

# Beleidsplan Stichting InnAut

## 1. Doelstelling & Aanpak

De Stichting heeft ten doel het faciliteren en financieren van trajecten voor kwetsbare (groepen) jongeren waarbij de aansluiting wordt gemaakt naar een baan in het technische bedrijfsleven. De stichting vormt een schakel tussen deze jongeren, het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid.

### *Werkzaamheden en aanpak*

De afgelopen jaren heeft InnAut een methodiek ontwikkeld om thuiszittende jongeren succesvol te laten aansluiten bij technische werkgevers. Deze jongeren (18-35 jaar) zijn uitgevallen en/of zitten thuis vanwege diverse redenen zoals uitval op school, diagnoses zoals Autisme of andere problematiek. InnAut is in contact met deze jongeren via het sociale netwerk rondom deze jongeren. Er melden zich steeds meer jongeren aan, dit is opvallend omdat via werving programma's van bedrijven en scholen de aanmeldingen zeer beperkt zijn in de techniek. En met succes, 65-70% van de deelnemende jongeren stroomt binnen 2 jaar uit naar een volwaardige baan in de technische sector. Zo'n 90% van deze jongeren kiest uit eigen beweging ervoor om deze baan te combineren met een deeltijd technische studie op MBO of HBO niveau in het reguliere onderwijs.

Werkgevers die gebruik maken van het InnAut programma zijn enthousiast mede door de nauwe samenwerking rondom de ontwikkeling van deze jongeren alsmede de training/begeleiding die InnAut biedt aan collega's en management.

In het kort bestaat het InnAut traject uit de volgende stappen;

- Introductie
- Verkenning
- Verdieping
- Groei in de praktijk
- Groei naar zelfstandigheid
- Aan het werk

### *1. Introductie*

Vertrouwd raken met InnAut en het leren van sociale en werknemersvaardigheden.

- Introductie van verschillende technieken
- Maken van een veilige omgeving
- Prikkelen van de motivatie van de deelnemer
- Samen neerzetten van structuur
- Een sfeer creëren waar ontwikkelen en leren bevordert wordt

### *2. Verkenning*

Nieuwe vaardigheden opdoen, grenzen verleggen en ontdekken waar je goed in bent.

- Dieper ingaan op de verschillende technieken
- Persoonlijke uitdagingen in kaart brengen
- Creëren van een situatie waar een deelnemer deze uitdagingen aan durft te gaan.

### *3. Verdieping*

Waar ligt de motivatie en van daaruit de verdieping in de techniek? Hiermee kennismaken met het bedrijfsleven.

- Kennismaking en training bij bedrijven uit het InnAut netwerk
- In kaart brengen van nog te ontwikkelen werkgevers vaardigheden
- Verdieping van de technische vaardigheden in de specifieke richting van de deelnemer

#### 4. *Groei in de praktijk*

Stage lopen in het bedrijfsleven, om zo wederzijds op laagdrempelige manier kennis te maken.

- Begeleiding van bedrijf en deelnemer
- Ervaren wat werk in de praktijk betekent
- Deelnemer de ruimte bieden om nieuwe dingen te leren
- Leren werken in een team en met collega's

#### 5. *Groei naar zelfstandigheid*

Deelnemers lopen mee binnen een bedrijf, samen kijken we ernaar wat er nog nodig is om in dienst te treden.

- Begeleiding waar nodig van zowel bedrijf als deelnemer
- Zelfredzaamheid faciliteren bij de deelnemer

#### 6. *Aan het werk*

Je werkt met plezier binnen een bedrijf. Je weet waar je rekening mee moet houden en weet hoe je om hulp kan vragen als je dat nodig hebt.

- InnAut staat op de achtergrond klaar voor begeleiding van bedrijf en deelnemer
- Bedrijf en deelnemer maken deel uit van het InnAut-netwerk waarmee ze een voorbeeld zijn.

Naast de begeleiding van deze jongeren heeft InnAut een training ontwikkeld om eigen begeleiders en begeleidende collega's bij de deelnemende partner bedrijven te trainen in de persoonlijke ontwikkeling van deze jongeren en jongeren in het algemeen. Dit is één van de redenen dat het uitvalspercentage zo laag is. Hiermee is ook aangetoond dat de methodiek en manier van begeleiden uit te leren is en dat het concept schaalbaar is. Door te werken met gastlessen, opdrachten en projecten vanuit het bedrijfsleven is er vanaf dag één interactie met de toekomstige collega's bij de technische bedrijven waar de jongeren naar uitstromen.

## 2. Wie is InnAut?

Peter van Putten



Jasper Smit



Koen le Feber



Het kernteam van InnAut wordt gevormd door Peter van Putten en Jasper Smit, met daarnaast de ondersteuning van Koen le Feber op financieel en zakelijk gebied.

Peter en Jasper kennen elkaar al sinds hun opleiding op de Leidse Instrumentmakers School. Beide zijn werkzaam geweest bij ASML en diverse andere technische werkgevers. Jasper combineerde dit met een deeltijd HBO werktuigbouwkunde en Peter met technische natuurkunde. Jasper is zich vooral op technisch gebied blijven ontwikkelen, Peter meer de kant op van samenwerking tussen personen, teams en bedrijven. Beiden zijn we naast onze technische werkzaamheden ons ook gaan verdiepen in communicatie en psychologie, met name binnen technische bedrijven.

Peter is technische teams en bedrijven gaan trainen en begeleiden op het gebied van communicatie en samenwerking, altijd vanuit de techniek. Na een aantal keer in contact te zijn gekomen met (langdurig) thuiszittende jongeren viel het hem op dat zij wel heel erg op directe collega's leken op het gebied van talenten, capaciteiten en persoonlijke eigenschappen. Bij het bezoeken van initiatieven die deze jongeren begeleiden werd hem al snel duidelijk dat het ontbrak aan een programma om deze jongeren succesvol het technische bedrijfsleven in te brengen. Om toch een rol van betekenis hierin te kunnen spelen is hij vanuit hier gestart met het oprichten en opstarten van InnAut. Jasper heeft de technisch inhoudelijke rol, waarin zijn focus momenteel ligt op het uitleren en delen van kennis tussen maakbedrijven en engineers, de afgelopen jaren gecombineerd met het begeleiden bij InnAut.

Koen le Feber is penningmeester bij Stichting InnAut. Na vijf jaar geleden met de oprichters van InnAut in contact te zijn gekomen en in de beginfase dicht betrokken te zijn geweest bij de opzet en oprichting, heeft hij de rol van penningmeester op zich genomen. Vanuit zijn ruime ervaring als financial controller binnen het bedrijfsleven brengt hij de financiële en business expertise aan boord. Hij doet dit naast zijn werk als Divisional controller mainland Europe voor WestRock. De passie en gedrevenheid waarmee activiteiten binnen InnAut plaats vinden en de zichtbare positieve impact op de persoonlijke ontwikkeling van de jongeren zijn de voornaamste redenen dat Koen zich graag inzet voor InnAut waar hij van toegevoegde waarde kan zijn. Hiermee ondersteunt hij de andere directieleden op financieel, strategisch en procesmatige werkzaamheden.

InnAut is ontstaan uit het idee om thuiszittende jongeren naar een technisch volwaardige baan te begeleiden. Waarom? Heel simpel, toen we deze jongeren ontmoeten viel ons maar één ding op; één op één zijn ze hetzelfde als onze collega's. Qua persoonlijke eigenschappen, (technische) talenten en capaciteiten verschillen ze niet met onze directe collega's. Toch doen deze collega's volwaardig mee aan de samenleving en worden de thuiszittende jongeren zielig en beperkt gevonden. We zijn met onze kennis van techniek, technisch bedrijfsleven, psychologie en communicatie aan de slag gegaan en hebben het InnAut programma opgezet. In de afgelopen vijf jaar hebben we het in de praktijk gebracht, gefinetuned en uitgeleerd aan de eerste begeleiders. Gezien het hoge aantal aanmeldingen willen we dit programma beschikbaar maken voor alle jongeren met een technisch talent, waarbij de aansluiting tot een volwaardige baan nog niet is gelukt.

### **3. Verwerving van inkomsten**

De instelling vergaard inkomsten uit verschillende bronnen. De eerste bron komt vanuit de talent-fee die bedrijven betalen bij het in dienst nemen van de jongeren. De tweede bron is een gemeentelijke bijdrage die per deelnemer wordt betaald. De derde bron zijn opdrachten en projecten voor bedrijven. De vierde bron bestaat uit een eigen bijdrage van de deelnemende jongeren. Verder is er soms sprake van een bijdrage vanuit een fonds. Deze bijdragen worden met name ingezet om te investeren in technologie die wordt gebruikt voor de ontwikkeling van vaardigheden van de deelnemers.

### **4. Beheer en besteding van vermogen**

Ons vermogen wordt altijd direct of indirect ingezet voor het primaire doel van de stichting: het faciliteren en financieren van trajecten voor kwetsbare (groepen) jongeren waarbij de aansluiting wordt gemaakt naar een baan in het technische bedrijfsleven.

Wij zijn een stichting zonder winstoogmerk. We bouwen echter wel een beperkt vermogen op als reserve buffer voor personeelskosten en eventuele investeringen in technologie of onverwachte kosten. Op het gebied van personeelskosten doen we dit om ons te beschermen tegen mogelijke tegenslagen, zoals ziekteverzuim of een afname in opdrachten. Op het gebied van technologie doen we dit om onze technologie up-to-date te houden en te zorgen dat we blijven voldoen aan de eisen en verwachtingen van het bedrijfsleven. Door een financiële buffer aan te houden, kunnen we de continuïteit en stabiliteit van onze activiteiten waarborgen, zelfs in uitdagende tijden.

### **5. Beloningsbeleid**

De Stichting heeft een Raad van Advies en een bestuur van 3 personen. De drie bestuurders bestaan uit twee operationele bestuurders en een penningmeester. Beide operationele bestuurders zijn in loondienst bij Stichting InnAut in de functie Coördinator Techniek en Begeleiding. De penningmeester is een onbezoldigde functie.

Indien het bestuur geen besluit kan nemen vanwege een geschil, dan wordt een besluit gevraagd aan de Raad van Advies. Uiteraard conformeert InnAut zich aan de GDN-regeling beloning directeuren.

Kosten die bestuurders in de uitoefening van hun functie maken worden door de stichting Vergoed. Dit betreft een niet bovenmatige kostenvergoeding voor het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen.

Leden van de Raad van Advies ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden.

## **6. Contact**

email: [info@innaut.nl](mailto:info@innaut.nl) & [peter@innaut.nl](mailto:peter@innaut.nl)

telefoon: +31641440171

KvK: 80545904

BTW: NL861710216B01