Productcatalogus 2026

MIDZUID

werkt voor iedereen

Leerwerktraject Fietsenmaker (FietsFixers)

DOEL

Het leerwerktraject Fietsenmaker heeft als doel om deelnemers vakbekwaam op te leiden tot beginnend technisch medewerker. Deelnemers leren zowel theoretische kennis als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken in een (fiets)werkplaats, rijwielhandel of licht technische omgeving.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een technisch en praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24-36 uur per week. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.

- Bemiddelbaar naar betaald werk;
- NL A2 taalniveau;
- Fysiek in staat om lang te staan;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden;
- Servicegericht werken;
- Operationele vaardigheden;
- Behalen praktijkverklaring.

WERKVORMEN

- Praktijkleren middels Werkstap;
- Praktijkopdrachten: werkplekopdrachten zoals het maken van een reparatielogboek;
- Portfolio: bewijsstukken van uitgevoerde reparaties, beoordelingen en reflecties.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: onderhoud en reparatie aan verschillende typen fietsen;
- Portfolio: verzameling van werkstukken, foto’s en reflectieverslagen;
- Proeve van bekwaamheid: eindopdracht waarbij een volledige diagnose en reparatie worden uitgevoerd.

- Certificaat: wanneer alle bovenstaande resultaten behaald zijn, is het mogelijk om een praktijkverklaring MBO 1 assistent mobiliteitsbranche toe te kennen. Naar verwachting behoort medio 2026 MBO 2 Fietstechnicus ook tot de mogelijkheden;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Leerwerktraject Detailhandel

DOEL

Het leerwerktraject Detailhandel heeft als doel om deelnemers op te leiden tot beginnend verkoopmedewerker. Deelnemers leren zowel theoretische kennis als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken in een winkel.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24-36 uur per week. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.

- NL A2 taalniveau;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden die nodig zijn voor beginnend verkoopmedewerker;
- Servicegericht werken;
- Operationele vaardigheden.

WERKVORMEN

- Praktijkleren Werkstap middels werkopdrachten.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: praktijkopdrachten behalen middels Werkstap.

- Certificaat: wanneer bovenstaand resultaat behaald is, is het mogelijk om een praktijkverklaring MBO 1 Assistent verkoop/retail toe te kennen;
- Mogelijkheid tot doorstromen naar assistentfunctie binnen detailhandel;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Leerwerktraject
Logistiek en magazijn

DOEL

Het leerwerktraject Logistiek en magazijn heeft als doel om deelnemers op te leiden tot beginnend logistiek medewerker. Deelnemers leren zowel theoretische als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken in de logistiek of in een magazijn.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24-36 uur per week. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.

- NL A2 taalniveau;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden die nodig zijn voor beginnend logistiek medewerker of magazijnmedewerker;
- Servicegericht werken;
- Operationele vaardigheden.

WERKVORMEN

- Praktijkleren Werkstap middels werkopdrachten.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: praktijkopdrachten behalen middels Werkstap en heftruckcertificaat behalen.

- Certificaat: wanneer bovenstaand resultaat behaald is, is het mogelijk om een praktijkverklaring MBO 1 Assistent logistiek toe te kennen. Naar verwachting behoort medio 2026 MBO 2 Logistiek medewerker ook tot de mogelijkheden;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Leerwerktraject Catering

DOEL

Het leerwerktraject Catering heeft als doel om deelnemers vakbekwaam op te leiden tot beginnend cateringmedewerker. Deelnemers leren zowel theoretische kennis als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken op een cateringafdeling, lunchroom of andere horecaomgeving.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24 tot 36 uur per week werkend leren. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.

- NL A2 taalniveau;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden die nodig zijn voor beginnend cateringmedewerker;
- Servicegericht werken.

WERKVORMEN

- Praktijkleren Werkstap middels werkopdrachten.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: praktijkopdrachten behalen middels Werkstap.

- Certificaat: wanneer bovenstaand resultaat behaald is, is het mogelijk om een praktijkverklaring MBO 1 Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie toe te kennen;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Leerwerktraject Groenvoorziening

DOEL

Het leerwerktraject Groenvoorziening heeft als doel om deelnemers vakbekwaam op te leiden tot beginnend groenmedewerker. Deelnemers leren zowel theoretische kennis als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken in de groenvoorziening of bij een hovenier.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24 tot 36 uur per week werkend leren. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.

- NL A2 taalniveau;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden die nodig zijn voor beginnend groenmedewerker of hovenier;
- Servicegericht werken;
- Operationele vaardigheden.

WERKVORMEN

- Praktijkleren Werkstap middels werkopdrachten.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: praktijkopdrachten behalen middels Werkstap.

- Certificaat: wanneer bovenstaand resultaat behaald is, is het mogelijk om een praktijkverklaring MBO 1 Assistent plant, dier of groene leefomgeving toe te kennen. Naar verwachting behoort medio 2026 MBO 2 Medewerker hovenier ook tot de mogelijkheden;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Leerwerktraject Schoonmaak

DOEL

Het leerwerktraject Schoonmaak heeft als doel om deelnemers vakbekwaam op te leiden tot beginnend schoonmaakmedewerker. Deelnemers leren zowel theoretische kennis als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken op een schoonmaakafdeling.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24 tot 36 uur per week werkend leren. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.

- NL A2 taalniveau;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden die nodig zijn voor beginnend schoonmaakmedewerker;
- Servicegericht werken;
- Operationele vaardigheden.

WERKVORMEN

- Praktijkleren Werkstap middels werkopdrachten.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: praktijkopdrachten behalen middels Werkstap.

- Certificaat: wanneer bovenstaand resultaat behaald is via Werkstap, is het mogelijk om een MBO 1 praktijkverklaring toe te kennen. Naar verwachting behoort medio 2026 MBO 2 Glazenwasser en schoonmaak (via Werkstap) ook tot de mogelijkheden;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Leerwerktraject Productie

DOEL

Het leerwerktraject Productie heeft als doel om deelnemers op te leiden tot beginnend productiemedewerker. Deelnemers leren zowel theoretische als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken in een productieomgeving. Productie kan diverse werkzaamheden omvatten, zoals kledingsortering, ompak, assemblage, montage en demontage.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24 tot 36 uur per week werkend leren. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.

- NL A2 taalniveau;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden die nodig zijn voor een beginnend productiemedewerker;
- Servicegericht werken.

WERKVORMEN

- Praktijkleren Werkstap middels werkopdrachten.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: praktijkopdrachten behalen middels Werkstap.

- Certificaat: wanneer bovenstaand resultaat behaald is, is het mogelijk om een praktijkverklaring MBO 1 Assistent Dienstverlening, Assistent Elektro- en installatietechniek, Assistent Procestechniek toe te kennen;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Leerwerktraject Naaiatelier (in ontwikkeling)

DOEL

Het leerwerktraject Naaiatelier is in ontwikkeling en heeft als doel om deelnemers onder andere op te leiden tot beginnend coupeur/coupeuse. Deelnemers leren zowel theoretische kennis als praktische vaardigheden, zodat zij zelfstandig en praktijkgericht kunnen werken in een naaiatelier.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- 24-36 uur per week. Bij minder beschikbaarheid is maatwerk mogelijk.
- NL A2 taalniveau;
- In staat om op eigen gelegenheid bij werkplek te komen.

LEERDOELEN

- Technische vaardigheden die nodig zijn voor beginnend coupeur/coupeuse;
- Servicegericht werken;
- Operationele vaardigheden.

WERKVORMEN

- Praktijkleren Werkstap middels werkopdrachten.

BEOORDELING/RESULTAAT

- Praktijktest: praktijkopdrachten behalen middels Werkstap.
- Certificaat: wanneer bovenstaand resultaat behaald is, is het mogelijk om een praktijkverklaring MBO 1 toe te kennen;
- Begeleiding bij de stap naar betaald werk.

Arbeidsactivering (met praktijkdiagnose)

DOEL

Tijdens het traject wordt gewerkt aan het activeren van deelnemers, waarbij het doel is om stap voor stap een werkritme op te bouwen. Tegelijkertijd wordt de belastbaarheid onderzocht, zodat duidelijk wordt wat iemand aankan en waar eventuele grenzen liggen. Ook brengen we de gedragscompetenties en vaardigheden in kaart, om een goed beeld te krijgen van iemands sterke punten en ontwikkelmogelijkheden. Arbeidsactivering is een eerste stap in de richting van een deelname aan het arbeidsproces.

DOELGROEP

- Jongeren (16–27 jaar);
- PRO-VSO;
- Vroegtijdige schoolverlaters;
- Volwassenen die willen omscholen naar een praktisch beroep;
- Bijstandsgerechtigden/ inburgeraars met of zonder formele opleiding die via praktijkleren hun vakbekwaamheid willen aantonen.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;

- 2 tot 3 dagdelen per week inzetbaar voor werk;
- NL A2 niveau.

LEERDOELEN

- activeren;
- werkritme opbouwen;
- belastbaarheid onderzoeken;
- gedragscompetenties en vaardigheden in kaart brengen;
- leefgebieden in kaart brengen.

WERKVORMEN

De deelnemer gaat aan de slag in één van onze werksoorten. Hierbij gaat de deelnemer zowel aan de slag in groepsverband als individueel. We onderzoeken de mentale en fysieke belastbaarheid van de deelnemer en bouwen deze verder op. Daarnaast wordt de begeleidingsbehoefte in kaart gebracht. Ten slotte kan worden onderzocht of opname in het doelgroepregister van toepassing zou kunnen zijn aan de hand van de praktijkroute.

BEOORDELING/RESULTAAT

Wanneer bovenstaand resultaat behaald is, kan de deelnemer eventueel doorstromen naar een leerwerktraject, waarin de mogelijkheid bestaat om een certificaat of diploma te behalen.

Arbeidsactivering (zonder praktijkdiagnose)

DOEL

Tijdens het traject wordt gewerkt aan het activeren van deelnemers, waarbij het doel is om stap voor stap een werkritme op te bouwen.

DOELGROEP

Arbeidsactivering zonder praktijkdiagnose kan alleen ingezet worden als iemand niet voldoet aan de voorwaarden voor arbeidsactivering met praktijkdiagnose. Dit betekent dat iemand geen Nederlands A2-taalniveau beheerst en/of (nog) niet 2 tot 3 dagdelen per week inzetbaar is voor werk.

DUUR EN VOORWAARDEN

- 6 maanden;
- minder dan 2 dagdelen per week inzetbaar voor werk EN/OF
- geen NL A2 taalniveau.

LEERDOELEN

- activeren;
- werkritme opbouwen.

WERKVORMEN

De deelnemer gaat aan de slag in één van onze werksoorten. Hierbij gaat de deelnemer zowel aan de slag in groepsverband als individueel.

BEOORDELING/RESULTAAT

Wanneer bovenstaand resultaat behaald is, kan de deelnemer eventueel doorstromen naar een leerwerktraject, waarin de mogelijkheid bestaat om een certificaat of diploma te behalen.

Taalmoed

DOEL

Het oefenen van cruciale communicatie op de werkvloer zodat anderstalige deelnemers in de uitstroomfase richting een betaalde baan deze stap met meer zelfvertrouwen kunnen zetten.

DOELGROEP

Anderstaligen met tenminste taalniveau A2 die voldoende werknemersvaardigheden ontwikkeld hebben om uit te stromen naar een betaalde baan.

DUUR EN VOORWAARDEN

- Start september 2026 bij voldoende aanmeldingen (minimaal 4 deelnemers);
- 50 uur les;
- Gestart wordt met 1x per week 2,5 uur. Later in het traject wordt het 1x per 2 weken.

- In staat om op eigen gelegenheid op de locatie te komen.

LEERDOELEN

Door middel van intensieve rollenspellen leren deelnemers niet alleen de taal, maar bijvoorbeeld ook:

- zichzelf voor te stellen bij een nieuwe werkgever;
- op een respectvolle manier teleurstelling te verwoorden;
- constructief feedback te geven en te ontvangen;
- sociaal te zijn in de pauze, ook als je graag op je telefoon zit;
- het voeren van informele gesprekken, bijvoorbeeld tijdens de pauze.

WERKVORMEN

- Klassikale instructie;
- Interactie opdrachten;
- Rollenspelen/ simulaties;
- Snuffelstages in gewenste uitstroomrichting;
- Inzetten van rolmodellen.

BEOORDELING/RESULTAAT

Er zijn vier oefenmomenten waar deelnemers d.m.v. rollenspelen (met externen) laten zien dat zij het geleerde in de praktijk toe kunnen passen.
Als afsluiting van het project geven de deelnemers een eindpresentatie van maximaal 10 minuten waar zij laten zien welke ontwikkeling zij hebben doorgemaakt.
Deelnemers krijgen een eindbeoordeling met taal- en uitstroomadvies op maat.

Jobcoaching

DOEL

De jobcoach ontwikkelt en begeleidt werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt op of naar een duurzame werkplek. De jobcoach coacht niet alleen de werknemer in het werk, maar kan ook een adviserende rol hebben naar de werkgever. Denk hierbij aan het adviseren over wetten en regels, advies geven over het maken van de juiste afspraken en duidelijkheid geven over rollen en verantwoordelijkheden.

DOELGROEP

Een jobcoach is er voor iedereen die (tijdelijk) hulp nodig heeft om passend werk te vinden, te behouden of succesvol te re-integreren. In de praktijk zien wij regelmatig:

- Uitkeringsgerechtigden (WWB, Wajong, arbeidsongeschiktheidsuitkering);
- Medewerkers in een re-integratietraject: spoor 1, spoor 2 of outplacement;
- Medewerkers uit het doelgroepregister;
- Medewerkers met een ondersteuningsvraag;
- Jongeren zonder startkwalificatie of met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt of met een praktijkgerichte achtergrond;
- Langdurig werklozen zonder uitkering;
- Statushouders / nieuwkomers met arbeidsmarktachterstand.

DUUR EN VOORWAARDEN

De jobcoach begeleidt de werknemer bij calamiteiten, in de proefperiode of voor een periode van zes maanden. Indien nodig kan er een vervolgtraject van een half jaar worden gestart tot maximaal 3 jaar.

LEERDOELEN

De verschillende coachingsactiviteiten hebben tot doel dat de werkgever de begeleidende rol kan overnemen, zodat er een duurzame werkplek ontstaat voor de werknemer.

WERKVORMEN

De jobcoach maakt naar aanleiding van de concrete vraag een coachingsplan met doelen, activiteiten en een urenbegroting. Na de vooraf vastgestelde periode worden de afspraken in het coachingsplan geëvalueerd door de direct leidinggevende, de werknemer en de jobcoach en wordt een eindrapportage opgesteld.

BEOORDELING/RESULTAAT

Aan het einde van de jobcoachingsperiode kan de werknemer zelfstandig het werk uitvoeren en/of de werkgever is zelf in staat de werknemer (verder) te begeleiden op de werkplek.

Re-integratie (tweede spoor)

DOEL

Als iemand door ziekte uitvalt op het werk, kan deze vaak na enige tijd terugkeren in de eigen functie. Maar het komt ook voor dat iemand niet langer in staat is om de oude functie te vervullen, of zelfs geen enkele functie binnen de eigen organisatie. De zoektocht naar passend werk bij een andere werkgever, wordt gestart met een onderzoek naar de mogelijkheden en wensen van de werknemer. Het inzetten van een spoor 2-traject is wettelijk verplicht en wordt uiterlijk na 52 weken arbeidsongeschiktheid ingezet.

DOELGROEP

Werknemer die door ziekte langdurig is uitgevallen. Het tweede spoor traject wordt uiterlijk na 52 weken ziekte ingezet.

DUUR EN VOORWAARDEN

We bieden maatwerk op het gebied van uren en inzet.

LEERDOELEN

Inzicht krijgen in de snelste weg naar passende arbeid.

WERKVORMEN

Tijdens een intake bespreken we de wensen en behoeften van zowel de werkgever als de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan activering, bemiddeling (intern en extern), ontwikkeling en contact leggen met andere instanties. We hebben veel ervaring met de begeleiding van mensen met lichamelijke en mentale/energetische problematiek. Wij gaan graag in gesprek om te kijken waar de kansen liggen.

BEOORDELING/RESULTAAT

Aan het eind van het traject leveren wij een bruikbaar en helder rapport dat een duidelijk plan van aanpak bevat met als doel de snelste weg naar passende arbeid.

Trajectbegeleiding

DOEL

De doelstelling van het traject is afhankelijk van de gekozen trajectvorm.

DOELGROEP

- Mensen die een steuntje in de rug nodig hebben bij het vinden en behouden van werk;
- Trajectbegeleiding kan ook worden ingezet als het gaat om tweede spoor-trajecten.

DUUR

Trajectbegeleiding is altijd maatwerk, omdat het afhangt van de vaardigheden en motivatie van de kandidaat. De duur en de intensiteit van de begeleiding varieert.

WERKVORMEN

De trajectbegeleider helpt de deelnemer om de doelen die zijn vastgesteld te bereiken. Hierbij gaan we uit van bekwaamheid (vaardigheden) en bereidheid (motivatie). De begeleiding wordt afgestemd op de persoonlijke situatie van de deelnemer. In gesprekken staan we stil bij het functioneren, de mogelijkheid tot verandering, de werkinstructies, het bewaken van de voortgang en het evalueren en eventueel bijsturen van de resultaten.

RESULTAAT

Een trajectplan met concrete doelen waarmee de deelnemer in beweging komt en blijft.

Functiecreatie

DOEL

Het anders inrichten van bedrijfsprocessen en/of het aanpassen van functies. Dit is een dienstverlening vanuit het WSP voor met name werkgevers.

WERKWIJZE

Er zijn twee manieren om functiecreatie in te zetten.

Jobcarving: functiecreatie op individueel niveau

Bij deze methode kijken we naar de mogelijkheden van de werknemer door een werknemersprofiel op te stellen. Daarnaast analyseren we de functie en passen we deze aan door te kijken welke taken uit de functie passend zijn bij de mogelijkheden van de werknemer.

Jobcreation: functiecreatie op structureel niveau
Met deze methode gaan we bedrijfsprocessen anders inrichten en taken afsplitsen. Hierdoor kan regulier personeel beter worden ingezet voor hun werk. De eenvoudige taken voegen we samen, zodat er geschikte functies voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt ontstaan.

Wat hebben we nog meer?

LOONWAARDEBEPALING

Wil je de loonwaarde laten bepalen van iemand die aan de slag is gegaan bij een werkgever, maar mogelijk niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen?
Dan biedt onze loonwaardebepaling volgens de landelijke Uniforme Loonwaardemethodiek uitkomst. Deze bepaling bestaat onder andere uit een dossieronderzoek, werkplekobservatie en een interview met de werkgever en medewerker.

Op de werkplek vindt een onderzoek en observatie plaats waarbij de loonwaarde van medewerkers met een arbeidsbeperking ten opzichte van een reguliere medewerker wordt gemeten. We inventariseren welke hoofdtaken daadwerkelijk door de medewerker worden uitgevoerd, stellen de normfunctie vast en ook de arbeidsprestatie van de medewerker. Verder vindt er een gesprek met de werkgever en medewerker plaats. De loonwaardedeskundigen zijn gecertificeerd volgens landelijke uniforme richtlijnen.

VERVOER OP MAAT

Vervoer van en naar de werkplek is een voorwaarde voor een geslaagd arbeidsactiverings- of leerwerktraject. MidZuid biedt deze mogelijkheid in het gehele werkgebied, op verzoek van de opdrachtgever.

ARBEIDSDESKUNDIG ADVIES

Bij arbeidsdeskundig advies wordt gekeken naar mogelijke aanpassingen in de werksituatie en (als er sprake is van verzuim) re-integratiemogelijkheden, met oog op duurzame inzetbaarheid. Er wordt nagegaan of de functie past of aan te passen is. Dit wordt gedaan aan de hand van een door een arts opgesteld IZP (Inzetbaarheidsprofiel) of FML (Functionele mogelijkhedenlijst), een gesprek met de werkgever, een gesprek met de werknemer en een bezoek aan de werkplek.

Een arbeidsdeskundig advies gericht op duurzame inzetbaarheid met eventuele aanbevelingen tot aanpassingen in het werk.

LEERWERKPLEKKEN BIJ MIDZUID

Binnen MidZuid zijn er (op basis van beschikbaarheid) plekken om werkervaring op te doen op de volgende afdelingen:

- Administratie;
- Financiële administratie;
- Communicatie;
- ICT;
- Technische dienst.