



Bemiddelbaar maken (andere werkgever)

Standaard

November 1996

Uitgave: Tijdelijk instituut coördinatie en afstemming (Tica)
Buitenveldertselaan 3
1082 VA Amsterdam
Tel. 020-504 75 00, Fax 020-504 75 48

Inhoudsopgave

	pagina
1. Inleiding	5
2. Domein van de standaard	5
3. Gehanteerde definities	5
4. Bemiddelbaar maken: doelgroep en instroomvoorwaarden	6
4.1 Doelgroep	6
4.2 Instroomvoorwaarden	7
5. Traject bemiddelbaar maken	7
5.1 Voortraject	7
5.2 Kwalitatieve intake	8
5.3 Trajectplan	9
5.4 Baanverwervende vaardigheden	12
5.5 Einde bemiddelbaar maken	13
6. Evaluatie	13
 Bijlage:	
Schematisch overzicht bemiddelbaar maken	15

1. Inleiding

Bemiddelbaar maken kan aan de orde zijn bij die cliënten die bij de eigen werkgever geen reïntegratiemogelijkheden meer hebben en waarvan toeleiding tot arbeid elders aan de orde is. Dat kan zijn bij een werkgever in dezelfde bedrijfstak, in een andere bedrijfstak of als zelfstandig ondernemer.

Anders dan de ontslagwerkloze kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werkzoekende bij sollicitaties vaak niet terugvallen op werkervaring in zijn eigen beroep, aangezien zijn belastbaarheid werk in het eigen beroep juist uitsluit. Ook gevolgde beroepsopleidingen zijn om deze reden meestal niet of nauwelijks meer relevant. Daarnaast wordt een cliënt bij sollicitaties vaak geconfronteerd met vooroordelen van potentiële werkgevers over mensen met een 'WAO-verleden'. Bij gereede twijfel aan de mogelijkheden van de cliënt om succesvol geschikte en gewenste arbeid te verwerven is, voordat overgegaan kan worden tot bemiddeling, nader arbeidskundig handelen geboden. Nagegaan moet worden of er sprake is van een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt dat de cliënt zich in een nadelige concurrentiepositie ten opzichte van andere werkzoekenden bevindt.

Het proces bemiddelbaar maken dient ertoe om de mogelijk verminderde kansen van de cliënt op de relevante arbeidsmarkt in beeld te brengen en samen met de cliënt een trajectplan op te stellen en uit te voeren om deze achterstand (of afstand) te verkleinen danwel op te heffen.

De arbeidsdeskundige heeft in dit traject van bemiddelbaar maken een initiërende en ondersteunende rol naar de cliënt.

De onderhavige standaard biedt de arbeidsdeskundige inzicht in het proces bemiddelbaar maken en geeft op hoofdlijnen inhoud aan een aantal professionele handelingen in het te volgen traject. In een bijlage is de in de standaard beschreven werkmethode van bemiddelbaar maken schematisch in beeld gebracht.

2. Domein van de standaard

Bemiddelbaar maken heeft betrekking op het geschikt maken van cliënten voor plaatsing bij andere werkgever of toeleiding tot zelfstandige arbeid en is niet gericht op reïntegratie bij de eigen werkgever of acties in het kader van de claimbeoordeling AAW/WAO. Het traject bemiddelbaar maken kan worden afgesloten op het moment dat geconstateerd wordt dat de cliënt bemiddelbaar is.

3. Gehanteerde definities

Definitie arbeidsmarkt

In de context van deze standaard wordt een ruime definitie van arbeidsmarkt gehanteerd: alle arbeid in loondienst, alle loonvormende arbeid onder afwijkende rechtsvorm (onder andere uitzendarbeid), additionele arbeid en arbeid als zelfstandige. Arbeid verricht in het kader van de WSW valt buiten de definitie. Bij de gevalbehandeling gaat het om het voor de cliënt, gelet op zijn beperkingen, relevante segment van de arbeidsmarkt

Definitie arbeidstoeleiding

Arbeidstoeleiding is een proces waarbij op een doelmatige, efficiënte en klantvriendelijke wijze een zo groot mogelijke participatie van de doelgroep op de vrije arbeidsmarkt wordt gerealiseerd.

Definitie bemiddelbaar maken

Bemiddelbaar maken is een proces, waarin in overleg met de cliënt eventuele belemmeringen bij het toetreden tot de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht en vervolgens met gericht maatregelen worden verkleind of opgeheven.

Doel is dat de cliënt in een zo goed mogelijke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt wordt gebracht.

Definitie bemiddelen

Bemiddelen is het geheel van activiteiten dat voor de cliënt tot loon- of inkomensvormende arbeid leidt. Het omvat onder meer de acquisitie van vacatures, de matching van de doelgroep met vacatures, het tot stand brengen van een dienstverband alsmede de begeleiding naar en het starten in een zelfstandige vestiging.

Definitie baanverwervende vaardigheden

Onder baanverwervende vaardigheden wordt verstaan, de kwaliteiten van de cliënt om zich te profileren als een juiste kandidaat voor een functie bij een potentiële werkgever. Het behelst niet alleen gangbare sollicitatievaardigheden maar ook de capaciteit om de werkgever ervan te overtuigen dat ongeschiktheid voor het oorspronkelijk beroep niet impliceert dat de cliënt ook beperkingen heeft bij de uitoefening van de geambieerde functie.

Definitie afstand tot de arbeidsmarkt

De afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald door een vergelijking van het profiel van de cliënt (o.m. persoonskenmerken, opleiding en vaardigheden) en de functie-eisen die op het relevant segment van de arbeidsmarkt bij vacatures worden gesteld. Een grote afstand tot de arbeidsmarkt leidt voor de cliënt tot een nadelige concurrentiepositie ten opzichte van andere werkzoekenden op het betreffende deel van de arbeidsmarkt.

4. Bemiddelbaar maken: doelgroep en instroomvoorwaarden**4.1 Doelgroep**

Bemiddelbaar maken is een voortraject van bemiddeling. De doelgroep voor bemiddelbaar maken is in wezen dezelfde als voor bemiddeling. Bij de doelgroep voor bemiddelbaar maken is bovendien sprake van een belemmering om tot de arbeidsmarkt toe te treden welke verband houdt met ziekte of gebrek.

In de toelichting op de Regeling Arbeidsbemiddelingstaak WAGW (KB van 18-12-1995) wordt de doelgroep voor bemiddeling als volgt omschreven:

- personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- personen met een werkvoorziening of aan wie na bemiddeling een werkvoorziening zal worden toegekend;
- personen van wie tijdens het eerste ziektejaar, terwijl zij recht hebben op loondoorbetaling of op ziekengeld, duidelijk is dat zij niet terug kunnen naar de eigen werkgever of op zoek zijn naar een nieuwe werkgever;
- personen die na één ziektejaar niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- personen die tot minder dan 15% respectievelijk minder dan 25% arbeidsongeschikt zijn afgeschat;
- personen die geen relatie hebben met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkloosheidswet en die als gevolg van ziekte of gebrek belemmerd worden in hun toegang tot de arbeidsmarkt.

4.2 Instroomvoorwaarden

De cliënt, behorend tot de doelgroep, voldoet aan de instroomvoorwaarden voor bemiddelbaar maken, als hij:

- ongeschikt is voor eigen of ander werk bij de eigen werkgever en daardoor geen reïntegratiemogelijkheden meer heeft bij de eigen werkgever;
- gemotiveerd is om passende inkomensvormende arbeid te verrichten (hij voert bijvoorbeeld geen voor bemiddelbaar maken blokkerende beroepszaak);
- op medisch/arbeidskundige gronden nu en in de toekomst geschikt is om te werken.

5. Traject bemiddelbaar maken

Het traject bemiddelbaar maken bestaat, als het volledig wordt doorlopen, uit vijf fasen die hierna in een matrix zijn weergegeven en vervolgens nader worden beschreven:

Fasen	activiteiten/handelingen
1. Voortraject	Cliënt attenderen op de mogelijkheid van 'bemiddelbaar maken' Vaststellen of cliënt voldoet aan instroomvoorwaarden
2. Kwalitatieve intake	Aanvullend onderzoek naar: – Persoonskenmerken – Blokkerende factoren – Afstand tot de arbeidsmarkt
3. Trajectplan	Aanvullend onderzoek naar: – Reële/relevante beroepswens – Belastbaarheid – Kwalificaties – In te zetten instrumenten Uitwerken trajectplan Uitvoeren trajectplan Afsluiten trajectplan
4. Baanverwervende vaardigheden	Aanvullend onderzoek naar sollicitatievaardigheden Training
5. Einde bemiddelbaar maken	Starten van bemiddelingsactiviteiten

N.B.: Voor cliënten zonder afstand tot de arbeidsmarkt is er sprake van directe overgang van fase 2 naar fase 4.

5.1 Voortraject

Het doel van het voortraject is de cliënt te attenderen op de mogelijkheid van bemiddelbaar maken en vast te stellen of de cliënt voldoet aan de instroomvoorwaarden. Naast de constatering dat de cliënt niet meer reïntegreerbaar is bij de oude werkgever en dat hij behoort tot de doelgroep voor bemiddelbaar maken en bemiddeling, is bepalend of de cliënt gemotiveerd is om bij een andere werkgever of als zelfstandige te gaan werken.

Zodra duidelijk wordt dat terugkeer bij de eigen werkgever niet (meer) mogelijk is, kan begonnen worden met het bemiddelbaar maken. De claimbeoordeling hoeft daarvoor niet te worden afgewacht. Meestal zal bemiddelbaar maken echter volgen op de claimbeoordeling. De cliënt wordt dan gewezen op de vervolgactiviteiten die in het kader van bemiddelbaar maken kunnen plaatsvinden.

Slechts in incidentele gevallen is een combinatie van een claimbeoordelingsgesprek en activiteiten in het kader van bemiddelbaar maken zinvol. Een voorbeeld hiervan is de cliënt die zowel in zijn eigen beleving als naar het oordeel van de arbeidsdeskundige reeds in een vrij goede concurrentiepositie verkeert.

Als de cliënt al bezig is met solliciteren naar passende functies en het is duidelijk, dat er geen aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn dan kan bemiddelbaar maken achterwege blijven. In alle andere gevallen moeten, als de cliënt dit wil, één of meer gesprekken in het kader van bemiddelbaar maken worden gehouden. Het initiatief ligt in principe bij de cliënt. De cliënt moet mondeling en schriftelijke op de mogelijkheid van bemiddelbaar maken worden gewezen. Daarbij wordt hij erop gewezen, dat de uitkerende instantie de nodige baanverwervende activiteiten van hem verwacht.

Naast de instroom uit claimbeoordeling is er ook een instroom mogelijk uit spontane aanmeldingen door cliënten.

5.2 Kwalitatieve intake

Naast het geven van voorlichting over de mogelijkheden tot reïntegratie in loonvormende arbeid, gaat het in deze fase erom om inzicht te verkrijgen in de beroepswensen, persoonskenmerken, motivatie, afstand tot de arbeidsmarkt en belemmerende factoren. Het stimuleren van eigen initiatieven om te komen tot reïntegratie op de arbeidsmarkt vindt ook in deze fase plaats.

De gegevens van de claimbeoordeling bevatten veelal al informatie over:

- opleiding;
- arbeidsverleden;
- belastbaarheid;
- duur arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid;
- leeftijd.

Daarnaast is voor de kwalitatieve intake het antwoord op de drie basisvragen van belang, die hieronder worden weer gegeven. Bij elk van deze vragen wordt een korte toelichting gegeven en worden waar mogelijk de ondergrenzen aangegeven.

A. Is er een duidelijk beeld van de persoonskenmerken en wensen van de cliënt, zowel bij de arbeidsdeskundige als bij de cliënt?

Wanneer de arbeidsdeskundige zich op basis van door de cliënt verstrekte informatie en eigen waarneming geen duidelijk beeld kan vormen van de persoonskenmerken en wensen alsmede de daaruit voortvloeiende geschiktheid voor functies, bestaan er diverse onderzoeksmogelijkheden naar belangstelling, persoonlijkheidskenmerken en affiniteiten in relatie tot beroepskeuze. Naast de testen die door de ad zelf afgenomen kunnen worden, zoals bijvoorbeeld de MoRiNi toets, kunnen indien nodig ook externe onderzoeks- en adviesbureaus ingeschakeld worden.

Ook wanneer de cliënt zich niet herkent in het oordeel van de arbeidsdeskundige kan worden overgegaan tot een dergelijk onderzoek.

B. Zijn er blokkerende factoren die zonder meer aan het succes bij het verwerven van arbeid of in de weg staan?

In de intake-fase is het van belang om na te gaan of er sprake is van in de persoon of zijn omgeving gelegen omstandigheden, die bij de claimbeoordeling arbeidsgeschiktheid weliswaar niet blokkeerden, maar die in de praktijk een succesvolle reïntegratie bemoeilijken zo niet onmogelijk maken. Dezelfde factoren zullen ook veelal de deelname aan een voor de reïntegratie noodzakelijke scholing of training blokkeren.

Voorbeelden van blokkerende factoren zijn:

- Afgenomen handelingscompetentie / sociale vaardigheid ten gevolge van langdurig arbeidsloos bestaan en/of onvoldoende emotionele verwerking van het verlies van eigen werkkring hetgeen kan leiden tot demotivatie en passiviteit. Een stimuleringsstraining kan hier een oplossing bieden.
- Blokkerende privé-omstandigheden, variërend van problemen rond kinderopvang tot psychosociale problemen, voorzover deze al niet blokkerend waren bij de claimbeoordeling. Eventueel in overleg met de verzekeringsarts kan hier doorverwezen worden naar hulpverlenende instanties.

In afwachting van de resultaten van een stimuleringsstraining of verwijzing kan het bemiddelbaar maken tijdelijk worden opgeschort. Indien resultaat uitblijft, wordt het bemiddelbaar maken beëindigd.

C. Is er sprake van afstand tot de relevante arbeidsmarkt die leidt tot een nadelige concurrentiepositie ten opzichte van andere werkzoekenden?
--

Spelen bovengenoemde blokkerende factoren geen rol van betekenis en is er een duidelijk beeld van de kenmerken van de cliënt, dan wordt beoordeeld of de cliënt thans al over voldoende beroepsgerichte opleiding of vaardigheden beschikt om een aantal functies met regelmatig vacatures in de regio te vervullen.

Het betreft dan functies die binnen de belastbaarheid vallen.

Onderzocht moet worden wat de mogelijkheden van de cliënt op de relevante arbeidsmarkt zijn en of de cliënt daarop kan concurreren met andere werkzoekenden. Als er geen afstand tot de arbeidsmarkt blijkt te bestaan, dan kan bemiddeling plaatsvinden, mits de cliënt over voldoende baanverwervende vaardigheden beschikt; fase 3, het trajectplan, is dan niet aan de orde.

De cliënt wordt zowel mondeling als schriftelijk over de uitkomst van het onderzoek geïnformeerd.

5.3 Trajectplan

Na de constatering dat er sprake is van afstand tot de arbeidsmarkt die niet zijn oorzaak vindt in de persoonlijke omstandigheden van de cliënt, wordt de fase trajectplan opgestart. Hierin wordt op grond van een aanvullend onderzoek samen met de cliënt een plan opgesteld om maatregelen en instrumenten in te zetten die leiden tot verkleining of opheffing van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Het gaat hier om de inzet van instrumenten en maatregelen als bijvoorbeeld: scholing, proefplaatsing, arbeidsgewenning en eventueel arbeidsrevalidatie (bijvoorbeeld voor het verkrijgen van een verbeterde hand- en vingervaardigheid).

De fase trajectplan is er op gericht om de cliënt zich bewust te laten worden van zijn mogelijkheden om met of zonder de inzet van reïntegratie-instrumenten en -maatregelen een concurrerende positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen.

In deze fase wordt eerst onderzoek verricht naar de beroepswensen en kwalificaties van de cliënt en mogelijkheden tot verbetering van zijn concurrentiepositie, waarna vervolgens het trajectplan wordt opgesteld, dat na uitvoering op resultaat wordt beoordeeld en afgesloten. Deze subfases worden hier achtereenvolgend behandeld:

Fase trajectplan

Subfase aanvullend onderzoek

In deze subfase worden vijf basisvragen gesteld en beantwoord. Bij elk van deze vragen is een korte toelichting gegeven en zijn waar mogelijk de ondergrenzen aangegeven.

I Heeft de cliënt een (reële) beroepswens (in loondienst of als zelfstandig ondernemer)?

Wanneer de cliënt in dit stadium (nog) geen beroepswens heeft, kan hij hierbij geholpen worden door middel van bijvoorbeeld een beroepskeuzetest, voor zover deze informatie nog niet voorhanden was uit eventuele testresultaten vanuit de kwalitatieve intake. De uitkomst van de beroepskeuzetest en andere onderzoeken wordt met de cliënt besproken teneinde een definitieve keuze te bepalen.

Voor niet reële beroepswensen zijn geen harde normen te geven. Gedacht kan worden aan beroepen waarvoor de cliënt zich niet of pas na een zeer langdurige scholing zal kunnen kwalificeren, of aan beroepen die hij gezien zijn belastbaarheid niet zal kunnen uitvoeren.

De eigen (reële) beroepswens moet zoveel mogelijk als uitgangspunt worden gehanteerd omdat de cliënt hiervoor het meest gemotiveerd zal zijn. Wel dient deze keus te leiden tot een concurrerende positie op de arbeidsmarkt, waarbij sprake is van functies die vallen binnen de belastbaarheid van de cliënt of daaraan aangepast kunnen worden.

Toeleiding tot zelfstandig ondernemerschap kan een optie zijn wanneer dit een beter perspectief biedt dan toeleiding naar arbeid in loondienst.

Dat kan zijn indien zelfstandige arbeid beter aansluit bij de specifieke capaciteiten van de cliënt opgedaan uit eerdere beroepsuitoefening en/of arbeid als zelfstandige beter aansluit bij de beperkingen van de cliënt.

Voorbeelden hiervan zijn:

- De ex-ondernemer met een specifieke vak- of branche-ervaring die op eigen initiatief een levensvatbaar plan ontvouwt;
- Een cliënt die niet in een hiërarchische structuur kan werken en gemotiveerd is voor zelfstandig ondernemerschap hetgeen af te meten is aan eigen inzet en inbreng;
- Een cliënt die als gevolg van zijn beperkingen regelmatig moet rusten en gemotiveerd is voor zelfstandig ondernemerschap hetgeen kan worden afgemeten aan de hand van eigen inzet en inbreng.

II Heeft de beroepswens van de cliënt arbeidsmarktrelevantie?

Wanneer er op moment van bemiddeling geen vraag meer is naar de betreffende functie(s) is de investering teniet gedaan. Er dient daarom gekeken te worden naar de arbeidsmarktrelevantie van de beroepswens op het moment dat de cliënt de arbeidsmarkt zal gaan betreden. In geval van een langdurig traject van bemiddelbaar maken zal sprake zijn van een arbeidsmarktprognose en zal in geval van twijfel een externe deskundige geraadpleegd moeten worden.

III Laat de belastbaarheid volledig functioneren in dit beroep toe en zijn eventuele belemmeringen door een werkaanpassing op te heffen ?

Uiteraard dient de belastbaarheid van de cliënt en de belasting in toekomstige beroep(en) met elkaar overeen te komen. Wanneer er sprake is van overschrijding van de belastbaarheid dan dient onderzocht te worden in hoeverre een werkaanpassing hier een oplossing kan bieden. Voor vergoeding van de werkaanpassing als werkvoorziening op grond van de AAW gelden bestaande wetgeving en uitvoeringsregels

IV Beschikt de cliënt over voldoende kwalificaties?

Uitgangspunt is dat de cliënt moet voldoen aan de functie-eisen die in de regel in de vacatures voor het gekozen beroep worden gesteld. Het gaat daarbij primair om kwalificaties zoals persoonlijkheidskenmerken, opleiding en werkervaring. Daarnaast kunnen ook subjectieve arbeidsmarktfactoren als leeftijd, geslacht, afkomst, een 'WAO verleden' het succes van een sollicitatie in negatieve zin beïnvloeden. Indien voorzienbaar is dat de cliënt door een combinatie van deze factoren aanmerkelijk minder kansrijk is, kan overwogen worden om hem ten opzichte van de gemiddelde concurrent extra kwalificaties mee te geven. De beslissing om de aanwezige kwalificaties te versterken moet evenwel niet los gezien worden van de bij bemiddeling in te zetten instrumenten zoals bijvoorbeeld loonkostensubsidie en proefplaatsing.

V Welke reïntegratie-instrument moeten worden ingezet?

Er bestaat een scala aan in te zetten instrumenten en het is zaak dat de arbeidsdeskundige alle mogelijkheden in beeld hebbend, komt tot afgewogen oordeelsvorming.

Wanneer er meerdere instrumenten voor eenzelfde kwalificatie blijken te bestaan dan vindt een selectie plaats op grond van kwaliteit, kosten en tijdsduur en effect op de concurrentie positie van cliënt.

Voordat tot inzet van een maatregel of instrument wordt besloten, dient er duidelijkheid te zijn over de financieringsbronnen.

Na alle afwegingen dient er een duidelijk beeld te ontstaan van de afstand tot de arbeidsmarkt en de te nemen maatregelen voor het opheffen of verkleinen van deze afstand alsmede de financiële gevolgen.

Nadat er consensus is bereikt tussen de arbeidsdeskundige en de cliënt over het uit te zetten traject en de financiering daarvan, dient dit alles te worden vastgelegd in een trajectplan.

Fase trajectplan

Subfase uitwerken

Van de bevinding van het aanvullende onderzoek wordt een trajectplan opgesteld

Het trajectplan omvat minimaal:

- De wijze waarop de analyse tot stand is gekomen;
- De huidige positie van de cliënt uitgedrukt in een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Het einddoel;
- De wijze waarop dit einddoel bereikt kan worden;
- De in te zetten instrumenten;
- Een beschouwing in hoeverre de inzet van instrumenten bemiddeling voorlopig blokkeert;
- Het tijdsplan;
- De financiering;
- De personen/functionarissen die activiteiten moeten ondernemen;
- De eventuele evaluatiemomenten;
- Consequenties voor de cliënt van tussentijdse beëindiging scholing of maatregel;
- Het wettelijke kader.

Fase trajectplan

Subfase uitvoeren

De cliënt ontvangt een kopie van het trajectplan en zal het uitgezette traject, dat moet leiden tot verkleining of opheffing van de afstand tot de arbeidsmarkt, gaan volgen.

De cliënt is zelf verantwoordelijk voor de voortgang het trajectplan, de arbeidsdeskundige ondersteunt hem hierbij en bewaakt de voortgang.

Bij langdurige trajecten zijn tussentijdse evaluatiemomenten noodzakelijk. Het is van belang dat indien nodig tijdig kan worden bijgestuurd.

In die gevallen waarbij de cliënt tussentijds een scholing of toepassing van een andere maatregel staakt, onderzoekt de arbeidsdeskundige wat hiervan de oorzaak was en wat dit tot gevolg moet hebben.

Is er sprake van verwijtbaar gedrag dan dient gerapporteerd te worden over het eventueel aan de orde zijn van wettelijke maatregelen in het kader van de SV-wetten. Bovendien dient onderzocht te worden in hoeverre de cliënt vóór de uitvoering van het thans gestaakte trajectplan op de hoogte was van deze mogelijke gevolgen. Per geval dient tevens te worden beoordeeld of voortzetten van bemiddelbaar maken nog aan de orde is.

Fase trajectplan

Subfase afsluiten

Aan het eind van deze fase wordt nagegaan of het doel van het trajectplan is bereikt.

In deze fase komt het voor dat de cliënt tussentijds de opleiding/maatregel al dan niet om gegronde redenen heeft beëindigd en niet de intentie heeft om deze op korte termijn voort te zetten. Het traject bemiddelbaar maken kan dan worden afgesloten

5.4 Baanverwervende vaardigheden

Alvorens tot bemiddeling wordt overgegaan, wordt zowel bij direct te bemiddelen cliënten (uitstroom fase 2) als bij cliënten die met succes het trajectplan hebben doorlopen (uitstroom fase 3) onderzocht of zij over voldoende baanverwervende kwaliteiten beschikken.

Blijkt er sprake te zijn van onvoldoende sollicitatievaardigheden, dan worden deze alsnog aangeleerd.

De inzet van instrumenten kan variëren van enkele sollicitatietips tot een uitgebreide sollicitatietraining. Instrumenten, die beogen baanverwervende vaardigheden te stimuleren, kunnen het best ingezet worden in de eindfase van het traject bemiddelbaar maken, kort voordat de cliënt de arbeidsmarkt betreedt. Het geleerde kan dan meteen in praktijk worden gebracht.

Aan het einde van een langdurig traject van bemiddelbaar maken is het van belang om na te gaan of er zich tussentijds en onvoorzien belangrijke wijzigingen op de arbeidsmarkt hebben voorgedaan die afstand tot de arbeidsmarkt nadelig beïnvloeden. Een dergelijke constatering kan aanleiding zijn om terug te gaan naar een vorige fase van bemiddelbaar maken.

5.5 Einde bemiddelbaar maken

Na succesvolle afronding van het gehele traject kunnen de bemiddelingsactiviteiten worden gestart.

Betrof het bemiddelbaar maken een maatregel die gelijktijdige bemiddeling niet hoeft te blokkeren, bijvoorbeeld een korte cursus tekstverwerking, dan kunnen bemiddelende activiteiten uiteraard samengaan met de uitvoering van het trajectplan.

Van een succesvolle afronding van het traject bemiddelbaar maken is sprake als het doel van het trajectplan is bereikt en de cliënt beschikt over voldoende baanverwervende vaardigheden. De afstand tot de arbeidsmarkt is verkleind of opgeheven en de cliënt

verkeert in een goede concurrentiepositie ten opzichte van andere werkzoekende op het relevante segment van de arbeidsmarkt.

6. Evaluatie

Na inzet van bemiddeling dient de arbeidsdeskundige terugkoppeling te krijgen van de bemiddelende functionaris of organisatie inzake het behaalde plaatsingsresultaat. Op deze wijze kunnen de inspanningen in het kader van bemiddelbaar maken worden geëvalueerd en eventueel worden bijgesteld voor eventuele gelijksoortige situaties in de toekomst.

Wanneer het door bemiddeling te bereiken doel (plaatsing) binnen een vastgestelde termijn niet bereikt wordt dient de oorzaak onderzocht te worden. Blijkt de oorzaak te liggen in het voorafgaand traject van bemiddelbaar maken of is er sprake van een veranderde arbeidsmarkt dan dient overwogen te worden of er aanleiding is om opnieuw één van de fasen van bemiddelbaar maken in te gaan.

Bijlage: Schematisch overzicht bemiddelbaar maken

Schematisch overzicht bemiddelbaar maken**Bijlage**



