

THEORY OF CHANGE PLATFORM WERK INCLUSIEF BEPERKING

IMPACT

In Nederland is er sprake van een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen die kan en wil, een bijdrage aan de maatschappij levert (werk) en daarvoor op een zodanige wijze financieel wordt gewaardeerd dat men in het eigen levensonderhoud kan voorzien.

LONGTERM CHANGES

- A Mensen met een (arbeids)beperking** (die kunnen en willen) participeren op de arbeidsmarkt, op de manier die past bij hun ambities en mogelijkheden
- B Werkgevers** zijn inclusief, doordat ze zich medeverantwoordelijk voelen voor en de meerwaarde zien van de inzet en ontwikkeling van mensen met een beperking.
- C Het proces** van matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verloopt succesvol, doordat werkgevers en mensen met een beperking makkelijk met elkaar in contact komen en elkaar en elkaars mogelijkheden en behoeften kennen.

INTERMEDIATE CHANGES

C. Matching: Binnen het Platform Werk Inclusief Beperking weten werkgevers en de doelgroep elkaar te vinden, aansluitend bij elkaars ontwikkelmogelijkheden en behoeften.

A. Doelgroep: Binnen de initiatieven van het platform Werk Inclusief Beperking werken mensen met een beperking aan inzicht in wat ze willen (ambities) en kunnen (mogelijkheden) in werk en doen ze concrete ervaringen op met (stappen naar) werk.

B. Werkgevers: Binnen het platform Werk Inclusief Beperking hebben werkgevers kennis van en maken zij gebruik van effectieve middelen bij werving en selectie, aanstelling en duurzaam behoud van mensen met een arbeidsbeperking.

SHORT TERM CHANGES

C1 In een initiatief werken werkgevers, doelgroep en andere stakeholders samen aan het vinden van een passende match tussen vraag en aanbod.

A3 De deelnemers krijgen binnen een initiatief de kans om concrete werkervaringen op te doen en grijpt die ook aan binnen de mogelijkheden onderzocht bij A1 en A2.

A1 De deelnemers werken binnen een initiatief aan het versterken van motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht.

B3 De werkgevers passen t.b.v. het initiatief de werving en selectie aan op de mogelijkheden van de doelgroep.

B1 De werkgevers binnen een initiatief begrijpen wat het in dienst nemen van mensen met een beperking betekent en wat daar voor nodig is.

Invloed andere stakeholders, zoals gemeenten, intermediairen, maatschappelijke en zorgorganisaties.

A2 De deelnemers onderzoeken binnen een initiatief de mogelijkheden van wat men wil en kan met betrekking tot werk (realistische verwachtingen).

B4 De werkgevers passen binnen een initiatief het werk aan aan de mogelijkheden van de doelgroep.

B2 De werkgevers werken binnen een initiatief aan concrete mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden.

A4 De deelnemers krijgt steun vanuit de (sociale) omgeving.

B5 De werkgevers passen t.b.v. het initiatief de begeleiding aan in het werk

B6 De werkgevers passen de organisaties aan op de mogelijkheden van de doelgroep.

INITIATIEVEN EN ACTIVITEITEN

Initiatief 1
Common grounds van Campus Woudhuis

Initiatief 2
Praktijkleren Plus van Werkdag

Initiatief 3
Jobcoaches bij Stadskamer

Initiatief 4
Floor Jongerencoaching

Initiatief 5
Samenwerkingsplatform van Bruisnest

Initiatief 6
WerkWeb Autisme van Nederlandse Vereniging Autisme (afgerond)

Kennisdeling en uitwisseling
Met o.a. de denktank

Onderzoek

Platform Werk Inclusief Beperking

Basisprincipes: Relationale karakter; Wederkerigheid en gelijkwaardigheid; Geaccepteerd worden (zoals je bent) en ervaringsdeskundigheid