



Albert Heijn Participatie Boost 30-03-2021

Op dinsdag 30-03-2021 organiseerde Albert Heijn in samenwerking met het LWSP van UWV en het Schakelpunt Landelijke Werkgevers voor het eerste de zogeheten Participatie Boost. Een online bijeenkomst ter vervanging van de jaarlijkse netwerkdag om elkaar te kunnen spreken, inspireren en vragen te kunnen stellen. Een behoefte die speelde bij diverse relaties en aanspreekpunten, gezien de opkomst van 99 mensen bleek dit zeker zo te zijn.

De rol van moderator werd vervuld door Tanja Willemsen (Projectleider Werkgeversdienstverlening Programmaaraad Regionale Arbeidsmarkt). Het onderwerp dat centraal stond dit uur was begeleiding. De gehele sessie was er mogelijkheid vragen te stellen op de chat en deze vragen, inclusief antwoorden, vindt u terug aan het eind van deze tekst. Na een interactief moment met de aanwezigen via de zogeheten Mentimeter tool, zie resultaten in de bijlage, was het tijd om de dialoogsessie in te gaan met buddy op de werkvloer, Miranda Schuitema (Teamleider en Buddy van Participanten Albert Heijn) en Ellen Harkema (Interne jobcoach Albert Heijn). Beiden gaven aan vanuit intrinsieke motivatie voor hun rol/functie als Buddy en Jobcoach te hebben gekozen. Miranda vertelde het erg fijn te vinden mensen sociaal vaardig te kunnen maken en aanspreekpunt te zijn, Ellen deelde vanuit haar rol als jobcoach hoe belangrijk en mooi zij het vond om mensen te kunnen helpen met zich te ontwikkelen. Aan de hand van de volgende punten schetsten beiden een beeld van wat begeleiding voor hen betekent:

Werving, selectie en matching

Ellen: 'Mijn rol bestaat uit het contact hebben en onderhouden met WSP's en externe organisaties. Via hen komen CV's van kandidaten met interesse bij mij binnen. Vanuit daar wordt een kennismakingsgesprek ingepland, al dan niet met een begeleider erbij. Er wordt dan gekeken naar wat voor begeleiding iemand nodig heeft en wat voor winkel bij hem of haar past. Vanuit daar wordt dan een geschikte winkel gezocht. Dan wordt de kandidaat voorgesteld aan de supermarktmanager. Als jobcoach ga ik zelf mee naar dit gesprek en ook de buddy sluit vaak al aan bij deze eerste kennismaking.'

Miranda: 'Ik sluit meestal aan bij het eerste gesprek. Het is fijn er vanaf het begin bij betrokken te zijn, zo kun je ook beoordelen of een kandidaat geschikt is en hoe deze het best begeleid kan worden.'

Diante van de Wouw (Interne Lead Participatie) voegt hieraan toe in het begin van de interne jobcoaching bij Albert Heijn alleen de Wajong populatie doelgroep was, Albert Heijn wilde de grootste Wajong werkgever van Nederland worden. Met de komst van de

Participatiewet in 2015 werd deze groep uitgebreid tot iedereen die onder de doelgroep van de Banenafpraak valt.

Proefplaatsing

Ellen: 'De eerste dag van de proefplaatsing ben ik altijd aanwezig, we doen een rondje winkel, maken kennis en ik werk een stukje mee. Ook maken we de administratie in orde.'

Miranda: 'Ik pak de alledaagse dingen op de vloer op. Ik pak samen met de kandidaat de dingen op die met Ellen besproken zijn.'

Gedurende de hele proefplaatsing is er een nauwe samenwerking tussen jobcoach en buddy. Ellen en Miranda vertellen hoe er structureel onderling contact en afstemming is en er vaak even gepeild wordt hoe de ander tegen zaken aan kijkt. Ook is er regelmatig een driegesprek met de kandidaat. Miranda merkt daarbij op dat het fijn is om in een lastige situatie iemand te hebben die ingeschakeld kan worden ter ondersteuning.

Duurzame begeleiding

Diante: 'Belangrijk om te weten is dat wij met een hybride model werken. Dit betekent dit er bij Albert Heijn zowel interne- als externe jobcoaches werkzaam zijn. Het is niet ons doel om iedereen intern te coachen en wij beslissen in het belang van de medewerker.'

Wat betreft duurzaamheid kijken wij naar het principe opstapbaan, doorstroombaan, droombaan. Duurzaamheid is voor ons veel meer dan een vast contract of zo veel mogelijk uren werken. Zaken als weerbaarheid op de arbeidsmarkt, weten wat je wil en keuzevrijheid zijn voor ons minstens zo belangrijk. Daarnaast hebben wij een verbeterde buddy opleiding geïntroduceerd en focussen wij ons extra op zij-instromers, mensen die op de reguliere manier in dienst komen, maar wel onder de doelgroep van de Banenafpraak vallen. Bij deze laatste groep blijkt de uitstroom hoger zonder de juiste aandacht en/of voorzieningen en wij willen mensen juist die succeservaring meegeven.'

Ellen: 'Duurzame begeleiding is voor mij ontwikkelen en doelen opstellen met de medewerker. Wat voor doelen dit zijn is gebaseerd op wat voor baan dit voor de medewerker is, een opstap-, doorstroom- of droombaan. We focussen hierbij voornamelijk op kwaliteiten die de medewerker bezit en wat hem of haar blij maakt. Dit wordt echt persoonlijk gemaakt, iedereen heeft andere behoeften en ontwikkelpunten.'

Miranda: 'Als buddy kijk ik echt vanuit het oogpunt van de winkel, als werkbegeleider. Ik beoordeel de dagelijkse werkzaamheden en probeer deze samen met de medewerker te verbeteren. We bouwen een band op en ik heb daarnaast een signalerende rol naar de jobcoach toe.'

Moderator Tanja vraagt: 'Is het misschien moeilijk om grenzen te stellen als het gaat om begeleiden, neem je je werk niet mee naar huis?'

Miranda: ‘Het doel is echt begeleiding te bieden op de werkvloer. Soms kan het inderdaad lastig zijn, het is wel eens gebeurd dat Ellen hiervoor ingeschakeld is.’

Ellen: ‘Je raakt altijd een stukje persoonlijk betrokken, dat kan lastig zijn. Soms wordt er even gespard met een collega. Fijn hierbij is om ook goed te weten wat voor vangnet de medewerker heeft. Kunnen ouders, begeleiders, een arbeidsdeskundige of wellicht iemand vanuit de gemeente hulp bieden. Puur werk gerelateerd echter kom ik er samen met de buddy altijd wel uit.’

Einde begeleiding

Ellen: ‘Ik wil zo snel mogelijk zo min mogelijk belangrijk zijn. Drie jaar mogelijke coaching is dan ook zeker niet altijd noodzakelijk. Ik laat hierbij de regie voornamelijk bij de medewerker zelf. Belangrijk is het afbouwen en loslaten. Soms, als ik als jobcoach een medewerker al niet meer begeleid, is er toch nog een vraag. Dat moet gewoon kunnen, ik blijf aanspreekpunt, ook voor mensen die geen coaching meer krijgen’.

Miranda: ‘Alle drie de medewerkers in mijn winkel hebben structurele begeleiding, deze wordt dan ook niet minder. Eén van hen is zelfs al twaalf jaar in dienst.’

Hiermee werd de dialoogsessie beëindigd.

Als afronding zijn er nog een paar vragen via de Mentimeter tool gesteld aan de aanwezigen en enkele vragen beantwoord uit de chat. Wat Albert Heijn betreft was deze Boost een succes en wij verheugen ons er dan ook op in de nabije toekomst een nieuwe te mogen verzorgen.

We danken iedereen voor de tijd en aandacht.

Vragen vanuit de chat

Vraag: 'We zijn net een samenwerking aangegaan met AH in de regio Zuid-Holland. Eén van de gemeenten wil het eerste half jaar graag zelf coachen. Nu is de vraag vanuit AH om de coaching toch over te dragen bij en neer te leggen bij AH. Klopt het dat AH dat geheel zelf wil gaan doen op termijn en minder openstaat voor een Hybride vorm?'

Bij Albert Heijn staat altijd voorop wat het beste is voor de medewerker. Heeft hij of zij al heel lang een vaste coach of is er een erg goede band bijvoorbeeld. Er wordt wel eens gestuurd op overname van extern, wij gaan er niet automatisch vanuit dat extern het beste is. Daarnaast is het voor winkels vaak prettig als er maar één coach over de vloer komt en hebben de interne jobcoaches bedrijfskennis en verstand van de systemen van Albert Heijn.

Vraag: 'Verlenen jullie alleen diensten voor interne AH-winkels of ook voor franchise winkels?'

Wij verlenen alleen diensten voor de winkelwerk-maatschappij. Dit kan verwarrend zijn want overal staat Albert Heijn boven de deur. Schakel bij twijfel met de interne jobcoach in jouw gebied, die weet welke winkel waaronder valt. In de toekomst willen wij ook graag een rol spelen bij franchise winkels, zo ver is het echter nog niet.

Vraag: 'Ellen, schakel jij ook met AD-ers?'

Er is regelmatig contact met AD-ers over het verloop. Van een aantal heb ik het telefoonnummer om direct contact te kunnen hebben.

Vraag: 'Het komt regelmatig voor dat er in een winkel 4 plekken zijn en er zijn er b.v. twee ingevuld. Toch staat de winkel op vol. In hoeverre kunnen jullie invloed uit oefenen op de supermarktmanager om de vacatures toch op te vullen die hem toegewezen zijn?'

Het gesprek wordt wel aangegaan met manager, in hoeverre kunnen we een functie uitkleden en zaken toch passend maken. Vacatures worden open gezet voor het hele jaar, dat betekent niet dat alle plekken per direct beschikbaar zijn. Soms zorgen corona of ontwikkelingen binnen winkels er voor dat het langer duurt. Voorbeeld is het nieuwe management in de winkels per week 17. We proberen ook de plaatsingen over het jaar te verdelen, de vacature lijsten kunnen door al het bovenstaande een vertekend beeld geven inderdaad.

Vraag: 'Is het mogelijk om uit te breiden naar WIA-kandidaten?'

Op deze vraag is uitgebreid antwoord te vinden op onze externe Sharepoint pagina:
https://aholddelhaize.sharepoint.com/sites/gl_com_participatieah

Bovenaan staat een nieuws item met daarbij aangegeven wat onze bevindingen zijn n.a.v. een WIA-pilot die wij in samenwerking met UWV zijn aangegaan in verschillende regio's.

Vraag: 'Zijn er al meerdere contracturen beschikbaar voor participanten? In de corona periode zijn in onze regio de uren omlaag gebracht.'

Dit kan regionaal zeker zo zijn. Veel winkels in bijvoorbeeld de stedelijke centra zagen de omzet enorm dalen tijdens de lockdown periodes terwijl winkels in wijken en dorpen het veel beter deden.

Vraag: 'Geldt de begeleiding ook voor kandidaten die (willen) werken in het DC?'

Binnen de verschillende DC's locaties van Albert Heijn is dit ook verschillend ingeregeld. In Zwolle wordt de coaching volledig gedaan door USG Restart en in Zaandam hebben we ook een vorm van interne begeleiding.

Vraag: 'Los van de supermarkten, ben ik benieuwd of er in de toekomst ook nog mogelijkheden komen voor deze doelgroep binnen een DC (denk aan magazijnmedewerkers, order pickers) of als koerier (aan de online kant)?'

Voor e-Commerce/ AH-online en Albert Heijn logistiek is het maatwerk en kunnen we contact opnemen met een collega wanneer hier specifiek vraag naar is.

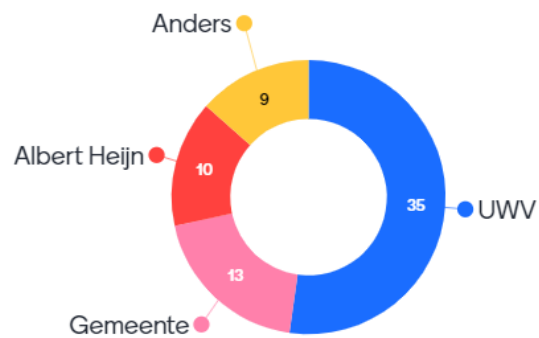
Bijlage 1

Mentimeter uitkomsten

Go to www.menti.com and use the code 5733 4411

Voor welke organisatie werk jij?

Mentimeter



Press S to show image

Go to www.menti.com and use the code 5733 4411

Wat is je functie?

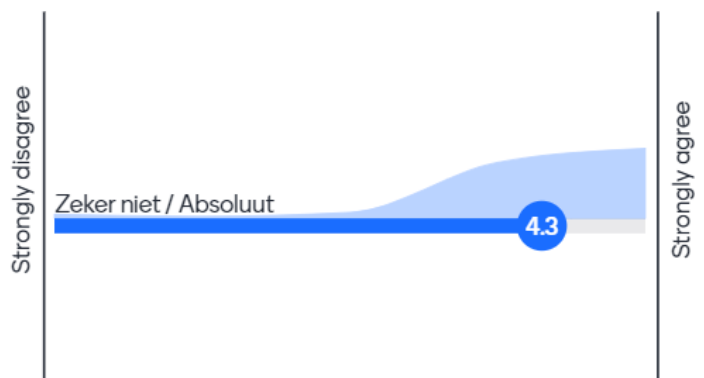


Press S to show image

20

Go to www.menti.com and use the code 5733 4411

Succes van plaatsing van participanten valt of staat met goede begeleiding



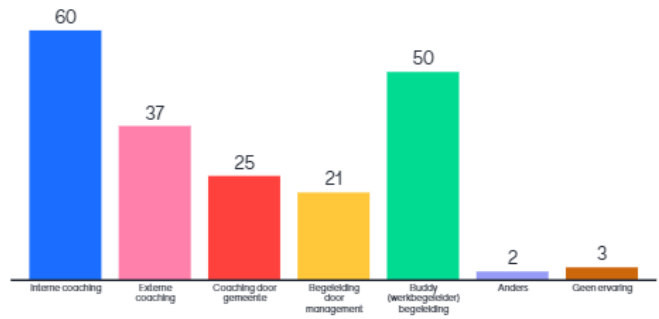
Press S to show image

70

Go to www.menti.com and use the code 5733 4411

Welke vorm(en) van begeleiding zijn bekend bij jou in de samenwerking bij Albert Heijn? Meerdere antwoorden mogelijk.

Mentimeter



Press S to show image

67

