



Banenafsprak: gewoon DOEN!

14 succesverhalen uit de sectoren
Overheid en Onderwijs





Colofon

Dit is een uitgave van VSO, Verbond Sectorwerkgevers Overheid:
www.vso-werkgevers.nl/banenafpraak

Deze uitgave is tot stand gekomen in samenwerking met het
ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)

Projectleiding:	Ad de Ruijter, VSO
Tekst:	Margriet van Oosten, Driemension
Redactie:	Gerrit Jan Tempelman
Advies en grafisch ontwerp:	CAOP Studio Tint
Eindredactie en opmaak:	Sabel Communicatie
Fotografie:	Margriet van Oosten e.a.



Banenafsprak: gewoon DOEN!

*14 succesverhalen uit de sectoren
Overheid en Onderwijs*

Inhoudsopgave

VOORWOORD

Geef kwetsbare groepen een kans!

Eddy van Hijum, Portefeuillehouder banenafpraak VSO

INLEIDING

Een kans zien, het moment benutten en dan gewoon Doen!

Ad de Ruijter, adviseur realisatie banenafpraak Overheid en Onderwijs VSO

I - ZIE HET TALENT

Talent is een groot goed. Daarom zoeken deze organisaties naar de plek die het beste past bij de kandidaten en waar hun talent dus het best tot zijn recht komt. Op deze manier realiseren ze veel duurzame plekken.

1. Korps Rijdende Artillerie - Ashley haalt het beste paard van stal

Defensie

2. Waterschap Aa en Maas - Ruim baan voor talent

Unie van Waterschappen (UvW)

3. ROC Amsterdam en Flevoland - Stille krachten stimuleren roc's van Amsterdam en Flevoland

MBO Raad

4. Provincie Drenthe - Provincie Drenthe heeft oog voor talent

Interprovinciaal Overleg (IPO)

II - HET INTERNE PROCES OP ORDE

Herken je een interne vraag? Deze voorbeelden beschrijven hoe je banen creëert door een bestaand werkproces net even anders in te richten en zo kandidaten van werkelijk toegevoegde waarde kunt laten zijn in je organisatie.

5. Politie - Mark vangt verdachten voortdurend met zijn blik

Politie

6. Universitair Medisch Centrum Groningen - Hulpteam zet gespreid bedje klaar

Nederlandse Federatie Universiteiten (NFU)

7. **Radboud Universiteit - Van de universiteit Nijmegen valt veel te leren**
Vereniging van Universiteiten (VSNU)
8. **Almeerse Scholen Groep - Almeerse Scholen Groep lost lastige opgave vakkundig op**
VO-Raad
9. **Hogeschool Utrecht – Maatwerk: een geslaagde aanpak bij Hogeschool Utrecht**
Zestor

III – SAMENWERKEN AAN EEN GEZAMENLIJKE OPGAVE

De banenafpraak is een gezamenlijke opgave en verantwoordelijkheid. Je kunt er dus ook samen mee aan de slag. Samenwerking en dus elkaar weten te vinden is de kern waarmee een aantal organisaties al veel kandidaten een plek heeft kunnen bieden.

10. **Stichting Katholiek Primair Onderwijs Etten-Leur - Schoolvoorbeeld van steunpilaren**
PO-Raad
11. **Gemeente Nijmegen, provincie Gelderland - Leergierige trainees krijgen kansen in samenwerkend Gelderland**
Interprovinciaal Overleg (IPO) en Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)
12. **Centrum Wiskunde & Informatica – Fatima’s schone taak bij onderzoeksinstituut CWI**
WVOI, Werkgeversvereniging onderzoekinstellingen
13. **Gemeente Zaanstad - Gemeente Zaanstad en Werkom werken als eenheid aan participatie**
Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)
14. **Rijksoverheid - ‘Wij zijn samen sterk, want wij zijn Binnenwerk’**
Rijksoverheid

CONTACTGEGEVENS SECTOREN EN KENNISALLIANTIE

Geef kwetsbare groepen een kans!

In de huidige maatschappij moet iedereen kunnen meedoen. Dat heb ik altijd al gevonden, ook toen ik nog in de Tweede Kamer zat. En daar wil ik mij ook sterk voor blijven maken, zeker in de huidige economie. Werkgevers moeten mensen een kans geven.

Mismatch

Op dit moment is er sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. Er staan nog veel mensen aan de kant, zoals arbeidsgehandicapten, vluchtelingen en ouderen. Terwijl er toch ook veel vacatures zijn die niet vervuld kunnen worden. Onze samenleving kan de huidige periode van economische voorspoed benutten om de kwetsbare groepen meer kansen te bieden.

Goede voorbeeld

Als overheid hebben we daarin een voorbeeldrol. Je kunt de markt geen doel opdringen als je zelf niet het goede voorbeeld geeft. Bij de provincies en de andere overheids- en onderwijssectoren is dit onderwerp van gesprek tussen sociale partners. Veelal zijn hierover afspraken gemaakt in cao's.

Samenwerken

Sinds het sociaal akkoord gesloten werd en daarmee de banenafpraak tot stand kwam, is er veel gebeurd. Het is een uitdaging die ontwikkelingen te vertalen naar je eigen organisatie. Niet alleen op korte termijn, maar ook op de lange duur. En ook de werkvloer moet zich hierop instellen, maar dat is niet altijd eenvoudig. Het is belangrijk om samen te werken met andere organisaties en met elkaar kennis en ervaringen uit te wisselen, zodat je kunt leren van elkaar.

Motivatie

Toen de scheiding opgeheven werd tussen de opgave voor de markt (100.000 extra banen) en voor de overheid (25.000 extra banen), klonken ook geluiden over het risico van het 'achteroverleunen van de overheid'. Deze zorg deel ik niet. De overheid heeft een langzame start gehad met de banenafpraak, vooral door processen binnen de organisaties. Maar ik zie bij veel overheden een duidelijke motivatie om ermee aan de slag te gaan en te blijven. Het is wel belangrijk om onze resultaten voortdurend te delen, te laten zien welke stappen we zetten. Daarom werken we ook met staatssecretaris Van Ark aan een convenant over onze ambities. Elke sector maakt daarvoor zijn eigen werkplan.



Eddy van Hijum, portefeuillehouder banenafpraak Zelfstandige Publieke Werkgevers binnen het VSO (Verbond Sectorwerkgevers Overheid)

Impuls

De krapte op de huidige arbeidsmarkt, het dreigende quotum en de opgave van 125.000 heeft wel een impuls gegeven. Het dwingt werkgevers om minder traditioneel te kijken en meer te denken in kansen. Door bijvoorbeeld het werk anders te organiseren en meer uit te gaan van de vaardigheden en competenties van de kandidaten.

Aan de slag

Natuurlijk moeten wij als overheid nog een been bijtrekken. Verlost van het knellende kwantitatieve kader kunnen we laten zien dat we als overheid onze verantwoordelijkheid nemen. We staan volop in de schijnwerpers, dus de vrijblijvendheid moet eraf; we moeten aan de bak! Nu we uitbestede banen ook kunnen meetellen, zoals binnen de groen-voorziening en facilitaire diensten, biedt dat veel nieuwe kansen voor werkgevers. Met cijfers alleen ga je het niet redden. Je moet vanuit jezelf hierin iets willen betekenen en in je organisatie moet het in alle lagen leven; zowel bij de collega's, het bestuur als bij leidinggevend. We willen immers mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven om deel uit te maken van een reguliere arbeidsorganisatie. En dat doe je samen!

Begin gewoon

In deze bundel zijn allerlei praktijkverhalen opgenomen en de belangrijkste moraal is: begin gewoon! Goede voorbeelden helpen en inspireren. Het blijkt dat in elke sector al organisaties je zijn voorgegaan. De meeste van deze werkgevers zijn juist blij dat ze het ooit geprobeerd hebben: het levert mooie en rijke ervaringen op. Laat je daarom niet weerhouden door aarzelingen en trek aan de bel als het even niet lukt. Laten we als markt en als overheid samen de banenafpraak op een stimulerende manier invullen en een positieve boodschap overbrengen aan de mensen om ons heen; door meer inclusief te denken en te werken. Want kwetsbare groepen verdienen krachtige kansen.

Inleiding

Een kans zien, het moment benutten en dan: gewoon doen!

Mark houdt verdachte situaties in de gaten vanachter zijn computer, een team rijdt bedden vanuit de kelders van het ziekenhuis naar de verpleegafdelingen en Ashley verzorgt paarden in de manege van Defensie. Het zijn stuk voor stuk voorbeelden van de kleurrijke *best practices* die in deze verhalenbundel staan opgetekend. Uit een rondgang langs verschillende organisaties binnen de overheid en het onderwijs blijkt dat je op allerlei manieren invulling kunt geven aan de banenafpraak. In dit boekje vind je dan ook gevarieerde verhalen. Vol persoonlijke ervaringen, handige tips en andere informatie waarmee je verder kunt.

De diverse werkwijzen zijn soms een-op-een te kopiëren. Belangrijk is om na te denken over de methode die het beste bij jouw organisatie past. Ga je voor samenwerking met andere organisaties of werk je het liefst vanuit een model, zoals Inclusief Herontwerp Werkprocessen¹? Ga je uit van de talenten van kandidaten of heb je een interne klantvraag waarop je een baan creëert voor iemand uit de doelgroep banenafpraak? Geen verhaal is hetzelfde en het zijn stuk voor stuk parels van voorbeelden waar andere organisaties hun voordeel mee kunnen doen.

Ad de Ruijter



¹ <https://www.inclusiearbeidsorganisatie.org/methoden-instrumenten/inclusief-herontwerp-van-werk>

² <https://www.vso-werkgevers.nl/banenafpraak/>

Het boekje is tot stand gekomen in samenwerking met alle projectleiders banenafpraak van de sectoren Overheid en Onderwijs, die via het VSO² kennis en expertise delen. De sectorinstellingen waren open, gastvrij en bereidwillig mee te werken aan deze uitgave. Dank daarvoor!

Rode draad is dat iedereen trots is op de resultaten en deze graag deelt. Maar men ziet ook de uitdagingen. Op sommige uitdagingen gaat het breed offensief een antwoord bieden, maar er blijft veel te doen!

Met dank aan Margriet van Oosten voor de interviews en foto's. Margriet, voorheen projectleider banenafpraak bij provincie Flevoland, is sinds 2018 zelfstandig adviseur rondom de banenafpraak. Dank ook aan Gerrit Jan Tempelman voor de redactie. Hij is in het kader van de banenafpraak bij provincie Flevoland begonnen als bedrijfs-journalist. Hun gezamenlijke kennis van de materie heeft geleid tot dit sprankelende boek, vol mooie verhalen over de resultaten die de overheids- en onderwijssectoren gezamenlijk én in samenwerking met elkaar weten te behalen!

Ad de Ruijter

Adviseur realisatie banenafpraak Overheid en Onderwijs

Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO)



Margriet van Oosten



Gerrit Jan Tempelman



Ashley

Sinds februari 2018 werken Ashley en Gerrit als verzorgers van de paarden bij de manege van de Gele Ridders: zo wordt het Korps Rijdende Artillerie in de volksmond ook wel genoemd. De manege is gevestigd in een groot geel gebouw. Ashley werkt hier 32 uur per week, soms ook in het weekend.

Ashley haalt het beste paard van stal

Een dag bij de dieren

Ashley begint haar dag met de paarden eten geven. Daarna worden de stallen uitgemest. Vervolgens is het tijd voor een koffiebreek. Als Ashley de kans krijgt, gaat ze samen met de paarden wat doen, zoals longeren of ze naar de wei brengen. Omdat ze altijd in de buurt van de paarden te vinden is, ziet ze direct als er iets niet in orde is met een paard. Met engelengeduld en veel liefde helpt ze de dieren.

Onderhoud

In de stallen zijn 19 paarden gehuisvest. Alle voskleurige paarden worden gebruikt voor het ceremoniële werk. De Gele Ridders zijn namelijk een van de oudste artillerie-eenheden. De kanonnen die de paarden trekken, stammen uit de tijd van Napoleon en sommige werden zelfs nog tijdens de Tweede Wereldoorlog gebruikt. Een lichtgewichtkanon weegt 1.000 kilo en wordt getrokken door 4 paarden. Een zwaar kanon weegt het dubbele en daar staan 6 paarden voor gespannen. Het onderhoud van het spanttuig behoort ook tot het werk van Ashley. Er is natuurlijk regulier onderhoud, maar juist na een optreden moet niet alleen het zand maar ook het zweet uit de zadels gepoetst worden. 'Nu, zo vlak voor de feestdagen, hebben we het extra goed inge'vet', vertelt Ashley.

Jobcoaching

'Voorheen deed ik vrijwilligerswerk, reed ik mee op de dierenambulance en hielp ik bij diverse maneges. Toen ik deze vacature zag, heb ik direct gereageerd en ik ben nog elke dag blij dat ik hier werk'.



Martijn en Ashley

Defensie en de Banenafpraak



Ministerie van Defensie

Defensie staat er als het nodig is, voor ons allemaal. Vanuit haar maatschappelijke voorbeeldfunctie geeft Defensie invulling aan het inclusief werkgeverschap voor diverse doelgroepen. Ook in het kader van de banenafpraak is een breed palet aan initiatieven ontplooid. De P&O-organisaties van de diverse defensieonderdelen dragen zorg voor de invulling van de banenafpraak. Op dit moment is dit nog geen gewoon proces en vergt het extra tijd en inspanning. In de toekomst verloopt het proces in principe niet anders dan het aannemen van andere werknemers.

Instructeur en begeleider Martijn geeft aan dat hij de 2 krachten van de manege niet meer kan en wil missen: 'De match en samenwerking zijn prima; ze zijn echt goud waard!' Overigens met dank aan uitzendbureau Pernu¹ dat ook de jobcoaching levert. 'In het begin was die jobcoaching heel belangrijk voor ons allemaal. Inmiddels is het minder noodzakelijk en is de begeleiding nog minimaal'.

Wennen

'Het was bij de start best wennen aan elkaar', vertelt Martijn. 'Binnen Defensie zijn we gewend op een bepaalde manier te werken en te communiceren. En die manier pakt niet altijd goed uit bij mensen binnen de doelgroep banenafpraak. Daar hebben we allemaal veel van geleerd. In het begin moesten we samen zoeken waar Ashley en haar collega Gerrit hun talenten het beste konden inzetten. Gerrit is meer van het grote werk, bijvoorbeeld op de trekker. En Ashley is op haar best als ze bij de paarden kan zijn.'

Wederzijdse waarde

Werken met de doelgroep was nieuw en zeker geen doorsneetraject voor de Gele Rijders. Voordat gestart kon worden, is veel voorwerk verricht. Het omgaan met iemand met een arbeidsbeperking vraagt aandacht en extra begeleiding. Die rol heeft de jobcoach grotendeels op zich genomen. Ook merkt Martijn op dat de tijdsinvestering best intensief was in het begin. Daar moet je toch rekening mee houden. Inmiddels verdient die investering zich dubbel en dwars terug en start er begin volgend jaar mogelijk nog een derde kandidaat. Vanwege onderbezetting heeft Ashley veel gehad aan de mbo-stagiairs. Inmiddels is die waarde wederzijds: Ashley helpt de stagiairs vaak op weg tijdens hun eerste werkdagen.

Paardrijles

Als kers op de taart krijgt Ashley zelf nu ook één keer per week rijles: dressuur, stap, draf en galop. En natuurlijk leert ze ook ontspannen op een paard blijven zitten, want juist het aanvoelen van het natuurlijke ritme maakt ruiter en paard tot een goed span.

Beste paard van stal

'Het verbaast mij steeds weer, dat juist Ashley – met haar geringe lengte – rijdt op het grootste paard van stal', zegt Martijn. 'Elk paard heeft zijn eigen karakter en dit is nu eenmaal mijn grootste vriend', bevestigt Ashley trots.



Vanwege de met veel geel uitgevoerde tenuen die door koning Willem 1 aan de rijdende artillerie zijn geschonken, heeft het **Korps Rijdende Artillerie** de bijnaam de Gele Rijders gekregen. De geschiedenis en de tradities van dit bijzondere korps maken het tot een bijzondere werkplek.

www.korpsrijdendeartillerie.nl/manege





Pieter Sennema

Waterschap Aa en Maas werd dit jaar uitgeroepen tot overheidsorganisatie van het jaar. Een goed moment om te kijken hoe zij invulling geven aan de banenafspraken. Aan tafel zitten Pieter Sennema (directeur), Carenia Akkermans (P&O), Corné Louws en Laura Jas.

Ruim baan voor talent

Talent is leidend

Pieter Sennema is trots op de uitverkiezing tot overheidsorganisatie van het jaar. 'Dit is ook terecht. Er is veel aandacht voor het hr-beleid en de cultuur binnen de organisatie en dus ook voor de opgave van de banenafspraken.'

Talent en ontwikkeling zijn leidend. Daar geloven en investeren we in als organisatie. Door te kijken naar afdelingsbehoeften en de talenten van medewerkers zorgen we voor een goede match. Dat doen we met iedere medewerker. Mensen die hier vanuit de banenafspraken werken vormen geen uitzondering! Soms is het een zoektocht, maar we doen gezamenlijk ons uiterste best om dit tot een succes te maken.'

Laura

Laura herkent zich in deze zoektocht. UWV heeft voor Laura goed ingeschat dat ze in deze organisatie past en dat ze zich hier verder kan ontwikkelen. Ze begon op de afdeling Planadvies & Vergunningen. Hoewel daar een fijn team zit, voelt Laura zich beter op haar plek bij P&O: 'Hier draait het écht om mensen!'

Onlangs heeft Laura de Harrie-training gevolgd en ze werkt nu samen met P&O-collega Carenia aan de opgave van de banenafspraken. Carenia en Laura vullen elkaar hierin prima aan: Carenia coördineert en pakt het meer strategische deel van de opgave op. Laura richt zich vooral op de uitvoering en begeleiding.



Corné, Laura en Carenia



Waterschap
Aa en Maas

 UNIE VAN
WATERSCHAPPEN

Waterschappen en de Banenafpraak

De Unie van Waterschappen en het A&O-fonds Waterschappen ondersteunen gezamenlijk de 33 organisaties in de sector waterschappen bij de uitvoering van de banenafpraak. De verschillende waterschapsorganisaties hanteren hierbij uiteenlopende aanpakken, toegesneden op de eigen organisatie. Sectorale ondersteuning vindt plaats in de vorm van informatievoorziening, een sectoraal leernetwerk, monitoring van de procesresultaten en een sectorale adviseur banenafpraak.

Corné

Zoals Laura zich ontwikkelt binnen het waterschap, doet Corné dat ook. Toch moest hij wel wennen aan de kantoorpolitiek en –mentaliteit: ‘Hier gelden andere regels, waarden en normen dan in mijn vorige baan bij een bouwmarkt.’

Corné is erg blij met de ruimte die hij krijgt om zich persoonlijk te ontwikkelen. Hij krijgt ondersteuning bij zijn werk vanuit IVA (In Voor Autisme). Ook hij herkent de zoektocht waar Pieter en Laura over spraken.

Het meeste werk dat hij doet, is administratief ondersteunend. Dat geeft hem op dit moment de ruimte om een studie te volgen die bij hem past: hbo Bedrijfskunde. ‘Ik werk nu op de afdeling Grondzaken en Inrichting’, vertelt hij. Dit is de derde afdeling waarvoor hij werkt. Hiervoor heeft hij gewerkt voor de afdelingen Concernstaf en Digitale Informatievoorziening. Het voordeel van de zoektocht is dat hij een goed beeld heeft gekregen van de organisatie. Dit is erg handig voor zijn opleiding.

Uitdaging

Pieter en Carenia zien ook uitdagingen voor de toekomst: met name het gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid in de organisatie levend houden. Naast Laura en Corné zijn er meer medewerkers die niet alles kunnen. Soms is er ook sprake van langdurig verzuim en dat vraagt om aandacht en maatwerkoplossingen.

Daarnaast wijst Pieter ook op de andere kant van de huidige regelingen. ‘Er zijn veel mensen die nog buiten de boot vallen. Daarom hebben wij in het kader van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als overheidsinstelling de ambitie om een afspiegeling te zijn van de samenleving’.



Het is mogelijk om via interne jobcoaching de begeleiding van kandidaten te organiseren. **UWW** stelt een aantal eisen aan een interne jobcoach, waarmee de kwaliteit hiervan wordt geborgd. Een van de eisen is het volgen van een specifieke training, bijvoorbeeld de Harrie-training (kijk voor meer informatie bij hoofdstuk 7). De eisen voor interne jobcoaching zijn in een protocol vastgelegd. www.uww.nl/werkgevers/brochures/beleidsregl-uww-protocol-interne-job-coach-2015.aspx



In Voor Autisme (IVA) is onderdeel van de organisatie JADOS. IVA richt zich op werkenden en werkzoekenden met autisme. IVA begeleidt op meerdere domeinen: wonen, werken/studeren en leven. www.invoorautisme.nl



Catja en Claire

Niet storen. Want Claire is aan het werk. En dat vindt ze al spannend genoeg. Daarom is Claire blij dat ze in het schoolgebouw een kamer deelt met Catja. Maar wat doet Claire daar? 'Ik ben teamondersteuner. Spannend ja, maar ik verras mezelf iedere dag weer.'

Stille krachten stimuleren roc's van Amsterdam en Flevoland

Claire is teamondersteuner bij het MBO College Centrum van het ROC van Amsterdam en het ROC van Flevoland. Die functie hebben ze daar speciaal gecreëerd en kan erg breed worden ingevuld. Bijvoorbeeld als conciërge of kantine medewerker, maar ook als medewerker examenbureau. Claire werkt sinds begin 2018 als medewerker Examenbureau Brood & Banket en zorgt samen met haar collega Catja dat alle examens goed worden afgenomen. Dat vraagt om precisie, alle handtekeningen en kruisjes moeten immers op de juiste manier zijn ingevuld door de beoordelaars.

Blij met begeleiding

Claire is blij met de hulp en begeleiding door Catja, de coördinator van het examenbureau. Dat enthousiasme is duidelijk wederzijds: 'Ik wil haar eigenlijk niet meer kwijt', aldus Catja. Claire heeft daarnaast ook veel baat bij haar jobcoach. Die helpt haar met vragen waar het roc niet direct antwoord op heeft.

Geen prikkels

Er is voor Claire een rustige werkomgeving gecreëerd waar niet iedereen zomaar binnen kan lopen. Deze rustige plek, die ook wel 'de bunker' wordt genoemd, zorgt ervoor dat Claire geen last heeft van allerlei prikkels en dat ze rustig kan doorwerken. Ze werkt daardoor nu al meer uren dan ze in het begin dacht aan te kunnen. Inmiddels is ze afnameleider voor de schriftelijke examens. 'Elke keer weer een uitdaging, want soms komen mensen niet op tijd of doen ze niet precies wat er van ze wordt verwacht. In het begin vond ik het best moeilijk om iemand daarop aan te spreken.'

Als ik op tijd ben en de gelegenheid neem om mezelf goed voor te bereiden, dan gaat het gelukkig goed.' Dat blijkt ook uit het feit dat ze nu gevraagd is om afnameleider te worden bij de praktijkexamens. 'Een nieuwe spannende uitdaging', vertelt ze. 'Ook al gaat dit pas over enige tijd spelen, ik heb al een hele lijst met vragen klaarliggen!'

Boven de formatie

Claire werkt – net als de meeste andere geplaatste kandidaten – niet op een formatieplek. Het roc wil zo veel mogelijk mensen een kans bieden. Kandidaten stromen daarom na een tijdelijk contract van maximaal 2 jaar uit, zodat er plek komt voor nieuwe kandidaten. In deze periode doen ze werkervaring op die ze elders kunnen inzetten. Soms doet zich een echte vacature voor en dan is het mogelijk om daarop te solliciteren. De aanpak is succesvol: er zijn al zeker 60 mensen geplaatst.

Samenwerking

'We hebben elke uitdaging aangepakt op het moment dat die zich voordeed', zegt Annet, coördinator banenafpraak. In het begin lag de organisatie rondom deze regeling volledig in haar handen. 'Anders kijken. Niet denken in onmogelijkheden, maar kijken wat wel kan. Learning bij doing.' Inmiddels zijn de P&O-afdelingen van de diverse locaties meer zelf verantwoordelijk voor de uitvoering. Marjolijn, P&O-adviseur van



MBO en de Banenafpraak

De mbo-sector speelt 2 rollen bij het realiseren van banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak: die van werkgever en die van opleider.

In de rol van werkgever zijn de mbo-scholen al een aantal jaren actief. Dit resulteert bijvoorbeeld in het creëren van functies, detachingsafspraken en samenwerking met WerkgeversServicepunten. Met de aanstaande wetswijzigingen zien mbo-scholen kans om banen te creëren in samenwerking met marktpartijen. Een aantal scholen onderzoekt bijvoorbeeld of er banen voor de doelgroep mogelijk zijn bij organisaties waar diensten worden ingekocht.

In de rol van opleider bekijkt de sector op welke wijze de mbo-scholen kunnen bijdragen aan de banenafpraak voor alle werkgevers.

Scholen hebben ook aandacht voor studenten in de entreeopleidingen aangezien deze studenten mogelijk tot de doelgroep gaan behoren. Ingezet wordt op het voorkomen van dat laatste en op het begeleiden naar banen die voor de doelgroep zijn gecreëerd.

het MBO College Centrum, geeft aan dat zij nu vaak zelfstandig samenwerkt met het WerkgeversServicepunt (WSP) in de regio. De werkwijze is simpel: vacatures worden met het WSP gedeeld. Andersom kan het het WSP ook een goed cv aanleveren waar een functie voor gezocht wordt. In dat geval gaat een CV anoniem de organisatie in. Omdat de plaatsingen boven de formatie zijn, voelen managers zich vrij om een functie te creëren en iemand aan te nemen. Naast de samenwerking met de regionale WSP's zijn er ook eigen afgestudeerde studenten op diverse plekken in de organisatie geplaatst.

Een nieuwe plek

Marjolijn: 'We gaan actief in gesprek met managers of zij ondersteuning kunnen gebruiken. Bijvoorbeeld bij examinering of bij de beroepspraktijkvorming. Managers denken na over de taken en eisen die ze willen bundelen in een nieuw functieprofiel. Dat wordt vervolgens gedeeld met het WSP. Die laatste selecteert enkele kandidaten waarmee gesprekken plaatsvinden om de juiste match te vinden. Soms zijn de eisen heel praktisch: zo heeft deze locatie geen lift en daar moet je uiteraard rekening mee houden als je kandidaten werft. Het aardige is dat voor de functie van Claire 2 kandidaten overbleven. Hoewel het duidelijk was dat deze functie het meest geschikt was voor Claire, hebben beiden uiteindelijk een plek verworven in de organisatie', vertelt Marjolijn trots.

Workshop

De uitdaging blijft de complexe wet- en regelgeving. Daarom organiseert Annet in samenwerking met het WSP Amsterdam regelmatig een workshop voor P&O'ers die de banenafpraak in hun takenpakket hebben. 'Zo blijven we met elkaar verbonden, kunnen we kennis delen en van elkaar leren. Daarbij proberen we ook onze kerntaak helder voor ogen te houden: het verzorgen van mbo-opleidingen.'



Een WerkgeversServicepunt (WSP) is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. WerkgeversServicepunten zijn regionaal georganiseerd in de arbeidsmarktregio's.

www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt

Werkgeversservicepunt in de regio:

www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/contact





Nithosha

Op een afstand van slechts 20 centimeter tuurt Nithosha naar 2 grote beeldschermen. De tekst is maximaal uitvergroot. Nithosha kan nog steeds leven en werken zonder speciale hulpmiddelen, maar haar taken kosten veel energie. Desondanks blijft ze positief. 'Zelf vergeet ik thuis nog weleens het licht aan te doen als het donker wordt', grapt ze.

Provincie Drenthe heeft oog voor talent

Ontwikkeling

Je loopbaan ben je zelf en daarom hebben alle medewerkers de mogelijkheid een training te volgen: 'Doe meer met je talenten'. Ook Nithosha volgt deze training. Tijdens haar studentenperiode heeft ze geen opleiding kunnen afmaken vanwege haar visuele beperking. Nu is ze fijn aan het werk bij het frontoffice van het team Subsidies & Inkoop van de provincie. Nithosha heeft inmiddels een vast contract. Dat ze meer kan, merkt ze nu wel, vandaar haar deelname aan de training 'Doe meer met je talenten'. Het is belangrijk dat ze niet alleen beeldschermwerk doet, omdat dit te belastend is. Naast administratief werk heeft ze daarom nu ook meer beleidsondersteunend werk, bijvoorbeeld voor subsidieregelingen.

Pamperen

De provincie draagt de opgave voor de banenafpraak een warm hart toe. Vanaf het begin is er intensief gewerkt aan het realiseren van werkplekken. Erica Georgius, coördinator voor de banenafpraak binnen de provincie, is blij met elke plek die wordt gerealiseerd. 'We pampere niet, maar we kijken hier altijd wel naar elkaar om.'

Hoofdlijnen

Binnen de afdeling P&O zijn er 2 aanspreekpunten voor de banenafpraak. Als er een afwezig is, lopen de werkzaamheden dus gewoon door. 'De provincie begint nu aan een nieuwe fase; de experimenteerfase is voorbij', laat Erica weten. 'We werken nu aan het meerjarenbeleid voor 2019-2023.'



Daarin komen 4 hoofdlijnen aan bod: het voortzetten van onze succesvolle aanpak, een gedeelde verantwoordelijkheid, duurzame arbeidsrelaties en het aantrekken van hogeropgeleiden met een beperking. De provincie ervaart de banenafpraak als haar wettelijke taak, maar vanzelfsprekend ook als maatschappelijke opgave.'

Contacten

'Naast het schrijven van beleid is het ook een kwestie van doen', zegt Erica. Daarom wordt nu meer ingezet op de relatie met de rest van de organisatie. Zo heeft de ondernemingsraad het beleid omarmd en is er een nauwe band met de afdelingen en het bestuur. Die contacten versterken ook het gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Tegenwoordig besteedt de provincie meer aandacht aan duurzame arbeidsrelaties. Met de komst van het nieuwe beleid is het makkelijker om goede medewerkers een vast contract te bieden. Om dit te faciliteren is er een centraal budget.

Begeleiding

De plaatsingen die al gerealiseerd zijn, bevinden zich van links naar rechts en van boven naar beneden in de organisatie. Er is vooral gekeken naar behoeftes van afdelingen en naar kwaliteiten en talenten van kandidaten. Al geruime tijd werkt de provincie samen met Visio, het expertisecentrum voor blinden en slechtzienden.

provincie Drenthe

Interprovinciaal Overleg  ip^o

Provincies (IPO) en de Banenafpraak:

Bij de provincies zijn alle talenten welkom. En dat komt voort uit hun ervaring met de banenafpraak. De provincies geloven sterk in die gedachte. De 12 provincies zijn vanaf de start in het IPO (Interprovinciaal Overleg) voortvarend aan de slag gegaan met de banenafpraak. De targets zijn onderling verdeeld en de voortgang wordt tweemaal per jaar besproken met de portefeuillehouders P&O, het IPO-bestuur, de provincie-secretarissen, hoofden P&O, directeuren Middelen en het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden. Ook is de banenafpraak verankerd in de cao-provincies, waarin een specifieke schaal is toegevoegd. Dat heeft een mooie beweging op gang gebracht en veel nieuwe banen opgeleverd, ook in Drenthe.

Verder zijn ook contacten gelegd met de Hanzehogeschool en wil de organisatie graag in zee met de Rijksuniversiteit Groningen. Dit in de hoop meer hogeropgeleiden te kunnen verwelkomen.

Erica wijst ook naar de regionale aspecten die van invloed zijn: in de Randstad is het dichterbevolkt en zijn er meer kandidaten en ook meer bureaus die begeleiding bieden. In Drenthe vraagt het soms een lange adem, maar door deze maatwerkgerichte aanpak zijn de plaatsingen toch succesvol.

Tips

‘Gewoon durven én doen’, roepen Nithosha en Erica bijna tegelijk. Nithosha geeft nog een andere tip mee: ‘Maak in je vacatureteksten duidelijk dat mensen met een beperking ook kunnen solliciteren. Uit de tekst van mijn vacature bleek dat de functie geschikt was voor mensen met een visuele handicap. Dat maakte het voor mij een stuk makkelijker om de stap te wagen.’ Erica beaamt dat en geeft aan dat de provincie daar tegenwoordig meer oog voor heeft. De opgave voor de banenafpraak en de vacatures die geschikt zijn voor deze doelgroep worden binnenkort dan ook specifiek vermeld op hun website.

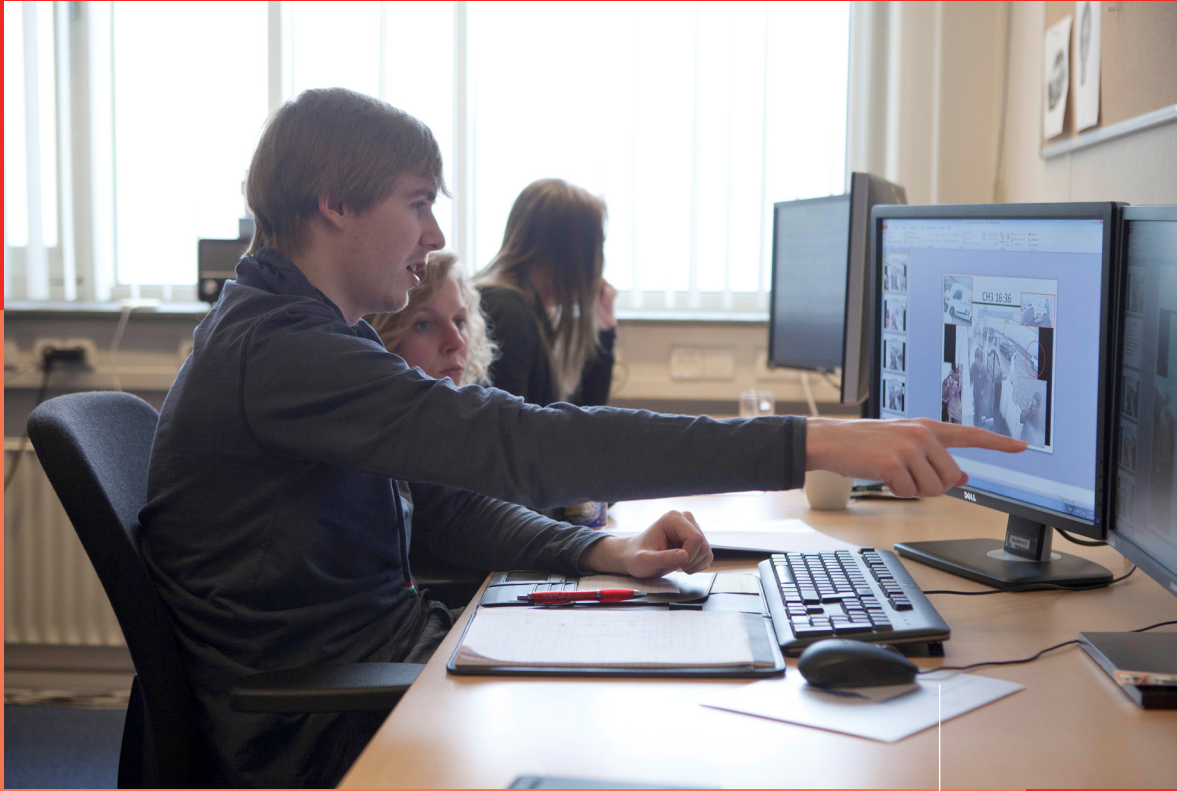
Match

Toch zijn er ook uitdagingen. Alle werkgevers vissen in dezelfde vijver op zoek naar geschikte kandidaten uit het doelgroepenregister. En naast de maatschappelijke verantwoordelijkheid, moet het werk ook gedaan worden. ‘Maar één ding’, voegt Nithosha toe: ‘stop alsjeblieft met het pampere van de kandidaten. We zijn gewone medewerkers die af en toe wat extra begeleiding nodig hebben. Die krijgen we van de provincie en van onze jobcoaches. Het gaat om een mooie match.’



Bij **Visio** kan iedereen terecht met vragen over slechtziend of blind zijn. De organisatie biedt een schat aan informatie, advies en begeleiding op dit gebied. Werkgevers kunnen bij Visio terecht voor informatie en deskundigheidsbevordering. Zij biedt ondersteuning bij werving en selectie, advies over een passende werkomgeving en een jobcoach voor optimale integratie: www.visio.org/nl-nl/werken/ondersteuning-werknemer-met-visuele-beperking/hrm-p-en-o-en-diversiteit/samenwerking





Mark

Het verhaal van Mark en zijn collega's spreekt letterlijk tot de verbeelding. Uren achtereen kan Mark kijken naar beelden van camera's op zoek naar verdachte zaken, voertuigen en personen. Zijn kwaliteit als camerabeeld-specialist? Langdurige focus en een uitzonderlijk oog voor detail.

Mark vangt verdachten voortdurend met zijn blik

Urenlang houdt Mark de verdachten in het oog. Hij heeft de tijd. De hele dag zit hij binnen achter een beeldscherm, zodat zijn collega's de straat op kunnen. Klinkt misschien boeiend, maar in zijn kantoortje speelt zich zeker geen spannende politiefilm af. Mark is alleen maar aan het puzzelen. 'Je kijkt voortdurend naar beelden en als je dan het goede puzzelstukje vindt, geeft dat erg veel voldoening. Soms lukt het niet, omdat er simpelweg niets op de beelden staat of omdat relevante beelden ontbreken. Maar soms vind ik een belangrijke aanwijzing of zelfs bewijs. Dan is mijn dag helemaal goed. Ik mocht als beloning zelfs een keer mee met een arrestatie!'

Camerabeeldspecialisten

Teamleider Jory was mee als begeleider op een reis van AutiTravel toen een van de reizigers vertelde over de inzet van superherkenkers door de Britse politie. Mensen met een autistische beperking zouden mogelijk heel geschikt zijn voor deze functie. Een idee was geboren. Met subsidie van Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Politie (SAOP) startte Jory in maart 2017 het project Camerabeeldspecialisten. Bij de Dienst Regionale Recherche wordt een team van 4 mensen met autisme ingezet voor het uitkijken van grote hoeveelheden camerabeelden in opsporingsonderzoeken. Het varieert van grote vechtpartijen tot de looproute van een terreurverdachte door een station. Alles wordt minutieus bekeken en waar nodig in kaart gebracht, zodat de rechercheurs er mee verder kunnen.

AutiTalent

'In Amsterdam is sinds dit jaar ook zo'n succesvol team aan de slag', vertelt Jory. Ze werkt hierin samen met bureau AutiTalent. Dit bureau is gespecialiseerd in het detacheren van mensen met autisme en heeft geholpen met de werving en selectie van de kandidaten. 'In het begin was het soms zoeken en was er ook wat verloop. Inmiddels weten we beter welke mensen we precies zoeken en hoe we ze kunnen inpassen in de teams. Immers, het werk vraagt wel degelijk om een goede samenwerking en dus een goed onderling contact.'

Tijd en ritme

Jobcoach Martine van Werkpad knikt instemmend. De match begint bij de interesse en de vaardigheden van de kandidaat, maar of de plaatsing succesvol is, blijkt pas in de praktijk. Net als Jory ziet ze dat de medewerkers die ze begeleidt, vaak moeten wennen aan het ritme, aan de mensen en aan het werk: allemaal uitdagingen waarin de jobcoach een aanzienlijke rol speelt. Een belangrijke succesfactor is dat er optimaal rekening wordt gehouden met de medewerkers: de opdrachten zijn duidelijk verwoord in werkinstructies, er is een vast aanspreekpunt en er is een jobcoach bij wie de medewerkers terecht kunnen voor zaken die ze liever niet met de werk- of opdrachtgever delen. Andersom heeft het ook tijd nodig: om de organisatie te laten wennen aan deze groep.



Politie en de Banenafpraak:

Andersvaliden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam laten instromen: dat is waar de politie zich voor inspannt. Een doel dat is ingegeven door maatschappelijke verantwoordelijkheid en het sociaal akkoord. De ambitie is om iedereen naar vermogen een volwaardig medewerker van politie te laten zijn en daarmee bij te laten dragen aan waar de politieorganisatie voor staat: een veiliger Nederland. De politie gaat ervan uit dat mensen met een arbeidsbeperking van toegevoegde waarde zijn als het werk op hun mogelijkheden is afgestemd. Hoewel bestaande functies vaak niet of niet volledig door hen kunnen worden uitgevoerd, kunnen arbeidsrelevante (deel) taken dat zeker wel. De wens is hierbij om deze 'nieuwe' functies zo dicht mogelijk tegen de operatie aan te realiseren, zoals het geval is bij de functie van camerabeeldspecialist.

Eigen behoefte

De inzet van camerabeeldspecialisten is ontstaan vanuit een behoefte in de organisatie en niet zozeer uit de opgave voor de banenafspraken. 'Juist daarom is deze oplossing zo goed passend binnen de politie', vertelt Jory. Dat deze banen nu meetellen, is alleen maar positief. Er wordt nog gewerkt aan verdere uitbreiding en de ontwikkelingen daarin gaan hard. Er zijn in korte tijd 2 camerabeeldspecialisten aangenomen door het Landelijk Forensisch Coördinatie Team, dat onderzoek doet naar ram- en plofkraken. Daarnaast wordt concreet aan een spin-off van het project gewerkt in Oost-Nederland, Noord-Nederland en Oost-Brabant. En wie weet welke eenheden nog volgen. Jory merkt dat er nu anders wordt gekeken naar werkzaamheden die soms lastig blijken voor de rechercheurs. Denk bijvoorbeeld aan het woordelijk uitwerken van geluidsopnames zoals telefoontaps of verhoren. Mogelijk zouden mensen met een zintuiglijke beperking hier een prima bijdrage aan kunnen leveren.

Duurzaam

De grootste uitdaging voor de toekomst is de borging van het project in de organisatie. Vooral nog zijn alle kandidaten aan de slag via een contract met AutiTalent, maar men wil graag werken aan een meer duurzame inzet. Die wens wordt nu verder onderzocht. Mark zit in ieder geval, ook letterlijk, prima op zijn plek bij de politie: 'We hebben nieuwe bureaustoelen gekregen. Die kon ik wel gebruiken!'



De camerabeeldspecialisten hebben de **Cedris** Waarderingsprijs gewonnen in 2017. Het project is in het nieuws geweest bij RTL. Daarna nam de bekendheid binnen het korps snel toe.

<https://www.politie.nl/nieuws/2018/februari/5/06-camerabeeldspecialisten-politie-winnen-cedris-waarderingsprijs.html>

AutiTalent is gespecialiseerd in het detacheren van mensen met autisme.

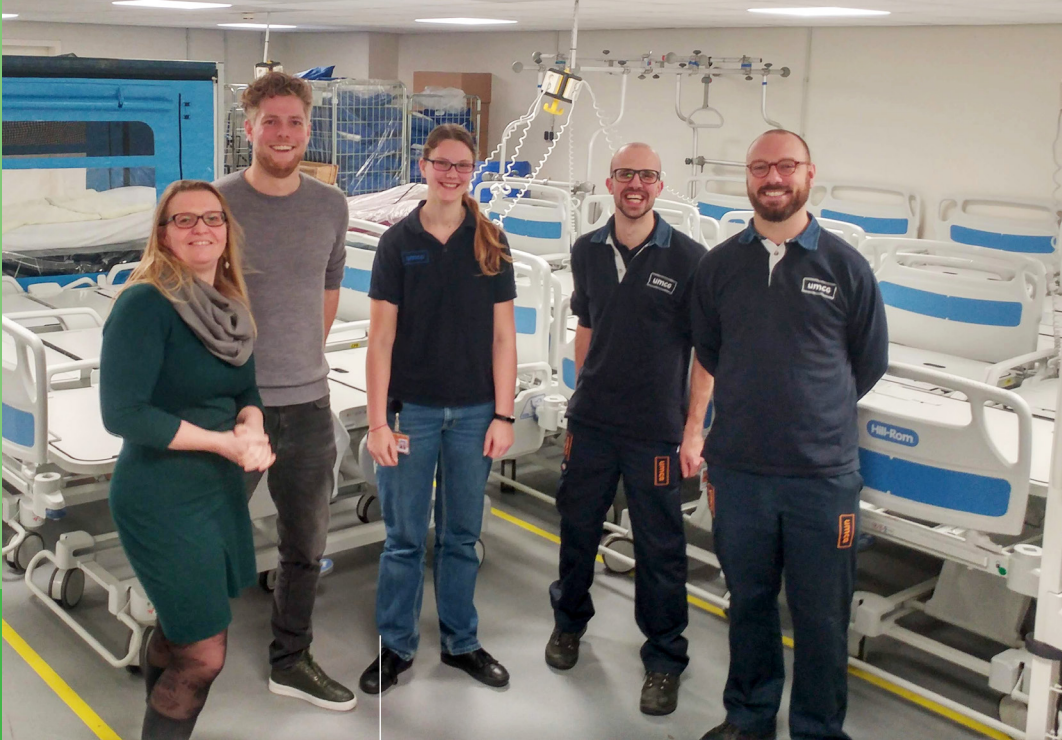
<https://www.autitalent.nl/>

Werkpad is een bureau met diverse specialisaties, waaronder het op de werkvloer begeleiden van mensen met autisme.

<https://www.werkpad.nl/voorwie/>

Film Camerabeeld-
specialisten





V.l.n.r. Marise, Martijn en andere medewerkers van de afdeling MHS.

Onder het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) bevindt zich een uitgebreid netwerk van gangen en ruimtes. Het gehele logistieke proces van het UMCG concentreert zich in de kelders, waar medewerker Paul een groot ziekenhuisbed behendig wendt en keert. Zijn leidinggevende Martijn, bezig met andere werkzaamheden, kijkt waardierend toe.

Hulpteam zet gespreid bedje klaar

In het begin waren alle verpleegafdelingen zelf verantwoordelijk voor het materieel. Zo kon het gebeuren dat een afdeling een nieuwe tillift kocht, terwijl een andere afdeling er nog een ongebruikt had staan. En dat gold voor veel meer materiaal, waaronder bedden en infuuspompen. Dat kan anders, dacht de toenmalig manager van Martijn.

Geolied team

6 jaar later is een geolied team dagelijks aan het werk om alle bedden schoon te maken, te onderhouden en te brengen waar ze nodig zijn. De afdeling MHS, Medische Hulp-middelenservice, was geboren. Martijn stond aan de start van dit idee en stuurt nu het team van 9 medewerkers aan. 'Allemaal uit de doelgroep en allemaal even bekwaam op hun eigen manier', zegt Martijn met een grote glimlach.

'In 2017 is Paul bij het team gekomen. Hij neemt zijn werk serieus en je merkt ook direct dat hij een goede band heeft met zijn collega's. Ik zag meteen dat Paul meer in zijn mars had. Nu is hij mijn rechterhand en soms ook vervanger. De winkel is immers 50 uur per week geopend en dus moet er altijd iemand zijn waar de medewerkers naartoe kunnen.'

Uitdaging

Paul: 'Mijn vriendin werkt in dit ziekenhuis en maakte mij alert op deze functie. Samen met UWV heb ik gekeken of dit iets voor mij zou zijn en zo ben ik hier begonnen. Ik kwam er al snel achter dat ik het werk leuk vond, maar dat het voor mij niet voldoende uitdaging bood op de langere termijn.'

Ik ben met Martijn in gesprek gegaan en nu zit ik hier prima op mijn plek. Ik heb er inmiddels ook administratieve taken bij gekregen.'

Weg vinden

Paul vertelt hoe nieuwe teamleden hun weg vinden in het werk. Soms ook letterlijk, want het ziekenhuis is groot. Na de voorselectie door een extern bureau, maakt een kandidaat kennis met Martijn en later met de afdeling. Als de klik er is, volgt een proefplaatsing. Daarna een halfjaarcontract. Martijn vult aan: 'Soms gaat het niet goed en dan moet je keuzes maken.'

10 kilometer

Het begon ooit alleen met de bedden. Inmiddels hebben ook infuuspompen, IC-bedden, wiegjes uit het kinderziekenhuis en allerlei hulpmiddelen de weg naar de afdeling MHS gevonden. Aan de muur hangt een groot scherm waarop de voorraad van de ruim 30 verpleegafdelingen is af te lezen. Martijn vertelt trots dat zij, door gebruik te maken van een tracer, in beeld hebben waar elk bed zich bevindt, of de voorziening gekeurd is en welke status van onderhoud het heeft. Uniek in Nederland. Samen met een extern bureau ontwikkelen ze software die dit proces van traceren nog beter ondersteunt. Nu komen de opdrachten nog op diverse manieren binnen en hebben medewerkers een handapparaat waarmee ze opdrachten onderweg kunnen aannemen. 'We lopen gemiddeld zo'n 10 kilometer op een dag', bevestigt Paul.



umcg

Umc's en de Banenafpraak:

De universitair medische centra (umc's) zijn zelfstandige organisaties met op tal van terreinen een eigen aanpak. Daardoor kan rekening gehouden worden met de eigen omvang en de cultuur binnen het umc. Dit geldt ook voor de realisering van de banenafpraak. Er wordt veel regionaal samengewerkt. Zorg zit in het dna van de umc's en daarmee zijn ze intrinsiek gemotiveerd voor dit onderwerp.

Kennis en expertise worden gedeeld in een leercirkel; de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) is daarbij betrokken. De umc's hebben een eigen toolbox: www.banenafpraakumc.nl.

Afspraakbanen

Marise is een collega van Martijn. Zij coördineert de realisatie van afspraakbanen in het UMCG. 'Afspraakbanen, ja. Het is belangrijk dat een woord neutraal is en toch precies zegt wat is het is.' Marise vertelt dat ze al 90 plekken hebben gerealiseerd. 'Je vindt onze kandidaten door de hele organisatie en in diverse functies. 90 plekken lijkt veel, maar met een personeelsbestand van ongeveer 13.000 is er nog ruimte voor groei.'

MHS laat zien hoe je in een behoefte van het ziekenhuis kunt voorzien met deze kandidaten. Het materiaal moet goed beheerd worden en door dat te doen vanuit een centraal punt, bespaar je kosten. Alle afdelingen hebben belang bij het werk dat MHS uitvoert. Dat betaalt zich uit: je ziet de vraag van afdelingen groeien. Elke afdeling betaalt mee aan een centraal budget voor de afspraakbanen. Ook als ze geen kandidaat hebben. Deze werkwijze nodigt uit om na te denken over werk dat je mogelijk beschikbaar hebt. We willen kandidaten graag zo veel mogelijk gelijk behandelen. Daarom bieden we ze ook net als elke andere medewerker een vast contract als daar aanleiding toe is.'

Kansen benutten

Draagvlak van de raad van bestuur is een erg belangrijke succesfactor. Daarnaast zijn managers als Martijn van belang om het te kunnen realiseren. 'En daarvan heeft het UMCG er gelukkig meer', bevestigt Marise. 'Juist deze managers, die met een dosis frisse ondernemingszin en met veel creativiteit invulling geven aan de afspraakbanen, maken het tot een succes. Zo creëren we een olievlek die zich langzaam uitbreidt.'

Sturen op getallen doen we hier niet, want dat werkt niet. Waar kansen worden gevonden, worden ze benut. En je ziet dat dit groeit. Nog steeds is er soms angst voor het onbekende en zijn er managers die het lastig vinden. En het past ook niet overal. Dat is niet erg. Het succes van dit – voor iedereen zichtbare en herkenbare – team is groot en trekt op de lange duur menig manager over de streep. En zo wordt het aantal gerealiseerde banen langzaam maar zeker groter.' Martijn is na 6 jaar nog steeds niet klaar bij het UMCG: 'Er zijn nog uitdagingen genoeg en we werken nu aan een visie op de lange termijn.'



Diverse afspraakbanen bij het UMCG worden gerealiseerd in samenwerking met Werk in Zicht. Dit is een samenwerkingsverband van gemeenten, UWV en SW-bedrijven in Groningen en Noord-Drenthe. Zij werken aan een arbeidsmarkt waar iedereen welkom is:
www.werkinzicht.nl/project/afsprakenbanen





Team Participatie, Universiteit Nijmegen

Aan tafel zit Martin Hop. Een paar jaar geleden pakte hij de handschoen op om binnen de universiteit aan de slag te gaan met de banenafpraak. Een flinke uitdaging, merkte hij in het begin. Nu we een aantal jaren verder zijn, ervaart hij dat het steeds beter gaat en dat er ruimte is ontstaan voor nieuwe ontwikkelingen.

Van de universiteit Nijmegen valt veel te leren

Toen Martin met de opgave begon, was de aandacht vooral gericht op begeleiding en jobcoaching van de kandidaten. Inmiddels is er een meer strategische visie gekomen en is er geld vrijgemaakt om het geheel goed op de rails te zetten en te houden. De doelen voor de universiteit zijn vertaald naar de faculteiten en zo heeft iedere faculteit nu haar eigen opgave.

Middelen

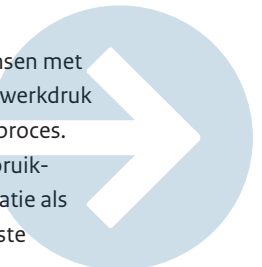
Om die ontwikkeling te ondersteunen heeft Martin een team met collega's om zich heen. Zij hebben verstand van de doelgroep en kunnen banen creëren waar vraag is. Ook is er centraal een budget geregeld, zodat faculteiten zich vrijer voelen om een plek te creëren. Deze plekken kunnen duurzaam zijn, want de middelen zijn structureel beschikbaar. Je kunt ze als afdeling gebruiken voor alles wat met de plaatsing te maken heeft; variërend van loonkosten tot vervoer en opleiding. Dit geeft de faculteiten veel ruimte om naar eigen inzicht een duurzame plek te creëren.

Commitment

'Toen ik na de eerste plaatsingen het beleid en een plan van aanpak had gemaakt, kreeg ik commitment bij het college', vertelt Martin. 'En vervolgens heb ik ook gesproken met de diverse directeuren bedrijfsvoering van de faculteiten.' Dit werk was eigenlijk niet nieuw voor Martin: hij runt namelijk een detacheringsbedrijf op de universiteit. 'Toch wist ik niet echt waar ik aan begon.'

Participatieteam

'Nieuw is het project rondom de participatieteams. Deze teams bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking die op allerlei fronten kunnen helpen; ze verminderen de werkdruk in de organisatie en ontzorgen het onderwijzend personeel, ofwel het primaire proces. Bijvoorbeeld door administratief werk of ict-taken. Opvallend is dat we hier gebruikmaken van hogeropgeleide mensen die passen bij een kennisintensieve organisatie als de universiteit. De kwaliteit is merkbaar en voelbaar, want inmiddels zijn de eerste participatieteams een feit.'



Nevengeul

Een mooie metafoor beschrijft Martin aan de hand van de Nevengeul in de Waal. Die geul is er om het water beter door te laten stromen. De participatieteams zijn daarmee vergelijkbaar. Ze ontlasten het kernproces onderwijs zodanig dat het geheel beter verloopt.

Certificaat

‘Het helpt om de banendoelstelling te blijven promoten’, vertelt Martin. ‘Niet alleen interne communicatie, maar ook verbinding met buiten is belangrijk. Onlangs is daarom een bijeenkomst georganiseerd waar 120 mensen aanwezig waren. Variërend van leidinggevend, geïnteresseerde medewerkers, buddy’s en kandidaten tot het WerkgeversServicepunt (WSP) en andere externen. We hebben toen het ION-certificaat ontvangen. Het ION is een netwerk met ongeveer 70 Inclusieve Ondernemers uit Nijmegen. Een kroon op het werk! Toen 4 mensen met een arbeidsbeperking en 2 buddy’s op het podium vervolgens hun ervaringen deelden onder leiding van Filemon Wesselink, zag je iets moois gebeuren. De mensen werden zichtbaar en iedereen voelde dat zij vaak meer kunnen dan in eerste instantie gedacht wordt.’

Niet nieuw

Het werken met mensen met een arbeidsbeperking is niet nieuw voor de universiteit. ‘We doen dit al jaren, op specifieke plekken’, licht Martin toe. ‘Zoals in het documentatiecentrum en in de horeca. En naast de participatieteams hebben we ook andere kandidaten aan het werk. Bijvoorbeeld als portier, programmeur, voorlichter, juridisch medewerker en marketingmedewerker. We pakken kansen waar ze zich voordoen en zijn altijd actief op zoek naar werk. We zetten vacatures uit bij het WSP, de gemeente en andere partners zoals SWOM en Jobstap. Zo zijn er dit jaar al 14 vacatures vervuld en staan er nu 8 vacatures open.’

Radboud University



VSNU en de Banenafpraak:

Binnen de Vereniging van Universiteiten (VSNU) wordt de voortgang van de banenafpraak tweemaal per jaar op bestuurlijk niveau met alle universiteiten besproken. Universiteiten wisselen via een praktijknetwerk structureel kennis en ervaringen uit en inspireren elkaar. Hieraan nemen alle 14 Nederlandse universiteiten en de 4 onderzoeksinstituten deel. Tijdens het laatste praktijknetwerk is uitgebreid stilgestaan bij het breed offensief en de kansen die dit offensief biedt. Het netwerk draagt daarnaast bij aan het realiseren van banen voor de doelgroep en beantwoordt vragen. Ook levert het netwerk praktijkvoorbeelden, businesscases, checklists en tips.

Eigen doelgroep

Ook een aantal eigen studenten horen mogelijk bij de doelgroep, realiseert Martin zich. 'Sommigen komen er pas later achter, als ze eenmaal de stap naar de arbeidsmarkt proberen te maken. Als dat niet goed gaat, worden ze al snel vergeten, omdat ze vaak nog niet bijstandsgerechtigd zijn.' Samen met het WerkgeversServicepunt Nijmegen neemt de universiteit ook deel aan een project om juist die doelgroep, die tussen wal en schip raakt, beter in beeld te krijgen.

Daarnaast wil de universiteit studenten met een beperking een veilige omgeving bieden waar ze met vragen terecht kunnen. Daarom is intern het project 'Van studeren met een functiebeperking naar werken met een arbeidsbeperking' gestart. 'Het project kwam in 2016 tot stand, omdat we zagen dat studenten met een functiebeperking vaak langer over hun studie doen of uiteindelijk voortijdig stoppen. Door studenten actief te begeleiden naar wat ze kunnen en willen, vergroten we hun zelfredzaamheid en daarmee ook de kans op een baan op hun niveau. En als er een match is, bieden we onze eigen studenten met een functiebeperking na hun studie werk binnen de universiteit. We proberen de drempel laag te houden, maar studenten moeten zich wel zelf melden', zegt Martin.

Nieuwe kansen

Jeroen van den Hoven en Elke Schrijen begeleiden het project 'Van studeren met een functiebeperking naar werken met een arbeidsbeperking' en Jeroen is tevens lid van het Team Participatie. Dit specialistische team richt zich op het creëren van werk en de begeleiding van de organisatie daarin. Er zijn 4 pijlers die tegelijkertijd worden opgepakt: de financiering, het commitment, de koppeling aan een concreet vraagstuk in de organisatie en de begeleiding. 'Dat laatste organiseren we intern met buddy's die een incompany Harrie-training hebben gevolgd. We hebben inmiddels 47 buddy's en het aantal groeit', vertelt Jeroen. 'Het Team Participatie zit er steeds bovenop en er worden vaker P&O'ers van de faculteiten bij betrokken. Zo raakt het steeds meer ingebed in de organisatie en dat biedt weer nieuwe kansen.'



Een **Harrie-training** is een training waarin je leert omgaan met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. 'Ik ben Harrie' staat voor: Hulpvaardig, Alert, Rustig, Realistisch, Instruerend en Eerlijk. Wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking goed wordt ondersteund door een naaste collega, wordt de kans op succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk verhoogd. Harrie is de ideale collega-werknemer en begeleider van iemand met een arbeidsbeperking. Harrie is een initiatief van CNV Jongeren: www.ikbenharrie.nl

SWOM staat voor Stichting Studeren & Werken op Maat:
www.studerenenwerkenopmaat.org

Jobstap is een erkende integratie- en jobcoachorganisatie: <https://www.jobstap.nl/>



Nick

Bij aankomst ontmoet ik direct Nick. Hij doet de deur voor me open, want ondersteuning van de conciërge is een van zijn vele taken bij de Almeerse Scholen Groep. Hij wijst me vervolgens vriendelijk waar ik directeur Bertien Hoek kan vinden.

Almeerse Scholen Groep lost lastige opgave vakkundig op

Blij

In haar kantoor brandt Bertien meteen los: die banencreatie gaat niet zo snel als ze in het begin dacht. Best jammer, maar evengoed is ze gelukkig met alles wat ze met haar collega's wel kan realiseren. Ze is blij met de allereerste schoolassistent, die nog steeds de lessen vorkheftruck rijden ondersteunt, met de medewerker in de sector groen, met de helpende handen in de kantine en met de schoonmaker die ook de telefoon aanneemt. En natuurlijk ook met de assisterend medewerker voor de leerkrachten in het basisonderwijs, die precies begrijpt waar de leerlingen in de klas mee worstelen, omdat ze zelf vroeger ook 'ingewikkeld' was.

Mogelijkheden

Tijdens een opleiding had Bertien de opgave om een strategisch plan uit te werken. Zij koos voor het realiseren van de opgave voor de banenafspraken. Samen met de directeur van het Bedrijfsbureau en met steun van het bestuur heeft zij dit uitgewerkt. 'Dan slaan we z vliegen in een klap', verduidelijkt Bertien.

Praktijk Onderwijs (Pro) Almere heeft mensen uit de doelgroep banenafspraken op school zitten en het bestuur heeft een opdracht als het gaat om die banenafspraken. Daardoor is breed interesse ontstaan in de mogelijkheden. 'Op elke school is wel werk voor de kandidaten. Soms zul je taken bij elkaar moeten sprokkelen, zodat het passend wordt voor een kandidaat', vertelt ze. 'Het zijn geen standaardfuncties. Natuurlijk vindt niet iedereen via deze weg werk op een school.'



Er wordt ook goed gekeken naar wat kandidaten zelf willen: als iemand op een school zou willen werken, dan wordt eerst uitgezocht welke taken bij de persoon passen. En dat zul je steeds moeten doen. Want als de werkzaamheden niet passend zijn, is het risico op uitval groot.'

Stage

PrO Almere biedt beginnende kandidaten vaak eerst een stage aan op een basisschool of een school voor voortgezet onderwijs. 'Eigenlijk niet nieuw', meent Bertien. 'Nu wordt er alleen een stap verder gekeken en wordt de stage vooral gebruikt als proefplaatsing. En hoewel een stage ook niet betaald wordt, voelt dat toch anders dan een proefplaatsing. Bij de stage kan een leerling laten zien dat deze het kan. En als het klikt en het werk ligt de kandidaat, dan kijken we naar de mogelijkheden. Als er geen match is, dan is het belangrijk daar ook duidelijk over te zijn. Om uiteindelijk op een functie geplaatst te worden, moet een kandidaat wel echt solliciteren.'

Van leerling naar collega

Bertien merkt op dat de voortdurende begeleiding van de medewerkers wel aandacht vraagt. De begeleiding komt van een directe collega of van een teamleider. Daarnaast heeft de school 3 interne jobcoaches opgeleid. 'Het is best wennen voor iedereen hoor: als een leerling ineens een collega wordt en andersom: als een juf een collega wordt', lacht Bertien. Toch is daar altijd begrip voor en de medewerkers en de gecreëerde functies blijken goud waard: 'Je mag meedoen, je doet er toe!'



Voortgezet onderwijs en de Banenafpraak:

De vo-sector onderschrijft het belang van de banenafpraak en spant zich in om nieuwe banen te creëren. De sector is zich bewust van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid: het creëren van kansen voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs die onder de doelgroep vallen. We kennen dit deel van de doelgroep en we weten hoe waardevol het hebben van een baan voor hen is. Van meet af aan worden daarom op de website van de VO-raad best practices gedeeld. Ook kunnen bestuurders en schoolleiders hier terecht voor actuele informatie over alle (financiële) mogelijkheden. In toenemende mate worden van de doelgroep niet de beperkingen, maar juist de mogelijkheden gezien. De VO-raad vindt het van belang om de doelgroep een gezicht te geven: dat werkt stimulerend.

Loonlijst

Financieel en formatietechnisch is het allemaal bovenschools geregeld. Zo hebben ook kleine basisscholen de mogelijkheid om een plaatsing te realiseren. De medewerkers hebben allemaal een bestuursaanstelling, staan op de loonlijst van de school en nemen deel aan de bijbehorende cao. Toch is Bertien nog niet helemaal tevreden. Zo is een aantal bepalingen binnen de cao niet zonder meer op deze doelgroep van toepassing; en dat terwijl deze groep er juist zo veel baat bij zou kunnen hebben. Denk bijvoorbeeld aan de fiscaal voordelige uitruilregeling voor woon-werkverkeer. 'Daar is duidelijk nog werk aan de winkel. Iedereen verdient een kans om een leven lang werk te hebben en te behouden.'

Verder leren

Net als ieder ander op school krijgen ook de medewerkers uit de banenafpraak alle kansen om verder te leren. 'Samen met de agrarische onderwijsinstelling Aeres is een van de schoolassistenten gestart met een bbl-opleiding,' meldt Bertien. 'Met een aangepast scholingsaanbod kunnen wij soms ook beter inspelen op de markt. Denk aan mensen die nu bij dagbesteding werken en die met een diploma Keukenassistent kunnen doorstromen naar ander werk. Of aan kandidaten die al jaren thuis zitten, via avondschool in beweging brengen. Op die manier kunnen we het leven lang ontwikkelen bevorderen. Dit zijn veelal wensen en is nog geen realiteit. Voor die overgang is namelijk geld nodig. En dat is een kip-eiverhaal: ga je te snel, dan heb je de middelen nog niet rond. Wacht je te lang, dan verwatert de interesse bij de kandidaten.'

Allerhande werk

Nick Beets, de jongen die de deur voor me opendeed, is schoolassistent bij PrO Almere. Hij doet allerhande werk: 'Vooral in het groen', vertelt hij. Hij studeerde Groen op de locatie Koningsbelt en houdt zich nu vooral bezig met tuinonderhoud, onderhoud van het schoolplein en ondersteuning van de conciërge. Daarnaast is Nick ook vaak bij de dieren te vinden. Hij verzorgt ze, kijkt of het goed met ze gaat en maakt de hokken schoon. Het afwisselende werk maakt dat elke dag anders is en dat vindt Nick erg fijn. Hij is blij met deze kans en voorlopig blijft hij voor zijn werk met veel plezier naar school komen.



De **cao voor het voortgezet onderwijs** bestaat uit 2 delen. De artikelen in deel 2 hebben een minimumkarakter, dat betekent dat er andere afspraken gemaakt kunnen worden ten voordele van de werknemer:

www.vo-raad.nl/themas/cao-vo





Ruim 30 participatiebanen heeft Hogeschool Utrecht (HU) al gerealiseerd volgens beleidsadviseur HR Mariken Kuppens en coördinator voor de participatiebanen Eveline de Gier-Jacobs. Het is grotendeels maatwerk en er staan nieuwe ontwikkelingen op stapel.

Maatwerk: een geslaagde aanpak bij Hogeschool Utrecht

Voortvarend begin

Mariken begon 4,5 jaar geleden met deze opgave. Allereerst door contact te zoeken met een bureau dat kandidaten kon leveren: Jobstap. Tegelijkertijd is ze naar de afdelingen gegaan om draagvlak te vinden en te creëren. Samen met haar collega's bekijkt ze waar en hoe er plekken kunnen worden gerealiseerd. Met hulp van Jobstap is een scan uitgevoerd bij 2 diensten: HR en Bedrijfsvoering. Dit is een goede start geweest met zo'n 10 plaatsingen. Het voortvarende begin bracht zelfs een sneeuwbal effect met zich mee: ook op andere plekken werden diverse participatiebanen gerealiseerd. Een belangrijke succesfactor hierin was het centrale budget dat de HU heeft gereserveerd voor de participatiebanen. Hierdoor drukken de loonkosten van de collega's uit deze doelgroep niet op het afdelingsbudget. De HU heeft dus bewust gekozen voor een strategie van stimuleren en verleiden in plaats van verplichten.

Vraag en aanbod

'We zoeken altijd waar de vraag in de organisatie leeft', vertelt Eveline. Ze inventariseert de vragen en maakt de vacatures passend voor kandidaten. Vervolgens zet ze de vacatures uit bij diverse aanbieders. Mariken: 'We starten standaard met 2 maanden proefplaatsing. Dat zien we als proefperiode die we vooral gebruiken om af te tasten of iemand op zijn plek zit en wat zijn loonwaarde zal zijn.'



Als het goed gaat, krijgt iemand een tijdelijke aanstelling. Na 2 jaar en bij goed functioneren kan de medewerker een vaste aanstelling krijgen. We gaan met hen niet anders om dan met het reguliere personeel van de HU. Ze zijn onderdeel van het team!'

'Een groot netwerk helpt je om de juiste kandidaten te vinden', stelt Eveline. In haar netwerk heeft ze contact met WerkgeversServicepunten in de regio, maar ook met bureaus als Ctalents en Jobstap. Soms komt er een goede kandidaat op haar pad en kijkt ze naar plekken in de organisatie waar deze past. 'We proberen op alle mogelijke manieren functies te realiseren, maar het blijft maatwerk. Toch zijn er nu ook pilots waarbij we meer in aantallen denken. In Amersfoort werken we bijvoorbeeld met een team schoonmaak: een aanvulling op de schoonmaak die door de HU is ingehuurd. Het "magic team" verricht extra schoonmaakwerkzaamheden wanneer de ingehuurde schoonmaak afwezig is.'

Sign Language Coffee Bar

En er is meer. Wie bijvoorbeeld bij de HU een warm drankje wil bestellen, hoeft zijn mond niet eens open te doen. Je bestelt je koffie of thee namelijk in gebarentaal. De zogenaamde gebarista van de Sign Language Coffee Bar maakt de koffie in een handomdraai voor je klaar. Sinds ongeveer een half jaar is de HU deze Sign Language Coffee Bar rijker.



HBO en de Banenafpraak:

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo, ondersteunt de 36 hogescholen bij het aannemen van medewerkers met een beperking. Dit doet het fonds met een groot aantal activiteiten. Zo heeft het een stimuleringsregeling, trainingen functiecreatie en Harrie-trainingen beschikbaar gesteld. Daarnaast zijn een inspiratieboekje en een businesscase ontwikkeld, worden via de site diverse good practices, FAQ en andere relevante informatie ontsloten en fungeert Zestor als vraagbaak voor de sector. Tot slot worden er door Zestor diverse themabijeenkomsten georganiseerd en is er een kennisnetwerk Inclusieve Arbeidsorganisatie ingericht. Dit netwerk komt meerdere keren per jaar bij elkaar om kennis te delen en ervaringen uit te wisselen.

De banenafpraak staat inmiddels op de kaart; een groot aantal hogescholen heeft hiervoor menskracht en budget vrijgemaakt.

De HU biedt als enige in Nederland de opleiding Tolk en Docent Nederlandse Gebarentaal. Een prachtige kans voor de gebarista's van Ctalents die hier, onder de vlag van de cateraar, de koffiecorner bedienen. 'Het leuke is dat zij contact hebben met collega's en studenten van het Instituut Gebaren, Taal & Dovenstudies, die de gebarentaal leren of al beheersen', vertelt Eveline. Hoe maak je het onderscheid tussen de gebarista's en de rest van het team duidelijk? Daar zijn nu oplossingen voor in de maak: bijvoorbeeld een button met 2 handen en een begeleidende tekst.

Nieuwe kansen

Het centrale budget biedt kansen voor nieuwe initiatieven. Een daarvan is de levering van post en pakketten in de organisatie. De centralisatie van dit werk heeft geleid tot een nieuwe functie: die van medewerker goederenontvangst. In de toekomst worden de pakketjes op 2 locaties bezorgd en worden daarvandaan verwerkt en eventueel afgeleverd. De vacature voor deze nieuwe functie is specifiek opengesteld voor kandidaten uit het doelgroepenregister. In januari is iemand vanuit een proefplaatsing gestart. Met de diverse locaties en met de komst van een nieuw logistiek registratiesysteem verwacht de HU uiteindelijk nog meer kandidaten een plek te kunnen bieden.

Bekend maakt bemind

Eveline kent alle ins en outs rondom de banenafpraak. Samen met Mariken ontzorgt zij de organisatie, de managers én de HR Business Partners. Door hun maatwerkgerichte aanpak zijn bijna alle plaatsingen succesvol. 'Soms zien we ook kandidaten weer vertrekken. Meestal naar een nieuwe baan, bijvoorbeeld dichterbij huis, of naar een functie die beter passend is. Voor de aantallen is dat natuurlijk jammer, maar toch zijn we ook trots op dit resultaat, omdat we hebben bijgedragen aan deze loopbaanstap. Bovendien biedt het weer kansen voor nieuwe kandidaten. Dat de plaatsingen zo succesvol verlopen, draagt ook bij aan meer positieve ontwikkelingen rondom dit thema. Langzaam maar zeker zien we meer inclusiviteit ontstaan, aandacht voor de meerwaarde van diversiteit in brede zin', vertelt Mariken.



Sign Language Coffee Bar van Ctalents is een Coffee Bar waar je in gebarentaal een heerlijk kopje koffie bestelt bij dove barista's. De Coffee Bar is zowel in te zetten op evenementen als permanent op een vaste locatie in een (bedrijfs)pand: <https://www.signlanguagecoffeebar.nl/>

Stichting Jobstap is een erkende integratie- en jobcoachorganisatie met diverse locaties in het hele land. Jobstap vindt het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt perspectief te bieden. Streven is een passend dienstverband met groeimogelijkheden voor hun cliënten, zodat ze blijvend en duurzaam kunnen mee doen op de arbeidsmarkt: <https://www.jobstap.nl/>

Harrie-training: <http://www.ikbenharrie.nl/>



Wesley en Pascale

‘Vorige week stond ik nog een dag op het dak, op jacht naar lekkages’, vertelt Wesley trots. Hij is een van de huismeesters die vanuit de banenafpraak bij scholenorganisatie SKPOEL werkt. Zijn manager, Pascale, helpt hem in balans te blijven op de werkvloer. Zelfs in de zomervakantie.

Schoolvoorbeeld van steunpilaren

‘Ik kan hier doen waar ik goed in ben’, zegt Wesley. ‘En juist door mijn rol als vliegende kiep is er geen dag hetzelfde.’ Wesley heeft hiervoor als technicus bij een zwembad gewerkt. Die kennis en ervaring kan hij nu goed gebruiken. ‘In augustus is dit nieuwe schoolgebouw opgeleverd, maar er is nog genoeg te doen.’ Samen met Pascale zorgt hij ervoor dat de verbouwingen op rolletjes lopen en dat onderhoudsproblemen snel zijn verholpen. Zo zet hij zich bij ziekte soms in als conciërge, voert hij op andere locaties meer facilitaire taken uit en verzorgt hij het onderhoud aan de diverse gebouwen. Een brede functie, met veel afwisseling.

Gezamenlijke opgave

De Stichting Katholiek Primair Onderwijs Etten-Leur is een stichting voor primair onderwijs met 8 locaties. Een aantal van deze locaties is gevestigd in multifunctionele accommodaties. Er zijn dus ook andere gebruikers in de gebouwen aanwezig. Daarmee ontstond al vrij snel een gezamenlijk belang. ‘Het gebouwenbeheer valt niet alleen onder verantwoordelijkheid van SKPOEL, maar is een gezamenlijke taak van alle gebruikers. Met de opgave voor de banenafpraak werd dit gezamenlijke belang vertaald naar een gezamenlijke oplossing: we helpen mensen aan het werk en we betalen samen de rekening.’ Aan het woord is Pascale, manager Gebouwenbeheer bij SKPOEL. Haar rol is ontstaan toen de gemeente en het schoolbestuur een gezamenlijke stichting oprichtten om de diverse gebouwen beter te kunnen beheren.

Gebouwenbeheer

De eerste functies van huismeester en conciërge waren al gerealiseerd toen Pascalle werd aangesteld als manager. Dat was best wennen voor haar en voor de medewerkers. Haar opdracht was niet alleen de opgave voor de banenafpraak, maar vooral ook het gebouwbeheer. Ook de voortgang van het werk moest bewaakt worden. De locaties verschillen behoorlijk in hun gebruik: sommige hebben avondopenstellingen, andere hebben inloopmomenten en nog weer andere zijn slechts schoolgebouwen. Dat maakt dat de ene locatie veel meer vraagt van zijn medewerkers dan de andere. Een uitdaging om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen.

Zomervakantie

Vooral bij het avondwerk en in de schoolvakanties vroeg de continuïteit aandacht. De medewerkers waren gedetacheerd vanuit het Wsw-bedrijf, terwijl Pascalle de cao primair onderwijs volgde. Pascalle had daardoor in de zomervakanties vrij, maar beseftte dat juist dan de meeste verbouwingen en onderhoudsrondes plaatsvinden. De gulden middenweg vond Pascalle door tijdens vakanties af en toe te komen kijken of het allemaal goed gaat. De echte oplossing van de continuïteitspuzzel lag in het inrichten van een pool van huismeesters en conciërges met daarnaast medewerkers die beide functies konden vervullen.



Primair onderwijs en de Banenafpraak:

Een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zo veel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving: dat is het doel van de Participatiewet. De PO-Raad verbindt zich graag aan dit doel. Dat betekent namelijk dat meer leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs een plek op de arbeidsmarkt kunnen krijgen. Daarnaast voldoet het primair onderwijs daarmee aan zijn maatschappelijke plicht. Het vraagt echter wel veel van schoolbesturen in de sector. Op de site van de PO-Raad staan goede voorbeelden van en informatie over het aanstellen van mensen met een arbeidsbeperking en de wetten hierover. De PO-Raad heeft een handreiking gemaakt over het thema met relevante informatie voor de sector en een handig overzicht met verwijzingen naar meer informatie. Daarnaast kijkt de PO-Raad met onder andere de ministeries van onderwijs en sociale zaken welke praktische ondersteuning schoolbesturen verder nodig hebben bij het realiseren van participatiebanen.

Ander imago

Samen pleiten Wesley en Pascalle voor minder angst bij werkgevers. 'Natuurlijk zijn het niet allemaal hbo'ers, je zult echt moeten kijken naar wat ze kunnen en dat is maatwerk', vindt Pascalle. 'Probeer het eerst eens en kijk na een tijdje hoe het bevalt. Zolang je flexibel kunt omgaan met de behoeftes van medewerkers uit de doelgroep, is er al snel een mouw aan te passen.' Het beeld dat de medewerkers niets kunnen hangt ook samen met het oude imago van het leerwerkbedrijf. Dat moet gaan veranderen, vindt Pascalle. De pool met goede en gemotiveerde medewerkers is het schoolvoorbeeld van een nieuwe werkelijkheid.

Middelen

Pascalle merkt dat scholen nu beter nadenken over de middelen die zij beschikbaar hebben om de werkdruk bij het onderwijzend personeel te verminderen. Er wordt bijvoorbeeld gekeken naar taken die thuis kunnen horen in de functie van huismeester of conciërge. 'Je kunt taken clusteren en samen met de andere gebruikers van de gebouwen combineren tot één functie zoals conciërge of huismeester. Op die manier ontlast je het onderwijzend personeel, heb je je gebouwbeheer op orde en help je ook nog eens mensen aan het werk!'



V.l.n.r. 1^e rij: Edith en Annette, 2^e rij: Angelique en Lotje.

Een traineeproject met meerdere organisaties is op zich niet uniek in Nederland. De keus om de traineepool te vullen met hoogopgeleide mensen uit de banenafpraak is dit wel. 5 overheidsorganisaties uit Gelderland sloegen de handen ineen.

Leergierige trainees krijgen eersteklas kansen in Gelderland

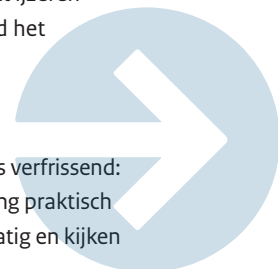
Het concept is volledig op maat gemaakt voor alle trainees. Het doel van de samenwerking is de trainees een kans bieden zich te ontwikkelen en zo te kunnen doorstromen naar een regulier betaalde functie. Liefst binnen de samenwerkende organisaties. Het eerste jaar is vooral bedoeld om te wennen, te leren en te ontwikkelen. Ben je in het tweede jaar toe aan een volgende stap en is er elders plek, dan kun je wisselen van baan of opdracht. 'Dat is overigens geen must', zegt Edith, projectleider van dit talentprogramma. De inspanningen zijn beloond met de innovatieprijs van het A&O fonds Gemeenten.

Vrij bewegen

Lotje van Leeuwen studeerde dit jaar af aan de hbo-opleiding Culturele en Maatschappelijke vorming. Direct daarna kreeg ze een plek in het traineeprogramma. Ze startte in augustus bij de afdeling Wijkmanagement. Samen met haar begeleider en collega Angelique blikt Lotje terug op het begin: 'Over toegankelijkheid gesproken', glimlacht ze: 'ik kan mijn armen niet goed gebruiken maar alles werkt hier met een pasje.' Uiteindelijk hebben ze samen gezocht naar een oplossing en nu is het pasje gevat in een zelfgemaakt ijzeren frame dat langer is, waardoor alle deuren nu wel voor haar opengaan. 'Ik vind het belangrijk dat ik mijzelf vrij kan bewegen door het pand.'

Anders kijken

En dat vrije bewegen ziet Angelique haar ook doen in het dagelijkse werk. 'Het is verfrissend: Lotje bekijkt de dingen van een andere kant. Soms omdat die andere benadering praktisch is, maar vaak ook omdat ze haar beperking inzet als talent. We sparren regelmatig en kijken dan vooral wie wat doet en hoe.'



Ritje in de rolstoel

Lotje vertelt dat ze al wijkwerk deed voordat ze hier kwam. 'In een bepaalde buurt was maar weinig contact met de bewoners. Ik ben in mijn rolstoel een rondje door de wijk gaan rijden en heb mensen gewoon begroet en met hen gepraat. Op de een of andere manier helpt mijn zichtbare beperking blijkbaar om het vertrouwen van mensen te winnen. En dat zet ik graag in voor een goed resultaat!' Bij de gemeente Nijmegen is ze samen met Angélique druk met onder andere het ontwikkelen van een toolbox Participatie. Deze is bedoeld als handreiking voor medewerkers van de gemeente Nijmegen bij het stimuleren en realiseren van meer en betere burgerparticipatie. 'En dat bekijken we van 2 kanten. Niet alleen wanneer het initiatief vanuit de gemeente komt, maar juist ook wanneer het initiatief vanuit de burger komt!'

Financiering

Toen Angélique hoorde over de komst van Lotje, waren er bij haar eerst wel vooroordelen: 'Hoe kan ze dan typen?' De angst voor het onbekende verdween al snel nadat ze Lotje ontmoet had. Juist om deze beren van de weg te halen, biedt het project interne Harrie-trainingen aan. Deze bevallen goed en er is veel vraag naar, zegt projectleider Edith. Het programma wordt deels gefinancierd uit een centrale pot vanuit de Vereniging P&O Netwerk, waarin alle 5 de deelnemers zitting hebben. Uit deze middelen worden de



IPO en VNG en de Banenafpraak:

IPO en VNG stimuleren en ondersteunen provincies en gemeenten in hun ambitie om een inclusieve arbeidsorganisatie te zijn die een afspiegeling vormt van de samenleving. Een van de manieren om hieraan te voldoen is een leerwerkprogramma realiseren voor hogeropgeleide medewerkers met een arbeidsbeperking. Zo werd, met leden van de Vereniging P&O Netwerk regio Ede-Arnhem-Nijmegen, een regionaal leerwerkprogramma opgezet voor de specifieke doelgroep uit het doelgroepregister. Met dit idee is vanuit een creatieve invalshoek invulling gegeven aan de banenafpraak.

scholings-, begeleidings- en projectkosten betaald. De loonkosten betalen de organisaties zelf. ‘Daarnaast zetten we ook veel eigen collega’s in voor het geven van de interne trainingen voor de trainees’, vertelt Edith. ‘Elke 14 dagen is er een op maat gemaakte training. Denk aan ‘Hoe werkt de overheid?’, ‘Gemeentelijke financiën’ maar ook trainingen gericht op de eigen ontwikkeling.’

Een mooie leerervaring

Naast de gemeente Nijmegen doen ook gemeente Arnhem, gemeente Overbetuwe, het SW-bedrijf, Het Rijk van Nijmegen en provincie Gelderland mee. Annette, hr-adviseur en coördinator banenafpraak bij de provincie Gelderland, vindt dit een mooi project. ‘De provincie heeft al 32 plaatsingen gerealiseerd in de afgelopen jaren. En nu werken er ook 2 trainees uit het traineeship Werken zonder te Beperken bij ons,’ vertelt Annette. Bij de gemeente Nijmegen kijken ze meer naar de juiste match en gaan daarna op zoek naar een definitieve plek.

Krapte of juist verrijking

Wel merkt Annette op dat het nu steeds meer een uitdaging wordt om de juiste matches te vinden binnen de provincie. ‘Er is sprake van een zekere verzadiging en van krapte op de arbeidsmarkt. Dit biedt kansen voor nieuwe initiatieven, zoals dit traineesproject, waarbij ook nog een unieke manier is gevonden om samen te werken met andere organisaties in de regio.’

Alleen maar winst

Wat in dit traineesprogramma vooral heeft gewerkt, is het blijven zoeken naar de juiste match. En ook is het belangrijk dat je het gewoon gaat doen! Denk vooral vanuit de talenten en houd in de gaten of na enige tijd de match er nog steeds is. ‘Het voelt goed om dit te doen,’ besluit Annette. ‘Het is goed voor je organisatie, goed voor de trainees, goed om al het werk voor elkaar te krijgen en ook goed om je als sociaal-maatschappelijk werkgever te profileren. Het levert je dus eigenlijk alleen maar wat op!’



De Vereniging P&O Netwerk regio Ede-Arnheim-Nijmegen is een samenwerkingsverband van ruim 25 overheidsorganisaties (gemeenten, provincie en verbonden partijen) in Gelderland. Naast het versterken van de strategische positie en het professionaliseren van hrm benut de vereniging ook de mogelijkheden van samenwerking tussen de aangesloten organisaties. De vereniging ontplooit activiteiten gericht op de ontwikkeling van medewerkers en organisaties. Het traineesproject past hier goed in:
www.werkeningelderland.nl/organisaties/vereniging-po-netwerk-ede-arnhem-nijmegen

Harrie-training: <http://www.ikbenharrie.nl/>





Fatima en Léon

Nooit had Fatima gedacht zich thuis te kunnen voelen tussen wetenschappers. Maar nu weet ze beter. Sinds een aantal jaren werkt ze in de schoonmaak bij onderzoeksinstituut Centrum Wiskunde & Informatica (CWI). Als voorvrouw, maar ook praktisch als vakvrouw. Mede dankzij het Amsterdamse SW-bedrijf Pantar.

Fatima's schone taak bij onderzoeksinstituut CWI

Meteen valt op dat Fatima een scherp oog heeft. Ze reikt regelmatig naar de grond om een vuiltje op te pakken en straalt liefde uit voor haar vak. 'De stofzuiger is mijn muziekinstrument.' Fatima werkt bij het CWI op het Science Park van Amsterdam. Met die stofzuiger beweegt ze rustig tussen de bureaus door. 'De onderzoekers zitten meestal met hun neus in de computer. Ze hebben vaak niet door dat we er zijn. Natuurlijk houden we rekening met hen en zij ook met ons.' Want Fatima neemt anderen graag zorg uit handen. Voordat ze bij Pantar aan de slag ging, is ze jarenlang mantelzorger geweest. Via het SW-bedrijf van Amsterdam is zij weer aan de slag gegaan. Sinds 2012 mag ze zich voorvrouw noemen: leidinggevende aan schoonmakers. Deze schoonmakers hebben vaak een beperking. Voor Fatima een uitdaging om ze allemaal een kans te geven. Dit doet ze met veel geduld en vriendelijkheid.

Regels

Fatima is een van de werknemers die hr-adviseur Léon heeft weten te plaatsen. Hij beperkt zich niet tot de doelgroep banenafpraak, maar heeft ook mensen uit de bijstand of met een Wsw-indicatie in dienst. Van wetenschapper tot facilitaire ondersteuning. Soms voelt hij zich daarbij geremd door de vele regels. 'Het kan een uitdaging zijn om de plaatsingen ook formeel mee te laten tellen. Hopelijk maken de nieuwe normen het ons straks een stuk makkelijker.'



Centrum Wiskunde & Informatica



Instituten

WVOI en de Banenafpraak:

Binnen de sector onderzoekinstellingen zagen en zien de werkgevers de banenafpraak als een publieke taak, een maatschappelijk belang. Bij geen van de organisatieonderdelen was een formeel plan van aanpak geschreven; men is gewoon aan de slag gegaan. In 2018 is er een intern netwerk gestart waarbinnen informatie, best practices, tips, voorstellen en creatieve ideeën worden uitgewisseld. Verder is samenwerking met onder andere UWV geïntensiveerd waardoor het aantal plaatsingen is toegenomen. De werkgevers van de WVOI, Werkgeversvereniging onderzoekinstellingen, blijven zich inzetten om de invulling van de banenafpraak voor de sector verder vorm te geven.

Pantar

Op de werkkleding van de schoonmaakmedewerkers prijkt het logo van Pantar, het bedrijf dat Fatima ooit aan een baan bij het CWI hielp. Léon kent de organisatie goed. 'De samenwerking met Pantar is ontstaan na een onderhandse aanbesteding van de schoonmaakactiviteiten', vertelt hij. 'Het toeval wil dat Pantar concurrerend op prijs was en ook prettig en professioneel in het contact. Zij werken daarnaast vooral met de doelgroep. Een groot succes. De medewerkers zijn gemotiveerd en bekwaam.

Belangrijkste wijziging was dat de schoonmaak overdag zou gaan plaatsvinden. De aankondiging daarvan kwam tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst. Niemand had er problemen mee, hoewel het in het begin wel spannend was of het zou gaan werken. Eigenlijk vinden ze het nu alleen maar prettig. En de schoonmakers ook, want ze krijgen nu rechtstreeks een compliment of vraag en dat maakt dat ze zich ook onderdeel voelen van de organisatie. Ondanks dat logo van Pantar.'

Stille stofzuiger

Terug naar de schoonmaak waar Fatima zich met liefde over haar werkvloer buigt. Ze heeft weinig meer te wensen. 'Of misschien toch', zegt ze met haar gebruikelijke gevoel voor humor: 'Ik hoor hier over radiotelescopie, deeltjesversnellers en de Deltawerken. Maar een stille stofzuiger hebben ze jammer genoeg nog niet...'



Pantar is het grootste leerwerkbedrijf voor de regio Amsterdam. Ze begeleiden zo'n 3.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze bieden leerwerkplekken in diverse sectoren, allemaal ondersteunend van aard. Schoonmaak is er daar een van. www.pantar.nl/opdrachtgever/participatiewet-2/wat-is-de-participatiewet/wat-is-de-participatiewet.htm





Lodewijk en Marcel

De afdeling Werk van de gemeente Zaanstad, de afdeling Werk van de gemeente Purmerend en het leerwerkbedrijf Werkom fuseren tot een nieuwe organisatie. Doel: zo veel mogelijk werk creëren, passend bij de mensen die op weg zijn van een broodbaan naar hun droombaan.

Gemeente Zaanstad en Werkom werken als eenheid aan participatie

Lodewijk en Marcel vertellen over de gezamenlijke aanpak van de gemeentes en Werkom. Beiden zijn gedreven, zitten vol met ideeën, overtuigingen en vooral ook met energie. ‘Het roer moet om: het oude denken gaan we vertalen naar een nieuwe manier van kijken naar onze mensen en naar werk. Dit vraagt niet alleen iets van onze organisaties, maar ook van de markt om ons heen. Immers, we hopen dat daar de meeste mensen uiteindelijk terechtkomen’, zegt Marcel, manager Mens & Werk bij Werkom.

Werk

Op bestuurlijk niveau heeft de gemeente Zaanstad de handen op elkaar gekregen. In het coalitieakkoord staat letterlijk: wij staan voor een inclusieve samenleving, waarin iedereen met of zonder beperking kan meedoen. ‘En dan is het belangrijk dat je zelf een voorbeeldwerkgever bent’, zegt Lodewijk, strategisch adviseur maatschappelijke ontwikkeling bij de gemeente Zaanstad. ‘Het kan nog beter, maar we zijn goed op weg!’ Zaanstart is het project waarmee Zaanstad zelf invulling geeft aan de opgave. Zo bestaat een derde van de formatie bij de afdeling Wijkbeheer en Onderhoud uit medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. ‘We helpen hen weer aan ritme en aan werkervaring. Ze dragen bij aan het realiseren van de Burendag, de Open dag voor Havens & Vaarwegen en aan de campagne “Stop jij voor rood licht?” De uitdaging is om voldoende begeleiding te kunnen blijven bieden. Want er is soms sprake van schaarste in de capaciteit voor interne begeleiding en dat komt het werk én de kandidaten natuurlijk niet ten goede.’

Goed samenspel

De gemeente Zaanstad en Werkom richten zich vooral op een nieuwe manier van kijken naar het werk dat je als gemeente beschikbaar hebt en hoe je dat zo kunt organiseren dat het leer- en ontwikkelplekken worden. Hij merkt op dat deze methode soms op gespannen voet staat met het 'echte werk'. Werkom heeft namelijk ook een volwaardig bedrijf in de groenvoorziening en voert daarmee taken uit voor de gemeente Zaanstad. Zo is Werkom tegelijkertijd opdrachtnemer en adviseur en de gemeente Zaanstad zowel opdrachtgever als werkgever. 'Op die manier ontstaan er onbewust dubbelingen of word je onbewust elkaars concurrent bij het vinden van geschikt personeel.' Daar moet nog een passende oplossing voor gevonden worden. 'De gemeente is niet onze enige partner', merkt Marcel op. 'We hebben een eigen postvoorziening en een groot netwerk van bedrijven aan wie we kandidaten kunnen leveren.'

Uitdagingen

De energie zit nu vooral op het inrichten van de nieuwe organisatie. Gezamenlijk hopen zij invulling te geven aan een inclusieve arbeidsmarkt in de regio. Een van de knelpunten op dit moment is de krappe arbeidsmarkt. 'Vraag en aanbod staan daarin soms ver uit elkaar', vertelt Marcel uit ervaring. 'Wij helpen werkgevers na te denken over hoe je van een openstaande vacature met bijbehorende eisen kunt komen tot een succesvolle en op maat gemaakte plaatsing. Dat kost energie, maar het loont.'



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten



talent, perspectief, resultaat



VNG en de Banenafpraak:

Gemeenten hebben al vele jaren een positieve houding tegenover het aan werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Hierdoor is er veel ervaring met inclusief werkgeverschap opgedaan. De VNG, Vereniging van Nederlandse Gemeenten, ondersteunt en stimuleert alle gemeenten bij hun verschillende manieren om dit verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld door expertise te delen. In onderstaand voorbeeld worden organisaties en mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt bij elkaar gebracht met als doel om deze mensen, die graag willen werken, weer aan het werk te helpen en duurzaam aan het werk te houden. In opdracht van de gemeenten Zaanstad en Purmerend geeft Werkom op deze verbindende manier invulling aan de taken die ze vanuit de Participatiewet uitvoert.

Een tweede knelpunt is de afstand tussen de opleidingen en de werkvloer. Scholen kunnen niet altijd leveren wat de markt vraagt. De nieuwe organisatie wil hierin een verbindende rol spelen. Daarbij is het doel om meer samenwerking te creëren tussen markt en onderwijs. Dat kan door bijvoorbeeld echte praktijkopleidingen te ontwikkelen, zodat kandidaten vanuit hun leerplek door kunnen stromen naar echt werk. Ook intern wil Werkom opleidingen verzorgen voor een grote groep kandidaten.

Persoonlijke ontwikkeling

Lodewijk en Marcel vinden het bijzonder dat juist deze doelgroep maar kort de kans krijgt om te laten zien wat zij kan. Al in de proefplaatsing van maximaal 3 maanden moet vaak duidelijk zijn of de medewerker geschikt is voor een functie. 'Dit past eigenlijk niet in de huidige tijd. Het gaat ook bij gewone banen veel vaker over competenties, vaardigheden en kwaliteiten en veel minder over een werkelijk diploma. En waar wij een jaar de tijd krijgen om een afgesproken "ontwikkeling" te laten zien, moet deze doelgroep dat in zo'n korte tijd doen.' Marcel vult aan: 'Werkom werkt ook met POP's voor hun kandidaten. Persoonlijke ontwikkeling is altijd belangrijk. Het gaat soms over kleine dingen als werkritme. Maar soms gaat het over verwachtingenmanagement, over zelfacceptatie en over echte groei.'

Ambitie

Er is een aantal sectoren waarin Werkom op dit moment actief is: industrie, groen, schoonmaak, horeca en postbezorging. Er zijn ambities in de richting van zorg, logistiek, bouw en ict. Werkom en gemeente Zaanstad willen de handen ineenslaan om kandidaten op die manier een breed scala aan mogelijkheden te bieden. Daarbij verandert de focus van alleen arbeidsparticipatie naar mensontwikkeling. 'Als werkgever hebben we hierin al stappen gemaakt en Werkom blijkt daarin een goede partner. Voor kandidaten geldt dat het zo beter mogelijk wordt om te groeien in hun werk. Eerst is het belangrijk deel te nemen aan de arbeidsmarkt en daarna kun je toewerken naar een baan die écht bij je past. Zo kunnen uiteindelijk nog meer kandidaten naar werk worden begeleid. Via een broodbaan naar een droombaan dus', concludeert Lodewijk. Een ambitie die staat als een huis.



Werkom geeft in opdracht van de gemeenten Zaanstad en Purmerend invulling aan de taken vanuit de Participatiewet. Werkom is hiermee het leerwerkbedrijf van de gemeenten Zaanstad en Purmerend: www.werkom.nl





Etage-assistentes bij Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) Beatrixpark

Tijdens een zomerfeest hield een medewerker van Binnenwerk een speciale rap. De ongeveer 70 collega's die erbij waren, joelden deze laatste zin om het hardst mee: 'Wij zijn samen sterk, want wij zijn Binnenwerk!'

'Wij zijn samen sterk, want wij zijn Binnenwerk'

'Collegialiteit is het grootste goed van deze club', vertelt Annemiek, programmadirecteur van Binnenwerk. Toen de individuele banen niet direct van de grond kwamen binnen het Rijk, is er nagedacht of er een gezamenlijk initiatief kon worden gerealiseerd. Binnenwerk is hiervan het resultaat. Groepsgewijs, in teams van 10-15 personen, hebben Annemiek en haar collega's inmiddels 225 mensen aan het werk geholpen. Variërend van toetsenbord-schoonmakers tot medewerkers die personeelsdossiers digitaliseren. Er zit nog veel meer in het vat: in 2019 hoopt Binnenwerk nog eens 310 mensen aan een baan te helpen.

Model

'Het model werkt als volgt', stelt Annemiek: 'De ministeries kopen bij ons een baan in; zij krijgen daar een medewerker voor terug die werkt in een team, met een vaste leidinggevende en jobcoach. De baan telt mee voor het quotum.' Binnenwerk is gemandateerd werkgever van alle medewerkers; alle personele zorg en administratieve rompslomp neemt Binnenwerk uit handen. Soms worden de medewerkers wel functioneel aangestuurd door een andere manager, bijvoorbeeld in de catering. Zonder moeite noemt Annemiek nog een stuk of 5 onderdelen waar Binnenwerk actief is, zoals dossierbeheer en etage-assistenten. Met hun eigen herkenbare kleding zijn de medewerkers een graag geziene gast. Zo blijkt ook uit een Klanttevredenheidsonderzoek (IKTO) dat onlangs plaatsvond. Binnenwerkmedewerkers kregen maar liefst van 4 ministeries een dikke pluim.

Naar rato

De ministeries delen samen mee in de constructie. Als een teamlid onverhoopt afscheid neemt, dan is er niet direct voor een ministerie een arbeidsplaats verloren. Dit wordt namelijk naar rato teruggerekend in het totale percentage van deelname. Zo vang je het verlies samen op en deel je ook samen in het resultaat.

Duurzaam

'In het begin bedachten wij de klussen waarop we de teams konden inzetten', gaat Annemiek verder. 'Maar we merken nu dat ministeries zelf de vragen aan ons stellen. En we proberen daarin ook nog duurzaam te zijn voor mens en milieu. Zo is er een team dat de dienstauto's wast zonder water en met biologisch afbreekbare doekjes. En in plaats van medewerkers van een gespecialiseerd bedrijf, reinigen medewerkers van Binnenwerk de toetsenborden. We merken dat zij dit voor minder kosten, soms zelfs met betere kwaliteit en met grotere regelmaat doen. En op die manier zijn ook nog meer mensen aan het werk geholpen.'

Echte banen

'Als het goed gaat, krijgen de medewerkers na een jaar een vast contract. We proberen er echte banen van te maken. Dat lukt niet altijd, omdat sommige werkzaamheden die we oppakken nu eenmaal tijdelijk van aard zijn. Denk aan het digitaliseren van een archief: op een gegeven moment is het papier gewoon op. Maar we streven naar duurzame arbeidsrelaties'.

Staatsbosbeheer

'Een mooi voorbeeld dat onlangs is gestart en tot duurzame banen leidt, is de samenwerking met Staatsbosbeheer in Almere, waarbij de ministeries van EZK en LNV opdrachtgever zijn. Hier is een team aan de slag met het snoeien en zagen van bomen.



Rijksoverheid

Rijk en de Banenafpraak:

De rijksoverheid heeft uitdrukkelijk de ambitie om een inclusieve werkgever te zijn. De ministeries gebruiken dan ook een meerjarige aanpak om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Deze bestaat uit verschillende methodes: individuele plaatsingen op aangepaste werkpakketten, collectieve plaatsingen in teams, plaatsingen via inkoop en social return on investment (www.maatwerkvoormensen.nl) en banen in samenwerking met andere werkgevers. Om maatwerk mogelijk te maken voor de instroom van hogeropgeleide mensen met een arbeidsbeperking is gekozen voor een rijksbrede aanpak: programma Rijksbrede Instroom Hogeropgeleide Arbeidsparticipanten. In dit kader worden ook activiteiten georganiseerd om een inclusief werkklimaat te bevorderen.

Team Inclusief van het Expertisecentrum Organisatie en Personeel biedt advies, voorlichting en begeleiding aan leidinggevendenden, hr-adviseurs, werkbegeleiders en andere professionals bij de rijksoverheid.

Deze samenwerking zal volgend jaar verder worden uitgebreid naar andere natuurgebieden en dan zullen er tevens meer taken bijkomen, soms ook in contact met de bezoekers.'

Oor en oog voor elkaar

De medewerkers van Binnenwerk ervaren hun werkplek als veilig. Juist door samen te werken in een team zijn ze heel open over zichzelf naar elkaar. Dit leidt tot bijzondere en hechte teams waarin 'je jezelf mag zijn', citeert Annemiek een medewerker. De leidinggevendenden hebben allen enkele jaren ervaring met leidinggeven en ook met de doelgroep. Verder zijn zij allemaal speciaal opgeleid voor het werken met de doelgroep. Daarnaast is er een aparte jobcoach die de medewerkers begeleidt. Zo is er altijd sprake van een beschermde omgeving waarin medewerkers hun werk kunnen doen. Annemiek vindt het belangrijk dat ook de leidinggevendenden onderling van elkaar leren en hun ervaringen kunnen delen. Daarom is er ook voor hen 6 keer per jaar een professionaliseringsdag met intervisie en training. Die training gaat bijvoorbeeld over de uitvoering van de Wet Poortwachter voor de doelgroep, over de gespecialiseerde functioneringscyclus of over interne processen bij het Rijk. 'Net waar de vraag van de leidinggevendenden ligt', zegt Annemiek.

Ambitie

'Jazeker hebben we ambities', knikt ze even later. 'De 310 banen in 2019 liggen al klaar om vorm te geven. Maar we willen nog meer. Het programma in zijn huidige vorm wordt afgerond en wordt nu organisatieonderdeel van het Rijk. We hebben de komende jaren nog genoeg werk. We breiden onder andere de samenwerking met Staatsbosbeheer uit, gaan nog meer schoonmaken en nog meer archieven digitaliseren. We gaan ook banen in de ict creëren, bijvoorbeeld in informatiebeveiliging. En er start weer een nieuw pilot-project MAAT ofwel: Medewerker Assistent Administratieve Taken. Met de toenemende vraag is er nog genoeg te doen.'

'Bij Binnenwerk moet je zijn!'

Waar de medewerkers zeggen 'Wij zijn Binnenwerk!', leggen de ministeries tegenover anderen hun eigen accent als het gaat om het creëren van banen voor mensen met een doelgroepindicatie. 'Bij Binnenwerk moet je zijn!'



Het Rijk wil een aantrekkelijke en inclusief verantwoorde werkgever zijn. Het doel van **Binnenwerk** is om duurzame banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor ieder rijksonderdeel dat dat wil, verzorgt Binnenwerk het werven, begeleiden en organiseren van banen. Het gaat om collectieve plaatsingen in teams van 15 banen waarbij een toegewijde teamleider en jobcoach zorgen voor voldoende aandacht en begeleiding: www.ubrijk.nl/organisatie/ubr-ontwikkelbedrijf/innovatieagenda-bedrijfsvoering-rijk/binnenwerk

Contactgegevens sectoren en kennisalliantie

Er zijn 14 sectoren overheid en onderwijs. De meeste van deze sectoren kennen een koepelorganisatie waarin werkgeverszaken – en dus ook de banenafpraak – een plek hebben.

Werk je bij een van de sectoren overheid of onderwijs en wil je aan de slag met de banenafpraak, maar weet je niet hoe je dit moet aanpakken? Neem dan contact op met je koepelorganisatie.

De projectleiders in het overzicht ondersteunen de werkgevers in de regio bij de realisatie van de banenafpraak en kennen de afspraken en de voortgang binnen hun sector. Ook weten ze welke instrumenten beschikbaar zijn en kunnen zij je helpen bij het gebruik ervan. Zij delen graag hun kennis, zodat je van hen kunt leren en het wiel niet opnieuw hoeft uit te vinden. Dat maakt je werk een stuk makkelijker. En delen ook graag jouw ervaringen.

Kennisalliantie

Er is een digitale postbus beschikbaar voor vragen over de banenafpraak bij overheids- en onderwijswerkgevers: kennisalliantiebanenafpraak@minbzk.nl.

Deze vraagbaak is een van de eerste uitingen waarmee de zogeheten 'Kennisalliantie' in oprichting, overheids- en onderwijsorganisaties ten dienste wil staan:

www.vso-werkgevers.nl/banenafpraak/nieuws/2019-01-22/centrale-postbus-voor-vragen-over-de-banenafpraak

Koepelorganisaties	Contactpersoon	e-mail
Rijksoverheid	Marja van der Werf	marja.werf@minbzk.nl
Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)	Yacinta Schrover	yacinta.schrover@vng.nl
Interprovinciaal Overleg (IPO)	Reinette Kiès	rkies@ipo.nl
Unie van Waterschappen (UvW)	Bart de Zwart	bart.dezwart@aeowaterschappen.nl
PO-Raad	Susanne Arjaans	s.arjaans@poraad.nl
VO-Raad	Gemma Hufen	gemmahufen@vo-raad.nl
MBO Raad	Judy Boere	j.boere@mboraad.nl
HBO Raad	Erna Lujendijk	lujendijk@zestor.nl
Vereniging van Universiteiten (VSNU)	Wesley Boer	boer@vsnu.nl
Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I)	Astrid Tiemessen	a.tiemessen@nwo.nl
Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU)	Nicoline Pruijboom	pruijboom@nfu.nl
Politie	Brenda Keijzer	brenda.keijzer@politie.nl
Defensie	Jurriaan Appels	j.appels@mindef.nl

