

Re-integratiebureau AanZ

Bij Re-integratiebureau AanZ zijn wij eigenzinnige idealisten die doelgericht en pragmatisch werken. Onder pragmatisch verstaan we 'doen wat moet gebeuren', zodat de kandidaat een volgende stap kan maken.

Wij zijn eigenzinnig omdat we naast onze kennis, kunde en vaardigheden die bij een goede re-integratiecoach horen, met veel genoeg onze andere skills inzetten ten gunste van de kandidaat. We zijn strijders en hebben uitdagingen overwonnen, dat brengen we over op de kandidaten en zetten we in om onze doelen te halen voor de kandidaten. We hebben geleerd om goed naar andere mensen te kijken en luisteren. Wij leren om te accepteren wat je niet kunt veranderen en hard werken aan wat je wel kan veranderen.

Even sparren?

Bel of mail ons!
Wij koppelen je graag
aan één van onze
coaches.



Gabriel Jourov
Directeur



Kaylee Roze
Backoffice

Vertalen zit diep in ons DNA

Gabriel Jourov, oprichter van AanZ, en de meeste coaches hebben op meerdere plaatsen in de wereld hun thuis gehad.

Een van de belangrijkste vaardigheden die onze coaches hebben ontwikkeld is vertalen. Letterlijk en figuurlijk.

- ▶ De eigen taal vertalen naar een nieuwe taal.
- ▶ De ervaringen uit het verleden vertalen naar mogelijkheden in de toekomst.
- ▶ Eerdere competenties, vaardigheden en kennis vertalen naar bruikbaarheid en vraag in het hier en nu.
- ▶ Beperkingen vertalen naar mogelijkheden.
- ▶ Problemen vertalen naar oplossingen.
- ▶ Oplossingen vertalen naar acties.
- ▶ Gevoelens, twijfels en onzekerheid vertalen naar 'wat heb ik nodig om mezelf sterker te maken'.
- ▶ De taal van de werkzoekende vertalen naar de taal van de werkgever.
- ▶ De taal van de werkgever vertalen naar de taal van de werknemer.
- ▶ Vertalen van de wens van de kandidaat naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- ▶ Vertalen van lichaamstaal naar woorden.
- ▶ Vertalen van woorden naar intenties.
- ▶ Vertalen van de behoefte van de werkgever naar de mogelijkheden die de kandidaat te bieden heeft.
- ▶ En het vertalen van twijfels van de werkgevers naar concrete oplossingen, zoals mogelijke voorzieningen.
- ▶ Vertalen van het onbekende naar het bekende.



Onze coaches hebben veel ervaring met het overbruggen van de verschillen tussen mensen en hun mogelijkheden.

Wij hebben coaches die naast Nederlands verschillende talen spreken: Engels, Arabisch, Somalisch, Turks, Koerdisch, Perzisch, Tigrinya, Russisch, Armeens, Engels, Spaans, Frans en Portugees. De meeste mensen uit Oekraïne spreken ook Russisch, dus ook hen kunnen we goed begeleiden.

We kunnen hierdoor, zo nodig, in de moedertaal van de kandidaat spreken en dat is wenselijk wanneer een kandidaat niet genoeg woordenschat heeft in het Nederlands om hun verhaal te vertellen.

We dringen hierdoor veel makkelijker door naar een diepere laag van begrip en dat vertaalt zich in vertrouwen en openheid.

We coachen de kandidaat met woorden en daden

We kijken ook in de omgeving van de kandidaat of er obstakels weggenomen kunnen worden. Wij zetten zelf ook graag een stap extra voor de kandidaat. Zo kunnen wij bij de kandidaat aan huis komen, afspreken op een tijd die de kandidaat het beste uitkomt, desnoods 's avonds en zoeken zelf ook naar oplossingen voor obstakels. Een fiets lenen? Geld voorschieten voor reiskosten? Een telefoon om bereikbaar te kunnen zijn? Geschikte werkkleding regelen? Alles wat er nodig is om de stappen te kunnen maken is bespreekbaar en we kijken hoe wij kunnen helpen.



Multi-problematiek

Wij begeleiden veel kandidaten met multi-problematiek. De belemmeringen zitten zowel op mentaal vlak als op fysiek vlak. Vaak kunnen kandidaten de problemen niet overzien waardoor ze extra begeleiding nodig hebben om deze obstakels te overwinnen. Dit kan in de vorm van motiverende gesprekken, oefeningen/opdrachten, het inzetten van rolmodellen en ondersteuning op de werkvloer, waarbij de kandidaat voorzien wordt van al zijn behoeften/benodigdheden om zijn werknemersvaardigheden te optimaliseren.

Ons netwerk

Wij zijn trots op ons brede netwerk. Van de directeur tot de koffiedame, van de gehandicapte zanger tot de topsporter, van de advocaat tot de appelplukker in de Betuwe, van de dominee tot de transgender.

De afgelopen jaren hebben wij veel tijd, energie en liefde gestoken in het uitbreiden van ons netwerk. Zo hebben wij warme banden gecreëerd met werkgevers binnen diverse branches. Dit maakt dat wij vaak warm binnenkomen bij bedrijven en het echte verhaal kunnen vertellen. Op deze manier managen wij de verwachtingen heen en weer en bevorderen wij de duurzaamheid van een relatie tussen de uitkeringsgerechtigde en de organisatie.

Onze dienstverlening



Modulaire Re-integratiediensten

Participatie-interventie

Binnen het traject Participatie-interventie beginnen we bij het ontwarren van de overtuigingen en problemen die de kandidaat ervaart, waardoor er geen actie meer wordt ondernomen om naar buiten te treden. We gaan op zoek naar het vuurtje dat moed geeft en beginnen met lucht brengen bij het vuurtje. We onderscheiden de echte problemen van de mogelijke problemen, de urgente van de niet urgente en de niet op te lossen problemen van de oplosbare problemen. Dan ontstaat er lucht.

We maken een plan van aanpak om naast het oplossen van urgente en oplosbare problemen, de kandidaat in beweging te krijgen om weer zelfstandig naar buiten te treden. Een sportclub, muziekles, naar de bibliotheek, boodschappen doen, het openbaar vervoer gebruiken, fitter worden, een gezondere leefstijl, alles kan, als de kandidaat maar in beweging komt.

We moedigen de kandidaat aan om zijn netwerk op te bouwen met vrienden of familie die een positieve bijdrage kunnen leveren en ook af en toe samen dingen willen ondernemen. Wanneer de kandidaat actiever wordt, ontstaat er ruimte voor een ander perspectief op de problemen. We laten dat de kandidaten zien. We gaan voor deze stappen naar de kandidaat toe. Nemen de kandidaat mee, zoeken mee naar passende activiteiten en we gaan spelen met de tijd, het ritme en de kansen in het leven. Net zo lang tot de kandidaat weer zelf gaat kiezen en in beweging komt.

Bevorderen maatschappelijke deelname

In dit traject gaan we verder dan activiteiten. We gaan op zoek naar structurele activiteiten buitenshuis waar de kandidaat taken vervult. Een voorbeeld hiervan is vrijwilligerswerk. Het gaat hierbij om het ontdekken van jezelf als iemand die bijdraagt en gemist wordt. Het is een volkomen normaal verschijnsel dat je niet altijd zin hebt, dat je dingen moet leren en fouten zult maken, maar het belangrijkste is dat de kandidaat gaat ontdekken wat het betekent als hij of zij gemist wordt. Dat anderen zin geven aan de aanwezigheid van de kandidaat. En waardering hebben. Maar ook dat je moet samenwerken en daarvoor offers zal moeten brengen. Je kunt niet zomaar doen waar je zin in hebt, je maakt afspraken en komt je verplichtingen na. We kennen de wegen naar vrijwilligerswerk en zullen de kandidaat, net als bij een baan, helpen bij het vinden van een passende plek. We gaan mee naar de kennismaking, helpen bij het uitleggen van de taken, de organisatie en zullen zo nodig meegaan om de kandidaat te coachen op de plek.

Begeleiding bij scholing

Tijdens dit traject gaan we op zoek naar wat de opties zijn voor een keuze tot scholing. Heb je een startkwalificatie? Op welk niveau zit je? Welke richting wil je op? Welke opleiding zijn hiervoor geschikt? Wil je een BBL of een BOL opleiding of wil je deelcertificaat halen zodat je verder kan met hetgeen wat je het liefst doet? Wij kunnen de kandidaat hierbij ondersteunen. Ook onderhouden wij de contacten met de scholen en signaleren wij zorgen omtrent het verloop van de studie. Tot slot ondersteunen we bij het inplannen van de studie in het dagelijks leven, brengen we structuur aan tijdens de studie en ondersteunen we bij huiswerk.

Werkfit

Onze coaches nemen uitgebreid de tijd voor een grondige screening. Hierbij zal naar boven komen wat de ontwikkelpunten zijn van de kandidaat richting het daadwerkelijke solliciteren. We kijken hierbij naar persoonlijke effectiviteit, keuzes maken door een gerichte oriëntatie waardoor een duidelijk en passend zoekprofiel naar voren komt en we kijken naar de mogelijkheden en het perspectief voor de kandidaat. Voorbeelden van ontwikkelpunten kunnen zijn: op tijd komen, afspraken nakomen, je communicatie en/of presentatie verbeteren en sollicitatievaardigheden.

Onderzoeken of het wensberoep in de praktijk overeenkomt met het beeld dat leeft en of de opleiding en ervaring voldoet aan de (harde) eisen. We kijken ook of het wensberoep een beroep is waar de kandidaat werk in kan vinden. Dat wil niet zeggen dat we alleen kijken naar de hoeveelheid banen die er beschikbaar zijn. Het kan ook zijn dat er veel expertise in huis is, waar ook vraag naar is.

Wanneer de kandidaat een duidelijk zoekprofiel heeft gaat de kandidaat, liefst op een werkervaringsplek, ontdekken of het past of ontdekken wat er nodig is om het passend te maken.

We hebben veel aandacht voor de belastbaarheid van de kandidaat. We kijken met de kandidaat of en hoe die belastbaarheid versterkt kan worden.

In het begeleidingsplan stellen we doelen voor wat er nodig is om (weer) succesvol toe te treden tot de arbeidsmarkt. Aan het einde van dit traject is de kandidaat werkfit en bemiddelbaar. Tijdens het vinden van een werkervaringsplek nemen wij mee dat de kandidaat binnen ditzelfde werkveld zou kunnen werken. Wij zorgen dat de werkervaringsplek genoeg veiligheid en aanpassingsmogelijkheden biedt om te kunnen leren en experimenteren. We gaan mee naar de gesprekken en coachen eventueel op de werkvloer. Het is de bedoeling dat de kandidaat steeds minder behoefte heeft aan begeleiding op de werkvloer en zelfstandig zijn taken kan uitvoeren.

Ook hierbij zoeken we naar de vertaling voor onze kandidaten en de werkgever. We bereiden de kandidaat goed voor op de geldende cultuur binnen een sector, het bedrijf of de werkplek en laten de kandidaat bewuste keuzes maken in hoe hij of zij daar mee om wil gaan en wat de consequenties van bepaalde keuzes kunnen zijn. Wij oordelen niet, maar zijn hier wel eerlijk over naar de kandidaat en zoeken naar ruimte bij de kandidaat om de persoonlijke effectiviteit te vergroten. Dit met als doel dat er een realistisch profiel ontstaat van de kandidaat dat voldoende kansen biedt om daadwerkelijk stappen naar werk te kunnen maken.

Naar Werk

Tijdens een Naar Werk traject gaan we op zoek naar een betaalde baan. Dat kan een banenafsprakenbaan zijn, een reguliere baan of een baan waarbij de werkplek aangepast wordt aan de mogelijkheden van de kandidaat. Dat kan zijn in de vorm van middelen en toegankelijkheid of er wordt een taak of verantwoordelijkheid weggehaald van de reguliere functie/ de functie wordt gesplitst. Hier spelen we een actieve rol in.

Wij zetten ons netwerk in en/of gaan met de kandidaat op zoek naar andere werkgevers. AanZ doet veel aan Jobhunting en de kandidaat profiteert van de nauwe samenwerking tussen de collega's. Het hele proces van solliciteren begeleiden we, indien wenselijk, van A tot Z. We zorgen dat de kandidaat met tegenslagen om kan gaan en bewaken de psychische belastbaarheid in deze fase. Zo nodig doen we het voorwerk zelf en nemen we de kandidaat verder mee op het avontuur naar de passende plek. In het geval dat kandidaten in het doelgroepenregister staan ingeschreven, gaan kijken waar banen gecreëerd kunnen worden.

Onze kracht zit in het aanbodgericht bemiddelen. Wij nemen de kandidaten mee bij de hand en brengen ze aan tafel. Inmiddels hebben wij een zodanig netwerk opgebouwd dat we eigenaren en directeurs van bedrijven bij de voornaam kunnen opbellen en de kandidaat warm kunnen voordragen. Wij geloven niet meer in het traditionele manier van solliciteren. Alles draait tegenwoordig om het hebben van de juiste netwerken. Hier investeren wij tot op de dag van vandaag veel tijd, liefde en energie in.