



Het RDA werkend leerconcept

Bespaar kosten en verhoog uw effectiviteit van het re-integratieproces?



De maatschappij en de arbeidsmarkt veranderen in snel tempo en dat vraagt van zowel de consulent als van de klant meer dynamische actie. Innovatieve activiteiten en mogelijkheden moeten worden onderzocht en uitgevoerd. De consulent moet helder en duidelijk communiceren wat hij van de klant verwacht. Er zal flexibel - afhankelijk van de mogelijkheden van de klant - besluitvaardig en met daadkracht gehandeld moet worden.



Het concept “werkend leren” kent de inzet van het RDA-instrument “talent gerichte ontwikkeling voor klanten”.

Dit is een wetenschappelijk onderbouwd instrument en is zeer innovatief. Niet de kennis en de ervaring van de klant staan centraal bij zijn of haar activering, maar de focus wordt gelegd op de mogelijkheden c.q. talenten . Er wordt gekeken naar zijn of haar gedrag, waarden en de daarbij behorende talenten.

De klant vult een tweetal korte vragenlijsten via internet in en de consulent krijgt inzage in de klant over de navolgende aspecten:

1. Het gedrag van de klant en welke houding de consulent moet aannemen om zijn klant het best te kunnen activeren.
2. Wat zijn de talenten van de klant, welk werk, welke activiteit of schoolkeuze past daarbij.
3. Hierbij worden de talenten van de klant gekoppeld aan een database met ongeveer 700 beroepen, zodat de klant snel en doelgericht geactiveerd kan worden.



Een gecombineerd werk/leerproject betekent voor de consulenten dat zij zich persoonlijk ontwikkelen hun werk kunnen inbrengen in de leersituatie en onder begeleiding van een trainer/coach het werk leren rapporteren.

Het coachen en de begeleiding richt zich op:

1. Werken met klantmanagement en re-integratie c.q. activering en dat goed vormgeven.
2. Leren gebruik te maken van het RDA-instrument.
3. Daar waar nodig verbeteren van het re-integratieproces.



In een werk/leersituatie is het eenvoudiger met twee eenvoudige klanten te beginnen en pas daarna met twee klanten waarmee men meer moeite heeft in het plaatsing traject.

In de workshop “Omgaan met het RDA-instrument competenties gerichte ontwikkeling’ voor consulenten” komt de houding van de consulent aan bod die hij of zij moet aannemen om bij de klant



verandering in gang te zetten.. Tevens leert de consultant hoe de talenten van de klant gekoppeld kunnen worden aan de beroepsdatabase met daarin ongeveer 700 beroepen.

Voor wie is het RDA werkend leerconcept bedoeld?

Het concept is bedoeld voor consultants, jobcoaches, re-integratiemedewerkers en loopbaanbegeleiders die in dienst zijn van bemiddelings- en re-integratie- organisaties. De organisaties hebben met elkaar gemeen dat zij mensen duurzaam willen plaatsen op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd hun medewerkers verder willen ontwikkelen.



Te denken valt hierbij aan sociale diensten, SW bedrijven, re-integratie bedrijven, werkgeversservicepunten en werkpleinen.

Voor welke klant doelgroepen is het geschikt?



Het concept “ RDA werkend leren” is geschikt voor alle doelgroepen die willen re-integreren.. U kunt denken aan Wajong, Wia, Wij-jongeren, Nuggers, mensen zonder werk, die een uitkering hebben bij UWV of bij een sociale dienst.



Het instrumentarium kent 2 taalniveaus en 1 beeldniveau. Er zijn tevens korte en lange versies. Er zijn meerdere instrumenten beschikbaar. Nog meer instrumenten dan die twee die je in de zin hiervoor noemt? Anders kun je die derde zin hierboven weglaten. De instrumenten zijn web-based, gebruiksvriendelijk en gemakkelijk toegankelijk.

Wat levert het RDA werkend leerconcept concreet op?



Consultanten zijn eensluidend in hun oordeel over het RDA werkend leerconcept. Het wordt als een belangrijke meerwaarde ervaren.

- De consultant krijgt zicht op de eigen talenten m.b.t. gedrag en waarden en hoe hij/zij deze talenten het best kan inzetten bij de begeleiding van zijn/haar klanten naar werk, activiteit of opleiding.
- Het permanent werken aan de eigen ontwikkeling (van de consultant) en die ontwikkeling inbrengen in zijn of haar werkomgeving.
- Het (in)zicht krijgen op de talenten van de klant en het bijbehorende gedrag waardoor er meer (zelf)sturing kan plaatsvinden.
- De koppeling van deze talenten aan 700 beroepen c.q. beschikbare beroepen in uw lokale of regionale arbeidsmarkt.



- De koppeling tussen het aanwezige en het gewenste gedrag bij de klant binnen het beschikbare beroep.
- Resultaat is duurzame plaatsing..
- De talenten van de klanten zijn in beeld gebracht en worden vastgelegd in een (grote) database. Deze informatie is permanent beschikbaar zodat uw consulent voortdurend kan sturen, coachen en vooral kan matchen.
- Alle beschrijvingen zijn positief gesteld. Ook de aanwezige instrumenten zijn gericht op het positief coachen en ondersteunen. Het instrumentarium ondersteunt een empowerment stijl.
- De instrumenten zijn veelzijdig, webbased, toegankelijk en gebruiksvriendelijk.

Samenvattend kan gezegd worden, dat re-integratie effectiever kan worden uitgevoerd zodat uw bemiddelingscijfers zullen stijgen. Ook zal het aantal duurzame bemiddelingen toenemen. Dus meer tevreden klanten en minder herstelwerk. De efficiency en de effectiviteit nemen enorm toe. De consulent vindt dat er concreet vorm en inhoud wordt gegeven aan zijn of haar ontwikkeling.

Gefaseerde aanpak; Individueel werk/leertraject

Om de talenten en de noodzakelijke persoonlijke ontwikkeling van uw consulenten en klanten optimaal in beeld te brengen, wordt gebruik gemaakt van een gefaseerde aanpak te weten:

Stap 1

De leiding van de afdeling geeft samen met de trainer/coach een presentatie over het RDA werkend leerconcept.

Resultaat; een heldere communicatie met uw medewerkers.

Stap 2

Er wordt een rol/functieprofiel opgesteld waarbij het gewenste gedrag van de consulent wordt vastgelegd. De meeste organisaties hebben al competenties benoemd voor hun consulenten. De gedragscompetenties dienen hierbij als basis. Wanneer dit nog niet heeft plaatsgevonden wordt het profiel opgesteld in een werkgroep bestaande uit de trainer/coach, leidinggevende, consulenten en een P&O adviseur.

Resultaat; de uitgangspunten van de professionele ontwikkeling van de consulent zijn helder vastgelegd.

Stap 3

De consulenten beantwoorden twee vragenlijsten via internet m.b.t.



hun talenten en hun gedrag en waarden. De uitkomsten van het talentenonderzoek worden door de consultants gebruikt voor het maken van hun eigen POP. (Persoonlijk Ontwikkel Plan)

Resultaat; De persoonlijke talenten worden gekoppeld aan het rol/functieprofiel hierdoor wordt de persoonlijke en professionele ontwikkeling zichtbaar gemaakt.



Stap 4

Inrichting van het project. De trainer/coach verzorgt samen met de leidinggevende de voorbereidende werkzaamheden zoals de uitnodigingsbrief naar consultants en klanten die aan het werkend leerconcept mee doen. Bekijkt het standaard trajectplan de mogelijkheden tot re-integratie (boek) enz..

Resultaat; uitgangspunten van RDA werkend leerconcept zijn helder in beeld gebracht.



Stap 5

De betrokken consultants wonen een specifieke workshop van vier dagdelen bij om inzichtelijk te maken hoe er gewerkt moet worden met het RDA-instrument "talentgerichte ontwikkeling voor klanten" en hoe zij kunnen werken aan hun persoonlijke professionele ontwikkeling.

Resultaat; er wordt kennis en ervaring opgedaan met het RDA instrument en de consultants krijgen zicht op de persoonlijke ontwikkeling.



Stap 6

Het werkend leerconcept richt zich op consultants die ieder vier klanten meenemen. (Pilot) Alle klanten die meedoen aan de pilot worden uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst. Er dient rekening gehouden te worden met een non-respons van 20%.

Resultaat; Er wordt een informatiebijeenkomst voor de klant georganiseerd waarin helder de doelstellingen worden geïnformeerd.



Stap 7

De klanten beantwoorden via internet een tweetal vragenlijsten m.b.t. hun gedrag en waarden.

Resultaat; de talenten van de klant zijn in beeld en opgeslagen in een database.

Stap 8

De trainer/coach bespreekt per consultant de 3-4 rapportages inhoudelijk en kijkt naar de behandel mogelijkheden in termen van



activering.

Resultaat; concrete ondersteuning van de consulent bij de uitoefening van zijn of haar werk.

Stap 9

De consulent nodigt de klant uit voor gesprek. Bij 2-3 gesprekken zal de coach aanwezig zijn (in één dagdeel te plannen).

Gesprek met de klant zal ongeveer 60 minuten duren.

De nabespreking tussen consulent en trainer/coach 30 minuten.



Resultaat: De consulent wordt ondersteund en gecoacht bij de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden.

Stap10

Na het beëindigen van de pilot wordt samen met de consulenten die deelgenomen hebben de ervaringen besproken en geëvalueerd.

Resultaat: er vindt een controle plaats op de behaalde eindresultaten.



Stap 11

De evaluatie wordt besproken met de leidinggevende en op basis van die conclusies en de mening van de leidinggevende wordt gekeken of de pilot wordt verbreed .



We wijzen u erop dat het RDA werkend leerconcept onder bepaalde voorwaarden gezien kan worden als activering en re-integratie. De investeringen zijn dan onder te brengen bij het W-deel van de WWB. Vooraf afstemming met een accountant is hierbij zeer wenselijk.

