

1. Algemeen

Na een voorbereidingsperiode van ruim 6 maanden biedt De Harde Leerschool (DHLS) de regio Oost Groningen een programma waarbij jongeren uit de gemeenten Oldambt, Vlagtwedde en Stadskanaal een kans wordt geboden op een opleiding of een baan na succesvolle afronding. Periode van 4 september tot en met 25 oktober 2017. Een introductiedag wordt gehouden op 28 augustus.

Het doel van DHLS is om bij deze jongeren een structurele gedragsverandering te laten plaatsvinden. Daarvoor wordt de sport rugby ingezet als middel om zowel deelnemers als andere betrokkenen, zoals vrienden, familie en werkgevers belangrijke waarden en levenslessen bij te brengen. Dit levert een bijdrage aan de talentontwikkeling en zelfredzaamheid van de deelnemers. Hierdoor zijn zij in staat om positieve en beslissende stappen te maken richting werk, opleiding en in hun privé leven.

2. Opdracht

2.1 Algemeen

Biedt 20 – 25 jongeren, gedurende acht weken het programma van DHLS, bestaande uit 3 trainingsdagen per week. In totaal dus 24 dagen. De voorbereiding en uitvoering is de verantwoordelijkheid van DHLS. Deelnemers worden voorgedragen door de 3 samenwerkende gemeenten. Middels intakegesprekken en een medische screening wordt de geschiktheid voor deelname vastgesteld door DHLS. Jongeren die de eindstreep halen worden geholpen aan werk in nauwe samenwerking met de adviseurs arbeidsmarkt van de gemeenten Oldambt en Stadskanaal. Het nazorgprogramma wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de respectievelijke gemeenten. DHLS ondersteunt dit proces op verzoek.

2.2 Evaluatie

De eindevaluatie vindt plaats nadat de jongeren bij de werkgevers aan de slag zijn gegaan. Dinsdag 28 november vanaf 14.00. Locatie TDC Stadskanaal. Belangrijke evaluatiepunten zijn: de succesfactoren (zie 3.1), het effect van het project, team, samenwerking en de kennisname van verbeterpunten. Om een volgend programma beter te maken is evalueren belangrijk. Het evaluatierapport en de implementatie daarvan wordt direct meegenomen in de voorbereidingen van een eventueel volgend programma. Belangrijke verbeterpunten worden gedurende de voorbereidingen gecommuniceerd naar de belangrijkste sleutelfiguren inclusief het bestuur van DHLS. Het bestuur kan met deze informatie bepalen of de doelen voor komende trajecten eventueel bijgesteld moeten worden.

3. Beschouwing

3.1 De Harde Leerschool

In beginsel richt DHLS zich op jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt. Met behulp van o.a. rugby wordt hen een nieuwe kans geboden om deel te nemen aan het maatschappelijk verkeer. Tijdens het programma wordt gestuurd op zelfredzaamheid en het zelfvertrouwen van de deelnemers waardoor de kansen op deelname aan de arbeidsmarkt worden vergroot. DHLS bouwt op zes succesfactoren, namelijk:

1. financiën,
2. jongeren (deelnemers),
3. werk,
4. sociaal-maatschappelijk programma,
5. accommodatie,
6. rugby technisch programma.

Het begeleidingsteam bestaat uit een programma-/gedrag-manager, een rugby trainer/coach, drie rugbytrainers, twee klantmanagers, twee adviseurs werk en een fysiotherapeute. Incidenteel wordt gebruik gemaakt van externen. De (Rugby) kernwaarden (integriteit, passie & plezier, kameraadschap, discipline en respect) zijn als rode draad met het handelen verweven.

3.2 Beïnvloeden van gedrag

3.2.1 Coaching

Naast medewerkers van de gemeenten Oldambt en Stadskanaal treden DHLS coaches tijdens het traject op als (gedrag-) coach. Het coachen van de deelnemers is erop gericht uit deelnemers het maximale te halen wat er inzit (talentontwikkeling) en sluit derhalve naadloos aan op het bereiken van individuele- en collective doelen. Als individu: **Completer, beter en sterker worden.**

Competentie = talent? Talent en competentie liggen duidelijk in elkaars verlengde. Toch liggen de klemtonen bij talenten anders. Competenties worden beschouwd als de noodzakelijke basis die medewerkers moeten hebben voor hun werk en waardoor de organisatie hen selecteert en opleidt. Talenten geven een extra meerwaarde voor de bezitters en voor de organisatie, indien ze in gepaste context ingezet worden, waarin ze kunnen leiden tot duurzame resultaten.

Vooraf is geen informatie over de deelnemers verstrekt. Deelnemers wordt begeleid op basis van actuele waarnemingen, het gestelde in zijn CV en informatie uit het intake gesprek. De coach vult dit in op basis van door de programmamanager verstrekte richtlijnen.

3.2.2 Kernwaarden en competenties

Het programma staat in het teken van wat DHLS belangrijk vindt in het leven. De reeds eerder genoemde (rugby) kernwaarden: **integriteit, passie & plezier, kameraadschap, discipline en respect** staan hierbij centraal. Initiatief nemen, dingen afmaken en tegenslagen incasseren zijn slechts enkele drijfveren die hieronder kunnen vallen. Belangrijke eigenschappen die een deelnemers moet laten zien.

Binnen het 8 weeks programma is het inzicht/ervaring van de coach leidend voor de juiste invulling van de vorming/gedragsbeïnvloeding. Vooraf zijn hiervoor richtlijnen verstrekt door de programmamanager. Het programma geeft hier verder richting aan en is gericht op het 'prikkelen' van specifieke, noodzakelijke drijfveren.

Ervaring leert dat gedrag niet zomaar verandert. **Wat wel werkt is beïnvloeden middels: spiegelen, inspireren, vormen en bewust maken opdat hier in een later stadium de vruchten van geplukt kunnen worden.** N.B. Niet oordelen. Relaties leggen met het toekomstig functioneren op een werkplaats.

Na afloop van het traject is er een significante bijdrage geleverd aan de individuele ontwikkeling van vastgestelde kernwaarden en daaraan gekoppelde competenties. Deelnemers hebben inzicht in te ontwikkelen competenties. Deelnemer ontvangt een certificaat met daarop de belangrijkste kernwaarden en competenties waaraan hij heeft voldaan. Van een persoonlijk rapport is (nog) geen sprake.

3.2.3 Reflectie en evaluatie

Het bespreken van waargenomen gedrag vindt op een zodanige wijze plaats dat het individu (of de groep/eenheid) de uitkomsten accepteert en bereid is zijn gedrag aan te passen. Tijdens de evaluatie komen zowel de te bestendigen punten, als de verbeterpunten aan de orde. Iedereen wordt optimaal bij de gesprekken betrokken teneinde het maximale leereffect te bereiken. Toekomstgericht spiegelen en prikkelen wordt gebruikt als sleutel tot een eerste aanzet.

De rol van de begeleiding is niet primair gericht op het geven van advies. De begeleiding ondersteunt waar nodig de deelnemers gebruikmakend van een combinatie van reflectie, vragen stellen, uitdagen en terugkoppeling waardoor de deelnemer zijn eigen gedrag, beslissingen en oplossingen moet kunnen wegen. De begeleiding vervult de rol van professional tijdens interactie met de deelnemer en stelt zich altijd op een respectvolle wijze op.

Een positieve, eerlijke evaluatie na afloop van de les/training levert aantoonbaar een waardevolle bijdrage aan de bewustwording en verdere vorming van de deelnemer. Gesprekken vinden een op een plaats met de vaste begeleider/coach. Tijdens het traject zijn de deelnemers toegewezen aan een vaste coach. Speciale dimensie en diepgang wordt bereikt door deelnemers gericht ervaring, referentie en inzicht mee te geven op basis van daadwerkelijk waargenomen gedraging (spiegelen). Hieraan wordt inhoud gegeven door regelmatig te houden review gesprekken. (Mentale) **Vorming!**

3.3 Activiteiten

In totaal is er gedurende 24 dagen een programma geboden van 4 september tot en met 25 oktober. Hiervoor is gebruik gemaakt van de faciliteiten van vv SETA in Musselkanaal. Met uitzondering van het bivak beginnen de dagen om 09.30 en eindigen om 15.00. Het programma is samengesteld uit onderwerpen gericht op het zichtbaar maken en beïnvloeden van gedrag (zie 3.2.2) noodzakelijk om te kunnen functioneren binnen een toekomstige functie op de arbeidsmarkt. Navolgende thema's/onderwerpen zijn opgenomen en gerealiseerd in het programma;

3.3.1 Introductie (4);

Tijdens de introductie lessen zijn deelnemers geïnformeerd over DHLS, de werkwijze en doelstellingen van het programma. In week 8 zijn de deelnemers geïnformeerd over de wijze waarop zij na afloop van het programma worden begeleid; o.a. door jobcoaching.

3.3.2 Voorlichting en workshops (17);

Verdeeld over het programma zijn naast voorlichting over diverse programma onderdelen in totaal 11 workshops verzorgd door zowel vaste medewerkers als externen. Navolgende voorlichting en workshops zijn opgenomen en gerealiseerd in het programma;

- a. Vaststellen huisregels en voorlichting rugby (DHLS)
- b. Sollicitatie trainingen, netwerken en stip op de horizon (DHLS)
- c. Gezonde leefstijl (DHLLS)
- d. Omgang met succes en teleurstelling (Henk Grol)
- e. Verslavingen (Chris Knorren)
- f. Schuld hulpverlening (medewerkster van de Gemeentelijke Kredietbank)
- g. Bivak (DHLS in samenwerking met externen)
- h. Hoe tegenslag ook een kans kan zijn (Ron Jans)
- i. Persoonlijke hygiëne (DHLS)
- j. Agressie regulatie (DHLS)
- k. Nazorg + gedrag op de werkvloer (DHLS)

3.3.3 Fysieke activiteiten en vorming (64 + x);

a. Rugby trainingen

De rugbyactiviteiten zijn verzorgd onder leiding van DHLS en ondersteund door trainers van de Rugbyclub Groningen. In totaal 21 trainingen en 2 wedstrijden. In nauwe samenspraak is het programma ingevuld waarin de (rugby) kernwaarden aantoonbaar zijn geïntegreerd. Naast het realiseren van vormingsdoelen is toegewerkt naar de wedstrijden tegen de GSRC en de RC Groningen. Belastbaarheid van de deelnemers is vanaf het begin van de opleiding een aandachtspunt. De intensiteit van de trainingen is hierop afgestemd. Niet alle trainingen worden door alle deelnemers gevolgd. Incidenteel krijgen deelnemers extra rust. Vanaf het begin is er op woensdag een fysiotherapeut beschikbaar voor het behandelen van blessures en zijn de trainingen regelmatig ondersteund door spelers van de RCG. Deze spelers hebben ook meegespeeld in de wedstrijden. Tijdens de eindwedstrijd tegen de RCG zijn alle deelnemers volledig belastbaar. Deelnemers, begeleiders en andere belanghebbenden geven meerwaarde van het rugbyprogramma aan.

b. Bivak

Het bivak is georganiseerd van 25 t/m 27 september met personele en logistieke ondersteuning van de 43e brigade uit Havelte. De leiding is in handen van twee extern ingehuurde trainers. Deze trainers hanteren een zogenaamd 'streng regime' en geven directief leiding. Dit in combinatie met een programma bestaande uit vele onderwerpen gericht op het zichtbaar maken van gedrag (zie 3.2.2) onder geïmproviseerde omstandigheden. Zeker ook noodzakelijk om op termijn te kunnen functioneren binnen een toekomstige functie. Belangrijke eigenschappen die een deelnemer moet laten zijn **kameraadschap**, **discipline** en **respect**. Initiatief nemen, dingen afmaken, tegenslagen incasseren en volharden zijn slechts enkele drijfveren die hieronder vallen.

c. Rugby wedstrijden

In het programma zijn twee wedstrijden opgenomen. De eerste wedstrijd staat gepand in week 5 tegen Nijenrode. Helaas blijkt het niet mogelijk overeenstemming te bereiken over een geschikte datum. Via het DHLS-netwerk wordt een wedstrijd gerealiseerd in Groningen tegen de Groningse Studenten Rugby Club (GSRC) en een derde helft inclusief diner bij Vindicat. De wedstrijd wordt verloren met 22 – 5.

De eindwedstrijd wordt gespeeld op de locatie van de Rugbyclub Groningen (RCG) tegen een selectie van de RCG. De wedstrijd wordt gewonnen met 19 – 17. Voorafgaande aan deze wedstrijd wordt iedereen bedankt die een bijdrage heeft geleverd. De deelnemers krijgen het felbegeerde certificaat uitgereikt. Na afloop van de wedstrijd wordt onder het genot van een drankje en een BBQ nagepraat. Mede door de 3^e helft worden de aan deze activiteiten gekoppelde vormingsdoelen ruimschoots bereikt.

3.3.4 Wereld oriëntatie (6);

De lessen wereldoriëntatie zijn gericht op het verbreden van interesse en bewustwording van actuele gebeurtenissen binnen Nederland, Europa en de rest van de wereld. Hiervoor krijgen deelnemers de tijd om uit nieuwsbladen 2 onderwerpen te kiezen waarover met elkaar van mening wordt gewisseld. Keuze uit 1 onderwerp uit Nederland en 1 onderwerp buiten Nederland. Lessen staan onder leiding van programmamanager DHLS. Lessen worden 5x verzorgd op woensdagmorgen en 1x op dinsdagmorgen.

3.3.5 Beroeporiëntatie en loopbaankeuze (7);

Deze onderwerpen worden verzorgd door de programma manager DHLS en de adviseurs arbeidsmarkt Stadskanaal en Oldambt. Door hen worden onderstaande activiteiten georganiseerd en begeleid.

a. Voorlichting beschikbare banen

Vanaf week 5 wordt 2 maal een voorlichting verzorgd over mogelijkheden door beide adviseurs arbeidsmarkt op de locatie van de vv SETA.

b. Banenmarkt

De banenmarkt wordt voorbereid en gerealiseerd op woensdag 18 oktober bij de vv SETA door DHLS ondersteund door beide adviseurs arbeidsmarkt. Programma bestaat uit een voorlichting DHLS, bezoek rugbytraining, lunch en de daadwerkelijke banenmarkt. Alle 9 deelnemers presenteren zich middels een elevator pitch. Op basis van deze pitch worden deelnemers uitgenodigd voor individuele gesprekken. Voor 6 deelnemers is er concrete interesse.

Vertegenwoordigers van 12 uitzend organisaties en 1 bedrijf zijn aanwezig;

Olympia, DOK4, GUW, VEDAFLEX, Prima personeel, Abiant, Pander en Lier, MF Stadskanaal, CH Brandbeveiliging, M-Ployee, Jij Uitzendbureau, TDC Enschede en Taxi Groningen.

Afmeldingen ontvangen van 1 uitzend organisatie (PTO/RECO) en 2 bedrijven (Koopman Logistieke Groep en Flexiplus). Zijn willen wel betrokken zijn bij het project.

c. Afsluiten contracten

Maandag 23 oktober tussen 14.00 en 15.00 zijn vertegenwoordigers aanwezig van TDC Enschede (2x), VEDAFLEX (1x), Olympia (1x), Pander en Lier (1x), GUW aanwezig voor het ondertekenen van arbeidsovereenkomsten. 5 deelnemers zijn zeker van een baan en ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De 6e deelnemer wordt op 24 oktober telefonisch een baan toegezegd door Koopman Logistics. Contract is op vrijdag 27 oktober ondertekend. Voor de resterende deelnemers is het vooruitzicht op werk op korte termijn realistisch. Afronding door adviseurs arbeidsmarkt. Inmiddels (27 november) zijn laatste deelnemers geplaatst via Task & Turn uitzenders, Synergion en Dok4/Witec.

3.3.6 Sollicitatie vaardigheden (7)

Gedurende de eerste drie weken wordt aandacht besteed aan het samenstellen van een actuele CV voor alle deelnemers in nauwe samenwerking met de betrokken klantmanagers. Na de bivakweek (4) ligt de nadruk op het zichzelf kunnen presenteren middels een zogenaamde 'elevator pitch'. De volgende onderwerpen komen zowel theoretisch als praktisch aan bod: Hoe kom je aan een baan? Solliciteren, netwerken, rol van sociale media, belang van een actuele CV en pitchen. Voor aanvang van de banenmarkt zijn alle deelnemers in staat zicht zelf te presenteren middels de elevator pitch.

3.3.7 Dag afsluiting en evaluatie (8);

Elke dag wordt tussen 14.45 en 15.00 afgesloten met een korte evaluatie en vooruitblik op de volgende dag. Op 24 oktober wordt afgesloten met een eindevaluatie. Aan de hand van 57 vragen wordt de deelnemers gevraagd een waardering te geven over het programma en de begeleiding. Deze formulieren zijn in het bezit van de programmamanager. Uit de evaluatie blijkt overduidelijk de waardering voor de opzet en inhoud van dit traject. Een belangrijke tip: invulling geven aan de twee resterende (vrije) dagen.

3.4 Deelnemers

3.4.1 Algemeen

Tijdens de introductie dag op 28 augustus bij de vv SETA nemen 6 deelnemers deel aan het programma; voorlichting, een rugbytraining, medische screening en intake-/kennismakinggesprek. Alle zes worden geschikt gevonden voor deelname en krijgen een uitnodiging voor de eerste dag van het programma op 4 september. Slechts vier deelnemers komen de eerste dag opdagen (?) In overleg met de projectleider (Giel de Vries) wordt besloten de uiterste datum om te kunnen aanvangen te stellen op 18 september. Daarna mag er geen dag meer gemist worden. Deze maatregel heeft effect. Dagelijks komen er nieuwe deelnemers binnen lopen. In totaal zijn er 15 deelnemers geschikt bevonden voor deelname aan het programma. Tijdens het programma blijkt dat enkele deelnemers wellicht binnen de gestelde tijd niet gereed zijn voor de arbeidsmarkt vanwege hoge schulden, overmatig drugsgebruik en psychische problemen. Deze informatie wordt gedeeld met de betrokken klantmanagers.

3.4.2 Afvallers (6x)

- 1 deelnemer slechts 1 dag geweest. Reden wegblijven niet bekend.
- 1 deelnemer mist door ziekte te veel. Programmamanager beëindigt mogelijkheid verdere deelname.
- 2 deelnemers beëindigen de opleiding op eigen verzoek.
- 1 deelnemer kan niet verder vanwege persoonlijke problemen. Gestopt in overleg met klantmanager.
- 1 deelnemer wil opleiding niet verder vervolgen vanwege verplichte deelname aan het bivak.

N.B. De schuldenlast van twee deelnemers kunnen invloed hebben op het functioneren van beiden op de arbeidsmarkt. Het gedrag van een van de deelnemers roep vraagtekens op? Wellicht ondersteuning noodzakelijk vanuit een andere expertise? Deze informatie wordt gedeeld met de betrokken klantmanagers en Teamleider Stadskanaal. Tevens wordt geadviseerd te bezien welke mogelijkheden er zijn deze jongeren verder, effectief, te ondersteunen.

3.5 Werk (gevers)

3.5.1 Arbeidsplaatsen

Het werk is cruciaal om de jongeren te motiveren om aan het programma deel te nemen. Het biedt de jongeren een duidelijk perspectief en daarmee een doel om naartoe te werken. Het werk dient vooraf geregeld te zijn zodat de jongeren na het programma door kunnen stromen naar werk. Per programma worden 30 werkplaatsen georganiseerd. Voor dit programma is middels nauwe samenwerking het DHLS netwerk gekoppeld aan dat van de adviseurs arbeidsmarkt. Deze samenwerking leidt tot participatie van drie werkgevers en 12 uitzend organisaties met een uitgebreid aanbod. Praktijk wijst uit dat niet voor alle 9 deelnemers een geschikte baan voorhanden is. Drie deelnemers zijn op 25 oktober niet voorzien van een baan. Vooruitzicht op een baan op korte termijn is realistisch. Betrokken adviseurs begeleiden dit proces verder na 25 oktober.

3.5.2 Profielschets versus CV

Voor het bemiddelen naar de juiste baan worden motivatie en vaardigheden steeds belangrijker. Het CV heeft z'n langste tijd gehad. Voor het vaststellen van de motivatie en vaardigheden (competenties) zijn 8 weken beschikbaar. Werkzoekenden met weinig werkervaring en opleiding worden vaak afgewezen terwijl hij/zij wel de competenties in huis heeft om de functie te vervullen. Experimenten met een 'profiel schets' leveren veel succes op. Daarin staat in een paar zinnen wat iemand geschikt maakt voor de betreffende vacature, gebaseerd op zijn competenties. Die schets kan worden aangeboden aan de werkgever aangevuld met een DHLS assessment op basis van 8 weken ervaring. Hierdoor weet de

werkgever precies wat van een kandidaat kan worden verwacht. De DHLS coach gebruikt de 'profielchets' als basis om deelnemers te coachen op vastgestelde ontwikkelpunten. Voor deelnemers zonder diploma's /startkwalificaties een mogelijkheid aan te tonen over welke kwaliteiten hij/zij beschikt.

3.6 Nazorg

De nadruk in de nazorgfase ligt op aan het werk blijven. Hier dient daadwerkelijk maatwerk geleverd te worden. Het contact en de communicatie tussen deelnemer en werkgever staat hierbij centraal. Er is in goed overleg gekozen voor begeleiding en job coaching vanuit de gemeenten Stadskanaal en Old Ambt. DHLS ondersteunt middels het beschikbaar stellen van een trainer-coach en programmamanager DHLS op afroep.

Het is niet realistisch om te denken dat alle deelnemers die aan het werk gaan ook aan het werk blijven. Voor alle deelnemers is goede nazorg van belang. Mocht een deelnemer tijdens de nazorgfase dreigen uit te vallen, moet er vanuit de werkgever een gesprek met deze deelnemer aangegaan worden. Tijdens dat gesprek wordt duidelijk wat de motivatie van de deelnemer is en in hoeverre continuering op de huidige werkplek mogelijk blijft. Blijkt dit niet mogelijk te zijn zal voor hem een passend alternatief traject worden gezocht.

3.7 Financiering

Beperkte verspreiding door zorg van Penningmeester DHLS.

4. Website, sociale media en pers

De website en sociale media is verzorgd door een medewerkster van DHLS. Uiteindelijk wordt er intensief gebruik gemaakt van Facebook, LinkedIn en de eigen website. Zij was enkel de eerste en de laatste dag op locatie aanwezig. Verdere communicatie vond plaats in overeenstemming met programma manager DHLS. Met intensief overleg wordt elke week een update geschreven die via website, LinkedIn, Facebook en mail (interne nieuwsbrief lijst) wordt verspreid. Daarnaast enkele andere momenten (wedstrijden, talkshow) nog een extra update eruit gestuurd. Hieronder de betreffende communicatiekanalen van De Harde Leerschool:

Website: www.dehardeleerschool.nl

Facebook: www.facebook.com/dehardeleerschool/

LinkedIn: <https://nl.linkedin.com/company/de-harde-leerschool>

Publiciteit

Betrokkenheid is groot bij het project, ook terug te zien in de aandacht vanuit buitenaf om verslag te doen van De Harde Leerschool in Oost Groningen. Hieronder een overzicht van de genoten aandacht

- Fotoserie Kees van de Veen (heeft het gehele project gevolgd)
- Het Dagblad Van Het Noorden
- Het streekblad
(<http://www.hetstreekblad.nl/nieuws/83592/jongeren-aan-een-baan-door-middel-van-rugby/>)
- RTV Noord
(<http://www.rtvnoord.nl/nieuws/182770/ik-heb-er-zin-in-om-die-baan-te-pakken>)
(<http://www.rtvnoord.nl/nieuws/184785/Het-gaat-goed-met-De-Harde-Leerschool-Iedereen-krijgt-een-baan-aangeboden>)
- Werklust Talkshow (5 deelnemers te gast om in gesprek te gaan over hun vorderingen)
- RTV LOGO (lokale omroep gemeente Oldambt)
(<https://www.rtvlogo.nl/de-harde-leerschool-een-bijzonder-project-voor-oost-groningen-uzn186>)
- Na 25 oktober verschijnt artikel in NRC en krijgt DHLS aandacht tijdens praatprogramma van Jeroen Pauw.

5. Aandacht- en verbeterpunten

5.1. Kandidaten

- 15 kandidaten nemen deel, waarvan er 9 met succes de opleiding voltooien.
- Geschiktheid kandidaten kritische succesfactor. Zie gestelde onder punt 3.4.2.
- Meer kandidaten maakt het programma effectiever.
- Mogelijkheden bezien meer deelname te kunnen genereren aan het programma.
- Overwegen programma open te stellen voor dames en/of andere doelgroepen?

5.2 Financiering (Beperkte verspreiding door zorg van Penningmeester DHLS).

5.3 Accommodatie

De accommodatie van de vv SETA en de 43^e brigade (bivak) voldoen aan de gewenste eisen. Samenwerking uitstekend. Voor herhaling vatbaar.

5.4 Werk

- Mogelijkheden bezien deelnemers 1 of twee dagen werkervaring te laten opdoen (WK 5, 6 en 7) bij toekomstige werkgever. N.B. Hiervoor dagen gebruiken waarop geen programma wordt geboden.
- CV's vanaf week 4 beschikbaar stellen aan werkgevers.
- Werkgevers en uitzenders vooraf bij het project betrekken en in de gelegenheid stellen vanaf week 5 zichzelf te presenteren en de te bieden banen op de verblijflocatie.
- Passende werkplaats voor alle deelnemers dient gegarandeerd te zijn.
- Streven op einddatum alle deelnemers in het bezit van een arbeidsovereenkomst.
- Betrokkenheid uitzendorganisaties is uitstekend. Met dank aan de adviseurs arbeidsmarkt.
- Naar verhouding zijn er (te) weinig bedrijven betrokken bij het project. Mogelijkheden bezien hieraan iets te doen.

5.5 Sociaal maatschappelijk programma

Geen bemerkingsen. Zie ook punt 3. Behalen Vca-certificaten is buiten het programma gerealiseerd.

5.6 Rugby technisch programma

Oefenwedstrijd in WK 5 plannen. Verder geen opmerkingen. Intern heeft evaluatie plaatsgevonden.

5.7 Effect van het project

- Het project heeft in de regionale media veel aandacht gekregen. Regionale bekendheid en waardering groeit.
- Opgebouwd regionaal netwerk werkgevers en uitzendorganisaties waardevol. Mogelijkheden bezien dit verder uit te breiden. Uitbreiding met werkgevers gewenst.
- Kosten effectiviteit wordt beïnvloed door het aantal deelnemers.
- Overwegen programma gedoecerd af te bouwen? Bijvoorbeeld gedurende 4 weken 1 dag per week?
- Evident dat tijdens een eventueel vervolgproject van bovenstaand de vruchten kunnen worden geplukt.

5.8 Samenstelling team

Zie ook gestelde onder 3.1. Twee rugby trainers is voldoende voor dit project. 1x per week een fysiotherapeute beschikbaar voldoet. De programma manager heeft naast zijn functionele werkzaamheden ook de trainingen sollicitatie-/sociale vaardigheden verzorgd. Wat zeker ook naar tevredenheid is verlopen. Bij deelname van meer dan 15 jongeren dient voor deze lessen/workshops een extra professional beschikbaar te zijn. N.B. Met alle verschillende disciplines is prettig en professioneel samengewerkt. De medewerkers van DHLS hebben met genoeg dit project in Oost Groningen gerealiseerd in nauwe samenwerking met GasTerra (www.gasterra.nl), medewerkers gemeenten Stadskanaal (www.stadskanaal.nl) en Oldambt (www.gemeente-oldambt.nl).