

Jaarverslag van de Stichting daarna 2019



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 stichting daarna wil door diverse activiteiten een bijdrage leveren om werkgevers te enthousiasmeren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en specifiek met NAH in dienst te nemen

De ontbijtbijeenkomst

Op donderdag 12 juni 2019 om 7.45 uur waren we als stichting daarna te gast bij het bedrijf Capi Europe voor onze jaarlijkse ontbijtbijeenkomst. Een prachtige locatie met een perfecte gastheer Toine van de Ven die behalve een interessante rondleiding ook een prima verzorgd ontbijt presenteerde in een bijeenkomst-ruimte die zeer representatief is door de theateropstelling van het vroegere Midi theater.

Frans de Loos voorzitter van de Stichting daarna opende met een welkomstwoord en 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. De conclusie van de bijeenkomst van 2018 “wij als werkgevers willen eigenlijk iets minder! Veel minder druk van regels en wetten, en een beetje meer vertrouwen” heeft een vervolg gekregen in deze ontbijtbijeenkomst.

Het thema van de bijeenkomst was ‘Creëren van kansrijk werk’. Dat werd kracht bijgezet door de directeur van Capi Europe Toine van de Ven die het mvo beleid toelichtte. Capi Europe maakt vandaag de dag ongewone binnen- en buitenpotten. Hij gaf aan dat de zin afstand tot de arbeidsmarkt voor hem niet geldt en dat iedereen gewaardeerd wordt op mogelijkheden en talenten.

Wethouder mevrouw LahLah gaf in haar presentatie aan dat primair de mensen gewoon weer moeten meedoen.

Te lang is geïnvesteerd in de fitte mens en dat moet anders.

Eigen regie is belangrijk maar toch de vinger aan de pols om de mens dan niet kwijt te raken. Ze onderschrijft het begrip werkervaringsplekken.

We willen naar een duurzame aanpak met geen eenzijdige probleem benadering maar kijken naar het totale plaatje.

We willen als gemeente gezonde en gelukkige inwoners en het armoedecijfer moet omlaag. Ze onderschrijft de missie van de stichting daarna en zal aandacht schenken aan het thema werkervaringsplaatsen om te bezien of er regels en wetten in de weg zitten,

De aanwezigen konden genieten van de foto's van Claudia van den Dries die met een serie meer dan levensgrote portretten in zwart-wit exposeert. Onder de titel NAHbeeld is het de

weerslag van een project dat wat zij in beeld wil brengen, wat je niet direct ziet: de gevolgen van hersenletsel. door bijvoorbeeld een hersenbloeding of ongeval. Zelf werd de fotografe in 2013 getroffen door 2 tia's en een herseninfarct. Met de woorden "Ik beleef het zelf als een dubbele handicap. Je hebt je beperking maar omdat niemand die ziet, loop je steeds tegen te hoge verwachtingen aan van anderen over wat je kunt." wordt haarscherp duidelijk de problematiek bij het weer toetreden van de arbeidsmarkt.

Het vervolg van de bijeenkomst werd ingevuld door Peter Brouwers die door middel van een voorbeeld van virtual reality een instrument aanreikt om de voorspelbaarheid van de kansrijke re-integratie te duiden naar jongeren met hersenletsel en naar werkgevers. Met voor alle genomineerden een boeket bloemen wordt de bijeenkomst afgesloten.

De daarnah Award

Voor de daarnah Award zijn zeven bedrijven/instellingen genomineerd.

In samenwerking met WSP zijn de nominaties tot stand gekomen

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

- Boeijend Huys
- Albert Heijn
- Fontys
- Hectas
- Den Elshorst
- ETZ techniek en onderhoud
- BAT

De winnaar van de daarnah award 2019 is Albert Heijn.

Met dank aan het RIBW voor het vervaardigen van de award.

Het juryrapport:

Bij de winkels en het distributiecentrum van Albert Heijn zijn meerdere doelgroep kandidaten aan het werk.

AH kijkt intens naar mogelijkheden van de individuele kandidaat en zorgt dan voor maatwerk bij plaatsing.

De kandidaten zitten daadwerkelijk duurzaam in het primaire proces. Zij krijgen een stevige begeleiding met de kans om door te groeien.

Albert Heijn heeft landelijk de ambitieuze doelstelling om in het jaar 2025, 2025 deelnemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben. AH is trots dat het mvo- beleid niet subsidie gedreven is, maar recht vanuit het hart komt.

De missie van Albert Heijn is om het meest geliefde bedrijf van Nederland te zijn met alle ingrediënten voor een beter leven.

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

Door deze aanpak en een grote betrokkenheid voor de mens in het bedrijf, verdient Albert Heijn de Daarnah Award 2019.

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 criteria zijn voor de award van 2020 aangepast om een breder platform te krijgen voor bedrijven die mensen in dienst hebben met een afstand tot de arbeidsmarkt. NAH is nog wel de rode draad maar mvo beleid in een breder perspectief speelt ook een belangrijke rol.

Website stichting daarnah

Halverwege het jaar is er een nieuwe opzet (Redesign) gemaakt voor de website van de stichting daarnah. Het doel is om de doelgroep beter te bereiken en aan te passen aan de huidige eisen voor de bouw van een moderne website. Twee bestuursleden hebben het onderhoud van de website op zich genomen.

Diverse activiteiten

De stichting heeft niet deelgenomen aan de Beursvloer 2019 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.

Het beleidsplan TIIP van de gemeente Tilburg is door de stichting daarna bestudeerd om aanknopingspunten te vinden waar de stichting daarna mee verder zou kunnen in haar activiteitenplan 2020-2021. De focus zal liggen op de kennistransfer naar de zogenaamde klantregisseurs

Er is in 2019 een aanvang gemaakt met het onderzoeken naar de mogelijkheden voor diverse subsidies. Deze activiteit wordt versterkt voortgezet in 2020

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 bij werkgevers uitlopen op teleurstellingen.

‘Job-E-Tunities’ zal worden aangewend als Pilot. Deze pilot gaat zijn toegevoegde waarde laten zien doordat in de praktijk in mei 2020 met een groep van 20 jongeren en jongvolwassenen met hersenletsel de reeds bovengenoemde unieke set van diagnose en prognose instrumenten ingezet gaat worden. ‘

Rabobank Clubkas Campagne

Het bestuur van de stichting daarna heeft in 2019 meegedaan aan de Rabobank Clubkas Campagne

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

De stichting daarna heeft een bijdrage van € 595,77 ontvangen en vóór 31 januari 2020 wordt dit bedrag uitgekeerd op rekening van de stichting daarna.

De samenstelling en functies van het bestuur van de stichting daarna in 2019:

Frans de Loos, voorzitter

Peter Sprinkhuizen, vice voorzitter en secretaris

Henk van Tilborg, penningmeester

Harrie de Loos, lid

Peter Brouwers, lid