

ICT ACADEMY

OVER ONS

DOK Academie 030 is een sociale coöperatie die onderdeel is van DOK 030. DOK Academie 030 richt zich op het ontwikkelen en uitvoeren van scholingstrajecten. DOK 030 staat voor Dromen Ondernemen en Krachten bundelen. Deze essentie komt tot uitdrukking in de dienstverlening, faciliteiten en aanbod van DOK 030. Startende en bestaande ondernemers kunnen er terecht voor advies, netwerken en ontmoeting.

DROMEN & KRACHTEN BUNDELEN

Maar DOK030 richt zich ook op het stimuleren en ondersteunen van ondernemende initiatieven van actieve bewoners en ondernemers. DOK 030 bestaat ruim 9 jaar en heeft een belangrijke rol in de wijk Overvecht en inmiddels ook daarbuiten door het hele land. Het is een herkenbare rotonde geworden op het gebied van ondernemerschap en werkgelegenheid.



KORTE PROPOSITIE

Het probleem

De ICT branche blijkt de laatste jaren de beroepsgroep met de allergrootste tekorten aan personeel. Het aantal ontstane vacatures is al jaren hoog en (licht) stijgende. 70% van de vacatures was moeilijk vervulbaar. De krapte zit vooral op hoger niveau, HBO en wetenschappelijk. 70% van de vacatures vraagt om hbo of hoger, 20% was geschikt voor MBO gediplomeerde. Ook tijdens en na de corona crisis is er vraag in de sector, zo blijkt uit cijfers van UWV. Voorbeelden van kansrijke beroepen zijn bijvoorbeeld: netwerkbeheerders en ICT servicedesk medewerkers. Niet alleen het MKB bedrijven die ICT personeel zoeken voor hun afdeling ICT maar ook de grote ICT Corporate's schreeuwen om tekorten!

Uit recente arbeidsprognose van UWV komt naar voren dat de sector Informatie en Communicatie als een van de weinigen sectoren een groei in aantal banen verwacht wordt, en is procentueel gezien de sterkste stijger (+21.000 banen, +6% t.o.v. 2020). Dit is in lijn met de ontwikkeling van de afgelopen jaren. Omdat meer mensen bijvoorbeeld meer thuiswerken neemt de vraag naar ICT-oplossingen sterker toe. De arbeidsmarkt is al tijden krap voor ICT'ers. Daarnaast is er door de corona pandemie een sterkere toename in het aanbieden van online diensten en het aanleggen en oplossen van netwerken vanwege het thuis werken.

GROTE VRAAG
WEINIG
AANBOD

Nieuwkomers die willen en kunnen werken

De werkloosheid onder nieuwkomers die kunnen en willen werken is voornamelijk hoog. Slechts 38% van de nieuwkomers tussen de 18 en 65 met een status hebben na 4,5 jaar een baan. Toegang tot cijfers over hoeveel nieuwkomers in Nederland interesse zouden hebben in een baan in de ICT en hoeveel er geschikt voor zouden zijn, hebben we helaas nog niet. Op basis van een studie uit Wales waar 264 nieuwkomers geïnterviewd werden over hun arbeidsverleden en ambities voor de toekomst, blijkt dat 6% van de nieuwkomers in het land van herkomst in de ICT werkte en dit ook graag in het Verenigd Koninkrijk door zou willen zetten. Als er gevraagd wordt waar mensen los van eerdere werkervaring het meeste interesse in zouden hebben, blijkt dat 3% interesse heeft in een carrière in de ICT. Hierbij moet vermeld worden dat ICT hier als "harde ICT" gedefinieerd wordt.

Tijdens de Expertsessie die het Platform 31 maart 2021 organiseerde over de ICT-sector werd de wens uitgesproken om het label ICT te vervangen door "digitaal" wat een veel bredere groep banen bevat dan hardcore coderen: de transitie naar digitaal werken. Het percentage nieuwkomers dat interesse zou hebben in deze bredere categorie, valt naar verwachting dus nog hoger uit.

Uit praktijkervaring van initiatieven die bij bovengenoemde Expertsessie aanwezig waren blijkt dat ICT, of digitale, traineeships en opleiding onder nieuwkomers heel populair zijn. RefugeeTalentHub geeft aan dat groepen snel vol stromen en er vrijwel altijd meer aanmeldingen dan plekken zijn. Eenzelfde trend was zichtbaar bij het ICT traineeship bij ABN Amro. Hieruit kunnen we de voorzichtige conclusie trekken dat ICT een populaire sector is onder nieuwkomers.

Er bestaan al veel opleidingen en traineeships binnen de ICT, maar uit ervaring blijkt dat nieuwkomers om de stap van een opleiding of traineeship naar een duurzaam arbeidsverband te kunnen maken, meer specifieke begeleiding nodig hebben: bijvoorbeeld op het gebied van vaktaal, werkcultuur en begeleiding op de werkvloer. In de Expertsessie werd de stap van opleiding naar de werkvloer ook als knelpunt benoemd. Er zijn inmiddels een aantal initiatieven die zich specifiek op de begeleiding van nieuwkomers naar werk binnen de ICT richten, maar daarvan is er nog geen initiatief dat nieuwkomers bij alle fases van toetreding tot de arbeidsmarkt intensief begeleidt naar een specifieke professionele functie.

De oplossing: nieuwkomers opleiden en begeleiden naar een baan in de ICT.

Op basis van onze succesvolle scholingstrajecten specifiek voor statushouders, willen wij ons verder gaan richten op gemeenten en dan dit specifiek probleem bij meerdere gemeenten. In deze zoektocht zijn we tot de conclusie gekomen dat veel gemeenten kampen met het vinden van een oplossing voor en het tewerkstellen van hoger opgeleide statushouders. Verschillende aspecten spelen hierbij een rol. Enerzijds te weinig kennis vanuit de coaches wat betreft de behoefte, taal, cultuur en gebruiken van de statushouders en anderzijds een grote cultuur kloof vanuit de statushouder betreffende de normen, waarden en werkethiek in het werkveld. Wij verzorgen een complete 2 maanden durend traject om een start te kunnen maken in Nederland met hun ICT carrière. Dit traject, waarin wij vooral kijken naar de professionele achtergrond en competenties van de deelnemer, is uitermate geschikt voor statushouders en nieuwkomers, omdat zij de juiste begeleiding krijgen die juist voor deze doelgroep nodig is. Het traject gaat uit van de kennis en expertise van een deelnemer. Afhankelijke van de achtergrond delen wij de groepen in en krijgt de groep een aanvulling van ICT modules die het cv aantrekkelijk maken en de kansen op een baan vergroten. Het traject bevat altijd een module Nederlandse taal met daarin een stuk intercultureel bewustzijn, een empowerment training, coaching en begeleiding van een mentor uit het land van herkomst, sollicitatietraining, een video cv en een recruitment traject. Ook bieden wij een nazorg periode waarin wij contact onderhouden met de werkgever. Uiteraard is het traject ook individueel te volgen waarbij we nog specifiek te werk gaan en zorgen voor maatwerk wat betreft de deelnemer. Wij zijn bezig om dit traject ook te implementeren in de techniek en zorg

Tot standkoming traject

DOK 030 heeft jarenlange ervaring in het opleiden en toeleiden van statushouders naar het zelfstandig ondernemerschap of in combinatie met een opleiding, zoals onze succesvolle opleiding tot pizzabakker, ons Datacenter professional en ons ICT plus traject. Dit succes is mede te wijden aan het feit dat wij deze doelgroep goed wisten te vinden (en zij ook ons), maar ook door onze kennis over deze doelgroep en de 'taal' die zij spreken.

Wij willen bedrijven en werkzoekenden mogelijkheden bieden om elkaar sneller, efficiënter en beter te leren kennen. Dat gebeurt op verschillende manieren zoals video en social-media. We helpen zowel werkzoekenden als bedrijven om zich te presenteren als aanvulling op schriftelijke informatie zoals een cv en een bedrijfsprofiel. Verder begeleiden wij werkzoekenden op de werkvloer en zorgen wij voor een langdurige relatie tussen werknemers, werkgevers en ons.

In gesprekken met verschillende bedrijven zijn we tot de conclusie gekomen dat het uitermate doeltreffend zal zijn om statushouders en nieuwkomers op te leiden tot ICT Professional en succesvol uit te plaatsen op een betaalde baan. Wij hebben een methode ontwikkeld die in plaats van de focus legt op het omscholen van deelnemers, juist kijkt naar wat ze al kunnen, welke ervaring en motivatie hebben ze en hoe wij het beste uit een deelnemer kunnen halen. Een gerichte aanpak die kijkt naar alle kwaliteiten die een deelnemer heeft, en die met de juiste aanpak naar boven gehaald kunnen worden. Daarnaast houden wij altijd rekening met sociaal maatschappelijke problemen die zich kunnen voordoen bij deze doelgroep en het soms moeilijk kunnen landen in Nederland. Hiervoor hebben wij spreekuren waarin de deelnemers in een vertrouwde omgeving kunnen aankloppen als er problemen zijn die gevolgen kunnen hebben voor de opleiding en sturen wij ze indien gewenst naar de juiste instantie.

Inmiddels hebben wij 2 groepen mogen opleiden met een uitstroom van 70% naar een betaalde baan, een vervolg opleiding of zelfstandig ondernemerschap. Bij de overige deelnemers lag het vooral aan het toch hebben van andere ambities of een privé situatie die ervoor zorgde dat zij niet verder konden.

De modules die wij aanbieden maken de deelnemer kansrijker omdat ze dan breder inzetbaar zijn en aan de slag kunnen bij diverse bedrijven. Dit kan bijvoorbeeld een datacenter zijn, of een bedrijf wat zich bezig houdt met security of de Cloud. Afhankelijk van de keuze voor een werkgever en functie kan de deelnemer zich verder specialiseren met een interne of externe opleiding. Zo zou een deelnemer kunnen doorgroeien naar een teamleader of een manager. Naast de technische kennis en vaardigheden willen wij met dit traject altijd de project management vaardigheden verbeteren.

WAAROM

1. <https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/feiten-en-cijfers/arbeidsmarkt>

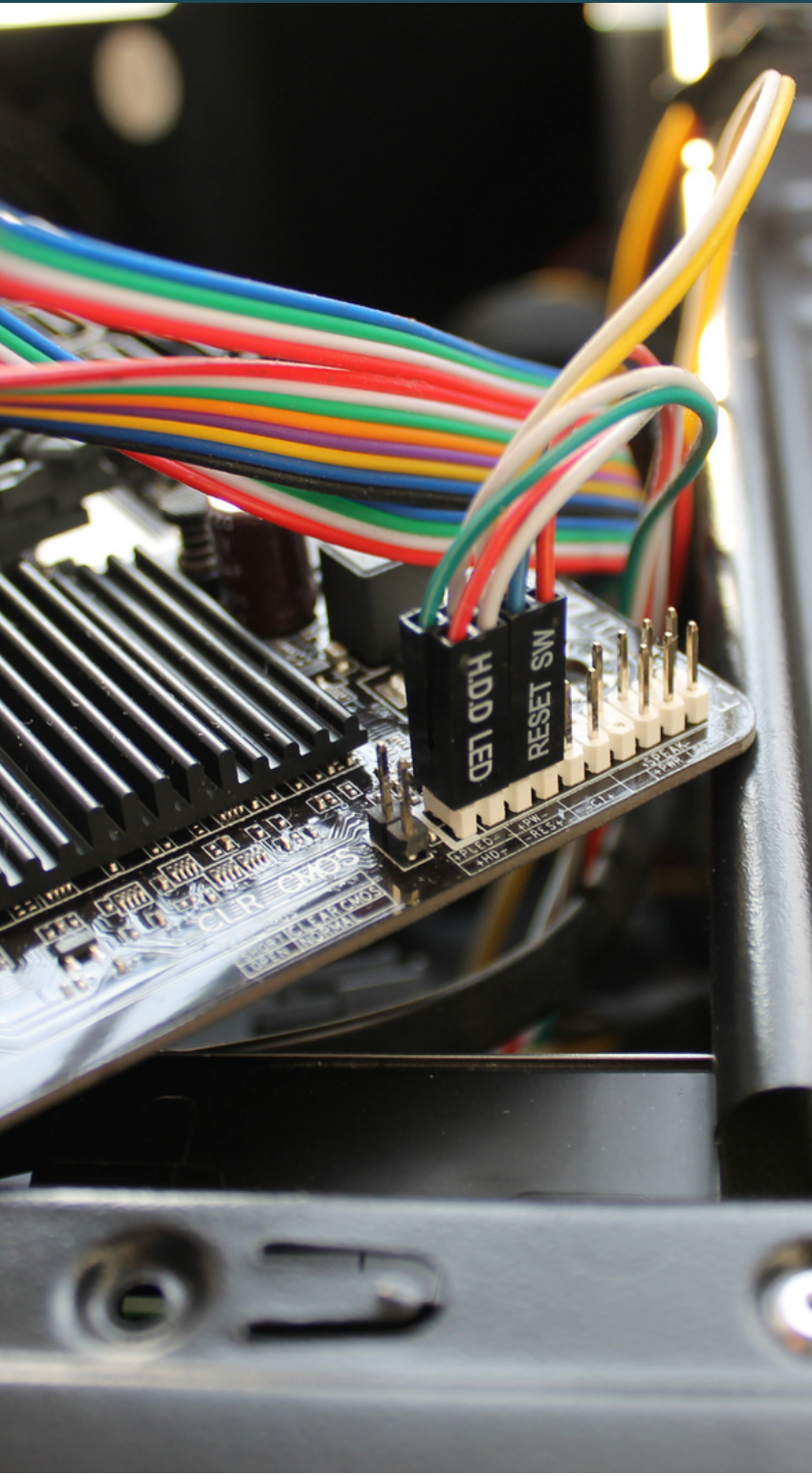
2. Full Research Report: Holtom, D; Iqbal, H; 2020. Refugee Employment and skills support study. Cardiff: Welsh Government, GSR report number 20/2020 Available at: <https://gov.wales/refugees-employment-and-skills-support-study>

3. Expertessie "Nieuwkomers & Werk in de ICT" besloten sessie 31 maart 2021 via Zoom

DOELSTELLING

Hoofddoelstelling

- Nieuwkomers en statushouders een ICT traject aanbieden en begeleiden naar een betaalde baan, waardoor werkloosheid onder (kwetsbare) statushouders vermindert en vacatures bij ICT bedrijven ingevuld worden.



Deel doelstellingen

- Werkloosheid onder kwetsbare werkloze statushouders en nieuwkomers met of zonder een Participatiewet uitkering verminderen;
- Searchen naar vacatures;
- Vervullen van vacatures bij ICT bedrijven;
- Toe leiden en voorbereiden van werklozen statushouders en nieuwkomers op het werken als ICT Professional;
- Opleiden en diplomeren van werkloze statushouders en nieuwkomers met verschillende modules in de ICT;
- Werkloze statushouders en nieuwkomers langdurig en duurzaam uit laten stromen in betaalde baan;

En daarnaast

- Toegang bieden tot de ICT arbeidsmarkt;
- Loonwaarde van statushouders en nieuwkomers verhogen;
- Indien gewenst de keuze voor het werken als zelfstandig professional mogelijk maken;



ACTIVITEITEN

De activiteiten zijn de volgende:

1. Kennismaking;
 - a. Vaststellen profiel deelnemers
 - b. Voorlichten van deelnemers
 - c. Houden van intake
2. Motiveren en enthousiasmeren
3. Vaardigen van een persoonlijk presentatie (Video-CV)
4. Introductie van het traject
5. Traject werken en leren
 - a. Verdieping modules
 - b. Begeleiding op leefgebieden
 - c. Sollicitatietraining
 - d. Nederlandse taal
 - e. Empowerment
 - f. Nederlandse cultuursessies
 - g. Praktische taal uitstapjes Neem je tas mee!
6. Opleiding
7. Certificering
8. Recruitment
9. Begeleiding na de start: coaching na aanstelling

ELKAAR
LEREN
KENNEN





Kennismaking

a. Vaststellen profiel deelnemers

Van de deelnemer(s) die worden aangemeld maken wij een profiel om zo duidelijk mogelijk te maken waar de ambitie en doelen liggen, welke aanpak er nodig is, welke knelpunten er zijn en waar de deelnemer tegenaan is gelopen. Wij maken hier een verslag van en dit zal de leidraad worden gedurende het traject.

b. Voorlichten van deelnemers

Wij lichten de deelnemers in over het traject, de voordelen, duur, tijdsbelasting, verantwoordelijkheden, gevolg en uitkomst. Wij benadrukken het voordeel van op eigen benen staan in plaats van afhankelijk zijn van een uitkering. Wij maken duidelijk dat deelname voor hun betaald is door hun gemeente of uitkeringsinstantie maar dat deze niet vrijblijvend is. Dat we commitment en motivatie vragen en dat ongeoorloofd verzuim niet geaccepteerd zal worden zonder verder gevolgen.

c. Houden van intake

Tijdens de intake zullen wij het enthousiasme en de motivatie toetsen. wij bespreken verder het cv en zullen aan de hand van de intake beoordelen of een deelnemer geschikt is voor deelname aan het traject en of wij verwachten dat wij iets kunnen betekenen voor de deelnemer wat betreft zijn ambitie en verwachting of de verwachting die vanuit gemeente of uitkeringsinstantie uitgesproken wordt. Er vindt altijd een terugkoppeling plaats naar de gemeente of uitkeringsinstantie van dit gesprek waarin wij ons oordeel toelichten.



ENTHOUSIASME IS DE KEY



Motiveren en enthousiasmeren

Veel statushouders zijn onbekend of zelfs angstig om deel te nemen aan een voor hun onbekende werk cultuur in een vreemd land. Deze drempel is begrijpelijk en wij zullen de deelnemers motiveren door ze de meerwaarde van hun kennis en kunde te laten inzien. Het feit dat het traject in groepsverband plaatsvindt met veelal land of lotgenoten maakt deze drempel lager. Ook het inzetten van rolmodellen die dezelfde achtergrond hebben is erg zinvol. Dit alles bespreken wij in een gesprek waarin wij alle twijfel wegnemen om te kunnen deelnemen. Wij geloven in deze aanpak van motiveren en enthousiasmeren zodat er van een verplichting geen sprake hoeft te zijn.

Introductie van het traject

Nadat de deelnemer klaar is om te beginnen aan het traject zal er uitgelegd worden hoe het traject zal verlopen en op welk moment welk onderdeel gegeven wordt. Wij hechten waarde aan een gemotiveerde en enthousiaste deelnemer die het belang van dit traject inziet. Daarom werken wij met contracten naar de deelnemers toe waarin de verwachtingen en gevolgen staan van het vroegtijdig zonder reden beëindigen van het traject. Deze commitment in combinatie met het vooruitzicht zorgt ervoor dat er geen uitval plaatsvindt tijdens het traject.

Traject werken en leren

a. Verdieping modules

Als de groepen zijn gevormd zullen er modules verdeeld worden op basis van de achtergrond van de deelnemers van de desbetreffende groep. Mocht de ervaring van de groep ruim voldoende zijn dan zetten we in op Projectmanagement modules en diepgang op de ervaring van de deelnemers. Zien we dat security de kennis is dan zetten we in op modules die huidige en gebruikelijke security systemen behandelen. Hetzelfde geldt voor Cloud, Linux, Microsoft, etc. De modules die per groep behandeld zullen worden zullen altijd een voordeel hebben voor iedereen in de groep, onafhankelijk van de achtergrond van de deelnemer. Elke deelnemer zal in combinatie met zijn cv en achtergrond zijn kansen op een baan vergroten vanwege de behandelde modules.

b. Begeleiding op leefgebieden

De deelnemers komen veelal uit een oorlogsgebied of hebben hun land moeten ontvluchten vanwege persoonlijke of politieke redenen. Het is een doelgroep met veel bagage en ook met veel verantwoordelijkheid naar hun gezin. De druk is enorm hoog om aan de rol als kostwinner te kunnen voldoen. Dit zorgt voor veel stress en druk. Wij brengen, mocht de deelnemer dat willen, altijd alle prive en maatschappelijke problemen in kaart en verwachten daar openheid en eerlijkheid in vanwege de invloed wat het kan hebben op het traject. Ook problemen zoals schulden, huisvesting en medische problemen komen aan bod. Als wij dit in kaart brengen blijven wij dit monitoren gedurende, en vanwege de vertrouwensband die is ontstaan, zelfs nog ruim na het traject. Wij willen niet de rol van hulpverlener aannemen en maken de deelnemer duidelijk dat onze rol vooral is om het traject succesvol te laten afronden en de afleidingen te minimaliseren. Indien nodig brengen wij ze in contact met de juiste instantie.

c. Sollicitatietraining

Bij aanvang van het traject wordt het cv beoordeeld op inhoud, vormgeving en taal. Wij gaan het cv zodanig aanpassen dat het aantrekkelijker wordt voor een potentiële werkgever. Wij halen de taal- en spelfouten hieruit en zorgen voor een frisse look. Daarnaast gaan wij 1 op 1 aan de slag met een sollicitatietraining. De deelnemer wordt voorbereid op een gesprek en de vragen die verwacht kunnen worden.

Wij willen bedrijven en werkzoekenden mogelijkheden bieden om elkaar sneller, efficiënter en beter te leren kennen. Dat doen we door het gebruik van een persoonlijke video. De deelnemers zullen zich in een korte film presenteren als aanvulling op hun CV zodat bedrijven beter, sneller en succesvoller kunnen inschatten of de kandidaat geschikt is. Tijdens de opname wordt de kandidaat ondersteund door alleen een cameraman en regisseur, verder is hier niemand bij. Kandidaten moeten zich namelijk kunnen ontspannen en zich authentiek kunnen presenteren.

d. Nederlandse taal

Een belangrijk onderdeel van het traject is het gedeelte Nederlandse taal. Dit onderdeel is bij ons gespitst op praktisch toepasbare taal vanuit de praktijk. Deze taallessen zijn maatwerk speciaal opgezet voor deze doelgroep en aangepast aan de taalbehoefte binnen een ICT bedrijf. Wij richten ons op het vocabulair en handige zinnen die gericht zijn op specifieke dagelijkse situaties op de werkvloer en de nederlandse levensstijl. Je kunt hierbij denken aan verschillen in communicatiestijl, afstand, omgaan met tijd, kritiek leveren, vragen stellen, beleefdheid en sociale omgangsvormen. Ook geven wij als onderdeel hiervan een Interculturele Bewustzijn Workshop om het belang van verschillende situaties te begrijpen.

e. Empowerment

Tijdens het traject krijgen de deelnemers een empowerment coaching zodat ze het beste uit zichzelf zullen halen tijdens het traject en als ze bij een werkgever aan de slag gaan.

f. Nederlandse cultuursessies interculturele bewustzijns workshop

Met een interculturele bewustzijns workshop door een van onze cross cultural trainers gaan we met de cursisten nog een stapje verder. Hoe zit het met je eigen onbewuste voorkeuren en die van de ander? We gaan in vogelvlucht door de Nederlandse geschiedenis, geografie, handel en politiek en hoe dit alles zijn weerslag heeft op 'de Nederlandse maatschappij en de Nederlander.' Een zelftest - volgens het Lewis model - geeft inzicht waar de cursist zelf staat in het internationale, intellectuele en sociale krachtenspel. 'Aha, nu begrijp ik meer van de Nederlanders', is wat we vaak horen na afloop van deze workshop.

g. Praktische taal uitstapjes Neem je tas mee!

Cursisten gaan met hun taaltrainer op stap om de Nederlandse taal daadwerkelijk in de praktijk te oefenen. Na een voorbereiding in de les gaan we met de groep naar de stad en de cursisten worden in teams opgedeeld om opdrachten uit te voeren zoals de weg vragen, in winkels leren over namen van producten en ingrediënten, vragen waar je een product kunt vinden, betalen en afrekenen, koffie bestellen in een café, situaties en gebouwen beschrijven en gezellig boodschappen doen op de markt. Neem je tas mee!



ICT modules en lesbelasting

De lessen vinden gemiddeld 8 tot 12 weken lang 2 tot 3 dagen in de week fysiek plaats (afhankelijk van de opleiding) en zijn van 9.00 tot 17.00. Daarnaast wordt er verwacht dat ze 1 dag in de week aan thuisstudie besteden. In sommige gevallen en als uitzondering zullen wij de lessen online houden. In de schoolvakanties gaan wij door met de lessen. Op elke dag zal er een onderdeel behandeld worden of een combinatie hiervan.

Voorbeelden van eventuele ICT module

Azure

Azure is het publieke cloud platform van Microsoft, waarmee je snel en eenvoudig complexe publieke en bedrijfsinterne services en applicaties kunt bouwen, implementeren en beheren. Deze software hoeft niet geïnstalleerd te worden op de computer van de gebruiker, alles gebeurt via het web; aan de serverkant. Ook toegang tot bestanden en mappen gebeurt via een web-interface, er zijn APIs beschikbaar of er is toegang mogelijk middels andere protocollen, zoals: FTP, SFTP en SSH. Het Azure Services Platform gebruikt een aangepast besturingssysteem Microsoft Azure om een cluster van servers te beheren die in het datacenter van Microsoft staan.

ITIL

ITIL staat voor Information Technology Infrastructure Library. ITIL is een reeks best practice-processen voor het leveren van IT-diensten aan de klanten van een organisatie. Met ITIL maximaliseer je de waarde door de processen en diensten van een organisatie af te stemmen op de behoeften. Het toepassen van ITIL biedt meerdere voordelen in de vorm van:

- Het bieden van input voor procesverbeteringen en het helpen oplossen van problemen met de dienstverlening.
- Het stimuleren van procesmatig denken en werken, en hiervan de effecten zichtbaar te maken.
- Het introduceren van algemene technologie die wordt gebruikt door dienstverleners en klanten, zodat iedereen altijd op één lijn zit.

Linux

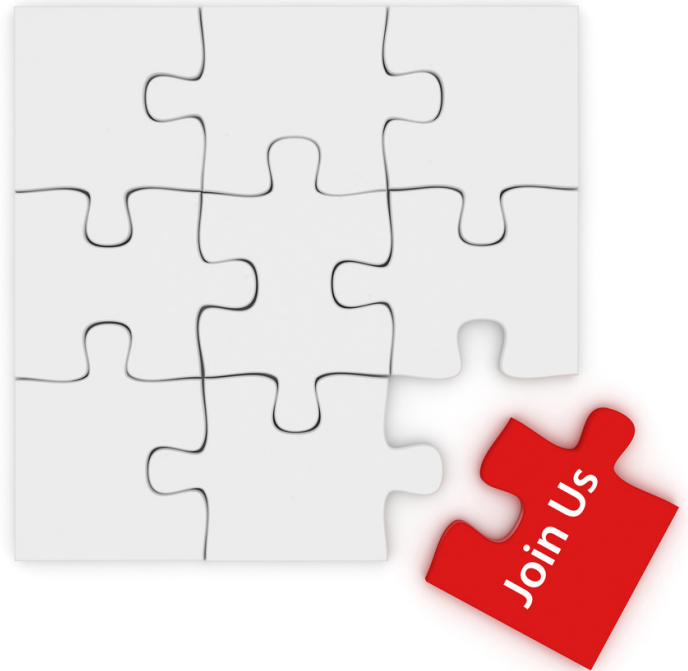
Linux is een open-source besturingssysteem voor computers. Het zorgt ervoor dat de hardwarecomponenten, printers, etc. en de diverse software programma's draaien op een eigen manier. Linux heeft een goede reputatie. Het bekende open source besturingssysteem is betrouwbaar, flexibel en stabiel. Veel bedrijven maken gebruik van web servers die draaien op Linux.

De cursus geeft inzicht in het werken met Linux en UNIX en maakt vertrouwd met de basisbegrippen en elementaire functies. Je leert hoe er gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die het filesysteem biedt, van de belangrijkste bestandsbeheer-commando's en de editor.

Certificering

Van de ICT modules en de Nederlandse taal krijgen de deelnemers een certificaat. Ook ontvangen zij een certificaat van deelname. Dit hele traject en het behalen van de certificaten zal toegevoegd worden aan het CV.

NIEUWE START



Recruitment

Bij het recruten gaan wij meteen bij aanvang van het traject jobhunting en ondersteunen wij de kandidaat op actieve wijze bij het zoeken naar werk. Hierbij is het van belang dat de kandidaat volledig "jobready" is als het traject is afgerond. In de praktijk betekent dit dat de kandidaat na het traject direct inzetbaar is voor werk, er geen belemmeringen spelen die directe plaatsing in de weg kunnen staan (bijvoorbeeld als de kinderopvang nog niet is geregeld), dat de deelnemer inzicht heeft in de eigen mogelijkheden en over voldoende sollicitatievaardigheden bezit. Tijdens het traject zal er een recruitmentplan worden opgesteld en worden nageleefd. Dit plan wordt vastgesteld n.a.v. de wensen en mogelijkheden van de kandidaat. Wij willen dat er tijdens dit proces er een samenwerkingsrelatie ontstaat tussen ons en de kandidaat, waarin beiden actief en gericht zoeken. Al doende neemt de kandidaat de regie over zijn loopbaan weer in eigen hand. indien wenselijk kunnen wij meegaan naar het sollicitatiegesprek. Wij stimuleren de kandidaat tot een actieve opstelling. Daar waar mogelijk neemt de kandidaat het voortouw en daar waar wenselijk nemen wij het initiatief. Wij benutten de gebruikelijke kanalen om vacatures te vinden (landelijke en regionale dagbladen, vaktijdschriften, UWV werkbedrijf, uitzendbureaus, bedrijven, vacaturesites en sociale media). Wij werken pro-actief, dat wil zeggen dat wij kandidaten op voorhand al voorstellen bij bedrijven, voordat het traject is afgerond. Hierbij maken wij gebruik van ons uitgebreid netwerk die wij in het verleden hebben opgebouwd.

Begeleiding na de start: coaching na aanstelling

Na plaatsing, volgt er een nazorgperiode van 3 maanden. Wij bewaken en monitoren de gerealiseerde plaatsing. Dit doen wij om uitval preventie te voorkomen. Wij zullen de werkplek bezoeken en zowel de geplaatste kandidaat als de werkgever evalueren c.q. indien nodig bij te sturen. De nazorgperiode wordt afgesloten met een eindrapportage aan de opdrachtgever



Contact informatie

Abdel Harchaoui
abdel@dok030.nl
+31 6 24 80 62 84

Rachid Harchaoui
rachid@dok030.nl
+31 6 21 34 39 66

DOK  030