

Verslag activiteiten van de Stichting daarna in 2016

In 2016 heeft de stichting daarna haar eerste grote activiteit gericht op werknemers georganiseerd door middel van een bijeenkomst.

Deze Kick-off bijeenkomst was georganiseerd als een ontbijtbijeenkomst zodat werkgevers direct vóór hun werkdag bijgepraat werden over de doelstelling van de stichting. Nog belangrijker was dat de werkgevers informatie kregen wat het betekend om een werknemer met nah in dienst te nemen, en hoe je dat succesvol voor werkgever en werknemer kunt laten verlopen. De bijeenkomst werd ingeleid met een speciaal voor deze gelegenheid ingesproken videoboodschap van staatssecretaris Jetta Klijnsma. De bijeenkomst is opgevolgd door bezoeken aan werkgevers die aangaven dat ze mogelijk een vacature hadden. De bijeenkomst werd mogelijk gemaakt door de Rabobank Tilburg e.o. die naast een financiële bijdrage ook de ruimte voor de bijeenkomst ter beschikking stelde.

Met het uitreiken van haar jaarlijkse award(aanmoedigingsprijs) wil de stichting daarna een werkgever met name stimuleren, ruggensteun geven en belonen als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen op het gebied van het aspect “mens”.

De stichting heeft haar eerste Award WERGEVER ZONDER BEPERKING uitgereikt aan HAVL Kantoor & ICT die door directeur Ard Smulders in ontvangst is genomen.

Uit het juryrapport:

De slogan “wij zorgen dat u kunt werken...” , van de ontvanger van de award, Mag volgens de stichting zo ruim geïnterpreteerd worden dat zij er ook voor zorgen dat mensen met NAH aan het werk kunnen en ze hebben dat ook in de praktijk bewezen; De stichting reikt de Daarna Award “Werkgever zonder beperking” 2016 met veel genoegen uit aan de medewerkers van HAVL Kantoor & ICT, het huidige Cubics,

De stichting daarna heeft aansluiting gezocht bij andere organisaties die zich inzetten voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, zij zal deze acties voortzetten in 2017.

De criteria voor de Award zijn in 2016 vastgesteld en dienen als basis voor de nominaties en de toekenning van de Award.

De criteria zijn:

- In het kader van sociale innovatie stelt het bedrijf of de instelling het personeel en daar binnen de mens centraal in het personeelsbeleid, relatie met partners, klanten en leveranciers en de rol die mensen met hersenletsel daarbij in de onderneming innemen;
- Het bedrijf of de instelling heeft personeelsleden met hersenletsel in dienst;
- Het bedrijf of de instelling heeft specifiek voor mensen met hersenletsel werk vrijgemaakt;
- Het bedrijf of de instelling heeft aantoonbaar lef getoond voor het plaatsen van mensen met hersenletsel maar heeft ook de moed om voor de betreffende werknemer grenzen te stellen aan zijn of haar ambitie;

- Met het aanstellen van een secondant voor ondersteuning van de mens met hersenletsel, laat het bedrijf of instelling zien dat het inlevingsvermogen voor de mens met hersenletsel heeft;
- Het bedrijf of de instelling levert maatwerk om daarmee de werknemer met hersenletsel maximaal te kunnen laten presteren en daarmee een toegevoegde waarde voor het bedrijf of de instelling te zijn;
- Het bedrijf of de instelling is in staat om werk "naar de mens te brengen" met maatwerk in een specifiek functieprofiel;
- De werkgever accepteert de beperkingen van een werknemer met hersenletsel maar staat open voor groei in de functie op basis van mogelijkheden;

De website van de stichting is verder uitgewerkt en gemoderniseerd en er is voor de stichting door het bedrijf Sprit2work een plan opgezet en toegepast voor het gebruiken van social-media.

De stichting heeft haar tweede ambassadeur aangesteld, dhr Auke Blaauwbroek.

De stichting heeft deelgenomen aan de Beursvloer 2016 in Tilburg en heeft diverse vormen van ondersteuning daarbij toegezegd gekregen.

De stichting heeft diverse gesprekken gevoerd met werkgevers om te bezien of er mensen met NAH in dienst genomen kunnen worden.

Ook zijn er diverse lezingen gegeven waarbij het werk van de stichting is belicht.

In 2016 is gestart met een initiatief om voor nah-ers een BAAN-plan beschikbaar te maken. Dit is een "tool" die het makkelijker moet maken de kansen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en te vergroten. Het eerste plan daarvoor heeft geleid tot een uitnodiging een uitgebreid voorstel in te dienen dat voor subsidie in aanmerking komt. Deze activiteit wordt in 2017 verder uitgewerkt.

De stichting daarna heeft zich laten informeren over de verandering in de zorgsector door het uitgangspunt "mijn positieve gezondheid";

"Gezondheid als het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven"

Hierbij worden de mensen in de samenleving aangesproken op hun lifestyle en aangezet om daar de regie over te nemen. Het Score instrument Positieve gezondheid bestaat uit zes dimensies: lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, de spiritueel-existensiële dimensie, kwaliteit van leven, sociaal-maatschappelijk participeren en dagelijks functioneren. Deze zes hoofddimensies hebben een onderverdeling in diverse aspecten.



De stichting daarna heeft zich in 2016 laten informeren over de veranderingen in het nieuwe Inkoopkader.

UWV koopt verschillende soorten dienstverlening in voor klanten die dit nodig hebben. UWV koopt deze dienstverlening in bij leveranciers die voldoen aan onze eisen. Deze eisen kunnen per soort dienstverlening verschillen.

Hierbij zijn de grootste veranderingen

- Keuzevrijheid in inhoud
- Keuzevrijheid in bedrijf
- Duur zelf bepalen binnen maximale termijn
- Algemeen kader voor alle klanten
- Vooraf vaststellen: Inhoud en uren in een traject
- Smart vastleggen van beoogde doelstelling traject
- Klant betrekken en zelf laten meedenken
- Vooraf mogelijkheid overleg UWV – Klant – RIB
- Beter afstemmen interne en externe dienstverlening.