

# Doel- en taakgericht samenwerken binnen Pameijer

## Door Karin van Schalm en René Koolen

**Pameijer** wil mensen in kwetsbare situaties de mogelijkheid bieden om op een gewone manier aan de samenleving deel te nemen. Werken is daarbij een basisvoorwaarde. We ondersteunen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of lage loonwaarde naar een (liefst betaalde) baan. De focus ligt daarbij op het ontwikkelen van talenten, om die vervolgens in te zetten bij arbeid. Om passend werk te vinden en juiste ondersteuning te bieden is een goede samenwerking belangrijk.

### Activering

Wooncoaches activeren cliënten naar (arbeidsmatige) dagbesteding. Pameijer heeft veel werkprojecten, waar cliënten kunnen werken aan vaktechnische en medewerkers vaardigheden. Binnen deze projecten brengen *leerwerkcoaches* met INVRA (inventarisatie van zelfredzaamheidsaspecten) de competenties van cliënten in kaart. En stellen, samen met cliënten, concrete doelen vast. Op deze manier blijven cliënten zich continu ontwikkelen.

### Doorstroming

Wanneer een cliënt toe is aan de volgende stap, stroomt hij door naar een beschutte of begeleide werkplek. Hij gaat dan zelfstandiger aan de slag binnen een regulier bedrijf. De leerwerkcoach zorgt voor ambulante ondersteuning.

### Faciliteren

Accountmanagers, jobcarvers en jobcoaches ondersteunen het proces. Accountmanagers hebben de contacten met bedrijven en gebruiken hun netwerk voor vacatures die aansluiten bij de talenten van cliënten.

Matching is hierbij erg belangrijk. De werkplek moet goed aansluiten bij de cliënt voor een vruchtbare samenwerking. Jobcarvers zetten methodieken 'functiecreatie' en 'jobcarving' in om bij bedrijven bestaande functies te herschikken of het werkproces zo te beïnvloeden, dat er nieuwe functies kunnen worden gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Jobcoaches adviseren de leerwerkcoaches. Als cliënten toe zijn aan betaalde arbeid, krijgen jobcoaches een intensievere rol. Zij ondersteunen dan zowel werkgever als cliënt tijdens het proces.

### Praktijkvoorbeeld

Patrick is aangemeld bij een horeca werkproject. Hij heeft een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt. En heeft geen dag- en nachtritme. Zijn wooncoaches ondersteunen hem bij het op tijd komen op zijn werk. Bij het werkproject worden dagelijks verse maaltijden gekookt.

Leerwerkcoaches coachen Patrick op werknemersvaardigheden. Daarnaast volgt Patrick een basistraining koken om ook zijn vaktechnische vaardigheden te vergoten.

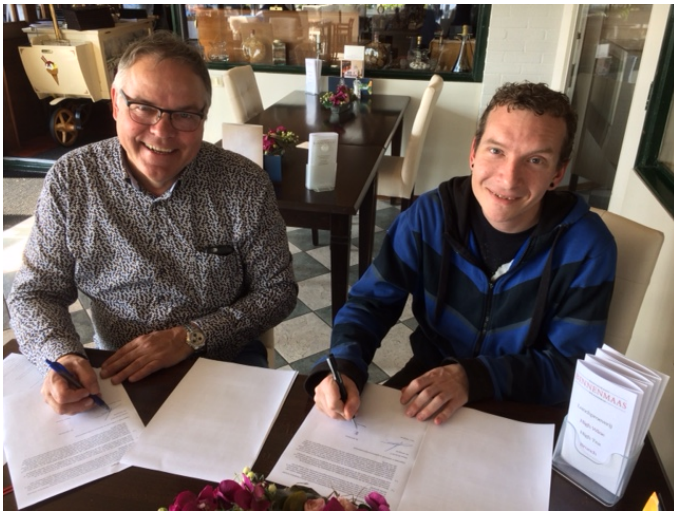
Patrick heeft affiniteit met de keuken en wil uiteindelijk als kok betaald aan de slag. Na een periode van ups en downs is Patrick stabiel aan het werk in de keuken. Hij is klaar voor de volgende stap.

Een jobcoach wordt ingeschakeld en Patrick werkt met de leerwerkcoach aan zijn CV.

De jobcoach/accountmanager gaat op zoek naar een geschikte werkplek bij een regulier bedrijf.

Hij neemt contact op met Restaurant Binnenmaas. Patrick kan starten als zelfstandig werkend kok.

De jobcoach begeleidt hem en zijn werkgever. De cheffkok, een directe collega van Patrick, heeft een belangrijke coachende rol. Ook hier is een goede match noodzakelijk. Regelmatig evalueert de jobcoach met Patrick en zijn werkgever de samenwerking. Deze bevalt goed. Sinds een paar maanden heeft Patrick zelfs een contract voor onbepaalde tijd.



Wout Viergever, eigenaar tekent samen met Patrick het contract