

100% inzet betaalt zich uit

250

Aantal oud-Alders
van MC die zijn
uitgestroomd
per 1 juni 2015

Mobiliteitscentrum Eemsdelta (MC) realiseerde in de 17 maanden van haar bestaan een totale uitstroom van 250 klanten. Vooral in de productie kwamen de werkzoekenden van Mobiliteitscentrum Eemsdelta terecht. Per 1 juni sluit het mobiliteitscentrum in de huidige vorm haar deuren. Daarmee komt een eind aan een unieke samenwerking en succesvolle arbeidsbemiddeling voor 346 klanten die in januari 2014 als gevolg van het faillissement van Aldel hun baan hadden verloren.

Inleiding

De oprichters en samenwerkingspartners van Mobiliteitscentrum Eemsdelta (MC) kunnen met enige voldoening terugkijken op de afgelopen 17 maanden. Met de gerealiseerde uitstroom van 250 man

is de ambitie waargemaakt om 60% tot 70% van de werkzoekenden van MC uit te laten stromen, namelijk 72,3%.

Persoonlijke begeleiding, het organiseren van contactmomenten tussen werkzoekenden, werkgevers en opleiders en het oog hebben voor het maatschappelijk functioneren zijn de succesfactoren van het MC geweest. Dit heeft zich uitbetaald in klanten die een werkplek hebben (terug)gevonden en voortaan op eigen kracht vorm kunnen geven aan hun arbeidsmarktperspectief.

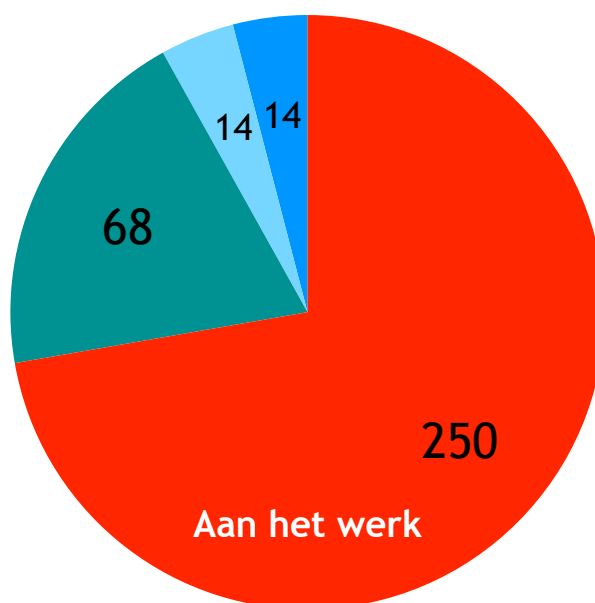
Het goede eindresultaat is toe te schrijven aan de grote betrokkenheid en inzet van de oprichters MC: de gemeente Delfzijl, Werkplein Eemsdelta, UWV, provincie Groningen en ministerie van Sociale Zaken. En aan de proactieve werkrelatie en uitstekende samenwerking met werkgevers, uitzendbureaus, detacheerders, opleiders en onderwijsinstellingen. We kunnen spreken van een zeer geslaagde publiek-private samenwerking.

In deze rapportage nemen we u eerst mee in een uiteenzetting van de behaalde resultaten. Vervolgens schetsen we een beeld van de klanten die vooralsnog geen passend werk hebben gevonden en geven we een prognose van het aantal klanten dat mogelijk in de P-Wet instroomt. Na deze cijfermatige analyse blikken we terug op de uitgevoerde dienstverlening en sluiten we af met een toelichting op de eerder genoemde succesfactoren van MC.



1. Overzicht resultaten

Status	Aantal
■ Aan het werk	250
■ Nog te bemiddelen	68
■ Langdurig in ziektewet	14
■ Vroegtijdig uitgeschreven (kortdurend ww)	14
Totaal	346



Hervatting, scholing en resterende caseload

2. Werkhervattingen verdeeld naar leeftijd en branches

Status	21-30 jaar	31-40 jaar	41-50 jaar	51-60 jaar	61-65 jaar	Totaal
Administratief			1			1
Automatisering			2			2
Bouw				1		1
Brandweer				2		2
Garage				1		1
Inkoop					1	1
Logistiek		1		2		3
Loonbedrijf				1		1
Management		1	2	2		5
Maritiem			1			1
Off shore			1	6	1	8
Procestechniek		1	5			6
Productie		19	45	82	20	166
Schilder	1					1
Schoonmaak		3	4			7
Techniek		9	11	17	1	38
Vervoer				2		2
Zakelijke dienstverl.				2		2
Zorg				1	1	
ZZP			1		1	
Totaal	100	1	34	119	24	250

3. Individuele scholing totaal

Werkhervattingen	Aantal
Individuele scholing gevolgd	189
Geen scholing	157
Totaal	346

Toelichting

Alle klanten volgen een individueel scholingstraject en/of nemen deel aan groepsopleidingen (zoals techniekcarroussel, zomerschool, vakgerichte opleidingen)

4. Werkhervatting en individuele scholing

Werkhervattingen	Aantal
Individuele scholing gevolgd	147
Geen scholing	103
Totaal	250

Toelichting

In juni 2014 hebben 32 mensen, die bij een nieuwe werkgever zijn begonnen, geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om te scholen. Dit betreft vooral werkzoekenden die een hogere vooropleiding hebben t.o.v. het gemiddelde niveau. Een groep van 51 mensen keert terug naar Aldel zonder scholing vanuit MC. Zij maken vervolgens nog wel gebruik van het aanbod van MC om een vakgerichte groepsopleiding te volgen. De overige werkenden, die geen scholing volgen (53), nemen wel deel aan de sollicitatietrainingen en andere activiteiten, die door MC worden georganiseerd.



5. Nog te bemiddelen klanten

Groep	Aantal
Herlevers na tijdelijke werkherhvatting	9
Terug na langdurig ziek zijn	4
Moeilijk plaatsbaar (psychische, fysieke of privéproblemen)	12
60+	19
Ondanks intensieve bemiddeling nog geen werk	24
Totaal Nog te bemiddelen	68

Inactieve caseload

Groep	Aantal
Langdurig in ziektewet sinds faillissement	14
Vroegtijdig uitgeschreven	14

Toelichting

Over het algemeen kan gesteld worden dat de klanten in het nog te bemiddelen bestand goed gemotiveerd zijn, echter opleidingsniveau of andere beperkingen vormen een extra te overwinnen barrière (zie tabel 5 & 6). De 19 60+ers hebben allemaal een voorlichting bijgewoond, waarin ze zijn geïnformeerd over hun pensioen en andere regelingen. Aanvullend hebben deze klanten deelgenomen aan de neuromotorische training.

6. Opleidingsniveau nog te bemiddelen klanten

Opleidingsniveau	Aantal
HBO	1
MBO	9
WEB 3	12
WEB 2	22
WEB 1	24
Totaal	68

7. Prognose instroom P-wet

Op basis van voorgaande analyse van het nog te bemiddelen bestand en onze ervaringen schetsen wij hierbij de verwachte instroom in de P-wet voor de komende 2 jaren.

Kwartaal	Uitstroom	DAL gem.	Overige gem.
Q2-2015	2	2	0
Q3-2015	0	0	0
Q4-2015	2	2	0
Q1-2016	0	0	0
Q2-2016	1	1	0
Q3-2016	3	1	2
Q4-2016	7	2	5
Q1-2017	3	2	1
Q2-2017	32	23	9
Totaal	50	33	17

Toelichting

Deze tabel houdt geen rekening met klanten, die door de hoogte van hun gezinsinkomen geen recht hebben op een uitkering vanuit de P-wet

Werkwijze & uitstroom

De dienstverlening stemt MC af aan de fasen die de oud-Aldel medewerkers als werkzoekenden doorlopen. Deze fasen omvatten het afscheid nemen van de oude baan, het openstaan voor een nieuwe baan en een bewustzijnsfase na 12 maanden werkloosheid. Hieronder worden in een kort bestek de fasen en diverse vormen van de dienstverlening weergegeven.

Fase 1 Afscheid van Aldel

Locatie: Aldel

In januari-februari 2014 start MC op het terrein van Aldel. Net na het faillissement wordt vooral veel ingezet op persoonlijke zorg en financiën. Allereerst moet het inkomen van de mensen worden gegarandeerd. Groepsgewijs wordt de uitkering voor iedereen geregeld. Daarna wordt veel aandacht geschonken aan de effecten die het faillissement op elk individu heeft.

De persoonlijke situatie van klanten leidt tot de nodige doorverwijzingen naar hulpverlenende instanties. MC organiseert dagelijks een open inloop zodat klanten altijd kunnen rekenen op een luisterend oor.

Hartverwarmend is ook de betrokkenheid van mensen, bedrijven en instellingen in de regio die spontaan hun diensten aanbieden. De huisaccountant van de gemeente Delfzijl geeft voorlichting over geldzaken. Ook kerken zetten hun deuren open voor troost en hulp.



8. Uitstroom Fase 1

Uitstroom	Aantal
Januari 2014	1
Februari 2014	5
Totaal	6

Lees verder op de volgende pagina

Fase 2 Openstaan voor nieuw werk

Locatie: Hogelandsterweg 16, Farmsum

In de eerste week van maart 2014 verhuist MC naar de Hogelandsterweg 16 in Farmsum. De verhuizing markeert een onomkeerbaar afscheid van Aldel. Er is geen weg meer terug. Klanten moeten nu kiezen voor hun eigen toekomst bij een nieuwe werkgever. De meesten zijn daar ook aan toe.

Intake en voorlichting

De open inloop wordt druk bezocht. De vragen gaan nu vaker over solliciteren en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het informatieaanbod van MC is aangepast op deze veranderende vraag en er is gestart met persoonlijke intakes. Iedere klant krijgt een gesprek waarin zijn of haar situatie, wensen en mogelijkheden worden besproken. Op 6 maart 2014 start de groepsgewijze sollicitatietraining 'Op weg naar werk'. Uiteindelijk volgen 190 klanten deze uitgebreide training. Daarnaast wordt voorlichting over het gebruik van de werkmap en het scholingsbudget gegeven.

Competentietest

Veel klanten maken gebruik van de mogelijkheid een opleiding te volgen. Daar waar nodig is wordt een competentietest ingezet om competenties vast te stellen in relatie tot het arbeidsmarktperspectief. Naar aanleiding van de uitkomst wordt voor een aantal klanten het werkgeversteam ingeschakeld voor het vaststellen van hernieuwde inzichten en scholingswensen.

Duitsland

Werken in Duitsland komt in 2014 in beeld als alternatieve arbeidsmarkt. Onder de voormalige Aldellers bestaat aanvankelijk niet veel interesse en er is sprake van weinig of geen kennis over werken in Duitsland. Een voorlichting met medewerking van EDR brengt daar verandering in. Op 11 maart vindt een voorlichting plaats voor een groep van 50 deelnemers. In april volgt een voorlichting met nog eens 25 deelnemers.

Banen- en scholingsmarkten

De Banen- en scholingsmarkten in april en oktober 2014 worden zeer druk bezocht door respectievelijk 170 en 100 klanten. In een ongedwongen sfeer presenteren werkgevers en opleiders zich aan de klanten. Uit beide bijeenkomsten ontstaan tientallen vervolgesprekken waaruit vervolgens diverse arbeidsovereenkomsten voortvloeien.

Voorlichting door marktpartijen

Tussen de banenmarkten door wordt het aantal voorlichtingen verder uitgebreid. MC betreft steeds meer werkgevers en opleiders bij de invulling van deze voorlichtingen. Het achterliggende doel daarbij is de creatie van extra contactmomenten tussen

werkzoekenden en werkgevers. Dit resulteert in goed bezochte bijeenkomsten over werken in windturbine techniek, offshore, industriële reiniging, installatietechniek en over de opleidingen Alfa-college en Noorderpoort in het kader van de Techniecarrousel. Vanaf april 2014 tot en met mei 2015 zijn elke dondagochtend vanuit de kerken geestelijk verzorgers aanwezig. Daarnaast biedt MC ook de mogelijkheid om het spreekuur van de Volkskredietbank te bezoeken.

Zomerschool

In de zomermaanden van 2014 start de Zomerschool met een opfriscursus met vakken uit het voortgezet onderwijs. Uit de intakes is duidelijk geworden dat bij een grote groep mensen sprake is van te weinig basiskennis van talen en exacte vakken. In een klassikale setting spijkeren enkele tientallen klanten hun kennis bij. Daarmee hebben zij weer een goede basis voor verdere scholing en meer kans op werk.

Brainstorm

Een brainstormsessie met 35 klanten resulteert in aanscherping van de dienstverlening en het informatieaanbod. Een van de zaken die hieruit voortkomt is het netwerkcafé.

Netwerkcafé

Een achttal enthousiaste werkzoekenden van MC gaat zelf aan de slag met een netwerkcafé. Elke week wordt een thema besproken en kunnen bezoekers, vacatures, tips en ervaringen delen. MC zorgt voor de begeleiding en de locatie. Op 17 september vindt het eerste netwerkcafé plaats. De sociale setting en het geboden gesprekstof trekken elke keer tientallen bezoekers.

Klesch

De geruchten over de terugkeer van Klesch worden werkelijkheid. Goed nieuws waarop MC proactief handelt en 185 kandidaten voordraagt aan het nieuwe management van Klesch. In november komt de uitstroom op gang naar Klesch Aluminium Delfzijl. Eind december 2014 treden 72 mensen weer in dienst bij hun oude werkgever. Op 1 januari 2015 wachten echter nog velen op een bericht van Klesch. In totaal gaan 132 klanten mede door inventarisatie en aanvullende scholing naar Klesch terug. Zes klanten verlaten hun nieuwe werkgever voor Klesch. Zelfs twee klanten met een baangarantie bij hun nieuwe werkgever.



Lees verder op de volgende pagina

9. Uitstroom Fase 2 + tussenstand

Uitstroom	Aantal
Maart 2014	22
April 2014	9
Mei 2014	10
Juni 2014	13
Juli 2014	4
Augustus 2014	9
September 2014	7
Oktober 2014	7
November 2014	39
December 2014	41
Totaal fase 2	161
Totaal fase 1,2 tussenstand	167



is onder andere het ondersteunen van werkhervattingen bij Klesch. Werkzoekenden die nog geen scholing volgen (53), worden individueel en collectief geïnformeerd over het gebruik en de eindigheid van het scholingsbudget. Dit levert nog veel extra scholingsaanvragen op. Uiteindelijk maken 187 klanten tot en met april 2015 gebruik van een individueel scholingstraject.

Fase 3 Een jaar werkloos

Locatie: Werkplein Eemsdelta, Delfzijl

Eind december 2014 verhuist MC naar Werkplein Eemsdelta in Delfzijl en opent aldaar op 5 januari 2015. Eind januari rond Klesch de personeelswerving af en is er een eind aan de afwach- tende houding gekomen die een groot aantal werkzoekenden hebben aangenomen. MC besluit tot extra inzet op de ontwikke- ling van eigen kracht en scholing om de restgroep te versterken.

Bewustwording van eigen kracht

Voor sommige klanten is het helaas niet mogelijk om terug te keren naar 'hun Aldel'. Dit veroorzaakt een grote teleurstelling en een enorme emotionele terugslag. Voor deze klanten zet MC neuromotorische trainingen in die de klant bewust maakt van zijn eigen kracht. Onderwerpen als vrijwilligerswerk, financiën, sporten, ademhalingsoefeningen om stress te reguleren komen daarin aan bod. Aanvullend wordt vanuit deze training gekeken naar welke klanten werk-fit zijn of gemaakt kunnen worden. Deze klanten stromen na de training door naar een sollicitatie- training of nemen deel aan de werkervaringscarroussel.

Scholingsbudget ondersteunt werkhervatting

Naast training is er in de laatste maanden van MC stevig ingezet op scholing. In deze periode volgen klanten groepsgewijs scho- ling voor heftruck, VCA en BHV. Aanleiding voor deze scholing

Mobiliteitsstage/werkcarroussel

In februari gaat het werkgeversteam aan de slag met de Werk- carroussel. Bedrijven worden benaderd met de vraag of zij een of meer werkzoekenden de mogelijkheid willen bieden nieuwe werkervaring op te doen in een nieuwe omgeving. Het plan is om groepen te rouleren. De benaderde bedrijven geven echter aan de voorkeur te hebben aan één persoon in plaats van een groep. Negen klanten krijgen de gelegenheid om zes tot negen weken lang nieuwe werkervaring op te doen.

10. Uitstroom Fase 3 + eindstand

Uitstroom	Aantal
Januari 2015	61
Februari 2015	11
Maart 2015	5
April 2015	3
Mei 2015	3
Totaal fase 3	83
Totaal fase 1,2,3 eindstand	250

Succesfactoren Mobiliteitscentrum Eemsdelta

De kracht van persoonlijke aandacht en bundeling van kracht vormen de basis voor het goede resultaat van MC. Een toelichting op deze succesfactoren:

Persoonlijke contact

Het mobiliteitscentrum is 5 dagen in de week open en er is altijd een medewerker beschikbaar voor de open inloop. De open inloop wordt gestimuleerd door het organiseren van activiteiten waar deelnemers behoefte aan hebben.

Per week bezoeken ongeveer 50 deelnemers MC. Zij worden geholpen bij het vinden van een baan, ze kunnen altijd terecht met al hun vragen over werk en scholing en treffen gelijkgestemden om hun ervaringen uit te wisselen.

Deelnemers geven aan belangstelling te hebben voor onderwerpen als het verkennen van de arbeidsmarkt en het solliciteren anno 2014. Daarvoor wordt de training Op weg naar werk georganiseerd. De deelnemende groepen worden zorgvuldig samengesteld uit klanten die elkaar stimuleren. De goede sfeer en de persoonlijke contacten tijdens de training dragen bij aan een positieve grondhouding van klanten over zich zelf en het vinden van werk. Vanuit MC wordt vooral dat laatste voortdurend benadrukt. Binnen deze persoonlijke benadering van de werkcoaches is het mogelijk de juiste weg naar werk te bewandelen. Daarnaast levert deze benadering een totaalbeeld op van de mogelijkheden van alle betrokkenen wat zich vertaalt in het bijsturen van trainingen en dienstverlening.

Werkzoekenden en werkgevers en opleiders vinden elkaar

Op MC worden regelmatig voorlichtingen georganiseerd in samenwerking met opleiders en werkgevers. Deze worden door grote groepen deelnemers bijgewoond. De deelnemers krijgen informatie over welke beroepen en opleidingen de markt behoefte heeft. Bij belangstelling worden vervolgens groepsgewijs deelnemers opgeleid voor werk in een kansrijke sector. Aansluitend worden ze bij geïnteresseerde werkgevers onder de aandacht gebracht. Deze laagdrempelige aanpak draagt bij aan de ruimte voor klanten om zich breed op de arbeidsmarkt te oriënteren.

Deelnemers worden met grote regelmaat via nieuwsbrieven actief geïnformeerd over mogelijkheden op het gebied van werk



en opleiding. De nieuwsbrieven zijn in PDF-vorm en bieden de mogelijkheid om direct per mail te reageren. Dit draagt bij aan de deelname aan tal van activiteiten.

De banen- en opleidingsmarkten worden zeer druk bezocht. Zowel de deelnemers als de werkgevers oordelen zeer positief. Vraag en aanbod maken in ongedwongen sfeer kennis met elkaar. De ontmoeting heeft voordeel dat men elkaar informeel leert kennen. Dat maakt het schatten of klant en werkgever bij elkaar passen een stuk effectiever. Dit soort bijeenkomsten draagt zo bij aan de wederzijdse gun-factor.

Extra voordeel van deze ontmoeting blijkt het kunnen benutten van het netwerk. Bijvoorbeeld het opleidingsinstituut dat een klant, die een opleiding had gevolgd, in contact brengt met een werkgever. Zo worden vacatures ontsloten, die anders verborgen zouden blijven.

Maatschappelijke rendement

Vanaf het moment van het faillissement is MC zeer betrokken bij het wel en wee van haar klanten. Er is daarom veel aandacht voor de effecten die het faillissement op de individuele deelnemer heeft. Deelnemers die op financieel of psychisch gebied extra aandacht nodig hebben, worden doorverwezen naar instanties in het netwerk van MC. Met deze bejegening wordt erger leed, dan wel langdurig ziek zijn, voorkomen. Ook na negen maanden voelen klanten nog steeds dat ze op MC terecht kunnen met problemen die gerelateerd zijn aan het feit dat ze werkloos zijn geworden.