. De financiering van het traject werd geregeld door aansluiting te zoeken bij de reguliere reïntegratietrajecten van de uvi's.

4. Stakeholders verzamelen, inrichting van de projectgroep

Om een project goed van start te laten gaan, is het van belang dat alle partijen die een mogelijk belang hebben bij het project bij elkaar worden gebracht in een projectgroep/begeleidingcommissie. Op deze manier kan draagvlak voor het project gecreëerd worden en kan de verantwoordelijkheid voor de verschillende onderdelen in het proces bij de juiste partij neergelegd worden. Zorg dragen dat bij aanvang van het traject alle partijen vertegenwoordigd zijn die allen hun commitment voor dit project hebben uitgesproken komt de voortgang van het project ten goede. Welke partijen in het project betrokken hangt enigszins af van de insteek van het traject, bijv. welke kanalen er gebruikt gaan worden om werkgevers/kandidaten te werven etc. Wel willen we benadrukken dat de aanwezigheid van een werkgever(svertegenwoordiging) in de projectgroep erg belangrijk is om de aansluiting met het veld te kunnen waarborgen.

Nadat de projectgroep is geformeerd moet de projectorganisatie ingericht worden. Er zal een projectleider aangesteld moeten worden die de eindverantwoordelijkheid voor het project draagt en die de bevoegdheid van de andere partijen krijgt om waar nodig in te grijpen in de procesgang. De projectleider zal verantwoording afleggen aan de opdrachtgever van het project. Daarnaast kan het zinvol zijn om specifiek uit te spreken waarvoor elke partij die in de projectgroep heeft plaatsgenomen, in het project verantwoordelijk wordt geacht.

Uit de ervaring van onderhavige project kan gezegd worden, dat de stap 'het verzamelen van stakeholders' erg belangrijk is maar ook dat deze stap meer tijd en energie kost dan meestal aangenomen wordt.

Daarnaast zijn in de eindevaluatie van het Cad-project drie randvoorwaarden genoemd die de slaagkans van het project vergroten, en die gelieerd zijn aan deze stap.

- Aanwezigheid van een externe projectleider met voldoende gewicht en mogelijkheden om buiten de gebaande wegen beslissingen te forceren. De projectleider wordt door de betrokken partijen in de begeleidingscommissie als bindende factor gezien. Met name het extern zijn - d.i. geen specifiek eigenbelang hebben die de aansturing zou kunnen beïnvloeden - garandeert een neutraal ingrijpen bij knelpunten. Dit draagt bij tot een oplossingsgerichte en snelle aanpak bij problemen.
- Commitment van betrokken partijen, en ook een persoonlijk commitment van elke vertegenwoordiger in de projectgroep. Elke partij houdt zich aan zijn/haar verplichtingsinspanning (mede dankzij aansturing van projectleider). Bovendien leidt het tot een plezierige samenwerking waar alle partijen tevreden over zijn.
- Elke partij door een juiste persoon vertegenwoordigd. Bij een reïntegratieproject is van belang dat elke partij door een persoon wordt vertegenwoordigd die op het snijvlak staat van de beleidskant en de uitvoering. Hierdoor heeft deze vertegenwoordiger zowel beslissingsbevoegdheid, als wel mogelijkheden om de praktische uitvoering van zaken zelf te kunnen regelen.

Casuïstiek Cad-project

Omdat er diverse partijen uit het maatschappelijk veld aan dit project meededen, is ervoor gekozen het project aan te sturen via een begeleidingscommissie. Om dezelfde reden is ook een externe projectleider aangesteld die de voortgang van het proces bewaakte en contacten onderhield met diverse stakeholders. Nadat Sfb, Tri Di Care en Viable Job het project levensvatbaar hebben bevonden, is met andere uvi's contact gezocht. Het Gak heeft besloten aan het project deel te nemen, de andere uvi's waren van mening geen relevante kandidaten (met bouwachtergrond) te kunnen leveren. Om het draagvlak van het project te vergroten is vervolgens aansluiting gezocht bij twee werkgeversorganisaties en twee werknemersorganisaties (CNV en FNV). Daarnaast zijn de partijen die in de uitvoering van het traject een rol hadden, ook vertegenwoordigd in de begeleidingscommissie.

Uiteindelijk hebben in de begeleidingscommissie de vertegenwoordigers van de volgende partijen deelgenomen: directeur Viable Job (projectleider) een Manager Arbeidstoeliding en een Reïntegratiemedewerker vanuit het Gak (verantwoordelijk voor de instroom van deelnemers vanuit het Gak), Chef productie WW van het Sfb (verantwoordelijk voor de instroom van deelnemers vanuit het Sfb), directeur van Tri Di Care (werkgever en initiator van dit project), gewestelijke secretaris Overijssel/Flevoland van het NVOB (Nederlands Verbond van Ondernemers in de Bouwnijverheid), regionaal secretaris Hout- en bouwbond CNV, Manager afdeling Trainingen van Doc (opleidingsinstituut), trainer-consultant van Visions Unlimited (begeleiding van deelnemers), arbeidsdeskundige van KLIQ (begeleiding van deelnemers) en onderzoeker van TNO Arbeid (monitoring van het project). De begeleidingscommissie kwam ongeveer een keer per maand bijeen om zaken op elkaar af te stemmen, tussentijds te evalueren en waar nodig het traject bij te sturen. Vaste agenda-punten waren: de monitoring door TNO Arbeid, contacten met de werkgevers (stageplaatsen e.d) door Tri Di Care, ontwikkelingen inzake de werving en selectie van kandidaten door de uvi-vertegenwoordigers, en de ontwikkelingen rond de opleiding door het opleidingsinstituut.

5. Plan van aanpak: formuleren van doelstelling, actiepunten, projectorganisatie

Nadat de projectgroep is geformeerd kan het project daadwerkelijk ontwikkeld gaan worden. Daarbij is het van belang kaders uit te zetten om richting te geven aan de ontwikkeling van het project. De projectgroep moet zich gaan bezinnen over de volgende punten en deze vervolgens in een plan van aanpak vast leggen:

- Doelstelling van het project
Het aantal kandidaten dat in het traject wordt opgenomen en het verwachte slagingspercentage. Door dit van tevoren kwantitatief vast te stellen heeft de projectgroep een vastomlijnd doel voor zich, waardoor men gericht aan het werk gaat om dit doel gezamenlijk te bereiken
- Definiëring van doelgroep
Kandidaten: sector, opleidingsniveau, leeftijd, uitkerings situatie
Werkgever: sector, type instellingen + overige eisen, regio en soort functie waarvoor de omscholing ingezet gaat worden
- Randvoorwaarden omscholing:
Duur, vorm (theoretisch en/of praktisch), vormgeving van de noodzakelijk begeleiding, de plaats, de inhoud scholingsprogramma, gewenste ervaring van opleiders met de doelgroep
- Projectplanning en begroting:
Activiteitenplanning, communicatieplan richting externen (bijv. opdrachtgever) en financiële planning. Wat betreft dit laatste punt: tijdens de oriëntatie is bekeken of de financiering via reguliere reïntegratietrajecten kan lopen van bijv. de verschillende uitvoeringsinstanties, wet Rea, ESF-subsidies e.d. Het grootste knelpunt wat er op dit vlak zou kunnen ontstaan, is dat producten/diensten die niet individueel gericht zijn (zoals bijv. PR en voorlichting) niet subsidiabel zijn via de wet REA, omdat deze alleen voor personen producten kan vergoeden. Kosten op projectniveau zijn daardoor moeilijk declareerbaar.
- Informatiepakket opstellen voor werkgever en werknemer (functieprofiel, reïntegratieprogramma, voorwaarden voor deelname, financiële ondersteuning, aanmeldingsformulier etc.)

Casuïstiek Cad-project

Doelstelling van het project was om 40 arbeidsgehandicapten uit het zittende WAO-bestand (met een enigszins relevante achtergrond en een opleidingsniveau van minimaal lbo+) duurzaam te reïntegreren als Cad-tekenaar bij werkgevers binnen de bouw en bij architectenbureaus. Verwachting voor aanvang van het traject was dat 10% van de kandidaten mogelijk zou kunnen uitvallen tijdens de opleiding. Het slagingspercentage werd daarmee op 90% gesteld. Een slagingspercentage van 75% zou als 'voldoende' betiteld worden. Er is in dit project bewust gekozen om een vrij hoog slagingspercentage te formuleren. Het hele project was dusdanig goed opgezet en de gestelde eisen aan potentiële kandidaten waren vrij hoog (strenge selectie) dat men het idee had dat de investering ook veel zou moeten opleveren.

Werkgevers die geïnteresseerd zouden kunnen zijn in de Cad-tekenaars waren aannemers en architectenbureaus in de regio Twente/Achterhoek.

De omscholing zou zowel een theoretisch gedeelte moeten omvatten, waarin in 20 weken (204 uur mondelinge lessen, 220 uur open leercentrum en een beperkt aantal uren zelfstudie) de volgende vakken gegeven zouden moeten worden, namelijk Sociale vaardigheden, Bouwkunde, Basis PC-gebruik en basis AutoCAD, ALLPLAN, BouwCalc en ArchiCalc. Na het afsluitend examen wordt vervolgens een stage van 6 maanden voorgesteld.

De projectplanning en begroting zijn, in samenspraak met de betrokken opdrachtgevers in dit project, met name vormgegeven door de projectleider. Zoals al eerder genoemd waren met name de kosten op projectniveau moeilijk declareerbaar. Omdat de betrokken partijen wel van mening waren dat hier wel een oplossing voor gezocht zou kunnen worden, is het project verder opgestart, hoewel er nog wel financiële onduidelijkheden bestonden. De extra kosten in het traject konden uiteindelijk middels een extra financiering door het Lisv, die het initiatief toejuichte, gedekt worden. Overigens nam het Lisv pas halverwege het project een principebesluit hierover. Er werden door de deelnemende partijen enige risico's genomen, wat de voortvarendheid van het project natuurlijk wel zeer ten goede kwam.

6. Scholingsprogramma en begeleiding

6.1 Scholingsprogramma

In de voorgaande stap zijn de kaders voor het project uitgezet. In de komende drie stappen – scholingsprogramma, activering vraagzijde en activering aanbodzijde – worden de kaders in de praktijk gerealiseerd. De drie stappen zullen normaliter tegelijkertijd ingezet worden, maar de projectgroep zal aan de ontwikkeling van het scholingsprogramma waarschijnlijk de meeste tijd besteden; om deze reden zullen we met deze stap beginnen. In deze stap staat de definiëring van organisatorische en inhoudelijke randvoorwaarden van het opleidingsprogramma centraal.

- In kaart brengen van mogelijke uitvoerders
De projectgroep formuleert een aantal eisen waaraan de opleiding in elk geval moet voldoen, wat uitmondt in een offerteverzoek. Bij voorkeur worden verschillende opleidingsinstituten middels het offerteverzoek uitgenodigd die een offerte uitbrengen en presentatie van hun scholingsaanbod geven. Op basis van inhoudelijke en financiële overwegen kan de projectgroep vervolgens beslissen welk opleidingsinstituut de beste prijs/kwaliteitsverhouding kan leveren. Gezien het feit dat de opleiding voor een hele specifieke doelgroep is bedoeld, verdient het de voorkeur dat het opleidingsinstituut ervaring met deze doelgroep heeft.
- Opstellen scholingsprogramma
Bij het opstellen van het scholingsprogramma moet specifiek aandacht worden besteed of de opleiding aansluit bij de huidige werkpraktijk. Idealiter zouden in de projectgroep dus ook een of meerdere werkgevers vertegenwoordigd moeten zijn. Daarnaast moeten – in overleg met het opleidingsinstituut - afspraken gemaakt worden over de vorm van de scholing (theorie of praktijk) de duur, de inhoud en de verdeling van de verantwoordelijkheden van betrokkenen.

Daarnaast zijn in de eindevaluatie van het Cad-project twee randvoorwaarden genoemd die de slaagkans van het project vergroten, en die gelieerd zijn aan deze stap.

- Combinatie van theorie en praktijk. Zeker als het een omscholing voor een uitvoerende functie betreft, is het belangrijk dat deelnemers in de praktijk vaardigheden aangeleerd krijgen en training-on-the-job ontvangen. Dit komt de aansluiting van de scholing met het werkveld zeker ten goede. Daarnaast is het specifiek voor deze doelgroep (WAO'ers) erg van belang dat zij op een rustige en veilige manier weer in het werkproces kunnen groeien. Onzekerheid, teleurstelling en de vraag of zij met hun arbeidshandicap de functie wel goed kunnen vervullen kunnen door een stage opgevangen worden. Daarnaast biedt het werkgevers ook de mogelijkheid om op een wat veilige manier te kijken of de WAO'er – waar meestal toch nog wat vooroordelen over bestaan - inderdaad in de functie en de organisatie past.
- Stage al tijdens het theoretische gedeelte van start laten gaan, en naarmate de theoretische opleiding vordert de stage uitbouwen en de theorie afbouwen. Dit heeft enige voordelen. In de eerste plaats gaat het om mensen die voor langere tijd buiten het arbeidsritme hebben gefunctioneerd en vaak fy-

sieke problemen ervaren. Men heeft in aanvang van de stage nog geen conditie om 8 uur per dag vijf dagen in de week (achter een computer) te werken. Door langzaam het aantal uur op te bouwen, kan men hier aan wennen. In de tweede plaats kunnen stagiaires inhoudelijke werkproblemen met de opleiders bespreken. Daarnaast kan de stagebegeleiding vanuit het opleidingsinstituut ook makkelijker vorm gegeven worden, men ziet de deelnemers immers gewoon tijdens de lessen. Tot slot – en dit is misschien nog wel de doorslaggevende reden – worden deelnemers door een onzekerheidsperiode geholpen die vaak na 2 a 3 maanden scholing optreedt. Men vraagt zich opeens af wat of men de opleiding wel aankan, wat voor een soort functie men gaat uitoefenen, of er tijdens de stage niet teveel van hen verwacht wordt etc. Door de stage al tijdens het theoretische gedeelte van start te laten gaan, worden de antwoorden op deze vragen op een natuurlijke wijze geleverd.

Casuïstiek Cad-project.

De begeleidingscommissie heeft een offerteraamwerk² opgesteld waarin o.a. eisen werden geformuleerd waar de opleiding voor Cad-tekenaars in elk geval aan zou moeten voldoen. Daarnaast werden een aantal eisen aan het opleidingsinstituut neergelegd, namelijk eerdere ervaring hebben met de opleiding of met delen daarvan, ervaring hebben met de doelgroep, in Twente gelegen, min of meer een resultaatverplichting en het in bezit zijn van een eigen testbatterij. Tri Di Care, het Gak en het Sfb hebben opleidingsinstellingen aangedragen die in aanmerkingen zouden kunnen komen om het opleidingstraject uit te voeren. Vier instellingen zijn benaderd, twee daarvan hebben zich teruggetrokken³.

Begin december is de keuze voor een opleidingsinstelling gemaakt. Het bewuste opleidingsinstituut kon in een relatief zeer korte tijd een scholingsprogramma opstellen en de scholing uitvoeren. Daarnaast had men voldoende affiniteit met het type opleiding, nl. een praktische dagopleiding met stage. Men had geen ervaring met de bewuste doelgroep – laagopgeleide WAO'ers – maar men gaf wel tijdens de presentatie aan, dat deze groep meer begeleiding zou vereisen dan normaliter ingezet zou worden. In het gepresenteerde programma was daar al extra tijd voor ingepland. Het opleidingsinstituut heeft in korte tijd de gehele organisatie van de scholing (docenten plaats, lesmateriaal e.d.) kunnen regelen, en eind januari is de eerste groep van start gegaan.

Bij de opzet is afgesproken om 20 weken theorie te geven⁴, deze af te sluiten met een examen, en vervolgens een stageperiode van 20 weken van start te laten gaan. Het scholingsprogramma is in de loop van de tijd overigens gewijzigd na tussentijdse evaluaties.

² Voor de inhoud van het offerteraamwerk zie Bijlage II. Dit is de meest up-to-date versie, namelijk het offerteraamwerk voor 2001 (de landelijke uitrol van het project).

³ De reden voor terugtrekking was bij het ene opleidingsinstituut de resultaatverplichting. Men had het idee dat de doelgroep te laag opgeleid zou zijn voor de gevraagde opleiding. Het andere opleidingsinstituut verwachtte dat men geen financieel concurrerende offerte zou kunnen opstellen, aangezien men veel van de benodigde expertise van buitenaf zou moeten inhuren.

⁴ Voor de inhoud van het scholingsprogramma van het Cad-project zie Bijlage II.

Tijdens de evaluatie van de cursus werd als belangrijk verbeterpunt benoemd dat indien mogelijk een gedeelte van de stage parallel met het opleidingstraject moet lopen, zodat deelnemers een (aantal) dag(en) scholing en een aantal dagen stage in de week heeft.

6.2 Begeleiding

Bij de vormgeving van het scholingsprogramma willen we een aspect er bijzonder uit lichten en dat is de sociale begeleiding van de deelnemers. Bij vrijwel elke functie waarvoor men omgeschoold wordt, zal in de scholing ook enige aandacht besteed moeten worden aan persoonlijke vaardigheden zodat de deelnemer in staat is in een nieuwe functie en organisatie te functioneren.

Wij willen benadrukken dat over het algemeen genomen WAO'ers op dit vlak meer ondersteuning nodig hebben dan dat bij een normale omscholing het geval is. In de meeste trajecten zal het gaan om wat lageropgeleiden die voorheen in een uitvoerende functie werkzaam zijn geweest; men is niet gewend om weer in een klaslokaal te moeten stil zitten. Ook is het mogelijk dat men uit een sector afkomstig is waar het minder gebruikelijk is om bijgeschoold te worden. Men moet als het ware weer leren 'leren'. Daarnaast is men een tijd uit het arbeidsproces geweest en geconfronteerd met de bureaucratie van de wet- en regelgeving. Duidelijk moge zijn dat gedurende het reïntegratietraject vrijwel alle deelnemers waarschijnlijk een persoonlijke ontwikkeling moeten doormaken om van WAO'er weer werknemer te worden, waar zij ondersteuning voor nodig zullen hebben. Naast een vakinhoudelijke begeleiding wordt daarom ook een persoonlijke begeleiding wenselijk geacht waarin het ondersteunen van elke deelnemer tijdens het opleidingstraject en het ontwikkelen van persoonlijke en sociale vaardigheden centraal staat.

De begeleiding kan in drie typen uiteenvallen die alledrie noodzakelijk worden geacht. Elke projectgroep heeft echter de keuze het accent bij een of meerdere vormen van begeleiding te leggen.

- Arbeidsdeskundige begeleiding, zoals bijvoorbeeld het regelen van voorzieningen waar dat nodig is (meubilair), het toelichten en regelen van uitkeringsproblematiek, het bewaken van individuele voortgang, het plaatsen van afvallers op een ander reïntegratietraject en het oplossen van eventuele knelpunten bij plaatsing.
- Sociale vaardigheden: gedacht kan dan worden aan sollicitatievaardigheden, conflicthantering, communicatie, assertiviteit.
- Ondersteuning bij het doorlopen van een eigen persoonlijke ontwikkeling. Elke deelnemer krijgt een coach aangewezen waarbij over allerhande persoonlijke zaken wordt gesproken die door de deelnemer worden aangereikt. Het gaat dan onder meer over zingevingvragen: wat wil ik en waarom handel ik zoals ik doe, bewustwording van eigen keuzemogelijkheden etc. De coach houdt de deelnemer als het ware een spiegel voor, maar stimuleert en bemoedigt daarnaast ook de deelnemer in het maken van eigen keuzen. In plaats van een persoonlijke coach kan ook gekozen worden voor een groepsbenadering, waarin de deelnemers onder begeleiding van een deskundige samen ervaringen uit wisselen.

Casuïstiek Cad-project

Voorafgaand aan de start van de opleiding is uitvoerig stil gestaan bij de wijze van begeleiding van kandidaten op het persoonlijk vlak. Sfb en het Gak hebben een afzonderlijk een besluit genomen inzake de vormgeving van de begeleiding.

Gak heeft gekozen om een arbeidsdeskundige van KLIQ als begeleider aan te stellen. Doel van de begeleiding is voorafgaand aan het traject de motivatie van potentiële deelnemers toetsen en het bekijken of de opleiding inderdaad relevant voor hen is en tijdens het traject als aanspreekpunt voor deelnemers te fungeren zodat een vloeiende voortgang van het hele proces gewaarborgd wordt en deelnemers hun aandacht kunnen richten op de opleiding. Taken van de arbeidsdeskundige zijn: het sociaal ondersteunen van de Gak-deelnemers via wekelijks contact, het regelen van voorzieningen waar dat nodig is, de bewaking van individuele voortgang, het plaatsen van afvallers op een ander reïntegratietraject en het oplossen van eventuele knelpunten bij plaatsing. Deelnemers blijken het erg op prijs stellen een contactpersoon te hebben die een ingang heeft bij de betrokken uitvoeringsinstantie. De ambtelijke bureaucratie kan zo wat omzeild worden, waar juist deze doelgroep vaak teleurstellende ervaringen mee heeft gehad. Daarnaast wordt in het lesprogramma van Doc aan de groepen van de Gak-deelnemers aandacht besteed aan het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Er staan 64 uur (8 dagen) gepland voor de onderdelen 'persoonlijk handelingsprofiel, communicatie, assertiviteit en sollicitatievaardigheden'.

Sfb heeft de begeleiding uitbesteed aan trainers van Visions Unlimited, welke met de deelnemers een persoonlijk begeleidingstraject hebben uitgestippeld. Doel van deze vorm van begeleiding wordt door hen als volgt geformuleerd:

'Succesvolle reïntegratie vraagt van de trainee dat hij goed zicht heeft op de eigen grondhouding, wijze van communiceren, en op de sterk en minder sterk ontwikkelde kanten van zichzelf. Daarnaast is het belangrijk dat hij oog krijgt voor de context van de eigen toekomstige functies, dat hij gevoel ontwikkelt voor het inschatten van relevantie van omstandigheden en dat hij leert op basis daarvan een interpretatie te maken van wat van hem wordt verwacht en geëist.' (Visions Unlimited, 2000)

Het traject bestaat uit persoonlijke kennismakings- en voorbereidingsgesprekken met elke kandidaat, een intensieve startmodule van 2 dagen met de groep, een eendaagse follow-up met de groep, een trainingdag sociale vaardigheden, een intensieve sollicitatietraining van 1 dag, 12 coachingsgesprekken en een afsluitende module van 1 dag.

Voor alle groepen, zowel voor de Gakdeelnemers als voor het Sfb, is door het Doc is een sociale begeleider aangesteld (een ervaringsdeskundige die zelf vanuit een WAO-positie bij het Doc gereïntegreerd is) die als aanspreekpunt voor de deelnemers tijdens de theoretische opleiding continue aanwezig is.

Bij de eerste twee groepen bleek al dat zijn aanwezigheid zeer zinvol was om alles soepel te laten verlopen, maar dat de deelnemers daarnaast ook behoefte hadden aan inhoudelijke begeleiding. Een groot aantal uren in het lesprogramma is namelijk gereserveerd voor zelfstudie. Omdat de aangestelde persoon zelf geen bouwachtergrond had, kon hij de deelnemers niet ondersteunen op het inhoudelijke gebied.

Om deze reden heeft het Doc een extra inhoudelijk begeleider aangesteld die op de zelfstudie-uren aanwezig was. Deze persoon gaf tijdens de stage ook extra inhoudelijke begeleiding waar nodig.

Dat ondersteuning vereist is blijkt wel uit het feit dat tijdens het Cad-project een specifiek afbreukrisico wordt ingeschat tijdens de stage. Dat zou niet op het gebied van competentie liggen, maar vanwege sociale kwaliteiten. Werkhouding en omgaan met mensen cq. het vermogen tot aanpassen is bij een beperkt aantal deelnemers minder sterk ontwikkeld dan mogelijk nodig zou zijn.

Hoewel de begeleiding in dit project vrij grondig is aangepakt, blijkt bij de evaluatie dat er tijdens de opleiding structureel ruimte ingebouwd zou moeten worden voor het 'spuien' van ervaringen. Uit het Cad-project blijkt namelijk dat het groepsdynamische proces in de groep deelnemers duidelijk van invloed is op het gemotiveerd blijven, het overwinnen van moeilijkheden en het opbouwen en vasthouden van een positieve en open werkhouding. Deskundigheid op deze groepsdynamische kant is bij begeleiders gewenst.

7. Activering aanbodkant:

Bij aanvang van het project is geïnventariseerd of er bij werkgevers in de regio ook behoefte is aan nieuw personeel voor de functie waarvoor de scholing ingezet gaat worden. Het is nu vervolgens zaak om daadwerkelijke aanmeldingen van werkgevers te ontvangen die een stageplaats willen verlenen en/of een functie aanbieden. Dit laatste verdient natuurlijk de voorkeur. Als werkgevers huiverig blijken te zijn om een baangarantie af te geven is het ook mogelijk om met een tussenoplossing te werken, namelijk dat de stagiaire een projectaanstelling van bijvoorbeeld 6 maanden ontvangt na opleiding en stage. Zaken die gerealiseerd moeten worden:

- Detecteren en benaderen van instellingen en contactpersonen. Dit kan zowel collectief door bijvoorbeeld advertenties, werkgeversoverleg in de regio te bezoeken, contacten met een werkgeversorganisatie opnemen (indien deze zich al niet in de projectgroep bevindt) als wel een individuele benadering, waarbij werkgevers afzonderlijk benaderd worden. Een extra mogelijkheid is om een gespecialiseerde uitzendorganisatie te benaderen die deelnemers aanneemt en hen vervolgens detacheert bij werkgevers.
- Geïnteresseerde werkgevers goed voorlichten over het traject, het te verwachten niveau van de stagiaire, de begeleiding die de werkgever zelf behoort te verlenen tijdens de stage etc. Er is wel enige terughoudendheid geboden naar de werkgever. In deze fase kan immers nog geen garantie worden geboden dat het project daadwerkelijk van start gaat, dan wel dat de vraag naar stagiaires het aanbod overtreft. Voorkom teleurstelling bij de werkgever!
- Bij voorkeur geen zeer kleine werkgever als stageverlener aanwijzen. Bij de wat grotere werkgevers (meer dan 10 werknemers) is het voor een stagiaire makkelijker om in het werk te groeien, omdat er meerdere mensen aanwezig zijn waar hij of zij op terug kan vallen. Bij de hele kleine werkgevers (twee/driemans-bedrijfjes) is de ondersteuning soms lastiger te realiseren. Ook bedrijven die voorheen geen stagiaires (van bijv. de mts) hebben gehad zijn wat minder geschikt zijn voor deelname aan een dergelijk project. Men heeft dan geen ervaring met stagebegeleiding, dat in een project met een WAO-doelgroep van uitzonderlijk belang is.
- Uiteindelijk leidt deze fase in het project tot een inventarisatie van aantal geïnteresseerde werkgevers, de hoeveelheid stages/werkplekken die gerealiseerd zijn, nader gespecificeerd met welke functie-inhoud en wensen van de werkgever.

In de evaluevaluatie van het Cad-project zijn twee randvoorwaarden genoemd die de slaagkans van het project vergroten, en die gelieerd zijn aan deze stap.

- Voldoende stage-instellingen. Zonder het vereiste aantal stageplaatsen kan niet aan het opleidingsprogramma (waarin de stage een belangrijk onderdeel van vormde), voldaan kunnen worden.
- Voldoende werkgevers. Als werkgevers toezeggen een baangarantie te willen geven en de meeste deelnemers dus bij hun stage-instelling een baan aangeboden krijgen, kunnen problemen op dit vlak vermeden worden.

Casuïstiek Cad-project.

Tri Di Care, de initiatiefnemer van het project heeft al bij aanvang van het project toegezegd garant te willen staan voor een baan. Vanwege de enorme tekorten op de arbeidsmarkt werd verwacht dat er uiteindelijk voldoende werkgevers zouden zijn die de baangarantie konden 'overnemen'. Werkgevers voor de stageverlening zijn geworven middels het netwerk van werkgeversorganisatie NVOB en Tri Di Care, en door publicaties in regionale bladen. De geïnteresseerde werkgevers zijn vervolgens via een voorlichtingsavond op de hoogte gebracht van het project, waar ook de nodige informatie op papier verschaft werd. Werkgevers die niet aanwezig konden zijn, werden individueel voorgelicht. Uiteindelijk bleken de aanvragen voor stagiaires het aanbod te overstijgen. Een aantal werkgevers moest dus zelfs teleurgesteld worden. Een verbeterpunt die tijdens de evaluatie naar voren werd gebracht, is de informatiestroom naar de werkgever. Voorin het traject moet de werkgever zeer goed op de hoogte zijn van het verdere verloop van het traject en van het niveau van de stagiaires. In het Cad-project bleek een aantal werkgevers teleurgesteld te zijn over het (bouwkundig) niveau van de stagiaire. Hoewel op dit punt vervolgens ook de opleiding aangepast zal worden is het toch ook van belang de werkgever te attenderen op het feit dat het om een stagiaire gaat die een nog een heel aantal zaken zal moeten leren.

8. Activeren vraagkant:

Het project is nu zodanig vorm gegeven, dat de werving en selectie van geïnteresseerde arbeidsgehandicapten van start kan gaan. In de meeste reïntegratietrajecten zal het gaan om zogenoemde fase 2/3 cliënten die een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat zij aanvullende dienstverlening nodig hebben om deze afstand te overbruggen. In deze fase wordt een bestand opgebouwd van potentiële geschikte (en subsidiabele) kandidaten voor het reïntegratieproject. Vervolgens moet middels een selectiemethode worden nagegaan of de kandidaten voldoen aan de vereisten voor het traject.

- Het bepalen van de wervingskanalen.
Zo kunnen deelnemers via uvi's/Arbeidsvoorziening geworven worden, kunnen kandidaten zich wellicht zelf melden, of worden werkgevers in de sector benaderd om arbeidsgehandicapten die in hun eigen functie niet meer aan de slag kunnen, aan te leveren.
- Nadat er een keuze is gemaakt voor de wervingskanalen kan besloten worden hoe de PR vorm gegeven gaat worden en moet deze uitgevoerd worden.
- Vervolgens moet bepaald worden wie de voorlichting gaat geven. Geïnteresseerde kandidaten moeten voorgelicht worden voor welke functie zij omgeschoold worden, hoe het omscholingstraject eruit ziet, en of er bijv. wel of geen baangarantie wordt gegeven. Bij voorkeur moet er een informatiemap klaar liggen voor elke geïnteresseerde, en moet elke kandidaat mondeling geïnformeerd worden.
- Selectie en intake (bij voorkeur middels inhuren van specialisten).
Het voeren van intakegesprekken om tot een potentieelbeoordeling te komen is een vak apart, en het is zinvol om deze beoordeling bij specialisten neer te leggen. In samenspraak met hen kan de projectgroep randvoorwaarden en criteria formuleren. Het is overigens goed mogelijk dat het opleidingsinstituut die de opleiding zal gaan verzorgen een beter zicht heeft op de eisen waaraan kandidaten moeten voldoen, willen zij naar grote waarschijnlijkheid de opleiding met succes af te ronden. Daarnaast hebben zij vermoedelijk dergelijke specialisten in huis of hebben contacten met dergelijke bureaus. Het kan daarom verstandig zijn om met de selectie van start te gaan, als de keuze voor een opleidingsinstituut is gemaakt.

Daarnaast zijn in de eindevaluatie van het Cad-project drie randvoorwaarden genoemd die de slaagkans van het project vergroten, en die gelieerd zijn aan deze stap.

- Een korte doorlooptijd tussen het signaleren dat iemand in aanmerking kan komen en de daadwerkelijke start van de opleiding is van belang in het verband met het vasthouden van de motivatie.
- Voldoende instroom. Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van het proces is het vereiste aantal deelnemers. In het Cad-project is men op een iets andere manier gaan werven en heeft men de doelgroep aangepast, waardoor de instroom gewaarborgd kon worden (zie kader).
- Baangarantie. Essentieel voor geïnteresseerde arbeidsgehandicapten is de belofte van een baangarantie. Zonder deze baangarantie zou men veel min-

der snel een opleiding van 1 jaar volgen. "Het trekt ze over de streep". Mede dankzij de baangarantie wordt dus ook aan de vorige randvoorwaarde – voldoende instroom – voldaan.

Casuïstiek Cad-project

Met een verwachte uitval van 10% door een intake-test zouden in eerste instantie beide uvi's 22 kandidaten moeten werven, zodat uiteindelijk 40 deelnemers de opleiding zouden gaan volgen. Beide uvi's ervoeren problemen om geschikte kandidaten uit de WAO te vinden. Het Sfb heeft substantieel minder kandidaten aangeleverd dan oorspronkelijk de bedoeling was; het Gak is veranderd van methode om kandidaten te selecteren omdat de eerste selectiemethode 'screening van het zittend WAO-bestand' veel inspanning kostte en uiteindelijk weinig resultaat opleverde. Geschikte kandidaten worden nu direct 'vanuit de claimbeoordeling' via een medewerker bij de afdeling Arbeidstoeleiding doorgestuurd naar een arbeidsdeskundige van KLIQ. Daarnaast wordt ook geput uit de lopende bestanden van Gak-cliënten die in bemiddeling zijn bij KLIQ, en die eventueel in aanmerking zouden kunnen komen voor dit traject. Belangrijk hier is dat er bij de afdeling Arbeidstoeleiding een contactpersoon zit, die het project een warm hart toedraagt en potentiële kandidaten attendeert op het project. Hierdoor is de instroom voor het Cad-project uiteindelijk goed gaan lopen. De voorlichting en een ruwe screening wordt gedaan door de arbeidsdeskundige van KLIQ. Na bevonden geschiktheid wordt deze doorgestuurd voor een test bij het opleidingsinstituut.

Sfb heeft via het RASA-project⁵ geschikte kandidaten geworven. Omdat de instroom vanuit het Sfb enigszins tegenviel is tussentijds besloten dat het Gak kandidaten voor 4 groepen zou leveren en het Sfb voor 1 groep.

Knelpunten

Het grootste knelpunt in de werving en selectie lag vooral op het vlak van de oorspronkelijke *doelgroep* die tijdens de start van het project was geformuleerd, namelijk arbeidsgehandicapten *uit een WAO-positie*. Bedoeling was om personen uit het zittende WAO-bestand weer terug op de rails naar de arbeidsmarkt te krijgen. Beide uvi's hebben substantiële pogingen gedaan om geschikte kandidaten te vinden. Resultaten waren echter minimaal. Commentaar van de uvi's over de werving en selectie:

Gak

"De opleiding startte later dan gepland en tegen die tijd waren de twee kansrijke *personen* niet meer in staat het traject te volgen. Probleem bij deze doelgroep is de motivatie; het gaat om mensen die al jaren thuis zitten. Het summiere resultaat werd eigenlijk al wel verwacht. Het slapende bestand, zoals dat genoemd wordt, biedt weinig mogelijkheden voor reïntegratie.

⁵ Het RASA-project (reïntegratiemogelijkheden Arbeidsgehandicapten in samenwerking met Sectorraad en Arbeidsvoorziening) houdt zich bezig met bestandsanalyse en bemiddeling van arbeidsgehandicapten vanuit het zogenaamde lopende WAO-bestand.

De meesten hebben hun uitkeringsbestaan geaccepteerd en hun leven anders ingevuld of hebben reeds geheel of gedeeltelijk werk. Van het begin af aan werd dit als heilloze weg beschouwd, en dat is bevestigd door deze ervaring."

Sfb

"Het gemiddelde opleidingsniveau van personen uit het Sfb-bestand is lbo-min. De grootste groep valt *daarmee* al af. De personen die boven dat gemiddelde van lbo-min zitten, zijn dusdanig 'hoog' gekwalificeerd dat deze vaak al weer aan het werk zijn. Een bijkomend probleem is dat er weinig mensen in de populatie van het Sfb geïnteresseerd zijn in een kantoorbaan. Er zijn kortweg weinig geschikte kandidaten te vinden die voldoen aan de selectiecriteria."

Daarnaast bleek de instroom minder vlot te gaan dan was gepland. De verwachting was om eind februari 2000 de klassen vol te hebben. In september 2000 ging echter pas de laatste groep, groep 5, van start gaan. De snelheid van de instroom is echter wel zeer belangrijk. In het begin van het Cad-project is ten gevolge van de lange wachttijd tussen werving en selectie en de start van de opleiding een aantal potentiële kandidaten afgehaakt.

De test voor de opleiding blijkt geen knelpunt te zijn bij de instroming. Aspecten die tijdens de test getoetst werden zijn: ruimtelijk inzicht, rekenvaardigheid, analogieën, figurenreeksen, technisch inzicht en algemene capaciteiten. Voor de eerste vier groepen zijn 42 kandidaten door Doc getest en zijn er tien afgevallen, dat is ongeveer 25%. Dit was van tevoren ook wel ongeveer ingeschat, de verwachting was dat 20% niet door de test zou komen. Op verzoek van de begeleidingscommissie zijn bovendien bewust enkele twijfelgevallen tot de opleiding toegelaten om goed te kunnen inschatten wat de ondergrens van de toets is. Na een vergelijking van de testresultaten met de opleidingsresultaten blijkt dat de test voldoende scherp is. De test selecteert de juiste kandidaten. Deelnemers met een lage testscore halen gemiddeld wat lagere opleidingsresultaten, maar de ondergrens is voldoende hoog ingesteld. Het is dus niet zo dat de deelnemers met de laagste testcores onvoldoende presteren op de opleiding. De test kan gehandhaafd worden voor het vervoltraject.

9. Scholing

Deze stap wordt grotendeels uitgevoerd door het opleidingsinstituut. Van belang is echter wel dat de projectgroep het scholings/stagetraject volgt, en indien nodig kan ingrijpen om zaken aan te passen.

Scholing

- Zo vroeg mogelijk in het traject, liefst voor aanvang van scholing moet bekeken worden of deelnemers aangepast meubilair nodig hebben. Het gaat immers vaak om mensen die door een fysieke aandoening problemen ondervinden bij werken (veel rugproblematiek). De leveringstijd voor aangepast meubilair duurt vrij lang. Als de aanvraag zo snel mogelijk gedaan wordt, kunnen deelnemers de scholing starten met de voorzieningen die zij nodig hebben. Dit voorkomt onnodige uitval.
- In het begin van de scholing moet speciale aandacht besteed worden voor het leren 'leren'. Er moet tijd voor studiebegeleiding ingeruimd worden, waarin duidelijk gemaakt wordt op welke manier men het beste kan studeren.
- Tijdens vergaderingen van de projectgroep kan de vertegenwoordiger van het opleidingsinstituut de voortgang van de opleiding en ervaringen weergeven.
- Daarnaast is het aan te raden om ook deelnemers af en toe te polsen of alles naar tevredenheid verloopt. Hiermee voorkomt men dat aan het einde van de omscholing opeens allerlei klachten worden geuit die –als deze eerder gehoord waren – voortijdig opgelost hadden kunnen worden. Ook moet er een vinger aan de pols worden gehouden of er deelnemers zijn die uit het onderwijstraject dreigen uit te vallen.
- Bij een nieuwe, specifiek voor het project op maat ontwikkelde opleiding moet met het opleidingsinstituut afgesproken worden dat er mogelijkheden moeten zijn om de opleiding aan te passen, als blijkt dat deelnemers het programma als te licht of te zwaar ervaren, of als uit de stagepraktijk blijkt dat bepaalde essentiële elementen in de opleiding niet aan bod komen.
- Een laatste, meer praktisch punt is dat het de voorkeur geniet, examens van vakken niet allemaal tegelijkertijd in een examenweek af te nemen, maar door de opleiding de mogelijkheid wordt gegeven de examens te doen.

Stage

- Aan het einde van het theoretische gedeelte moeten stagiaires met werkgevers gematcht worden. Ervaring leert dat dit een belangrijk moment is. Bij voorkeur moet deze matching gedaan worden door iemand die zowel op de hoogte is van de wensen van de werkgever als van de deelnemer. Ook de cultuur van een bedrijf moet passen bij de stagiaire. Het is van groot belang dat de juiste man op de juiste plek wordt gezet. Iemand met veel zelfstandigheid kan een werkplek aan waar wat minder begeleiding wordt geboden, terwijl een deelnemer met wat minder kwaliteiten op dat vlak hopeloos de mist in zal gaan. De matching kan het reïntegratieresultaat slagen dan wel breken!
- Terugkomdagen organiseren. Als de stage pas van start gaat *na* de theoretische opleiding, is het van belang om zo snel mogelijk terugkomdagen voor de deelnemers te organiseren. Mochten er eventuele matchingsproblemen, of andersoor-

tige problemen spelen, dan kunnen deze in een zo vroeg mogelijk stadium gesignaleerd worden. Deelnemers blijken zelf niet altijd mans genoeg om problemen zelf op te lossen, of zelfs maar aan te geven aan het stagebedrijf of bij de contactpersoon van het opleidingsinstituut.

- Elke stageverlener wordt geacht een stagebegeleider aan te wijzen die de stagiaire begeleidt. Deze stagebegeleider is ook contactpersoon voor het opleidingsinstituut. Het is wenselijk de stagebegeleider goed te informeren over zijn verantwoordelijkheden middels een stagemap o.i.d en aan te geven bij wie hij kan aankloppen mochten er problemen rijzen. Daarnaast is het erg belangrijk goed te benadrukken dat het gaat om een stagiaire die begeleiding nodig heeft en nog veel moet leren. Er moet voorkomen worden dat werkgevers te hoge verwachtingen hebben van de stagiaire wat leidt tot teleurstelling bij henzelf en een te grote druk bij de stagiaire die merkt niet te kunnen voldoen aan de verwachtingen. Ook moet de stagebegeleider goed op de hoogte zijn van de (fysieke) beperkingen van de stagiaire.
- Om als projectgroep goed op de hoogte te blijven van eventuele knelpunten in de stage is het ook aan te raden af en toe een werkgever te bezoeken of zo nu en dan een aantal werkgevers telefonisch te benaderen om te horen of alles naar tevredenheid verloopt, of men bepaalde punten in de opleiding heeft gemist die nu tijdens de stage wel essentieel blijken te zijn.

Daarnaast zijn drie randvoorwaarden geformuleerd die de slaagkans van het project vergroten, en die gelieerd zijn aan deze stap.

- **Communicatie.** Op dit punt van het project is het vooral van belang dat de projectgroep goed op de hoogte blijft van wat er gebeurt. De uitvoering ligt nu niet meer in eigen hand. Succeskans neemt toe als de projectgroep een goede communicatielijn heeft lopen met het opleidingsinstituut, de deelnemers en de werkgevers.
- **Snel reactievermogen van de betrokken partijen.** Om problemen rondom de scholing soepel te kunnen laten verlopen is een snel reactievermogen vereist. Als een probleem gesignaleerd wordt is het zaak direct te reageren en niet te wachten tot de volgende projectgroep-vergadering.
- **Creativiteit.** In reïntegratieprojecten zoals deze blijkt vaak dat een aantal deelnemers niet in het opleidingshokje blijken te passen. Zo is bijv. bij een deelnemer de theorie net even te zwaar, blijft een ander bij een vak 'hangen', en speelt bij een derde opeens privé-problematiek een rol. Deelnemers met een dergelijke problematiek vallen in een regulier traject vaak buiten de boot, cq uit het project. Uit ervaring van het onderhavige project blijkt echter dat ook dergelijke deelnemers opgevangen kunnen worden, als creatief nagedacht wordt over alternatieven. Met soms wat eenvoudige ingrepen kan een persoon geholpen worden, en wordt een nieuwe teleurstelling en een langer verblijf in de sociale zekerheid voorkomen (zie kader).

Casuïstiek Cad-project.

Januari 2000 is de opleiding tot Cad-tekenaar gestart⁶. In deze pilot hebben vijf groepen van acht personen de opleiding gevolgd. Het trainingstraject van zes maanden is modulair opgebouwd. Belangrijkste opleidingselementen zijn: bouwkunde, Allplan, AutoCad en calculatie. Met het opleidingsinstituut is afgesproken dat deelnemers indien nodig extra bijscholing krijgen. De reden van afval zou niet aan het opleidingsgedeelte mogen liggen. Na het halen van examens volgt een stage van vijf maanden (100 dagen). Verwachting voor aanvang van het traject was dat 10% van de kandidaten mogelijk zou kunnen uitvallen tijdens de opleiding.

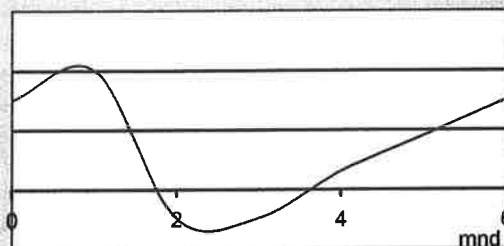
Gezien de korte tijd tussen de keuze voor het opleidingsinstituut en het van start gaan van de opleiding (1 maand) en het feit dat de opleiding nog in detail nader ontwikkeld moest worden, zijn een aantal startproblemen ontstaan. Dit is echter niet verwonderlijk aangezien het om een pilot gaat, waar ruimte moet zijn voor 'trial and error'. De eerste twee groepen zijn daardoor echter met waarschijnlijk onnodige hobbels geconfronteerd. Op een bepaald moment heeft dit geleid tot een inventarisatie van ongenoegens door de deelnemers en het schriftelijk formuleren van deze klachten. Problemen werden met name gesignaleerd in de hoge snelheid waarmee de stof werd behandeld. Ook stond bij een onderdeel substantieel te weinig uren ingepland. In samenspraak met het opleidingsinstituut zijn de problemen in grote lijnen goed verholpen, waar de volgende groepen van mee profiteerden. Hoewel het programma aangescherpt werd, bleken bij de vijfde groep toch ook wat knelpunten te spelen. De les die hieruit getrokken kan worden, is dat dergelijke reïntegratietrajecten een vrij groot afbreukrisico hebben; men moet bij elke nieuwe groep alert blijven, het project aansturen op de automatische pilot is er dus niet bij!

Ook blijkt dat extra studiebegeleiding om mensen te leren 'leren' zinvol is. Uit de ervaring van het Cad-project bleek dat een aantal deelnemers veel moeite had om weer in de schoolbanken te zitten, en niet wist hoe het studeren aangepakt moest worden. Daarnaast bleek dat de afsluiting in een examenweek tot veel druk bij de deelnemers leidt; men heeft het idee dat alle opgedane kennis vastgehouden moet worden tot het einde van de opleiding, en dit leidt tot extra spanning. Doc heeft daarom het examenprogramma iets gewijzigd, zodat men na afronding van de theorie modulair examens kan afleggen.

Tot slot blijkt dat elke groep na twee maanden een kritieke periode doormaakte waarin men zich opeens afvraagt of men het werk wel leuk gaat vinden, of ze de opleiding wel halen, bij welke werkgever ze terecht komen etc. Van belang is dat hier goed op ingespeeld wordt, zodat mensen niet afhaken als deze onzekerheid ze te zwaar wordt. In onderstaand figuur is weergegeven hoe de motivatie van deelnemers zich in het opleidingstraject ontwikkelt. Men begint vaak enthousiast met de opleiding, en blijft gedurende twee maanden erg optimistisch en positief. Na twee maanden beginnen de eerste twijfels de kop op te steken, en merkt men opeens hoeveel investeringen men moet doen, terwijl nog niet duidelijk is hoeveel baten het gaat opleveren.

⁶ Voor de inhoud van de opleiding zie Bijlage I.

In de twee maanden die volgen moet door de opleiders veel steun en informatie gegeven worden, waarna langzaam de motivatie weer begint te stijgen en mensen zich zekerder gaan voelen over zichzelf en hun toekomst.



motivatie-curve

Wat betreft de stage, leert de ervaring van het Cad-project dat de matching niet altijd goed verloopt en ook dat deelnemers niet altijd mans genoeg zijn om de problematiek aan te kaarten met werkgever dan wel het opleidingsinstituut. Men meldt zich in plaats daarvan bijvoorbeeld ziek, of probeert op eigen houtje maar een andere stage te regelen. Door vrij snel een terugkomdag te organiseren, dan wel een belronde in te lassen na de eerste stageweek kunnen eventuele problemen snel gesignaleerd en opgelost worden. Daarnaast bleek dat de deelnemers het als vrij pittig ervoeren om bij aanvang van de stage direct met 40 uur in de week te beginnen. Concentratieproblemen, maar ook fysieke problemen die opeens weer opspelen door de omslag naar een hele dag pc-werk gedurende vijf dagen in de week.

De belangrijkste verbeterpunten aan het opleidingsprogramma die door de begeleidingscommissie aan het einde van het project werden genoemd: de deelnemers die geen bouwachtergrond hebben substantieel meer uren (algemene) bouwkunde geven, de deelnemers eerst leren tekenen, voordat men leert werken met het computertekenprogramma en een substantiële uitbreiding van de sociale begeleiding en hier bijv. 1/2 dag in de 14 weken voor reserveren. Naast deze sociale begeleiding blijft de arbeidsdeskundige begeleiding ook wenselijk.

Er is een aantal deelnemers waarbij wat moeilijkheden gesignaleerd werden bij scholing dan wel stage. Op creatieve wijze is hiermee om gegaan waarbij het uiteindelijke doel 'reïntegratie' altijd voorop bleef staan. Onder begeleiding van een docent zijn wat eenvoudiger tekenklussen binnengehaald en is een bedrijfje gestart.

In deze relatief veilige omgeving kunnen de sociaal en technische zwakkeren op hun eigen niveau stage lopen en uiteindelijk ook een baan krijgen. De inschatting is dat ook in de toekomst nog veel van dergelijke klussen te doen zijn; het bedrijfje heeft dus perspectieven. De deelnemers worden zeer gestimuleerd de theoretische opleiding af te ronden en daarnaast bijscholing te gaan volgen zodat men uiteindelijk wel op het Cad-tekenaarsniveau kan komen. Na verloop van tijd zal men dan via het aangepaste traject in een wat langere tijd wellicht toch als Cad-tekenaar aan de slag te gaan. In het Cad-project zijn een vijftal deelnemers op deze manier opgevangen, die hen in staat stellen op hun niveau aan het werk te gaan. Mede dankzij de opleiding en het vervolg wat er nu aan gegeven wordt, zal men in elk geval terugkeren naar een betaalde functie.

10. Reïntegratie

Het einde van het project is in zicht. Deelnemers hebben de scholing met goed gevolg afgerond en zijn bezig hun stage af te sluiten. Nu ze goed gekwalificeerd zijn, is een leuke baan opeens weer in zicht.

- Verschaf zowel deelnemer als stageverlener (dit is hoogst waarschijnlijk de potentiële werkgever) tijdig informatie rondom de do's and don'ts rondom het aannemen van de stagiaire. Omdat hier sprake is van arbeidsgehandicapten is het goed om beide partijen van te voren uit te leggen wat de mogelijkheden rondom de REA-wetgeving zijn, welke effecten het nieuwe salaris op de WAO-uitkering heeft etc.
- Las aan het einde van de stage een stage-evaluatie-ronde in, mogelijk met de begeleider vanuit het opleidingsinstituut, waarin aan het einde van het gesprek ook ruimte is om baanmogelijkheden te bespreken.
- Inventarisatie van het aantal deelnemers die dan wel bij de stageverlener dan wel elders een baan hebben gevonden.
- Indien bij aanvang van het project een baangarantie is gegeven moet vervolgens bij die deelnemers die geen arbeidsovereenkomst hebben ontvangen, geïnterve- nieerd worden om hen alsnog ergens anders te plaatsen.

Casuïstiek Cad-project.

Hoewel het Cad-project nog niet afgerond is – de eerste vier groepen zijn allen nog bezig met de stageperiode en de laatste groep is nog in opleiding - lijkt het bestempeld te mogen worden als een succesvol project. Waarschijnlijk zal de gestelde doelstelling van een slagingspercentage van 90% niet behaald worden⁷, maar zal het slagingspercentage van 75% dat men als 'voldoende' had betiteld, wel bereikt worden.

In totaal zijn er 52 deelnemers voor het project aangemeld. Dertien daarvan zijn er afgewezen op basis van de testcores (25%), 39 deelnemers zijn met de opleiding gestart. Eind december 1999 zijn van de 30 deelnemers uit de groepen die het theoretische gedeelte hebben afgerond, 25 deelnemers gestart met een stage. Vijf van deze stagiaires lopen stage in een beschermde werkomgeving (een door een docent bedrijfje waar wat eenvoudiger tekenwerk wordt verricht). Van de vijf personen die niet zijn begonnen aan een stage is één deelnemer gestopt met de opleiding omdat hij elders werk heeft gekregen, zijn twee deelnemers zijn definitief afgeval- len (een persoon bleek geestelijk ongeschikt te zijn, de ander had veel sociale proble- men) en zijn twee deelnemers vanwege gezondheidsklachten doorgestroomd naar groep vijf en zullen alsnog pogen hun opleiding af te ronden. Op dit moment heeft nog geen enkele groep de stageperiode afgerond. Er kunnen dus nog geen uitspra- ken gedaan worden over de uitstroom naar werk.

⁷ Het bepalen van het slagingspercentage is enigszins afhankelijk of de vijf stagiaires die in een beschermde werkomgeving hun stage lopen, na afloop van hun stage een voldoende niveau hebben bereikt om als Cad-tekenaar aan de slag te gaan.

Op dit moment is ook nog geen overzicht beschikbaar van de kosten van het project versus de opgeleverde baten. In de eindevaluatie van het project zal dit wel aan de orde komen.

11. Evaluatie

Het project is afgerond en hopelijk met een positief resultaat. Wellicht zijn partijen dusdanig enthousiast dat er nagedacht wordt over een vervolg. Zeker in dat geval is het zinvol een eindevaluatie te houden waar verschillende punten aan de orde zouden behoren te komen. Van elke evaluatie kan immers geleerd worden; de geïnventariseerde verbeterpunten kunnen toegepast worden in een vervolgtraject.

- Probeer zoveel mogelijk de verschillende partijen te horen. Ga voor een eindevaluatie dus niet alleen de projectgroep langs, maar luister ook naar deelnemers, stageverleners etc.
- Of het project succesvol is kan gedefinieerd worden aan de hand van de doelstelling die vooraf is vastgesteld. Is deze behaald?
- Vervolgens kan per partij nagegaan worden wat het effect van het project is voor:
 - Deelnemers
 - Werkgevers
 - Financierders (achterhalen van kosten van het project versus opgeleverde baten)
 - Projectgroepleden.
- Bij de vorige twee punten is gekeken wat het resultaat is van het gehele project: er is gekeken naar de output. Bij een evaluatie is ook zinvol om naar het proces te kijken. Loop systematisch de onderscheiden stappen uit dit draaiboek na, en noteer per stap welke knelpunten zijn ervaren, maar ook wat juist succesfactoren waren. Als de projectgroep gedurende het hele traject een reflectieve attitude heeft gehad, waarbij in elke fase bekeken werd of zaken aanpassingen verdienen, is de procesevaluatie een niet al te tijdrovende stap. Men heeft immers door alle stappen heen knelpunten en succesfactoren geïdentificeerd.
- Formuleer aan de hand van het voorafgaande verbetervoorstellen. Zo zou bijvoorbeeld geconstateerd kunnen worden dat de doelstelling te ambitieus was, dat de instroom van kandidaten een probleem vormde etc. Op deze zaken moeten vervolgens aanpassingen gevonden worden, waardoor in het vervolgtraject dergelijke fouten vermeden kunnen worden.

Casuïstiek Cad-project

Door de uitzonderlijke positie van het Cad-project – het project stond bij het Lisv in speciale belangstelling daar extra gelden betrokken werden – is besloten een extern bureau de eindevaluatie te laten doen. Middels startinterviews met alle betrokken partijen, het aanwezig zijn tijdens de begeleidingscommissie en het maandelijks contact opnemen met het scholingsinstituut, vertegenwoordigers van de vijf deelnemersgroepen, KLIQ, Visions Unlimited, de projectleider en 2 stage-instellingen verzamelde TNO Arbeid de benodigde informatie om aan de opdracht te kunnen voldoen. Daarnaast is door TNO Arbeid nagedacht over een methodiek om de baten van het project (de bespaarde uitkeringslasten) te berekenen.

De aanwezigheid van een extern bureau had ook positieve neveneffecten. TNO Arbeid verschaftte als een onafhankelijke secretaris systematische informatie over de procesvoortgang. Daarnaast waren alle partijen zich bewust van een extra paar ogen die over de schouder meekeek, waardoor ieder zijn beste beentje voorzette.

De uitkomsten van de evaluatie van het Cad-project staan opgetekend in het TNO-Arbeid rapport 'Eind-evaluatie Cad-project'.

12. Tot slot: publiek versus privaat

Voordat we dit draaiboek afronden willen wij, onderzoekers van TNO Arbeid die als externe partij dit project hebben gemonitord, een discussie aanzwengelen die relevant kan zijn als het gaat om het opstarten van een reïntegratieproject. De niet geringe ervaring die wij als onderzoeksinstituut op het gebied van reïntegratieproblematiek opgedaan hebben, en de huidige ervaring met het Cad-project brengt ons tot de stelling dat *de ontwikkeling* van dergelijke reïntegratieprojecten bij voorkeur onder aansturing van een externe projectleider gedaan zou moeten worden. De voortvarendheid van de Cad-projectgroep, het durven en kunnen nemen van risico's en soms het lef om beslissingen te nemen die net even buiten de geëffende paadjes – elementen die zeer zeker bijgedragen hebben om het Cad-project succesvol af te ronden – zijn binnen de ambtelijke en administratieve structuur en cultuur van uvi-organisaties moeilijker te realiseren. De aanwezigheid van een externe projectleider is natuurlijk geen garantie tot succes, en evenzo kunnen reïntegratieprojecten die vanuit een uvi worden aangestuurd, succesvol zijn. Desondanks pleiten wij er wel voor om in de projectgroep vooral marktpartijen zitting te laten nemen, en bij voorkeur de projectleiding niet bij een uvi neer te leggen, maar door een marktpartij uit te laten voeren.

Gezien het succes van het Cad-project zal het Cad-project landelijk worden uitgerold, en – in de lijn van onze stelling - is hierbij is bewust gekozen om de projectleiding opnieuw bij een externe partij te leggen, en om daarnaast in de projectgroep de relevante marktpartijen weer zitting te laten nemen en hun actieve inbreng ten goede aan te wenden.

Het Gak Twente heeft echter zulke goede ervaringen met het project heeft opgedaan, dat er al vastomlijnde plannen zijn om na afloop van de pilot de omscholing tot Cad-tekenaar als een regulier traject in te gaan kopen bij het opleidingsinstituut. Dit zal buiten de pilot-setting plaats vinden en we kunnen hierbij zelfs vermelden dat de werving en selectie van de eerste groep deelnemers rond is.

Onze conclusie is dan ook dat het *opstarten* van een dergelijk pilot binnen de bestaande uvi-structuren een kleinere kans van slagen heeft - gezien het feit dat binnen deze structuur de genoemde randvoorwaarden niet of nauwelijks aanwezig zijn - maar dat de *voortzetting* van de pilot in een regulier traject zeer goed mogelijk is. Als een project eenmaal gestalte heeft gekregen, en als de ingangen bij betrokken partijen eenmaal gecreëerd zijn, lijkt het goed mogelijk om vervolgens vanuit een uvi(uwv)-setting het traject in beheer te nemen. Deze pilot, maar vooral de voortzetting van de pilot in een regulier traject, biedt zo een treffend voorbeeld hoe de markt en de sociale zekerheid mooi kunnen samen komen.

Trainingstraject Bouwkundig tekenaar 2000

Het trainingstraject Bouwkundig Tekenaar⁸ richt zich op het adequaat scholen en vormen van de deelnemers, zodat zij na beëindiging van het leertraject in staat zijn om zelfstandig als bouwkundig tekenaar binnen een bedrijf te kunnen functioneren.

Opbouw Traject

Het trainingstraject bestaat uit de volgende drie onderdelen:

1. Intake
2. Leertraject
3. Stage

Opmerkingen

Het hieronder geschetste trainingstraject is samengesteld op basis van de verstrekte gegevens en de door DOC gehanteerde onderwijskundige uitgangspunten. Afhankelijk van de instroomgegevens en de definitieve eindkwalificaties zal het leertraject een definitieve vorm krijgen.

Het trainingstraject is modulair opgebouwd waarbij gekozen is voor onderstaand studiemodel:

Lesuren: 220 uur mondelinge les in groepen van 10 personen
Studie-uren: 236 uur begeleiding in het open leercentrum van DOC

De leerstof wordt zo aangeboden dat er een optimale mix tussen de leerstof enerzijds en voor de student optimaal te besteden studietijd anderzijds ontstaat.

Het trainingstraject

1. Intake

De intake behelst de volgende onderdelen:

- Gesprek
- Test
 - Een capaciteitenonderzoek
 - Een persoonlijkheidsonderzoek
- Verslag en advies

2. Leertraject

- Sociale vaardigheden
- Bouwkunde
- Basis PC-gebruik en basis AutoCAD
- ALLPLAN
- BouwCalc en ArchiCalc
- GA-BINK

⁸ Opmerking: Het opleidingsplan blijft eigendom van DOC Educatiepartners.

Het aantal effectieve lesweken is 20
Alle onderdelen worden afgesloten met een examen
Doorlooptijd van het leertraject en het afnemen van het examen is 6 maanden

Sociale vaardigheden

- Persoonlijk handelingsprofiel
- Communicatie
- Assertiviteit
- Sollicitatievaardigheden

Bouwkunde

Voor een bouwkundig tekenaar is het noodzakelijk om kennis te bezitten op het gebied van constructie- en materialenleer. Het leertraject is erop gericht om de deelnemer op MBO-niveau te scholen in genoemde vakgebieden, gericht op kennis en inzicht.

- schilderwerk
- technische installaties
- algemene begrippen in de bouwkunst

Basis PC-gebruik

- Windows
- Word 2000
- Excel 2000

AutoCAD basis Release 14/2000 (Windows)

De deelnemers zijn in staat om aan de hand van een schets een tweedimensionale tekeningen te ontwerpen.

ALLPLAN FT

Kennismaking en trainingen van het bouwkundig teken- en ontwerpsysteem van ALLPLAN. Na deze cursus is de deelnemers is staat zelfstandig bouwkundige tekeningen te produceren.

BouwCalc en ArchiCalc

Kennismaken met de bediening en het gebruik van de programma's ArchiCalc en BouwCalc. Na deze cursus mag van de deelnemer verwacht worden dat deze in staat is zelfstandig een begroting te maken.

GA-BINK

Kennismaking en trainingen van het Bouwfysisch geïntegreerd computerpakket, GA-BINK. Een reeks modulaire softwareprogramma's waarmee:

Examen

Alle onderdelen worden afgesloten met een examen, afgenomen door het examenbureau van DOC.

3. Stage

De stagebegeleiding van DOC behelst de volgende onderdelen:

- voorbereiden van de studenten op de stage (sollicitatiebrief, sollicitatiegesprek, sollicitatietraining en ondersteuning stageverslag)
- begeleiding op de werkplek per stagiaire
- beoordeling stageverslag en evaluatiegesprek 2 uur per stagiaire.

Begeleiding

Naast het leertraject is de begeleiding een belangrijk onderdeel van het programma.

Dit wordt op een aantal manieren vormgegeven:

1. het vak sociale vaardigheden
2. begeleiding tijdens de zelfstudie-uren door een deskundige
3. begeleiding door groepsbegeleider
4. coachingsgesprekken
5. terugkomdagen tijdens de stage
6. stagebezoeken.

Offerteraamwerk bouwkundig tekenaar versie 2001

Opbouw project bouwkundig tekenaar:

1. Intake;
2. Bouwkundige vakopleiding (theorie/praktijk);
3. Sociale vaardigheden (theorie/praktijk).

Uitgangspunten:

- Groep van min. 8 – max. 12 kandidaten;
- Eén communicatiepunt voor de kandidaten;
- Helpdesk faciliteiten van autocad, allplan en vertrouwenspersoon;
- Deelnemers aan het project, zoals docenten, begeleiders, projectmanagers (affiniteit met de bouw), dienen voor aanvang van het project hun curriculum vitae in te dienen.

1. Intake	Aantal uren	Aantal kandidaten	Uitgangspunten
		10	Capaciteiten onderzoek Persoonlijkheidsonderzoek Afname/verslag/advies
2. Bouwkundige vakopleiding	Aantal uren	Aantal kandidaten	Uitgangspunten
			<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in contacturen, zelfstudie en huiswerk uren • 20 effectieve lesweken • Doorlooptijd 6 maanden • Inclusief lesmateriaal, locatiekosten, pc's, software en licentiekosten • Web kwalificatie niveau 3/4 MBO
Bouwkunde	180	10	<ul style="list-style-type: none"> • Algemene oriëntatie • Grondwerk • Fundering • Steensoorten • Vloeren • Metselwerk • Glas • Hout • Kozijnen, deuren, ramen • Hang- en sluitwerk • Trappen • Isolatie • Bouwfysica • Systeem en skeletbouw • Dakconstructies en materiaal • Bouwwetgeving • Veiligheid

			<ul style="list-style-type: none"> • Technische installaties • Bouwgeschiedenis • Veiligheid • Bepalingen U.A.V. • Bestek en tekeninglezen • Werktekeningen en detailleren • Handmatig detailtekenen • Brandpreventie • Schilderwerk • Algemene begrippen in de bouw • Drietal bouwbezoeken • Begeleiding bij zelfstudie uren
Basis pc gebruik	18	10	<ul style="list-style-type: none"> • Windows 98 • Word 2000 • Excel 2000
Autocad	54	10	<ul style="list-style-type: none"> • Release 2000 • Autocad algemeen • Definiëren van punten • Tekenen van geometrische basiselementen • Bewerken van elementen • Beeldschermpresentaties • Tekenen in lagen • Maken van BLOCKS • Toepassen van attributies • Aanbrengen van arceringen • Aanbrengen van teksten en matenvoering • Uitvoeren van plottekeningen • Telefonische helpdesk tijdens de stage
Allplan	40	10	<ul style="list-style-type: none"> • Uitgebreid kennismaken met Allplan met als doel het zelfstandig produceren van bestektekenen • Telefonische helpdesk
BouwCalc en Archi-Calc	8	10	<ul style="list-style-type: none"> • Kennismaken met een tweetal bouw calculatie programma's
GA Bink	8	10	<ul style="list-style-type: none"> • Kennismaken met een bouwfysica programma
Examenkosten		10	<ul style="list-style-type: none"> • Initiëren, reduceren, organiseren, vaststellen resultaat incl. communicatie
Stagebegeleiding		10	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kandidaten voorbereiden op stage 2. minimaal 2 keer telefonisch contact met stagiaire 3. Begeleiding op de werkplek 4. Beoordeling stageverslag 5. Evaluatiegesprek per stagiaire

3.Sociale vaardigheden	Aantal uren	Aantal kandidaten	Uitgangspunten
Groepsbijeenkomst sociale vaardigheden	48	10	<ul style="list-style-type: none"> • Balans werk/privé • Communicatieve vaardigheden • Weerstanden overwinnen • Inzicht in eigen gedrag • Assertiviteit • Sollicitatie vaardigheden presentatie-vaardigheden
Terugkom dagen tijdens stage	48	10	<ul style="list-style-type: none"> • Uitwisselingen van ervaringen
Helpdesk	36		<ul style="list-style-type: none"> • Vertrouwenspersoon die bereikbaar en coachend kan sturen op de individuele behoefte van de kandidaat
Optioneel⁹	Aantal uren	Aantal kandidaten	Uitgangspunten
Voorschakeling Bouwkunde	40	10	Basis bouwkunde Begripsvorming

⁹ Optioneel (indien de kandidaten geen bouwkundige vooropleiding en dito ervaring hebben)