

Jaarverslag van de Stichting daarna 2018

Stichting daarna is een brug tussen werkgever en de (jonge) werknemer met een Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH). Mensen die een steun in de rug verdienen omdat ze plotseling getroffen zijn door een hersenletsel waardoor dromen en vooruitzichten op een opleiding en loopbaan in één klap verdwenen zijn. Ze moeten een nieuwe weg zoeken om wat eerst nog vaak eenvoudig leek, een opleiding en daarna een baan, ingewikkelder is geworden.

De ontbijtsessie

In 2018 heeft de stichting daarna ook haar grote activiteit gericht op werknemers door middel van een ontbijtsessie.

Elk jaar vragen we organisaties en werkgevers voor een ontbijtsessie bij elkaar te komen en op donderdag 14 juni 2018 waren we als stichting daarna te gast bij het bedrijf Aces Direct. die de ruimte voor de bijeenkomst ter beschikking stelde. Stichting daarna wil met deze jaarlijkse ontbijtbijeenkomst werkgevers en ondersteuningsinstellingen bij elkaar brengen. De stichting daarna wil hiermee bereiken dat meer mensen met een niet aangeboren hersenletsel (nah) aan het werk gaan. Het thema van de bijeenkomst was 'de werkgever aan het woord'. Dat werd kracht bijgezet door een videoboodschap van Rens Raemakers tweede kamer lid voor D66 en de sprekers Bram Sauer die het mvo beleid van Aces Direct toelichtte en Jos Verhoeven, directeur Startfoundation die een toelichting gaf op de parallelle arbeidsmarkt.

Alle deelnemers hebben tijdens de bijeenkomst schriftelijk antwoord gegeven op twee vragen.

De twee vragen zijn:

- Waarmee wordt de werkgever het beste geholpen / gestimuleerd om een NAH-er in dienst te nemen?
- Wat kan de ondersteuner (overheid/consultant etc) het beste doen om NAH-ers een arbeidsplaats te laten verwerven?

De stichting daarna heeft alle antwoorden geanalyseerd en aan de hand van die analyse heeft de stichting daarna een aantal conclusies getrokken.

Het doel hiervan is om te bezien of de stichting daarna haar werk in de afgelopen vier jaar goed doet of dat er bijsturing of verandering van doelstelling noodzakelijk is.

Ook heeft de stichting daarna zichzelf de vraag gesteld of er wel behoefte is aan een vrijwilligers organisatie binnen de context van de professionele begeleidings-organisaties. Door de ontbijtbijeenkomsten en de gesprekken met werkgevers kunnen we concluderen dat er bewustzijn ontstaat ten aanzien van de problematiek NAH en dat werkgevers de aandacht voor hun problematiek ter zake zeer waarderen.

Vanuit de antwoorden van de twee vragen die we aan de deelnemers hebben voorgelegd zijn de volgende conclusies getrokken:

- Het initiatief om een baan te vinden moet liggen bij de werknemer.

- Het eenvoudiger maken van proefplaatsingen door niet meteen alles dicht te regelen.
- Vanuit een loopbaan gedachte is het slimmer om te denken vanuit de taken of opdrachten (jobcarving) die moeten worden verricht dan denken vanuit een positie of functie.
- Het moet duidelijk worden voor de werkgever wat het betekent om iemand met nah in dienst te nemen.
- Ontzorgen dus geen administratieve rompslomp, benodigde ondersteuning door jobcoaching in werksituatie en ontzorgen bij risico's en uitdagingen.
- Begeleiding op de werkvloer van zowel werkgever als de collega's is van groot belang om te zorgen voor kennistransfer over de situatie van de werknemer met nah. Een suggestie werd gedaan om Werkervaringsplaatsen te creëren waar talenten kunnen worden ontdekt, zich verder kunnen ontwikkelen en ervaren wat wel en niet gaat lukken.

De stichting daarna heeft via deze antwoorden veel informatie gekregen om de werkgevers efficiënter en effectiever te benaderen. Met name zal onder andere met de werkgevers gesproken gaan worden over de mogelijkheid voor het beschikbaar stellen van werkervaringsplaatsen.

We gaan met al onze genomineerden spreken om van hun te horen op welke wijze werkgevers benadert moeten worden.

N.a.v. de enquête gaan we ook inzetten op proefplaatsingen en vereenvoudigen van regelgeving daaromtrent. Er wordt samen met Rudy Aerts gekeken of proefplaatsingen mogelijk is.

De voorzitter heeft in een "open brief" opgesteld waarin het item proefplaatsing zal worden aangekaart. Deze brief is verzonden naar deelnemers van de ontbijtbijeenkomst, dagbladen enz. Onze website is aangepast zodat de reacties op de open brief kunnen worden verwerkt. Tevens zijn alle antwoorden op de vragen en de uitgebreide conclusies te vinden op de website van de stichting daarna www.daarnah.nl

De interculturele foodservice Broodje Aap en Linke Soep verzorgden het ontbijt voor de 45 deelnemers aan de bijeenkomst.

De daarna Award

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".

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, MVO, is geen product, of een label of keurmerk wat je opplakt. MVO is de balans in een onderneming tussen mens, milieu en winst. MVO is dus een bewustwordingsproces. Het bestuur heeft een aantal criteria opgesteld die direct of indirect van invloed zijn op de maatschappelijke meerwaarde van de onderneming.

De stichting heeft het aspect "mens" als het belangrijkste facet in de beoordeling meegenomen met name de rol van mensen die met een Niet Aangeboren Hersenletsel of hersenletsel in de onderneming innemen.

Vijf bedrijven/instellingen zijn genomineerd voor de daarna award.

Deze vijf genomineerden zijn volgens het bestuur van de stichting daarna allemaal mvo-kampioenen die heel veel doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De genomineerden zijn:

- Melissa de Kort UVT

- Wim en Marjolein van de Noort GroenRijk Tilburg
- Kris van de Oetelaar en Vincent Dejong PiNNED by K
- Joan Hamers Doe het Zelf dump Goirle
- Felipe Munoz Mateu van ATS

Elke genomineerde hield een pitch van 1 minuut met als inhoud de rede van de nominatie . De stichting heeft de Daarnah Award “Werkgever zonder beperking” 2018 met veel genoegen uitgereikt aan Wim en Marjolein van de Noort GroenRijk Tilburg. De winnares van vorig jaar, Wendy van Deutekom van CZ, reikte de award uit. Veel dank aan het RIBW voor het vervaardigen van de award.

Het juryrapport:

Wim en Marjolein van de Noort hebben met hun bedrijf GroenRijk Tilburg het mvo (maatschappelijk verantwoord ondernemen) als stevig onderdeel in de bedrijfscultuur geïntegreerd.

Het mvo is onlosmakelijk verbonden met alles wat er in het bedrijf plaatsvindt.

Er is een sterke visie ten aanzien van klantgerichtheid en dienstbaarheid en dit wordt ook uitgedragen in het team van zo'n 70 personeelsleden.

Er wordt heel veel aandacht geschonken aan werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

Hiervoor is er en het team een sfeer gekweekt waar het adagium “behandel anderen zoals je zelf behandeld wil worden” op een fantastische manier tot uiting komt.

De ervaring is dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter gemotiveerd zijn met een grote loyaliteit aan het bedrijf.

Het team accepteert die werknemers, er zijn geen rangordes en door de teamkracht ontstaat er een natuurlijke sturing vanuit de leiding naar medewerkers waardoor je kunt spreken van sociale innovatie.

Door deze aanpak en een groot hart voor de mens in het bedrijf verdienen Wim en Marjolein van de Noort de Daarnah Award 2018.

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;

Halverwege het jaar is er een nieuwe opzet (Redesign) gemaakt voor de website van de stichting daarna. Het doel is om de doelgroep beter te bereiken en aan te passen aan de huidige eisen voor de bouw van een moderne website. De structurele aanpassing van de website zal gereed zijn in februari 2019.

De stichting heeft niet deelgenomen aan de Beursvloer 2018 in Tilburg.

De stichting heeft mede in samenwerking met Spirit2Work diverse gesprekken gevoerd met werkgevers om te bezien of er mensen met NAH in dienst genomen kunnen worden.

Project Job –E-Tunities

Dit project beschrijft de wijze waarop de deelnemende partijen een unieke 'Expertise Tool' op het gebied van 'Arbeid na Hersenletsel' willen vormgeven, waardoor arbeidstoeleiding naar betaalde arbeid voor jongeren en jongvolwassenen met hersenletsel, effectiever en efficiënter gerealiseerd wordt.

Dit project is uniek te noemen in Nederland daar momenteel nog geen enkele partij beschikt over een 'Expertise Tool' die het al dan niet succesvol kunnen participeren van de doelgroep binnen de arbeidsmarkt nagenoeg feilloos kan voorspellen.

Het is met name de unieke combinatie van een Hybride Neuropsychologisch Onderzoek (NPO), bestaande uit een digitaal en traditioneel NPO, de inzet van een Kwantitatief elektro-encefalogram (QEEG) en het toetsen van arbeidsvaardigheden middels dynamische interactieve Virtual Reality, wat 'Job-E-Tunities' een innovatief karakter geeft en voorkomt dat proefplaatsingen uitlopen op teleurstellingen.

'Job-E-Tunities' zal worden aangewend als Pilot. Deze pilot gaat zijn toegevoegde waarde laten zien doordat in de praktijk met een groep van 20 jongeren en jongvolwassenen met hersenletsel de reeds bovengenoemde unieke set van diagnose en prognose instrumenten ingezet gaat worden. '

Project DOEN

Het coöperatiemodel DOEN is gereed om te starten. Alle documenten zijn klaar en zijn door een jurist getoetst.

De coöperatie is een thema is voor het activiteitenplan 2019 van de stichting daarnah en er wordt nog bezien op welke wijze daar invulling aan wordt gegeven.

Het bestuur van de stichting daarnah heeft in 2018 meegedaan aan de Rabobank Clubkas Campagne

De subsidie die wordt verkregen vanuit de Rabobank Clubkas Campagne wordt ingezet voor de hoofdactiviteit van de stichting daarnah. Vanaf 3 oktober kon er gestemd worden.

De stichting daarnah heeft een bijdrage van € 99,88 ontvangen en vóór 31 januari 2019 wordt dit bedrag uitgekeerd op rekening van de stichting daarnah.

De samenstelling en functies van het bestuur van de stichting daarnah in 2018:

Frans de Loos, voorzitter

Peter Sprinkhuizen, vice voorzitter en secretaris

Henk van Tilborg, penningmeester

Harrie de Loos, lid

Peter Brouwers, lid