

# 2018

## Impactrapportage op basis van Theory of change



## Inhoudsopgave

<b>Wie zijn wij</b> .....	<b>2</b>
Hoe ziet onze Theory of change eruit .....	3
Wat kunt u van ons verwachten .....	4
<b>Hoe meten wij impact</b> .....	<b>5</b>
Hoe ziet gemiddeld een doorstroom profiel eruit .....	8
In -en uitstroom profiel o.b.v. Theory of change .....	9
<b>Outputresultaten 2018</b> .....	<b>10</b>

## Wie zijn wij?

Heel Bijzonder is een sfeervolle lunchroom en interieurwinkel in het centrum van Enschede. De naam Heel Bijzonder verwijst naar ons heerlijke lunch- en zoetigheden aanbod, de combinatie met woonartikelen èn naar onze kandidaten die bij ons werken: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Op deze leerwerkplek krijgen onze kandidaten de ruimte om door te groeien en zichzelf elke dag te ontwikkelen. Zo bereiden we ze voor op hun toekomst, om waar mogelijk een betaalde baan te gaan bemachtigen.

Al onze producten worden met de grootste aandacht en liefde bereid en geserveerd – ook wanneer we een enkele keer iets meer van uw geduld vragen. U draagt als klant een stukje bij aan het groeiproces van onze mensen. Wij ontmoeten u graag in ons gezellige restaurant!

Bij ons werken:

- mensen in de ziektewet die bezig zijn met hun herstel;
- mensen in de WIA of Wajong die weer kunnen en willen werken;
- leerlingen uit het praktijkonderwijs met nog net te weinig ervaring voor de arbeidsmarkt;
- mensen met een indicatie voor dagbesteding, die zichzelf graag uitdagen voor de volgende stap in de maatschappij.

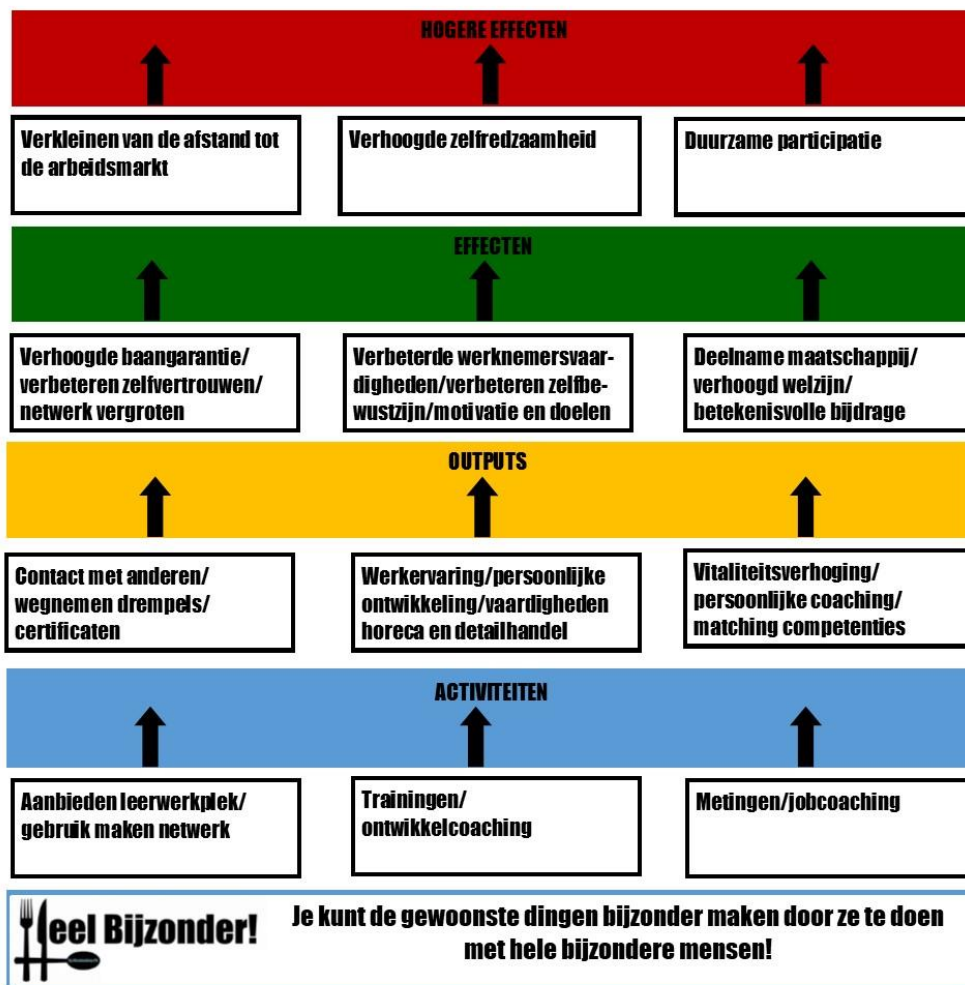
Heel Bijzonder is een initiatief van WestendorpPR - Participatie en Re-integratie. Door middel van jobcoaching en persoonlijke begeleiding helpen wij mensen een goede aansluiting te vinden in de maatschappij. Wij werken graag aan een samenleving waarin iedereen kan en mag meedoen.

Kortom...je kunt de gewoonste dingen heel bijzonder maken door ze te doen met hele bijzondere mensen. .

# THEORY OF CHANGE

## IMPACT MISSIE

De juiste persoon duurzaam op de juiste plaats in het arbeidsproces  
(terug) te brengen.



## Wat kunt u verwachten van ons?

- Een team met deskundige personeel.
- Flexibele instroom en persoonlijke begeleiding.
- Trajecten zijn altijd gericht op ontwikkeling en op maat.
- We gaan uit van de mogelijkheden en talenten van de kandidaten.
- Veel ruimte voor eigen inbreng.
- Veel werkzaamheden voeren we uit in samenwerking met andere instellingen en zoveel mogelijk midden in de samenleving.
- Wij vinden het belangrijk dat iedereen in beweging komt op de volgende onderdelen; coaching en werk.
- Regelmatig personal coaching voor vaststellen en evalueren doelstellingen.
- Afstemming met opdrachtgevers en eventuele andere interventies, betrokken bij kandidaten.
- Iedereen mag meedoen, voor iedereen geldt: Doen wat kan.

Heel Bijzonder is o.a. gespecialiseerd in het geven van trainingen die de zelfredzaamheid van mensen in beeld brengt en vergroot. Hiervoor gebruiken wij de o.a. de methodieken “zelfredzaamheidsmeting” en “werkvaardigheidsmeting”. Voor de hulpverlener/begeleider bieden we trainingen om deze methodieken toe te kunnen passen. Deze methodieken zijn bij WestendorpPR zelf ook de rode draad in onze begeleiding.

Voor opdrachtgevers (UWV, gemeenten en werkgevers) kunnen we de methodieken inzetten in ons arbeidstrainingscentrum voor arbeidstraining en observatie/onderzoek voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt om de zelfredzaamheid van mensen in beeld te brengen en te vergroten. De eigen kracht van mensen wordt daarbij zo veel mogelijk gestimuleerd. Wij brengen in beeld óf, en welke ondersteuning nodig is om de zelfredzaamheid duurzaam te bevorderen. De gegevens van de zelfredzaamheid en de persoonskenmerken kunnen worden gebruikt voor analyse en onderzoek. Doel daarvan is effectiviteit en efficiëntie van ondersteuning en begeleidingstrajecten inzichtelijk te maken.

# Hoe meten wij impact?

Voor onze belangrijkste stakeholders, zoals hieronder vermeldt, hanteren wij de volgende impactmetingen; zelfredzaamheidsmeting, werkvaardigheidsmeting.

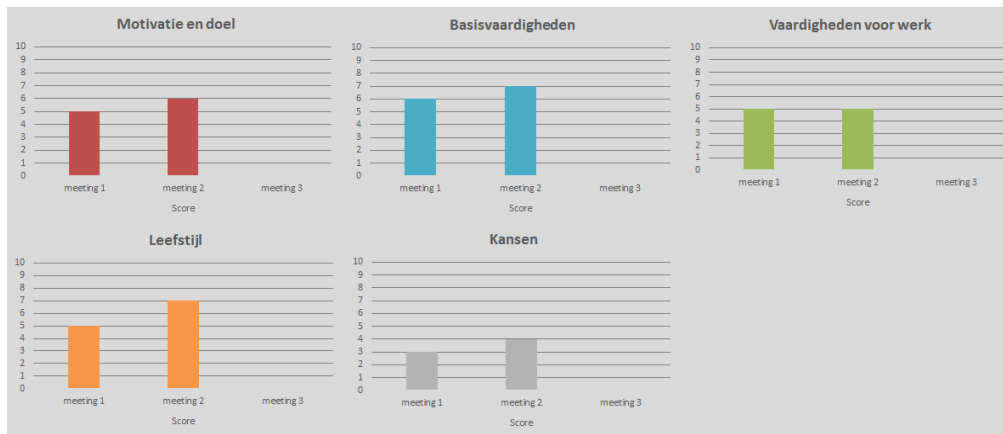
Vanaf medio 2019 zullen deze methoden volledig worden ingezet. De resultaten van deze metingen zijn daardoor nog niet verwerkt in deze impactrapportage.

## Belangrijkste stakeholders

- Scholieren praktijkonderwijs
- Mensen met een UWV-uitkering
- Mensen met een indicatie dagbesteding
- Mensen met een indicatie nieuw beschut

## 1. Zelfredzaamheidsmeting, hoe werkt het?

Bij de zelfredzaamheidsmeting brengen we in beeld óf en welke ondersteuning nodig is om de zelfredzaamheid van de werkzoekende duurzaam te bevorderen. Dit met als doel om een persoonlijk actieplan op te stellen voor het verwerven van werk en participatie. We gebruiken daarvoor een vragenlijst en we meten de zelfredzaamheid voor werk. Deze meting geeft inzicht op welke trede de werkzoekende zich bevindt van de participatieladder. Door op verschillende momenten te meten, wordt de ontwikkeling zichtbaar.



## Vragenlijst

In deze vragenlijst staan de volgende gegevens.

1. Persoonskenmerken.
2. Overige kenmerken.
3. Maatschappelijke positie.
4. Actuele zorgondersteuning.
5. Trajecten.

## Mate van zelfredzaamheid voor vijf thema's.

We onderscheiden hierbij vijf thema's.

1. Motivatie en doel.
2. Basisvaardigheden.
3. Vaardigheden voor werk.
4. Leefstijl.
5. Kansen.

## We onderscheiden vijf niveaus van zelfredzaamheid.

Deze niveaus zijn gebaseerd op het proces van gedragsverandering

1. Ik zal nooit kunnen werken.
2. Ik kan wel wat, maar ik weet niet of ik kan werken.
3. Ik kan werken, maar ik weet niet hoe ik werk kan verwerven.
4. Ik kan werken en ik kan werk verwerven. Ik heb daarbij wel ondersteuning nodig.
5. Ik heb werk of ik kan zelfstandig werk verwerven.

## 2. Werkvaardigheidsmeting, hoe werkt het?

Na de zelfredzaamheidsmeting volgt veelal een vaardigheidsmeting. Beide instrumenten zijn ook afzonderlijk in te zetten. Bij de vaardigheidsmeting brengen we in beeld welke ondersteuning nodig is om voldoende werknemersvaardigheden te kunnen ontwikkelen. Deze meting wordt ook door minimaal 2 jobcoaches ingevuld. Zo ontstaat er een objectief beeld van de vaardigheden en kunnen we een actieplan ontwikkelen om met verbeterpunten aan de slag te gaan.

		1. Kandidaat 2. Werkbegeleider 1 3. Werkbegeleider 2 4. Coach
<p>Nauwkeurig werken</p>	<p>Nauwkeurig</p> <p>Gemiddelde nauwkeurig werken</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nauwkeurig de taak uitvoeren</li> <li>2. Materialen overzichtelijk en ordelijk hanteren / scheiden</li> <li>3. Zorgvuldig omgaan met materiaal, product en gereedschap</li> </ol>
<p>Taken uitvoeren</p>	<p>Taken</p> <p>Gemiddelde Taken</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opdrachten/leiding accepteren</li> <li>2. Opdrachten volgens instructie uitvoeren</li> <li>3. Werk volledig uitvoeren.</li> <li>4. Van werksort/opdracht wisselen</li> <li>5. Werktijd volledig en nuttig besteden</li> <li>6. Zelf verantwoordelijkheid nemen</li> <li>7. Uitvoering minder leuke werkzaamheden</li> </ol>
<p>Samenwerken</p>	<p>Samenwerken</p> <p>Gemiddelde Samenwerken</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werken volgens bedrijfsregels.</li> <li>2. Conformereren aan groepsregels en groepsnormen</li> <li>3. Initiatief nemen in de groep</li> <li>4. Omgaan met informatie en signalen vanuit de groep</li> <li>5. Andere groepsleden helpen en natuurlijk leiderschap tonen</li> <li>6. Samenwerking boven eigenbelang stellen</li> <li>7. Afspraken nakomen</li> <li>8. Onderling kunnen samenwerken.</li> </ol>
<p>Communiceren</p>	<p>Communiceren</p> <p>Gemiddelde Communicatie</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taalgebruik afstemmen op de situatie</li> <li>2. Luisteren en actief luisteren</li> <li>3. De boodschap duidelijk kunnen overbrengen</li> <li>4. Non-verbale (lichaamstaal) signalen inschatten.</li> </ol>
<p>Stressbestendig zijn</p>	<p>Stressbestendig</p> <p>Gemiddelde Stressbestendigheid</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taak stress</li> <li>2. Sociaal stress</li> <li>3. Stress door meerdere taken tegelijkertijd opgedragen</li> <li>4. Stress door combinatie van werk en privé</li> <li>5. Goed inschatten van stress situaties</li> <li>6. Op zichzelf kunnen passen. Eigen grenzen kunnen bewaken</li> </ol>

**We bepalen de vaardigheden van de werkzoekende op vijf thema's.**

1. Nauwkeurig werken.
2. Taken uitvoeren.
3. Samenwerken.
4. Communiceren.
5. Stressbestendig zijn.

**Wat leveren de metingen op?**

1. Motivatievergroting.
2. Inzicht in gezondheidsbevordering en praktische belemmeringen.
3. Heroriëntatie tot stand brengen.
4. Zoeken en solliciteren op gang brengen.
5. Werknemersvaardigheden opbouwen.
6. Kennisverwerving en kostenbesparing.

Na afronding van het traject beschikken de kandidaten over 1 of meerdere van de onderstaande mogelijkheden:

1. Toelaatbaar zijn in een beroepsopleiding op mbo-2 niveau.
2. Geschikt zijn voor een arbeidssituatie (reguliere arbeid, nieuw beschut, vrijwilligers werk, arbeidsmatige dagbesteding etc.)
3. In staat zijn om een eigen bedrijf op te starten.
4. In staat zijn om op basis van zelfkennis keuzes voor participatie te maken.



# Hoe ziet een gemiddeld doorstroomprofiel eruit?

Voorbeeld routing van kandidaten die 6 maanden bij Heel Bijzonder een leerwerkplek hebben\*:

## 1. Training:

- Het motiveren en stimuleren arbeidsethiek
- Fysieke training
- Arbeidsvaardigheidstraining.

## 2. Test:

- Fysiek
- Psychisch
- Werknemersvaardigheden

**Werknemersvaardigheden trainen;** Starten met de training in ons arbeidstrainingscentrum met als doel: Coaching op werknemersvaardigheden en praktisch leren omgaan met de adviezen die tijdens de personal coaching ter sprake komen. Observatie- en testtool inzetten om inzicht te verkrijgen en werknemersvaardigheden te bespreken en te ontwikkelen.

**Persoonlijke kwaliteiten coachen;** Omgaan met (on)mogelijkheden, inzicht in eigen vaardigheden/competenties en het leren omgaan met de verbeteringspunten/valkuilen van de leerling. Middels personal coaching/oefening en training in ons arbeidstrainingscentrum

\*De verschillen in trajectduur is afhankelijk van de aanmelding via de diverse opdrachtgevers.

	Start	ZRM	Observatie	Training	Training	Observatie	ZRM				
				6 wkn	6 wkn						
		2 wkn	6 wkn			20 wkn	24 wkn				
				3 maand rapportage					Eindrapportage na 6 mnd		

## Routing:

- Deelname leerwerktraject
- Afname zelfredzaamheidsmeting, werknemersvaardigheden
- Jobcoaching

Objectieve observatie en sturing t.b.v.;

- Taakuitvoering
- Communiceren
- Samenwerken
- Nauwkeurigheid
- Stressbestendigheid
- Eind- / uitstroomgesprek

# In- en uitstroom profiel op basis van Theory of Change

## Instroom                      Heel Bijzonder                      Uitstroom



# Outputresultaten 2018

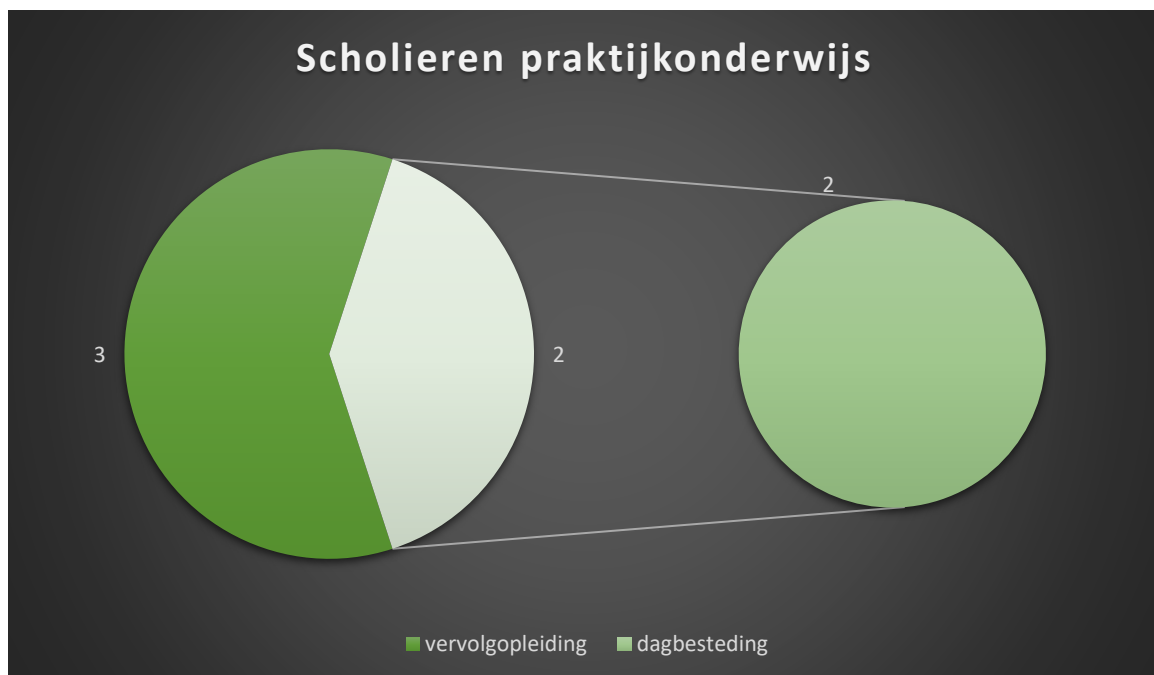
Op basis van de Theory of change hebben wij voor de periode 2018 een inschatting gemaakt van de gerealiseerde impact.

We hebben verschillende data verzameld en per categorie uitgewerkt in onderstaande grafieken.

## **Scholieren praktijkonderwijs (5 deelnemers):**

Door het volgen van ons leerwerkplektraject, komen de volgende punten aan de orde. Onderstaande punten vergroten de kans van slagen.

1. Aanbieden leerwerkplek bij Heel Bijzonder en door eventueel gebruik te maken van het netwerk, door extern leerplekken aan te bieden.
2. Contact met anderen en wegnemen drempels, door trainingen. Deze trainingen kunnen een vervolg zijn voor het behalen van certificaten en doorstromen naar een opleiding te bevorderen.
3. Verhoogde baangarantie door gebruik te maken van het bestaande netwerk van Heel bijzonder, het verbeteren zelfvertrouwen van de kandidaat tijdens de werkzaamheden, waardoor het verbreden van het eigen netwerk ook beter gaat.
4. Verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door het volgen van de fysieke training op de werkvloer.



Totaal uitgestroomd 2018:

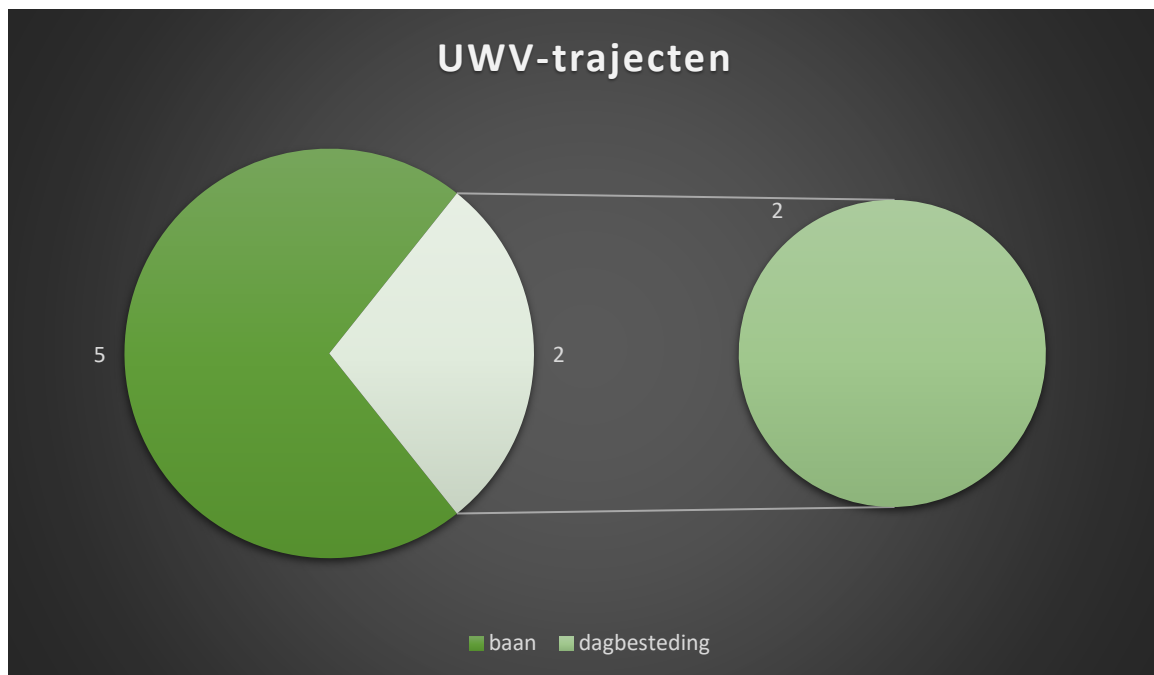
3 kandidaten uitgestroomd vervolgopleiding.

2 kandidaten blijven bij Heel Bijzonder in arbeidsmatige dagbesteding voor verdere ontwikkeling, met als doel binnen 1 jaar zich te ontplooiën en door te groeien naar een arbeidsplaats buiten Heel Bijzonder.

### Mensen met een UWV-uitkering (7 deelnemers):

Binnen deze groep vallen 2 verschillende trajecten, te weten:

- De dienst 'Werkfit maken'. Deze dienst is voor klanten die het werk nog niet kunnen hervatten en helpt de klant om geschikt te worden voor het werk of voor het volgen van een opleiding.  
Versterken werknemersvaardigheden  
Verbeteren persoonlijke effectiviteit  
Arbeidsmarktpositie in beeld brengen
  - De dienst 'Naar werk'. Het doel van deze dienst is om de klant die het werk kan hervatten, te plaatsen. En hem te helpen om aan het werk te blijven of een eigen bedrijf te starten.
1. Trainingen op de werkvloer en deze methodieken via personal coaching inzichtelijk maken. Kandidaten krijgen direct feedback op hun competenties, valkuilen en ontwikkelpunten.
  2. Persoonlijke ontwikkeling in gang zetten en vaardigheden ten behoeve van horeca en detailhandel op doen door directe werkervaring in de lunchroom.
  3. Verbeterde werknemersvaardigheden en daardoor verbeteren zelfbewustzijn. Leren om focus te verleggen van wat niet kan naar wat wel kan. Niet blijven hangen in het verleden. Het verhogen van motivatie en het opnieuw stellen van doelen wat resulteert in een verhoogde zelfredzaamheid.



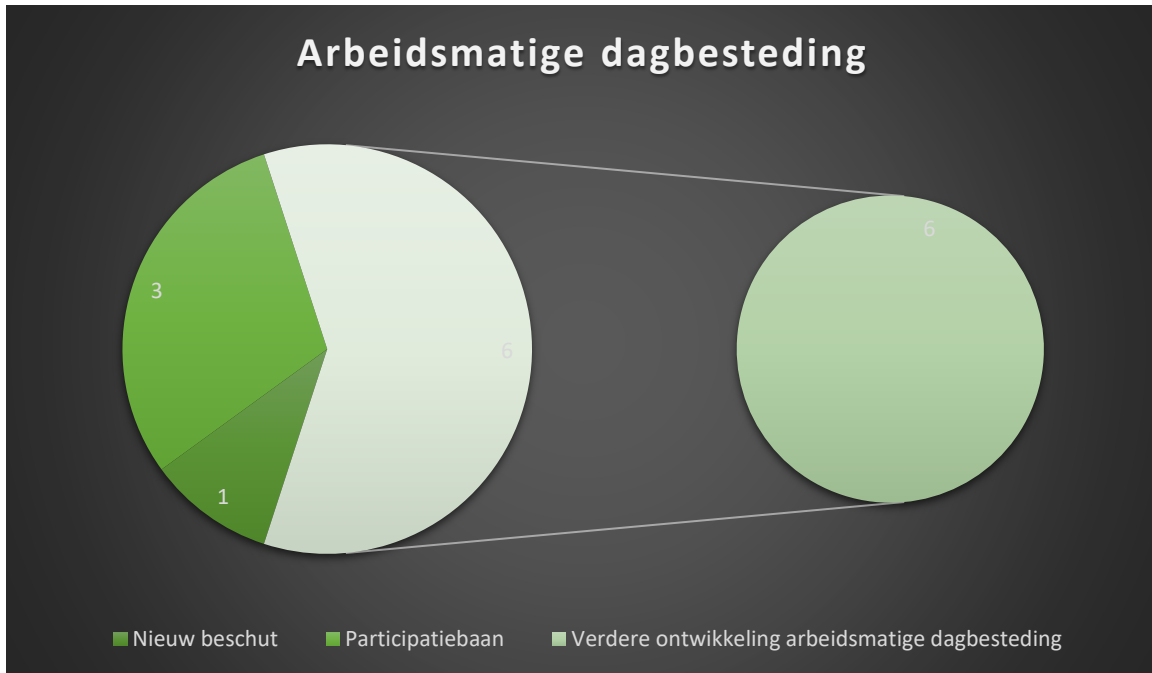
Totaal uitgestroomd 2018:

5 kandidaten uitgestroomd naar betaald werk.

2 kandidaten blijven bij Heel Bijzonder in arbeidsmatige dagbesteding voor verdere ontwikkeling, met als doel binnen 1 jaar zich te ontplooiën en door te groeien naar een arbeidsplaats buiten Heel Bijzonder.

## Mensen met een indicatie dagbesteding (10 personen)

1. Door middel van het visueel maken van metingen en jobcoaching (training on the job), inzicht geven in ontwikkelpunten en het verhogen van kansen.
2. Vitaliteitsverhoging door middel van persoonlijke coaching. Gebruik maken van matching van bestaande competenties om inzicht te krijgen in eigen kunnen.
3. Bevorderen van deelname in de maatschappij en een verhoogd welzijn. Het loslaten van “labels” en kijken naar de persoon zelf, wat betekend dat iedereen een betekenisvolle bijdrage kan leveren op zijn eigen manier en snelheid.
4. Duurzame participatie.



Totaal Uitgestroomd 2018:

1 kandidaat in dienst genomen “Nieuw Beschut” contract.

3 kandidaten uitgestroomd participatiebaan.

6 kandidaten blijven bij Heel Bijzonder in arbeidsmatige dagbesteding voor verdere ontwikkeling, met als doel binnen 1 jaar zich te ontplooiën en door te groeien naar een arbeidsplaats buiten Heel Bijzonder.