



Samen bouwen aan betere re-integratie: lessen uit de praktijk (2)

Amanda Bruns & Elke Haitink

amanda.bruns@debvk.nl

Workshop 12, Divosa Voorjaarscongres
Maastricht, 15 juni 2017



Registratie, waarom?

Scope: klantmanagers werk en inkomen

- > Stimulans om te blijven leren
- > Versterken van professionele identiteit
- > Invulling geven aan eigen regie en professionele ruimte
- > Helpt om heldere normen te stellen n.a.v. het vak
- > Effectiviteit en kwaliteit van dienstverlening aan burgers vergroten



Registratie, hoe?

Opbrengst na regionale sessies:

- 'Leermerk' ipv 'Keurmerk'
- Klantmanager heeft HBO werk- en denk niveau (HBO-diploma OF werkgeversverklaring OF EVC)
- Klantmanager voert het beroep uit voor min 16 uur per week waarvan minimaal 8 uur klantcontact, en heeft min 2 jaar recente werkervaring

Aspirant status:

Instapniveau voor mensen zonder relevante werkervaring -
bijv schoolverlaters

Maximale duur aspirant status is twee jaar

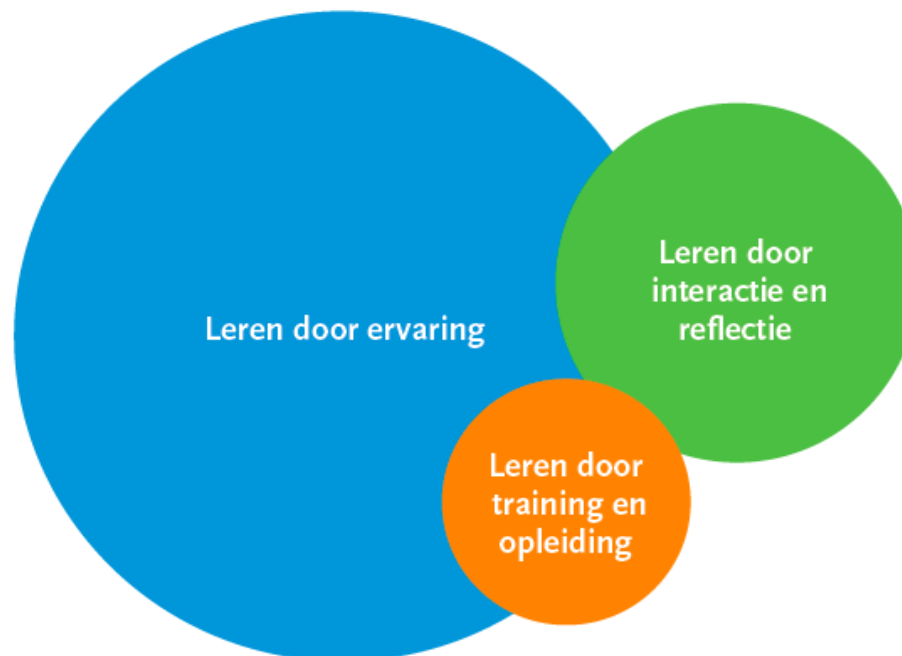


Herregistratie

Herregistratie: per 3 jaar

Ambitie:

- Register op maat
- met ruimte voor specialismen
- maximale flexibiliteit en
- minimale bureaucratie



- > kennissessies met collega's
- > evalueren spreekkamer gesprekken
- > nieuwe methodieken ontwikkelen
- > toepassen evidence based kennis
- > vakgericht bloggen op KenMe
- > bestuurswerk voor de BvK
- > studiedagen en workshops

- > E-portfolio
- > mentor of buddy
- > intervisie
- > werkgerichte coaching
- > teamschouw

- > Verdiepingstraining Participatiewet
- > Opleiding Groepsgewijs trainen
- > Training Gespreksvoering
- > E-learning Parttime ondernemen
- > Leergang Loopbaanprofessional
- > DvdU en BvK Congres



Voordelen voor werkgevers

- Het maakt de klantmanagers wendbaarder in de veranderende setting
- Het profileert de beroepsgroep (ook bij collega's in het sociaal domein).
- Het biedt een toetsingskader voor de kwaliteit van de uitvoering.
- Het stimuleert continu leren en verbeteren en borgt vakmanschap.
- Het laat klantmanagers groeien en zorgt voor een positief, vruchtbaar werkklimaat in de organisatie.

Uiteindelijk zorgt het beroepsregister voor betere dienstverlening aan kwetsbare burgers.



Taak voor werkgevers

Besteed tijd en aandacht aan het bouwen aan een lerende organisatie:

- zorg voor een organisatiecultuur van leren en ontwikkelen;
- stel medewerkers in staat professionaliseringsactiviteiten te ontplooiën (door tijd en geld beschikbaar te stellen);
- neem zelf de tijd voor coaching en (positieve) feedback;
- betrek medewerkers actief.

Kortom: investeer in klantmanagers die trots zijn op hun vak en hun organisatie