



INCLUSIEF

ze Praktijkgids realisatie banenafpraak bij het Rijk



Behoud van
talenten met
een arbeids-
beperking

Ervaringen
van managers
en
medewerkers

Tips van
professionals
over
begeleiding

Handig
bruikbaar
in de
praktijk

INCLUSIEF

2e Praktijkgids realisatie banenafspraken bij het Rijk



‘Een dikke boom begint als een teer twijgje. Een bergbeklimming begint met een stapje.’

Het is een bekend citaat van de Chinese filosoof Lao-Tse, dat goed past bij het werk en het symbool van het rijksbrede programma Team Inclusief. De boom met de verschillende kleuren vogels, metaforen voor mensen met een arbeidsbeperking. We zijn allemaal anders maar ook één familie, gevisualiseerd in één beeld. Het drukt ook uit dat we groeien en bloeien, in de wetenschap dat het tijd kost om tot een mooi resultaat te komen.

Het citaat van Lao-Tse past ook zo goed omdat we binnen de Rijksoverheid veel stappen hebben genomen, en die blijven zetten, om de realisatie van de banenafspraken tot een succes te maken. Van die reis tekent deze Praktijkgids veel ervaringen en handvatten op. Als een boom der kennis, vrij geciteerd naar de Engelse dichter Lord George Byron.

Inhoud

RIJKSBREED

Van creatie naar duurzaamheid 4

Voorwoord van Simone Roos en Marco Ouwehand

Handvatten realisatie banenafpraak 6

Inleiding van Ad de Ruijter

Van vinkjes zetten naar werk van betekenis 10

Johan Willem van Dijk, portefeuillehouder ICOP

Sociaal ondernemen binnen de overheid 72

Rob van Lint, directeur ambassadeur

En nu verder... 78

Nawoord van Katja van den Berge

ERVARINGEN IN DE PRAKTIJK

Ministerie van Buitenlandse Zaken 18

‘Onze collega’s willen hen nooit meer laten gaan’

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport 20

‘Als je de tijd neemt, werpt dat zijn vruchten af’

Ministerie van Veiligheid en Justitie – Immigratie- en Naturalisatiedienst 24

‘Er is geen reden om het niet te doen’

Ministerie van Infrastructuur en Milieu 26

‘Wajongers kunnen veel meer dan gaten opvullen’

Rijkswaterstaat 32

Bianca’s twaalfstal

Ministerie van Financiën 44

‘Hier voel ik me gelijkwaardig’

Belastingdienst 48

‘Werken tussen de mensen, daar leer ik van’

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 56

Droombaan gevonden

Tweede Kamer der Staten-Generaal 66

Omarm verandering

ERVARINGEN VAN PROFESSIONALS

Ministerie van Veiligheid en Justitie en
ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties **12**
'De gunfactor is er en dat is belangrijk'

Ministerie van Algemene Zaken **36**
Talenten ook laten doorstromen

Ministerie van Economische Zaken **38**
'Mensen zoals ik aan een baan helpen'

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen **54**
Onbekend maakt onbemind

Raad van State **60**
Tips voor buddies en jobcoaches

Nationale Ombudsman **62**
Tips voor begeleiders

Vereniging van Nederlandse Gemeenten **70**
'Medewerkers met een arbeidsbeperking
moeten zich kunnen ontwikkelen'

PORTRETTE

Daniël van Schendel **22**

Vandena Chatterpal **28**

Fanis Tziotis **34**

Walter Boon **40**

Joke Hoogenraad-Gatowinas **46**

Naomi Stekelenburg **52**

Kupra Ülğüt **58**

Iris Maillé **68**

HANDIG

Goed voorbereid op weg naar succes **7**

Aan de slag **8**

Toolbox met 18 modules **30**

Dienstverlening van UBR|EC O&P **42**

Vijf pijlers voor een inclusieve
Rijksoverheid **64**

Zij helpen u op weg **74**

Voorwoord

Van creatie naar duurzaamheid

Ministeries zijn flink op stoom gekomen om de doelstelling uit het Sociaal Akkoord 2013 te realiseren: het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking.

In het afgelopen jaar hebben we samen de eerste stappen gezet van baancreatie naar duurzaamheid, een proces dat de komende jaren doorgaat.

Steeds beter lukt het om banen te creëren met waarde voor de organisatie, waar mensen met een arbeidsbeperking dagelijks met voldoening een bijdrage leveren aan de doelstellingen van het Rijk en waarin collega's met en zonder beperking samenwerken. De verhalen in deze praktijkgids illustreren dat. Laat deze verhalen u inspireren om de arbeidsplaatsen binnen uw eigen organisatie zo duurzaam mogelijk in te richten voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Hoe kunt u bijdragen aan de persoonlijke groei van een medewerker met een arbeidsbeperking? Hoe zorgt u ervoor dat ook uw organisatie hierdoor verrijkt wordt? Laat anderen leren van uw aanpak en zoek ook anderen op om van te leren.

Het programma Team Inclusief heeft vragen verzameld en beantwoord, mensen met elkaar in contact gebracht en instrumenten gemaakt zoals een belangrijke Toolbox, bestaande uit achttien modules, goed doorzoekbaar en met vele handige hyperlinks. Het programma is financieel ondersteund door het A+O fonds Rijk (een samenwerkingsverband van werkgever en vakbonden), BZK/werkgever Rijk en het ministerie van SZW.

Het programma loopt af, het werk gaat door. Het is aan leidinggevend en medewerkers binnen het Rijk om ervoor te zorgen dat we de mensen behouden en de kennis, contacten en activiteiten doorontwikkelen. Met de stevige basis die Team Inclusief heeft gelegd, moet dat lukken.

*Heeft u iets nodig, laat het ons weten.
Ook wij doen wat we kunnen om deze belangrijke opdracht te realiseren.*



Simone Roos
directeur-generaal
Overheidsorganisatie,
ministerie van
Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties



Marco Ouwehand
bestuurder FNV Overheid
en voorzitter A+O fonds Rijk

Inleiding

Handvatten realisatie banenafspraken

Met ruim tweeduizend uitgereikte exemplaren en evenzoveel downloads is de eerste Praktijkgids uit 2015 een succes gebleken. Ook qua invulling van de banenafspraken zijn er mooie resultaten geboekt, die wij graag delen met u in deze tweede editie van de Praktijkgids, met veel inspirerende verhalen van managers, professionals en collega's uit de doelgroep banenafspraken. Met deze uitgave beoogt het programma Team Inclusief, onderdeel van UBR|EC O&P, u verder kennis en handvatten aan te reiken om binnen uw eigen organisatie te slagen in de begeleiding en het behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking zodat de banenafspraken duurzaam wordt ingebed.

2016 is het laatste jaar van het programma Team Inclusief. Om de programma-activiteiten zo goed mogelijk te borgen heeft Team Inclusief actief kennis gedeeld met ministeries, diensten en SSO's via op maat gesneden adviezen en instrumenten, zoals de maandelijkse Update banenafspraken Rijk, factsheets en de Q&A. Speciale aandacht gaat uit naar de Toolbox, die gevormd is door experts in samenwerking met een gebruikersplatform waaraan specialisten binnen en buiten het Rijk deelnamen. De Toolbox is een – slim doorzoekbaar – veelomvattend en integraal instrument voor iedere betrokkene bij de banenafspraken: leidinggevendenden, HRM'ers en werkbegeleiders. Hierin vindt u – over tal van onderwerpen, zoals draagvlak, selectie en begeleiding – wetenschappelijke en praktische informatie, tips, stappenplannen, dienstverleners en links naar sites voor extra verdieping.

We hebben er alle vertrouwen in dat de aangereikte instrumenten u en uw collega's – management én specialisten – in staat stellen om te blijven werken aan de realisatie van de banenafspraken. Met de door u getoonde inzet, de grote mate van deskundigheid en de samenwerking binnen het Rijk, moet het lukken aan deze complexe materie invulling te blijven geven.



Graag wil ik alle ministeries en diensten bedanken voor hun inzet en het vertrouwen in Team Inclusief. Ik blijf uw resultaten graag volgen.

Ad de Ruijter
programmamanager Team Inclusief

Om u te helpen de banenafspraken met succes te realiseren, heeft Team Inclusief hulpmiddelen ontwikkeld. In deze Praktijkids komt u er een aantal tegen. U kiest eenvoudig de aanpak die het beste past bij uw organisatie of u combineert naar eigen inzicht.

.....

Goed voorbereid op weg naar succes

8/9

Aan de slag

Op de volgende twee pagina's ziet u een overzichtelijk model met daarin de stappen en rollen die helpen de banenafspraken met succes uit te voeren. Van beleid tot borging, van projectleiders tot leidinggevend en collega's.

30

Toolbox

Op pagina 30 vindt u informatie over de Toolbox, een slim doorzoekbaar en veelomvattend hulpmiddel voor iedereen die is betrokken bij de banenafspraken. De Toolbox is een integraal basisinstrument dat bestaat uit achttien modules. Het model Aan de slag is opgesteld in samenhang met de modules in de Toolbox.

42

Dienstverlening UBR|EC O&P

Heeft u behoefte aan ondersteuning? UBR | EC O&P kan u bijstaan. Op pagina 42 vindt u een overzicht van de dienstverlening.

64

Vijf pijlers voor een inclusieve Rijksoverheid

Op pagina 64 vindt u een beschrijving van de 'Vijf pijlers voor een inclusieve Rijksoverheid'. Dit compacte bedrijfsmodel komt voort uit de methode Integraal Herontwerp van Werkprocessen (IHW), dat is ontwikkeld door de Universiteit Maastricht en UWV en volledig is geïntegreerd in de Toolbox. De vijf pijlers zijn op basis van ervaringen samen met de Universiteit van Maastricht ontwikkeld, en bevatten essentiële succesfactoren voor het creëren van duurzame banen voor de doelgroep banenafspraken. Het model is weliswaar specifiek voor het Rijk ontwikkeld maar niet exclusief voor het Rijk toepasbaar.

74

Advies en begeleiding

De contactgegevens van de strategisch adviseurs binnen het Rijk, de WerkgeversServicepunten en UBR | EC O&P vindt u vanaf pagina 74.

Aan de slag met de banenafspraken!

De stappen

Fundamenten leggen: het beleid

- Er is vanuit de top een opdracht voor uitvoering.
- De opdracht is SMART.
- Er is een verantwoordelijk projectleider met mandaat én budget.
- Het mandaat is beschikbaar en openbaar.
- Het mandaat beschrijft alle voor het project relevante onderdelen: menskracht, activiteiten, middelen, budget, verantwoordelijkheden en handelen in conflictsituaties.

Fundamenten leggen: randvoorwaarden voor uitvoering en implementatie

- Er is een verantwoordelijk projectleider, inhoudelijk en procesmatig deskundig.
- Budget voor personeel doelgroep banenafpraak is bekend.
- Relevante materialen en instrumenten zijn verzameld.
- De betrokkenen zijn in de gelegenheid hun expertise te vergroten bij deskundigen.

De uitvoering

- Er is een Plan van Aanpak volgens de norm.
- Het Plan van Aanpak past in de korte- en langetermijnstrategie van de organisatie.
- De doelen zijn beschreven.
- Onderdeel van de doelen is het creëren van draagvlak.
- De doelgroep is helder in beeld.
- De projectleider, contactpersonen, aanjagers, HR en communicatie beschikken over tijd.
- De rollen van deze betrokkenen zijn beschreven.
- De activiteiten en het tijdspad zijn beschreven.
- Het Plan van Aanpak is geaccordeerd door de opdrachtgever en de OR.
- De contacten met externe arbeidstoeleiders zijn geregeld.
- De afspraken met externe arbeidstoeleiders zijn vastgelegd.

De monitoring

- Het projectteam overlegt regelmatig over de voortgang.
- Activiteiten worden bijgesteld waar nodig om doelen te blijven bereiken.
- De projectleider koppelt regelmatig terug naar de opdrachtgever.
- De opdrachtgever interenieert waar nodig om doelen te blijven bereiken.
- Successen worden via alle mogelijke wegen gedeeld.
- Ervaringen worden vastgelegd om van te leren.

De borging

- Activiteiten die onderdeel zijn van te behalen doelen zijn toebedeeld aan bestaande rollen en structuren binnen HRM.
- Alle instrumenten en materialen zijn beschikbaar op een centrale plek.
- Alle ervaringen en goede voorbeelden zijn vastgelegd.
- Contactpersonen, HR, managers en leidinggevendenden zijn getraind in 'het aan de slag gaan met het creëren van kansen voor mensen uit de doelgroep banenafspraken'.

De rollen en taken

De projectleider

- Heeft een duidelijk omschreven takenpakket en verantwoordelijkheden.
- Formeert een projectteam, met HR kennis, communicatie en aanjagers.
- Regelt een contactpersoon binnen onderdelen en locaties van de organisatie.
- Stimuleert de rol van ambassadeurs die te bereiken doelen een warm hart toedragen.
- Stuurt de verschillende activiteiten binnen de organisatie aan en houdt overzicht.

De aanjager

- Heeft als belangrijkste doel om managers en leidinggevendenden binnen de organisatie aan te zetten om aan de slag te gaan met de banenafpraak.
- Heeft een duidelijk omschreven takenpakket, verantwoordelijkheden én targets.
- Gaat aan de slag om doelen en targets te bereiken.
- Koppelt met regelmaat terug aan projectteam over voortgang.

Communicatie

- Heeft als belangrijkste taak binnen de organisatie te zorgen voor maximale bekendheid van de na te streven doelen en hoe deze te bereiken.
- Heeft een Plan van Aanpak hoe deze taak in te vullen om bekendheid te bereiken.
- Gaat aan de slag met taken om doelen te bereiken.

De manager

- Is op de hoogte van de na te streven doelen in de organisatie.
- Neemt uit zichzelf contact op met het aanspreekpunt óf wordt gestimuleerd door aanjager om contact op te nemen.
- Heeft al een helder beeld van taken voor toekomstige medewerkers uit de banenafpraak óf heeft nog geen idee wat de mogelijkheden kunnen zijn.

De contactpersoon

- Heeft een duidelijk overzicht wat te kunnen bieden binnen welke termijn, aan eenieder binnen de organisatie die contact opneemt.
- Schakelt waar nodig externe deskundigheid in.
- Biedt het management informatie en ondersteuning op maat.
- Regelt onderzoek naar 'anders inrichten werkprocessen' op verzoek, inclusief het vaststellen van de functiewaarde voor de organisatie.
- Regelt check voorgesteld functieprofiel op geschiktheid doelgroep banenafpraak.
- Regelt werving & selectie als helder functieprofiel bekend is, inclusief hiervoor benodigde instrumenten.
- Voorziet het management van passende informatie over regelingen en subsidies, aanpassingen, begeleiding en aandachtspunten in de werksituatie.
- Bewaakt de voortgang van in gang gezette processen, aan de kant van de eigen organisatie en aan de kant van de arbeidstoeleider.
- Koppelt met regelmaat terug aan projectteam over voortgang.

De leidinggevende en collega's

- Staan ervoor open iemand uit de doelgroep banenafpraak op te nemen in het team.
- Kennen de aandachtspunten in de werksituatie en bekwamen zich hierin waar nodig.
- Zijn op de hoogte van het takenpakket van de nieuwe doelgroepmedewerker en de betekenis daarvan voor hun eigen werkzaamheden.
- Zorgen samen dat de gecreëerde baan een duurzame baan wordt, ingevuld door een medewerker uit de banenafpraak.

Johan Willem van Dijk werkt met ICOP aan een langetermijnaanpak.

Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsbeleid (ICOP)

‘Van vinkjes zetten naar werk van betekenis’

Johan Willem van Dijk, Hoofd P&O bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), is namens de Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsbeleid (ICOP) verantwoordelijk voor de portefeuille Arbeidsmarktbeleid. ‘We bevinden ons op een kantelpunt: van de gecreëerde banen moeten we werk van waarde gaan maken.’

‘Er is in 2015 veel in gang gezet voor de banenafsprak’, constateert Johan Willem. ‘Ik ben onder de indruk van de resultaten die er zijn behaald bij het Rijk, want het is een complex onderwerp. Het spannende van deze portefeuille is hoe met de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking is omgegaan. Het afgelopen jaar hebben we de doelstelling gehaald, dus dat is een compliment voor de mensen die zich hiervoor hebben ingezet.’ Als portefeuillehouder houdt Johan Willem zich bezig met het borgen van de acties, het rijksbreed delen van de departementale best practices en het ontwikkelen van nieuwe acties. Bijvoorbeeld de (virtuele) Participatieorganisatie die zorgt voor collectieve plaatsingen van een groep medewerkers uit de doelgroep met een vaste teamleider en een jobcoach.

Johan Willem: ‘We moeten doen wat mogelijk is en doen wat helpt, dus als we op een creatieve manier kijken hoe we meer mensen uit de doelgroep aan het werk kunnen krijgen, maken we een stap voorwaarts.’

Kantelpunt

Voor het komende jaar is het vooral van belang de omslag te maken van vinkjes zetten naar het creëren van werk van betekenis. Johan Willem: ‘Ik merk in de gesprekken die ik voer dat dit echt bij veel managers op het netvlies staat. Ze kijken naar wat iemand kan, en in de praktijk hebben de aangenomen medewerkers met een arbeidsbeperking ook echt een plek veroverd en blijken ze vaak meer taken aan te kunnen dan waarmee ze zijn gestart.’ Maar het blijft aandacht vragen. Volgens Johan Willem



bevindt het Rijk zich op een kantelpunt. 'We hebben veel gedaan om de banenafpraak te implementeren. Nu moeten we ons richten op de langetermijnaanpak om te zorgen dat er ruimte blijft voor initiatieven om die passende banen te behouden.'

Vijf sporen

ICOP heeft vijf sporen ontwikkeld om die langetermijnaanpak te gaan realiseren. Johan Willem licht ze toe. Met het eerste spoor, dat van de individuele plaatsingen, hebben we de afgelopen jaren veel ervaring opgedaan. We moeten proberen de mensen die we nu hebben aangenomen ook vast te houden. Het tweede spoor betreft de collectieve plaatsingen die de Participatieorganisatie ondersteunt. Het derde spoor richt zich op de verbinding

met inkoop, want het Rijk neemt veel diensten af van externe leveranciers. Ook daar zijn mogelijkheden voor medewerkers met een arbeidsbeperking.' De laatste twee sporen bevinden zich meer in de verkennende fase, zoals het opzetten van een vouchersysteem in samenwerking met andere (publieke en private) werkgevers en het benutten van de Social Return on Investment als vorm van financiering.

Tip

Dat het aannemen van mensen uit de doelgroep banenafpraak aandacht, tijd en doorzettingsvermogen kost beaamt Johan Willem. Maar, zo voegt hij toe als tip: 'Zorg dat je de rijksbrede kennis en kunde benut en laat je vooral inspireren door alle goede voorbeelden uit de praktijk.'



A photograph of a man and a woman standing in a modern office hallway. The man, on the left, is wearing a dark suit, white shirt, and a striped tie. He is smiling and looking towards the camera. The woman, on the right, is wearing a dark blue long-sleeved top and has her hands on her hips. She is also smiling. The background shows a bright office space with large windows, a potted plant on the left, and a bookshelf on the right.

Van links naar rechts: Jolande Schuurman, Annemarie Blok, Arie de Niet en Rienie van Zeijl

Ministerie van Veiligheid en Justitie en ministerie
van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

.....

‘De gunfactor is er en dat is belangrijk’

FMHaaglanden ondersteunt het ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) bij het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking. Dat doet de facilitair dienstverlener onder andere met de pilot Facilitaire Etage-assistenten.

Nettie Olsthoorn, projectleider banenafpraak bij BZK, heeft Annemarie Blok, projectleider Participatiewet bij FMHaaglanden, benaderd voor de pilot Facilitaire Etage-assistenten. ‘Voor de pilot hebben we goed nagedacht welke taken interessant en passend zijn voor medewerkers uit de doelgroep banenafpraak én of die taken waarde hebben voor de afdelingen bij VenJ en BZK’, vertelt Annemarie.

Een variatie aan taken

In het pand aan de Turfmarkt zijn vier facilitaire etage-assistenten aan het werk: Nadia, Nancy, Mohamed en Raphaella. Arie de Niet en Jolande Schuurman, werkbegeleiders van de etage-assistenten, vertellen over hun gevarieerde takenpakket: 'Elke ochtend melden de assistenten zich bij ons. Daarna beginnen ze met het uitdelen van koffie. Waar collega's in het begin van de pilot nog zeiden "koffie halen, dat kan ik toch zelf?" reageren ze nu met "doe mij ook maar een kopje, lekker!" Daarna zetten de assistenten stoelen recht in vergaderruimtes, houden ze de woonkamer netjes, controleren ze de koelkast op houdbaarheid van de producten en ze ordenen de kantoorartikelen.

De artikelen liggen kaarsrecht in de kast, daar zijn ze heel zorgvuldig in!' De etage-assistenten helpen elkaar als het rustig is. 'Ze vragen elkaar hoe zij het werk aanpakken en daar leren ze heel veel van', vertelt Arie. Annemarie sluit aan: 'Ons doel is dat de assistenten zo zelfstandig mogelijk hun takenpakket kunnen uitvoeren.' Het valt Arie en Jolande op dat het de etage-assistenten steeds beter lukt om zelfstandig te werken. 'Nancy had het bijvoorbeeld op woensdagen wat rustiger dus we hebben haar een extra taak gegeven. Ze stopt nu ook brieven in enveloppen en daar heeft ze veel plezier in. De anderen brengen post rond op de afdeling, een taak die we gaandeweg hebben toegevoegd aan het pakket.' Wat Arie positief verrast heeft,



is het enthousiasme van de collega's op de etage. 'De etage-assistenten zijn echt onderdeel van het team en krijgen van hun collega's een cadeautje als ze jarig zijn. Ik merk dat de gunfactor er is en dat is belangrijk!'

Gewend aan ambtelijke omgeving

FMHaaglanden faciliteert ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bij het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking. De pilot Toetsenbordreinigers is daar positief geëvalueerd en dat succes is te verklaren doordat de medewerkers goed getraind zijn en de ambtenaren de dienst-

verlening erg waarderen. Rienie van Zeijl, werkbegeleider toetsenbordreinigers: 'De mensen die bij mij aan het werk zijn, hebben een hospitalitytraining gevolgd bij sociaal werkbedrijf de Haeghe Groep en weten hoe ze zich in een ambtelijke omgeving moeten gedragen.'

Wat Rienie zo mooi vindt, is het enthousiasme van de medewerkers uit de doelgroep banenafpraak. 'Ik vraag elke dag of ze een goede dag hebben gehad.

En elke dag hoor ik dat ze het naar hun zin hebben gehad, want ze vonden het weer fantastisch!'



Etage-assistenten (van links naar rechts) Nadia Binda, Nancy Mijnhijmer, Mohamed el Moumni en Raphaella Laloe zijn onderdeel van het team bij BZK en VenJ.

Tips uit de pilots

De pilots Facilitaire Etage-assistenten en Toetsenbordreinigers hebben een tussenevaluatie gehad en daaruit is een aantal leerpunten naar voren gekomen.

- **Omschrijf het wervingsprofiel van de medewerker met een arbeidsbeperking zo scherp mogelijk.** Zo voorkom je dat er sollicitanten op gesprek komen die een hoger niveau hebben dan de functie eist.
- **Maak duidelijk wat je van de werkbegeleider verwacht** en zorg ervoor dat hij/zij ruimte heeft om de medewerker met een arbeidsbeperking te begeleiden.
- **Trek als werkbegeleider niet te veel naar je toe en schakel de jobcoach in waar nodig.** De jobcoach is tenslotte de persoonlijke begeleider en vertrouwenspersoon van de medewerker met een arbeidsbeperking.
- **Stel een algemeen takenpakket op** en kijk gaandeweg het inwerktraject hoe het takenpakket gepersonaliseerd kan worden om het nog beter passend te maken.
- **Bied veel structuur door een werkrooster te maken** met een tijdsindeling van de diverse taken die een medewerker met een arbeidsbeperking heeft.
- **Betrek de afdeling van de nieuwe collega bij de voorbereidingen en de begeleiding** die veelal achter de schermen wordt gedaan. Zo realiseren zij zich dat er veel aan wordt gedaan, voor de medewerker, de afdeling en de organisatie, om de plaatsing tot een succes te maken.
- **Introduceer de medewerker op de afdeling door een persoonlijk A4 te maken** met foto, hobby's, et cetera.
- **Veel medewerkers met een arbeidsbeperking hebben baat bij een goede structuur en regelmaat.** Zorg er daarom voor dat er zo min mogelijk wisseling in contactpersonen optreedt.
- **De werkbegeleiding is de eerste weken behoorlijk intensief. Laat je daardoor niet uit het veld slaan.** Na een aantal weken kunnen de medewerkers vaak al relatief zelfstandig hun taken uitvoeren.
- **Het werken in een kleine groep van medewerkers met een arbeidsbeperking wordt als prettig ervaren.** De medewerkers hebben veel steun aan en gezelligheid met elkaar.

Toetsenbordreinigers Kay Stam en Pearl Elstak hebben het elke dag naar hun zin bij SZW.





Barbara van Hellemond, Jennes de Mol (midden) en Paul Heemskerk zijn zeer enthousiast over hun nieuwe collega's.

Ministerie van Buitenlandse Zaken

‘Onze collega’s willen hen nooit meer laten gaan’

Natuurlijk kost het tijd om een medewerker met een arbeidsbeperking te begeleiden. En natuurlijk is het even zoeken naar passende werkzaamheden. Maar die moeite is het meer dan waard, weten ze bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ). ‘Dit werk heeft een positief effect op deze medewerkers én op onze andere collega’s.’

Betrokkenheid. Het woord valt vaak tijdens het gesprek met Paul Heemskerk (directeur 3W), Barbara van Hellemond (directeur Werving en Selectie) en Jennes de Mol (directeur Personeel en Organisatie) over de invulling van de banenafpraak bij BZ. ‘Tot op het hoogste niveau doen veel collega’s mee om persoonlijke redenen’, zegt de laatste. ‘Bijvoorbeeld omdat ze zelf iemand uit de doelgroep kennen.’ Dat er enthousiasme is om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen, heeft volgens Jennes verder te maken met de aard van het ministerie. ‘In ons vak, de diplomatie, gaat het om interactie tussen mensen. Dit past dus bij ons.’

Beren zien

Paul kan zich voorstellen dat organisaties die met de banenafpraak aan de slag willen, beren op de weg zien. ‘Zelf zijn we een ministerie in beweging, met alle drukte van dien’, legt hij uit. ‘Dan is het niet gek als mensen denken: “Moet dit er ook nog bij?” Het begeleiden van deze medewerkers kost tijd. Maar iedereen beseft dat we als ministerie een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben. In plaats van in problemen te denken, hebben we dus naar de kansen gekeken en gezegd: dit gaan we doen. Een volgende vrees was: “Is er voor deze mensen voldoende te doen?” Maar voor Aziz is er meer dan genoeg werk gebleken.’

Gretig

Aziz is een van de eerste medewerkers die vanwege de banenafpraak bij het ministerie aan de slag zijn gegaan. In de gecreëerde functie van etage-assistent. Barbara: ‘Voor nieuwkomers in deze functie beginnen we met een combinatie van taken als papier vernietigen, post ophalen en koffie rondbrengen. Als een medewerker het aankan, komen daar vergelijk-

bare taken bij. Robin, een andere medewerker van het eerste uur, haalt nu bijvoorbeeld ook bezoekers op bij de receptie.’ Aziz en Robin zijn volgens Barbara gretig. ‘We moeten ze zelfs afremmen,’ zegt ze, ‘zodat ze niet te veel hooi op hun vork nemen.’

Verborgen talent

Rustig opbouwen is het motto, meent ook Paul. ‘Op een etage als de Personeelsdienst werken 150 mensen. Voor Aziz en Robin was dat veel. We hebben ze dus de tijd gegeven om daaraan te wennen, ze stap voor stap aan ieder een voorgesteld en uitgelegd wat er speelt.’ Als medewerkers eenmaal hun draai hebben gevonden, is het volgens Paul belangrijk veel met hen te praten. ‘Ga op zoek naar verborgen talenten. Bij Aziz kwamen we erachter dat hij geïnteresseerd is in ICT. We bekijken nu of we zijn taken daarop kunnen aanpassen. Maar ook hier geldt: Maak het concreet, geef richting en bied houvast.’

Creativiteit

Aziz, Robin en de andere acht etage-assistenten hebben zich onmisbaar gemaakt. ‘Collega’s zeggen dat we hen nooit meer mogen laten gaan’, zegt Jennes. ‘In 2017 neemt BZ haar intrek in het rijkskantoor aan de Rijnstraat. Nu al passen we het Nieuwe Werken toe – waarbij mensen werken waar, wanneer en hoe ze willen – maar straks is het hele gebouw daarop ingericht. Spannend, want hoe zullen de etage-assistenten zich aanpassen?’ Jennes is optimistisch. ‘Met wat creativiteit kom je overal uit. Aan motivatie ontbreekt het in elk geval niet. In een wereld die steeds zakelijker wordt, zorgen deze collega’s voor de menselijke maat. Als ik zie met hoeveel plezier zij naar hun werk gaan, geeft dat mij ook meer plezier in mijn werk.’

VWS'ers Paul Zwinkels en Monique Diebels zien Daniël van Schendel (op stoel) als een volwaardige collega.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

'Als je de tijd neemt, werpt dat zijn vruchten af'

Kort na het aantreden van Paul Zwinkels als hoofd bedrijfsbureau Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP), begon ook Daniël van Schendel op de afdeling als medewerker Administratie. Deze functie is speciaal ontwikkeld voor een persoon uit de doelgroep banenafpraak. Paul: 'Ik ben trots op Daniël omdat hij het zo goed doet.'

Ook voor het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) geldt dat het zijn bijdrage levert aan de doelstellingen van het Sociaal Akkoord. Monique Diebels was daar vanuit haar vorige functie als adviseur P&O nauw bij betrokken. 'Bij het ministerie – ook bij OBP - werken al veel mensen met een arbeidsbeperking, dus nieuw is dat niet. Wij hebben zelf een inventarisatie gedaan van werkzaamheden waarvoor we een medewerker uit de doelgroep banenafpraak konden aanstellen. Zo is bij het bedrijfsbureau OBP een permanente functie ontwikkeld voor een medewerker Administratie. Met hulp van het Expertisecentrum Organisatie & Personeel (UBR|EC O&P) zijn we de selectieprocedure gestart.' Daniël heeft op deze vacature gereageerd en is aangenomen.

Monique is zijn begeleidster, ook nu ze een andere functie heeft als strategisch adviseur bij het bedrijfsbureau. 'We hadden elkaar net leren kennen, dus ik vond het leuk om de begeleiding te blijven doen.'

Goed organiseren

Monique en Paul benadrukken het belang om tijd te nemen. Paul: 'De komst van een medewerker uit de doelgroep moet je goed organiseren. Als je de afdeling daar goed op voorbereidt door er tijdig met de mensen over te spreken en alvast een begeleidingsteam samen te stellen en te trainen, verloopt alles vanaf de start heel soepel en pluk je daar echt de vruchten van. En Daniël steelt vanzelf alle harten, dus dat was mooi meegenomen.' Daniël knikt enthousiast. 'Ja, ja', bevestigt hij



volmondig. Paul heeft naast Monique ook medewerkers uit het team gevraagd om Daniël te begeleiden. 'Dat gaat dan vooral om de inhoudelijke invulling.' Alle begeleiders hebben via UBR|EC O&P een cursus gevolgd. Monique: 'Daar leer je waar je op moet letten en krijg je meer begrip van wat het inhoudt om met een medewerker uit de doelgroep samen te werken. Voor Daniël hebben we een specifieke werkwijze ontwikkeld. We steken veel tijd in het voorbereiden van een taak. En als hij eenmaal begrijpt wat hij moet doen, is hij een volwaardige collega.'

Behoefte aan intervisie

Monique heeft nog behoefte aan verdere ondersteuning en het delen van kennis, ook na het werving- en selectieproces. 'Ik zou het heel

fijn vinden om structureel, bijvoorbeeld begeleid door UBR|EC O&P, in de vorm van intervisie ervaringen uit te wisselen met andere begeleiders in de rijksdienst. Een plek om vragen te kunnen stellen en handvatten en tips te krijgen van anderen. Want iedere medewerker met een beperking heeft weer andere dingen nodig, dat is heel persoonlijk. En die begeleiding blijft ook altijd nodig.' Ze heeft veel baat bij het maandelijkse contact met de jobcoach van Daniël. 'Via de jobcoach hoorde ik bijvoorbeeld dat Daniël meer taken aankon. Zelf vond hij dat lastig om aan te geven.' Daniël heeft in ieder geval laten zien dat hij van toegevoegde waarde is voor het team. Paul: 'Daniël is het zonnetje op de afdeling en we zien hem allemaal groeien.'



Ik, Daniël van Schendel

Ik werk als medewerker Administratie op de afdeling bedrijfsbureau OBP op het ministerie van VWS. **Ik heb** een diploma mbo 2 Bedrijfsadministratie en heb drieënhalf jaar bij een adviesbureau in de culturele sector gewerkt. Dat bureau ging echter failliet. **Ik ben** heel vrolijk en hou van gezelligheid. Ik help mijn collega's dan ook graag met allerlei taken en klussen. **Ik ben beter geworden in** het aan-geven hoeveel werk ik aankan en mijn werkzaamheden zelf plannen. Ik heb hier geleerd met diverse computerprogramma's te werken, zoals Word, Excel en een programma voor het maken van facturen. Ik vind het heel leuk dat ik hier allerlei cursussen kan volgen. Zo heb ik onlangs een cursus Nederlandse taal en spelling gedaan. **Ik werk het prettigst** als alles gestructureerd verloopt. Daarom heb ik ook een vaste werkplek, dat geeft mij rust. **Als ik niet werk**, ga ik fietsen of wandelen, maar mijn grootste hobby is geocachen, dat is schatzoeken met gps. **Mijn droom** is dat ik hier nog heel lang mag blijven en nog veel mag leren.

‘Er is geen reden om het niet te doen’

Marcel Lobregt: Alexander is echt een aanwinst voor mijn team.

Marcel Lobregt is operationeel manager bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). Wajonger Alexander, adviseur Bedrijfsvoering IT, kreeg na twee jaar een vaste aanstelling in het team van Marcel.

‘Tot een paar jaar geleden was het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking bij de IND weinig aan de orde’, vertelt Marcel. Ik ben benaderd door Voorzet, een bureau gespecialiseerd in autisme. Dit bureau bracht me in contact met Alexander. Ik had hem voorgesteld in Hoofddorp te komen werken en dat wilde hij graag. Hij vindt het spannend om op snelwegen te rijden en vanuit zijn woonplaats rijdt hij via de provinciale wegen zo naar Hoofddorp. Collega’s adviseerden mij juist om Alexander in Rijswijk te plaatsen, omdat daar uitdagende technische klussen voor hem lagen. Toen moest hij even slikken. Nu moest hij toch over die drukke snelwegen. Gelukkig zag hij in dat de baan in Rijswijk hem meer diepgang bood; door zijn talent en inzet is hij inmiddels in vaste dienst.’

Doorzettingsvermogen

Wat Marcel zo waardeert aan Alexander, is zijn doorzettingsvermogen. ‘Ik heb negen medewerkers opgegeven voor de cursus TMap NEXT, een pittige cursus waarin je leert hoe je goede IT-testen uitvoert. Voor de cursus was zestig uur zelfstudie nodig en Alexander is één van de twee die de cursus hebben gehaald en nog glansrijk ook! Hij analyseert gigantische bestanden met gemak en heeft goed door

waar de fouten zitten. Hij is echt een aanwinst voor mijn team.’

De beste match

Marcel heeft goed gekeken welke begeleiders voor Alexander de beste match waren. ‘Geduld en aanpassingsvermogen zijn belangrijk bij het begeleiden van collega’s met een arbeidsbeperking. De samenwerking verloopt heel goed: Alexander communiceert uitstekend en weet bij wie hij moet aankloppen als er problemen zijn. Hij is echt onderdeel van onze organisatie en houdt zich net als de andere werknemers aan de spelregels. Ik weet niet wat er nog beter kan aan zijn werk. Ik zie dan ook geen reden voor organisaties om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt niet aan te nemen.’

Kijk naar continuïteit

Marcel geeft wel aan dat er op het gebied van regelgeving nog verbeterpunten zijn.

‘Toen ik Alexander een jaarcontract wilde aanbieden, duurde het wel even voor ik dat voor elkaar had. Ik ben heel blij dat het is gelukt om hem een vaste plek binnen ons team te geven. Dat is ook waar de focus moet liggen: de continuïteit die we iemand uit de doelgroep kunnen bieden.’





Henk Heijmans heeft ontdekt dat Vandena Chatterpal veel meer in zich heeft dan aanvankelijk gedacht.

Ministerie van Infrastructuur en Milieu

‘Wajongers kunnen veel meer dan gaten opvullen’

Henk Heijmans startte bij het ministerie van Infrastructuur en Milieu (I&M) een project waarvoor hij op tijdelijke basis drie Wajongers aan-nam. Vandena Chatterpal was een van hen. Een succesvolle match.

Henk, operationeel manager van de afdeling Documentaire Dienstverlening bij I&M: ‘Vijf jaar geleden zijn we gestart met de overstap naar volledig digitaal werken, dus moesten we veel papieren informatie scannen. Een tijdrovende klus waarbij ik extra handen goed kon gebruiken. Omdat in 2015 ook de banenafpraak van kracht was geworden, leek mij dat ideaal werk voor mensen uit de doelgroep.’ En zo gingen drie Wajongers, onder wie Vandena, aan de slag. Vandena: ‘In het sollicitatiegesprek werd aan mij gevraagd waar jullie rekening mee moesten houden. Dat vond ik heel fijn.’

Gelijkheid in de groep

Het tijdelijke project was in veel opzichten leerzaam. Zo bleek de externe projectleider niet

geschikt als begeleider, en moesten ook de drie tijdelijke medewerkers aan elkaar wennen. Vandena: ‘Toen ik hoorde dat ik met andere Wajongers in een team kwam, vond ik dat eerst een beetje eng omdat je niet weet waar zij last van hebben. Maar gelukkig konden we goed met elkaar overweg, dus was dat al snel geen probleem meer.’

Henk houdt als manager graag contact met iedereen en loopt regelmatig langs. ‘Gelijkheid in de groep vind ik belangrijk, dus ik praat veel met iedereen. Omdat de projectleider te veel afstand hield, heb ik de rollen opnieuw verdeeld en een andere medewerker als begeleider aangesteld. Daarna liep het prima.’



Van gaten vullen naar contract

Inmiddels hebben twee van die drie Wajongers, onder wie Vandena, een vaste aanstelling op de afdeling als medewerker Scannen en Registreren. Henk: 'Het is eigenlijk jammer dat de banenafpraak vaak begint met het opvullen van gaten, al heb ik dat als manager zelf ook gedaan met dat eerste tijdelijke project. Nu heb ik wel geleerd dat mensen met een arbeidsbeperking veel meer in zich hebben. Bij de start had ik ook het beeld dat ik hen verder niets kon bieden.' Het tijdelijke project kon worden voortgezet omdat de kwaliteitscontrole van de scans, die was uitbesteed, niet in orde bleek te zijn. Henk: 'Met het terughalen van die kwaliteitscontrole had ik budget om deze banen te behouden en kon ik dus de contracten met de medewerkers uit de doelgroep verlengen.'

Opbloeien

Henk voerde ook gesprekken met de medewerkers over hun toekomst. Iets wat Vandena erg waardeerde. 'Ik kreeg de kans om workshops en trainingen te doen, zo leuk! Ik had er nooit over nagedacht dat dit ook kon.' Henk vult haar aan: 'Ik vind het ook voor tijdelijke medewerkers, al dan niet met een arbeidsbeperking, van belang dat ze de ruimte krijgen zich verder te ontwikkelen. Als ik dan geen werk meer voor hen heb, help ik hen toch verder.' Volgens hem is het ook belangrijk dat de directie de banenafpraak omarmt. 'De directie heeft het wel veel over bijvoorbeeld "lean werken", maar dat doen we eigenlijk al lang. Als ze de banenafpraak net zoveel prioriteit zou geven, biedt dat enorm veel kansen. Ik zie mijn Wajongers gewoon opbloeien, en daar doe ik het uiteindelijk voor.'



Ik, Vandena Chatterpal

Ik werk als medewerker Scannen en Registreren bij het ministerie van Infrastructuur en Milieu. **Ik heb** een diploma mbo 4 Managementassistent. **Ik ben** heel leergierig, mijn werk is ook echt mijn passie en ik vind het erg leuk om meer te leren in workshops en trainingen. **Ik ben beter geworden in** mijn grenzen aangeven. Ik heb hier geleerd dat ik ook mag zeggen wat ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen. In het begin vond ik het nog een beetje eng om samen te werken met andere collega's, inmiddels voel ik me helemaal thuis. **Ik werk het prettigst** als het rustig is en als mensen mij op een normale toon aanspreken. **Als ik niet werk,** ga ik tegenwoordig meer naar buiten, bijvoorbeeld naar de film of wandelen. **Mijn droom is** helemaal stabiel worden en geen last meer hebben van allerlei kleine kwaaltjes.



Toolbox met 18 modules

De Toolbox is een – slim doorzoekbaar – veelomvattend en integraal instrument voor iedere betrokkene bij de banenafspraken: leidinggevend, HRM'ers en werkbegeleiders.

De Toolbox: een gereedschapskist boordevol kennis, handigheden en wetenswaardigheden, verdeeld over 18 modules. Deze modules zijn gecategoriseerd in: 'wat', 'hoe', 'waarmee' en 'borging'. De onderwerpen zijn onder meer het opstellen van een beleidsplan, creëren van draagvlak, subsidies en regelingen en het begeleiden van een collega met een arbeidsbeperking. De Toolbox is ontwikkeld door experts op het gebied van inclusiviteit in samenwerking met een gebruikersplatform waaraan specialisten van binnen en buiten het Rijk deelnamen. Daardoor sluit de Toolbox maximaal aan op de vragen van de daadwerkelijke (eind)gebruikers. De Toolbox wordt voor u up-to-date gehouden.

- U vindt in de Toolbox kennis over de verschillende stappen in het proces van baancreatie, werving en selectie, plaatsing en begeleiding
- Informatie over wet- en regelgeving met een doorverwijzing naar betreffende websites
- Aanpakken, instrumenten en methodieken
- Adviezen van deskundigen
- Good practices & lessons learned
- Tips per module, zoals communicatie

Heeft u interesse in de Toolbox, neem dan contact op met UBR|EC O&P. Zie pagina 77 voor de contactgegevens.



Experts samen aan het werk om de Toolbox te ontwikkelen.

De Toolbox bevat 18 modules:

A Wat: oriënteren

- 1 Participatieproof worden
- 2 Een inclusieve arbeidsorganisatie
- 3 Werken bij het Rijk: wie past bij ons?

B Hoe: projecten en plannen

- 4 Draagvlak
- 5 Plannen maken
- 6 Communicatie
- 7 Van plan naar praktijk

C Waarmee: 'Tools' voor een inclusieve arbeidsorganisatie

- 8 Anders naar bestaand werk kijken
- 9 Jobcarving
- 10 Werving en selectie
- 11 Strategische personeelsplanning
- 12 SROI: eisen aan leveranciers en afnemers
- 13 Begeleiding op de werkvloer

D Borging: de voortgang bewaken

- 14 Administratie en subsidies
- 15 Opschalen, verbreden en borgen
- 16 Expertisecentrum
- 17 Waar staan we nu als sector Rijk?
- 18 Q&A's

Bianca's twaalftal

Bianca Kaim is teamleider bij het Inkoopcentrum van de Centrale Informatievoorziening (CIV) van Rijkswaterstaat. Ze is erin geslaagd twaalf medewerkers uit de doelgroep banenafpraak aan te nemen. Het geheim van haar succes? 'Ik focus vooral op wat mensen goed kunnen.'

'Ik werkte altijd al veel met Van Werk naar Werk-kandidaten en stagiaires omdat de afdeling behoefte heeft aan extra handjes. En ik vind het leuk om mensen een kans te geven. Romeo Gezius van HRM wist mij dus al goed te vinden, zo ook met het programma voor instroom en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking', vertelt Bianca enthousiast. 'Ik denk altijd in oplossingen. En omdat ik graag direct schakel, heb ik contact gezocht met UWV. Dat heeft geleid tot een prettige samenwerking waaruit goede matches komen. Ik kijk niet alleen naar een CV en werkervaring, maar vooral naar de persoon en of er een goede klik is.' Tot nu toe heeft Bianca twaalf medewerkers uit de doelgroep een kans kunnen bieden.

Toppers

Een van die twaalf medewerkers die bij CIV aan de slag kon, is Fanis Tziotis. 'Maurice, de contactpersoon bij UWV, wist dat ik met mijn vader een webwinkel heb ontwikkeld en dat ik het leuk vind om met computers te werken. Met zijn hulp ben ik hier op gesprek geweest en tot mijn verrassing hoorde ik enkele dagen later dat ze graag met mij verder wilden. Ik woon op de vierde verdieping, en ik was zo blij, dat ik op elke traprede een sprongetje heb gemaakt!' Inmiddels werkt Fanis tot ieders tevredenheid als medewerker op de servicedesk Data Management Centre (DMC). Bianca: 'Ik heb hier echt alleen maar toppers hoor. Fanis is een fijn persoon om erbij te hebben. Voor alle

medewerkers geldt dat zij zichzelf overstijgen, ze groeien enorm als persoon. En daar word ik dan weer heel blij van.'

Toch slaagt een plaatsing niet altijd. Bianca: 'Sommige medewerkers uit de doelgroep zijn minder geschikt voor administratief werk omdat ze te snel zijn afgeleid. Dan moeten we afscheid nemen, zo zakelijk moet je dan ook zijn.'

Duobaan

Het geheim van Bianca's succes is het denken in mogelijkheden. 'Ik denk in stukjes werk, in taken, niet in functies, en ik focus op wat mensen goed kunnen. Door taken en factoren die veel energie kosten te minimaliseren, zet ik ze in hun kracht. En dan blijkt dat ze heel goed functioneren.' Een mooi voorbeeld is de duobaan die twee medewerkers uit de doelgroep nu samen invullen binnen haar cluster. Bianca vertelt vol trots hoe Irene is gegroeid als persoon sinds ze binnenkwam en hoe Pascal begon als verlegen IT'er met veel kennis en inmiddels de SAP-expert van de afdeling is. 'We geven iedereen een jaarcontract zodat ze ook intern mogen solliciteren. Toen op de afdeling een reguliere functie in schaal 7 beschikbaar kwam, heb ik Pascal en Irene gevraagd hierop te solliciteren. Omdat ze het werk al deden, bleken ze als duo de meest geschikte kandidaat te zijn. Daarom hebben we besloten er een duobaan van te maken.'

Bianca Kaim zet Fanis Tziotis in zijn kracht.





Ik, Fanis Tziotis

Ik werk 30 uur per week als medewerker op de servicedesk Data Management Centre (DMC) van het Centrum Informatievoorziening (CIV) bij Rijkswaterstaat. **Ik heb** een diploma mbo 3 Administratief medewerker. Toen mijn vader nog leefde, heb ik samen met hem een webwinkel opgezet waar ik horloges en sieraden verkoop. **Ik ben** perfectionistisch. En ik houd van nette kleding, daarom kom ik graag in pak op kantoor. **Ik ben beter geworden in** het accepteren dat fouten maken mag. In het begin durfde ik een taak niet als afgerond te beschouwen, waardoor ik niet zo veel dingen afkreeg. **Ik werk het prettigst** als ik mijn taken goed kan overzien, één ding tegelijk. **Als ik niet werk**, werk ik aan mijn webwinkel, zoek ik graag dingen uit op de computer, bijvoorbeeld over computersystemen, of ga ik zwemmen. **Mijn droom is** binnen Rijkswaterstaat te groeien naar een zelfstandige functie en die te combineren met het zelfstandig ondernemerschap van mijn webwinkel.



Eric Verheijen zet het werk van Liesbeth Sanders voort.

Ministerie van Algemene Zaken

.....

Talenten ook laten doorstromen

Na vijf jaar op het ministerie van Algemene Zaken (AZ) contactpersoon te zijn geweest voor de banenafpraak, draagt Liesbeth Sanders het stokje over aan Eric Verheijen. Als trekker vanuit de HRM-afdeling voor Diversiteit/Inclusiviteit geeft hij de realisatie van de banenafpraak een bredere insteek.

Van handyman tot communicatiemedewerker, Liesbeth heeft bij AZ zeker tien mensen met een arbeidsbeperking aan tijdelijk werk geholpen. 'Omdat we een klein ministerie zijn met de visie dat je hier kunt ontwikkelen en daarna uitstroomt naar andere departementen, bieden we tijdelijke banen en werkervaringsplaatsen aan. Ik zie mensen uit de doelgroep als "arbeidstalenten" die zich verder ontwikkelen. Zo werkt de man die hier begon als *handyman*, onze eerste werkplek voor een arbeidstalent, nu als conciërge op een school.' Waar het ministerie aan moest wennen, was dat de banenafpraak niet alleen van toepassing is op laaggeschoolde functies maar ook voor hogere schalen. Liesbeth heeft een hoop moeten praten om die beeldvorming bij te stellen.

Zorgen voor goede doorstroming

Nu neemt Eric het stokje van haar over.

Eric: 'Vanuit de HRM-afdeling ga ik diversiteit en inclusiviteit verder helpen bevorderen en daar past de banenafpraak heel goed bij. Nu kunnen we dat nog meer in de breedte met enige samenhang oppakken. Ik zet het werk van Liesbeth graag voort. Ik heb al een idee voor het opzetten van een pool met meerdere ministeries, zodat we de talenten die bij ons ervaring opdoen nog beter kunnen laten doorstromen naar een ander ministerie of rijks-onderdeel.'

Taken contactpersoon

Wat doet een contactpersoon voor de banenafpraak bij AZ? Eric en Liesbeth zetten hun taken op een rij.

- **Praten en adviseren** over mogelijkheden en in contact blijven met het management. Liesbeth: 'AZ bestond zeventig jaar en daarom werden commissie opgericht om diverse feestelijkheden te organiseren. Toen heb ik voorgesteld daarin een tijdelijke plek te creëren voor een arbeidsbeperkte.' Eric vult aan: 'Ik voer nu veel gesprekken met andere overheidsinstan-

ties, bijvoorbeeld de Raad van State, om te kijken hoe zij werk maken van de banenafpraak.'

- **Beleid en plannen maken.**

Liesbeth: 'Als contactpersoon houd je je ook bezig met bijvoorbeeld een plan van aanpak om het bestuur een handvat te geven.' Eric: 'De focus ligt vooral op de instroom; dat is wel jammer, het is ook belangrijk om naar de toekomst te kijken. Ik ben tevreden als onze mensen kunnen doorstromen.'

- **Contacten onderhouden** met detachingsbedrijven en leidinggevend.

Liesbeth: 'Voor deze doelgroep is de vraag wat ze nodig hebben om te functioneren heel belangrijk. Daar help ik leidinggeven bij. Ik probeer eventuele vrees bij hen weg te nemen en breng hen in contact met managers die al langer werken met mensen uit de doelgroep. En verder kan ik hen verwijzen naar trainingen als ze daar behoefte aan hebben.'

Medewerkers zien groeien

Al met al geeft het zijn van contactpersoon veel voldoening, licht Liesbeth toe. 'We hebben een medewerker die begon in zijn eentje op een kamer omdat hij niet veel prikkels kon hebben. En nu deelt hij een kamer met anderen en beantwoordt hij zelfs de telefoon. Je ziet deze medewerkers groeien en dat geeft enorm veel voldoening!'

‘Mensen zoals ik aan een baan helpen’

Dat je zelfs als hoogopgeleide met een beperking moeite hebt om een baan te vinden, gaat ervaringsdeskundige Philippe Evers aan het hart. Daarom zet hij alles op alles om mensen met een arbeidsbeperking een plek te geven binnen het ministerie van Economische Zaken (EZ).

Philippe Evers weet als geen ander dat het, zelfs met goede papieren, moeilijk is om een baan te vinden.



Het was voor Philippe, ondanks zijn mastergraad International Management, niet makkelijk om een baan te vinden. 'Ik dacht dat ik met mijn capaciteiten snel een baan zou hebben. Bij mijn studiegenoten was dat inderdaad zo, maar bij mij duurde het langer en dat was enorm frustrerend. Een vriend wees me op de stichting Studeren & Werken op Maat, die hoogopgeleide mensen met een beperking helpt bij het zoeken naar werk. Ik heb me meteen aangemeld.'

Out of the box

Niet lang daarna werd Philippe gebeld: EZ nodigde hem uit voor een meet-and-greet. 'Daar heb ik mezelf gepresenteerd als iemand met een brede blik en ervaring in het bedrijfsleven. Door mijn beperking kan ik goed out of the box denken: ik weet wat iemand met een beperking nodig heeft en waar hij tegenaan loopt.' Zijn inlevingsvermogen gaf de doorslag en sinds mei 2016 is Philippe projectmedewerker Participatiewet bij EZ. 'Als iemand met mijn kwaliteiten al zoveel moeite heeft gehad om een baan te vinden, hoe moet het dan zijn voor iemand die zwaarder gehandicapt is en niet over de juiste diploma's beschikt? Dat gaat me aan het hart en daarom doe ik er alles aan om mensen zoals ik te helpen.'

Centrale initiatieven

Samen met zijn collega's Vanessa Kamphuis en Marion Tapahary bedenkt en coördineert

Philippe zogeheten centrale initiatieven. 'Binnen EZ is ieder organisatieonderdeel zelf verantwoordelijk voor de instroom van het afgesproken aantal mensen uit de doelgroep banenafpraak. Als het een organisatieonderdeel niet lukt het afgesproken aantal banen te creëren, kan er eventueel een deel van het budget worden overgeheveld naar de Centrale Directie Bedrijfsvoering. Die kijkt waar er binnen EZ mogelijkheden zijn voor centrale initiatieven en gebruikt het overgeheveld budget om alsnog mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen.'

Drie groepen tegelijk

Het project 'gastheer/gastvrouw' in samenwerking met FMHaaglanden is zo'n initiatief. 'We hebben twee deelnemers geplaatst in de ontvangstruimte van EZ en zij begeleiden bezoekers van medewerkers en managers. Door dit project helpen we drie groepen tegelijk: twee collega's uit de doelgroep hebben nu een baan, bezoekers verdwalen niet meer en medewerkers en managers hoeven hun bezoek niet meer op te halen.' Het project zorgt voor veel positieve reacties. 'Collega's die vooraf de kat uit de boom keken, geven nu aan dat ze het leuk en belangrijk vinden dat deze mensen een plek hebben gekregen binnen EZ. Ik vind het zo mooi om te zien dat ze oprechte interesse tonen in deze nieuwe collega's en hen echt opnemen in de organisatie!'

Inmiddels is Philippe aan de slag als projectleider Participatiewet bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl).

Het ministerie van Economische Zaken kent meer succesvolle plaatsingen. Walter Boon, administratief medewerker, heeft inmiddels een vaste aanstelling. Maak kennis met Walter op pagina 40-41.



Ik, Walter Boon

Ik werk als administratief medewerker bij het ministerie van Economische Zaken. **Ik heb**, na twee tijdelijke contracten, een vaste aanstelling en daar ben ik trots op. Ik heb een praktijkdiploma Boekhouden op mbo-4 niveau. **Ik ben** rustig en laat niet snel het achterste van mijn tong zien. Verder ben ik loyaal. **Ik ben beter geworden in** spontaan reageren. Dat vond ik best moeilijk, maar het gaat beter nu ik mijn collega's langer ken. **Ik werk het prettigst** als ik niet te veel verantwoordelijkheid heb. Als er collega's op vakantie zijn en ik daardoor meer taken krijg, ervaar ik veel druk. Ik wil altijd alles af hebben en moet dat idee soms van me afzetten.

Als ik niet werk, ben ik met sport bezig. In de winter schaats ik twee keer per week en geef ik training aan pupillen. Daarnaast doe ik elke maand mee aan een hardloophwedstrijd. Ook kijk ik sport op tv en bezoek ik topsport-evenementen door heel Nederland. **Mijn droom is** om steeds beter te worden in de dingen die ik doe. Zoals ik tijdens het sporten mezelf probeer te verbeteren, probeer ik dat ook in mijn werk en in mijn omgang met anderen.

UBR|EC O&P helpt u bij de instroom en het behoud van mensen met een arbeidsbeperking

Dienstverlening van UBR|EC O&P

Het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (UBR|EC O&P) adviseert en begeleidt u bij de instroom en het behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking uit de doelgroep banenafspraak. Het expertisecentrum biedt leidinggevend, HR-managers, teams en Rijksorganisaties ondersteuning. Indien gewenst op maat en van functiecreatie tot intervisie.

Functiecreatie en jobcarving

UBR|EC O&P ondersteunt bij het creëren van functies die geschikt zijn voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Dat doet het expertisecentrum door te kijken welke taken afgesplitst kunnen worden en welke taken goed passen bij een medewerker met een arbeidsbeperking.

Werving en selectie

UBR|EC O&P helpt bij de juiste match om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Van zoeken naar geschikt werk, het voordragen van kandidaten tot in gesprek gaan met de klant en kandidaat.

Meet-and-greet

UBR|EC O&P brengt leidinggevend, HR-adviseurs of werkbegeleiders in contact met potentiële medewerkers met een arbeidsbeperking door regionale en landelijke meet-and-greets. UBR|EC O&P is voor de meet-and-greet aangesloten bij Stichting Onbeperkt aan de Slag, een landelijk platform voor werkzoekenden en werkgevers.

Procesadvies

UBR|EC O&P adviseert bij het maken van de juiste keuzes voor de aanstelling van een medewerker. Het expertisecentrum gaat na of er financiële tegemoetkomingen zijn en welke mogelijkheden er zijn voor het aanpassen van de werkplek. Ook adviseert het wat te doen bij ziekteverzuim.

Rondetafelgesprek

UBR|EC O&P faciliteert rondetafelgesprekken met leidinggevendenden, HR-adviseurs, teams en werkbegeleiders. Tijdens deze gesprekken praat het expertisecentrum over instroom en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking en hoe samen toe te werken naar het creëren van draagvlak binnen uw afdeling voor de inzet van een medewerker uit de doelgroep.

Het dialoogspeel kan een onderdeel zijn van het gesprek. De procesbegeleiders van UBR|EC O&P zijn getraind om met behulp van het spel een goede dialoog aan te gaan.

Interne jobcoaching

Een jobcoach zorgt voor extra en een persoonlijke begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking (en de werkgever) op de werkplek.

Een interne jobcoach helpt bij het inwerken of geeft advies voor een programma om het werk te leren zodat het goed blijft gaan op de werkvloer. Ook kan een jobcoach de werkgever en werknemer ondersteunen om het werk geschikt te maken.

Loopbaanbegeleiding medewerkers met een arbeidsbeperking

UBR|EC O&P begeleidt medewerkers met een arbeidsbeperking bij een volgende loopbaanstap, zowel bij een aflopend contract als bij vrijwillige mobiliteit. Het expertisecentrum brengt de mogelijkheden en kwaliteiten in kaart, stelt een persoons- en zoekprofiel op, biedt hulp bij netwerken en solliciteren en bemiddelt naar werk.

Intervisie

UBR|EC O&P houdt intervisie met betrokkenen die een medewerker met een arbeidsbeperking begeleiden. Onderwerp van gesprek is de begeleiding van een medewerker met een arbeidsbeperking en de daaraan gerelateerde problemen. In intervisie leert men van en met elkaar en worden ervaringen gedeeld.

Trainingen

Samen werken aan het beter begeleiden en leidinggeven van medewerkers met een arbeidsbeperking. UBR|EC O&P verzorgt de volgende trainingen:

- Leidinggeven aan medewerkers met een arbeidsbeperking
- Begeleiden van medewerkers met een arbeidsbeperking
- Banenafpraak in de praktijk voor HR-professionals

Meer weten?

De actuele en volledige dienstverlening van UBR|EC O&P, ook in relatie tot de banenafpraak, vindt u op haar website.

Op pagina 77 vindt u de contactgegevens van UBR|EC O&P.



Ministerie van Financiën

‘Hier voel ik me gelijkwaardig’

Joke Hoogenraad-Gatowinas is medewerker Servicepunt Administratie bij het ministerie van Financiën. Ze stroomde in via de Haeghe Groep, een organisatie die medewerkers met een arbeidsbeperking aan het werk helpt. ‘Mensen waarderen hier wat ik doe en dat maakt me gelukkig.’

Elke ochtend steken begeleiders Jacqueline Suurd, senior adviseur Bedrijfsvoering, en Ruud Koeman, personeelsmanagement-adviseur, even bij Joke hun hoofd om de deur. ‘Ik vraag haar dan hoe het gaat en spreek met haar de dag door’, vertelt Ruud. De functie van Joke ontstond door gesprekken over takenpakketten die Jacqueline en Ruud voerden met secretariaten en managers binnen Financiën. ‘We hebben die gesprekken gevoerd vanuit de gedachte dat je iemand met een arbeidsbeperking werk kunt gunnen, in plaats van uit de gedachte dat je bezig bent met een opgave’, vertelt Jacqueline. Vervolgens zochten ze contact met de Haeghe Groep. ‘De Haeghe Groep heeft een takenpakket samengesteld en daaruit is de pilot Servicepunt Administratie geboren.’

Blij met werk

De pilot startte met drie medewerkers. Inmiddels zijn dat er vier. Ruud: ‘Waar sommige directoraten-generaal (DG’s) in het begin terughoudend waren, kloppen ze nu steeds vaker bij het Servicepunt Administratie aan voor hulp.’ Vanuit de DG’s weten de secretaresses steeds vaker het servicepunt te vinden en zorgen daarvoor voor voldoende werk. ‘Toen ik hier net kwam,’ vertelt Joke, ‘waren de secretaresses bang om mij taken te geven die ze zelf niet leuk vonden. Ik heb uitgelegd dat ik tevreden ben

met iedere taak en dat er voor mij geen sprake is van iets wel of niet leuk vinden. Toen ik dat had gezegd, gaven ze mij meer taken. Daar ben ik blij mee.’

Groei

Joke is helemaal opgebloeid bij Financiën. Haar uren zijn uitgebreid van 24 naar 32 uur. ‘Mensen waarderen hier echt wat ik doe en dat maakt me gelukkig’, zegt ze met een glimlach van oor tot oor. Jacqueline heeft Joke niet alleen zien groeien in haar werkzaamheden, maar ook als persoon. ‘Ze stapt veel meer de wereld in’, vertelt Jacqueline trots. ‘Dat durfde ik vroeger echt niet’, geeft Joke toe.

Jacqueline en Ruud vinden de banenafspraken een belangrijk thema. ‘Het is eigenlijk gek dat het bedacht moest worden. Wie kent er in zijn omgeving nou niet iemand die een extra zetje nodig heeft?’, vindt Ruud. Waarop Joke aanvult: ‘Ik ben op veel verschillende plekken gedetacheerd geweest waar mensen anders tegen me praatten, alsof ik niet “gewoon” was. Bij Financiën voel ik me gelijkwaardig. Ik ben hier echt een van de collega’s en dat voelt heel goed.’



Ik, Joke Hoogenraad-Gatowinas

Ik werk bij het Servicepunt Administratie van het ministerie van Financiën. Dat doe ik samen met mijn drie collega's.

Ik heb veel ervaring in administratief werk en heb vanuit de Haeghe Groep op veel plekken binnen de overheid werk verricht. **Ik ben** toegankelijk en behulpzaam, ben altijd bereid om mensen te helpen. **Ik ben beter geworden in** het contact met mensen. Door mijn verleden had ik altijd moeite om met mensen te communiceren. Ik merk echter dat het me steeds beter afgaat en ik dat stukje verleden kan loslaten en boven mezelf kan uitgroeien sinds ik hier werk. **Ik werk het prettigst** als alle teamleden van het Servicepunt Administratie de taken doen waar zij goed in zijn. Dat stemmen we altijd met elkaar af om het beste uit ons team te halen.

Als ik niet werk, knutsel ik graag samen met mijn kinderen of ben ik met het interieur van mijn woning bezig. Ik houd echt van creatief bezig zijn. Verder ben ik gek op brillen. Ik heb bij iedere outfit een bijpassende bril en heb er altijd één extra op zak als ik in de loop van de dag wil wisselen. Voor elke dag van de week heb ik een andere bril.

Mijn droom is ooit buiten de Haeghe Groep een leuke uitdagende baan te vinden.

Ministerie van Financiën - Belastingdienst

‘Werken tussen de mensen, daar leer ik van’

Naomi Stekelenburg heeft de Wajong-status. Dankzij haar positieve instelling draait ze volledig mee in de maatschappij. Ook dankzij hulp van haar ouders – haar vader Hans Pieter werkt bij de Belastingdienst.

Vader Hans Pieter helpt dochter Naomi onder meer met haar administratie.



Als Naomi Stekelenburg niet met een dienblad langs de tafels van een restaurant zwiert, rent ze wel met een fotocamera om het podium van een theater. Na drie jaar studeren en enkele stages in de horeca behaalde de energieke Rotterdamse in 2015 haar diploma mbo 2 gastvrouw. 'Ik vind het fijn om met andere mensen bezig te zijn', legt ze uit. 'Of dat nu gasten in een restaurant zijn of acteurs op het toneel.'

Een belangrijke reden om de horeca in te gaan: het overwinnen van schroom. 'Ik wilde leren om contact te leggen', vertelt Naomi. 'Communiseren met vreemden vond ik altijd lastig, dus koos ik juist voor een opleiding in de horeca. Daar móet je mensen wel aanspreken.'

Om dezelfde reden ging Naomi aan het werk in het theater. Daar is ze niet alleen actief als fotograaf, maar deed ze ook vrijwilligerswerk als zaalwacht. 'Uit mezelf op iemand afstappen deed ik vroeger niet zo snel. Maar als je zaalwacht bent, komen mensen naar je toe. Dat maakt het makkelijker.'

Nauwkeurig

Nu is Naomi op zoek naar een baan in de horeca of hospitality. 'Liefst in een lunchroom', zegt ze. 'Daar is de sfeer wat losser dan in een restaurant. Of in een ontvangstfunctie bij een van de vergadercentra van de overheid. Dat heb ik eerder gedaan en dat beviel goed.' Behalve haar mbo-diploma en de ervaring die ze opdeed in stages en een reeks vrijwilligersbaantjes, heeft Naomi haar toekomstige werkgever nog meer te bieden. Ze omschrijft zichzelf als zeer nauwkeurig en perfectionistisch. 'Klopt', reageert vader Hans Pieter, die zelf als strategisch adviseur bij de Belastingdienst van het ministerie van Financiën werkt. 'Als jij iets leuk vindt, wil je het zo goed mogelijk doen.'

Compliment

Hans Pieter weet dat Naomi niet moet doorslaan in haar streven naar perfectie ('Je deed vaak lang over je huiswerk'), maar ziet het verder vooral als haar kracht. 'Voor je opleiding heb je drie jaar lang op en neer gereisd tussen Rotterdam en Tilburg', zegt hij tegen zijn dochter. 'Doordat je die reis zorgvuldig plande,

kwam je in al die tijd niet één keer te laat op school. En je aantekeningen waren altijd zo goed, dat klasgenoten bij jou langskwamen met vragen. Een van je leraren noemde je zelfs een voorbeeld voor anderen. Je mag jezelf dus gerust een compliment geven.'

Op de rails

Vader en dochter trekken veel met elkaar op. 'Ik help Naomi onder meer met haar administratie', legt Hans Pieter uit. 'Er zijn heel wat organisaties die haar begeleiden: de stichting Epilepsie Instellingen Nederland (SEIN), Rijn-dam Revalidatie, DUO, UWV ... Het houdt niet op. Naomi krijgt van deze instanties geregeld brieven die lastig te begrijpen zijn.' Naomi: 'Die brieven zijn aan mij gericht, maar ik snap er niets van.' Hans Pieter: 'Nou, ik ook niet hoor. Dan studeer ik een avond op zo'n brief en pleeg ik wat telefoontjes. Dat kost tijd, ja. Maar ik moet zeggen: nu alles op de rails staat, gaat het beter. Het helpt ook dat ik Naomi's bewindvoerder ben geworden. Dat maakt het makkelijker namens haar zaken te regelen. Verder scheelt het dat ze haar bankrekening sinds kort zelf beheert. Wel hebben we regels gemaakt hoe ze verstandig met geld kan omgaan. We hebben bijvoorbeeld afgesproken dat Naomi aan goede doelen eenmalig geld doneert. Dat is beter dan automatisch elke maand een klein bedrag betalen. Als je niet oplet, loopt dat in de papieren.'

Motivatie

Samen met haar vader besloot Naomi te kiezen voor een jobcoach van de stichting Epilepsie Instellingen Nederland. 'Die kent mijn situatie goed', zegt Naomi. 'En de jobcoach van UWV

vond het prima', vult Hans Pieter aan. 'Beide coaches houden elkaar op de hoogte. Ze zijn heel enthousiast over Naomi's cv. Ze heeft veel vrijwilligerswerk gedaan en daar spreekt motivatie uit.' Een eerste resultaat is volgens Naomi al geboekt. 'Via mijn SEIN-coach ga ik binnenkort op kennismakingsgesprek bij een schouwburg. Niet voor een functie in de hospitality; ze zoeken iemand voor de communicatieafdeling. Maar wel met de mogelijkheid om later meer te doen. Het klinkt heel leuk, twaalf uur per week.'

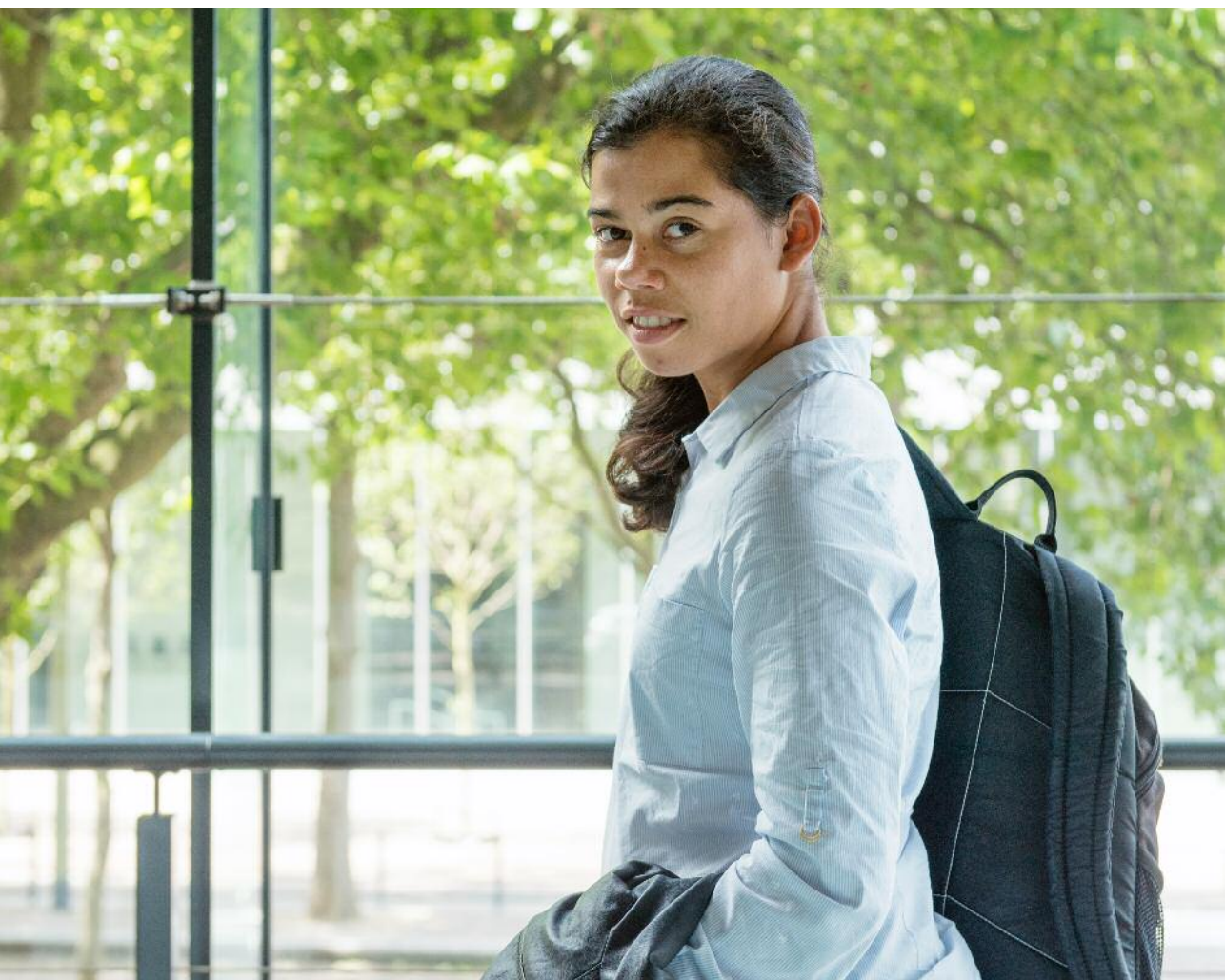
Optimistisch

Aan Naomi's zelfvertrouwen ligt het niet. 'Zolang ik een overzichtelijk takenpakket heb en duidelijkheid over wat ik moet doen, komt het goed', zegt ze. 'Bij mijn vrijwilligerswerk en op mijn stageplaatsen had ik in het begin

wat tijd nodig, maar daarna ging het vlotter. Wel hoop ik dat er wat afwisseling in mijn werk zit. Dat maakt het boeiender.'

Hans Pieter is optimistisch over de kansen voor werknemers uit de doelgroep. 'Er is voor hen op alle niveaus werk, maar werkgevers moeten het wel willen.' Dat is precies de boodschap die Naomi aan werkgevers meegeeft: 'Niet denken, maar doen.'

Na het interview liet Naomi weten dat het gesprek bij de schouwburg goed is verlopen. Heel goed zelfs: inmiddels heeft ze haar eerste werkdag gehad.





Ik, Naomi Stekelenburg

Ik werk op de communicatieafdeling van een schouwburg, twaalf uur per week. **Ik heb** een diploma mbo 2 gastvrouw. Ik heb stage gelopen in restaurants en lunchrooms en vrijwilligerswerk gedaan als zaalwacht in theaters. **Ik ben** nauwkeurig en perfectionistisch. Op dingen die ik tof vind, doe ik graag mijn best. **Ik ben beter geworden in** communicatie met anderen. Dit komt door mijn vrijwilligerswerk als zaalwacht in een theater. Zomaar op een vreemde afstappen vond ik altijd lastig, maar in het theater komen mensen naar mij toe. Dat maakt het makkelijker. **Ik werk het prettigst** als ik overzicht heb. Daarom schrijf ik mijn taken op en streep ik ze af. **Als ik niet werk**, maak ik foto's. Theaterfotografie vind ik het leukst. Verder reis ik graag, doe ik karate en studeer ik Frans. **Mijn droom is** gelukkig te worden in het appartement dat ik net heb gevonden. Op de begane grond, dus met tuin!



Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen

Onbekend maakt onbemind

Moniek Gerritsen en Ton de Leede: Praktijkvoorbeelden zijn dé eyeopener.

Met het Nationaal Archief als best practice, kijken Moniek Gerritsen en Ton de Leede hoe ze de banenafspraken bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap (OCW) verder en breder kunnen invullen. ‘We merken dat inspireren hierbij heel belangrijk is.’

‘Het Nationaal Archief is voor ons echt een voorloper. Zij hebben al een aantal jaar dertig collega’s met een arbeidsbeperking in dienst en hebben dus veel ervaring met de werkbegeleiding’, zegt senior organisatieadviseur Ton. ‘We hebben voor OCW een plan van aanpak opgesteld waarin onder andere de doelstellingen voor onze vijf dienstonderdelen zijn opgenomen. Daarbij hebben we naar rato rekening gehouden met de grootte van elk dienst-onderdeel.’

Inspiratie als trekker

Veel directeuren bij OCW hebben gehoord over de banenafspraken, maar weten niet hoe de invulling ervan in zijn werk gaat. Daarom stond de maandelijkse directeurenlunch, voorgezeten door de secretaris-generaal, in december 2015 eenmalig in het thema van de banenafspraken. ‘Ongeveer twintig directeuren luisterden naar het praktijkverhaal van een re-integratiebureau. Dit verhaal werd aangevuld door een persoon uit de doelgroep, die aangaf welk werk hij graag zou willen doen.



Een verhaal dat een eyeopener bleek, want het publiek dacht meteen actief mee. Hier blijkt ook uit dat je nog zoveel theorie kunt verspreiden, maar dat motiveren en inspireren minstens zo belangrijk zijn in het creëren van draagvlak', aldus personeelsadviseur Moniek.

In de luwte

De meeste mensen met een arbeidsbeperking leent OCW in via een re-integratiebureau. 'Samen met het re-integratiebureau en de directies kijken wij welke werkzaamheden geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. We zijn vooral bezig met de begeleiding van deze mensen en kijken met de werkbegeleiders mee of het werk en de omgeving geschikt zijn. Als bijvoorbeeld blijkt dat iemand teveel prikkels ervaart in zijn werk-

omgeving, regelen we binnen OCW op korte termijn een tijdelijke werkplek in de luwte. Het doel is dat deze persoon daarna een duurzame plek krijgt binnen OCW.'

Behoud van kennis

Moniek en Ton denken rijksbreed en strategisch mee over de banenafspraken en nemen ook deel aan interdepartementale overleggen. De wet- en regelgeving rondom de banenafspraken is behoorlijk complex. De aanwezigheid van een centrale expertisecollege binnen het Rijk, zoals programma Team Inclusief, is erg prettig en noodzakelijk. Maar zelf kennis en ervaring opbouwen ten aanzien van dit onderwerp is evenzo belangrijk', vinden Moniek en Ton.

Christine Damaisjah, teamleider bij de directie Inspectieondersteuning en Informatiehuishouding van de Inspectie SZW, werd door Kathleen den Hartog, HR-adviseur bij SZW, benaderd voor een bezoek aan de Bernardusschool. Daar werd Christine rondgeleid en groeide haar wil om een leerling met een arbeidsbeperking een plek te bieden in haar team. Christine stelde samen met de school een takenpakket samen voor de functie van etage-assistent bij de directie Inspectieondersteuning en Informatiehuishouding. Welke leerling daarbij goed zou aansluiten? Het antwoord van de school: 'Onze beste leerling, Kupra.'

Leren zelfstandig te worden

Kupra was erg blij, maar ook verbaasd dat zij werd uitgekozen. Kupra: 'Ik had nooit gedacht dat zo iets kon bestaan. Van een baan als deze heb ik altijd gedroomd. Dat ik hier nu werk, is voor mij heel bijzonder.' SZW-collega en werkbegeleider Soraida zorgt ervoor dat Kupra zichzelf kan ontwikkelen. 'Documenten scannen, een zaal reserveren, lunch regelen bij een vergadering: ik heb het allemaal van Soraida geleerd', vertelt Kupra. 'In mijn hoofd heb ik een hele lijst met wat ik allemaal wil leren, maar het kost tijd voordat ik iets zelfstandig kan en daar heb ik me bij neergelegd.' Christine vertelt dat jobcoach Michael en Soraida samen Kupra helpen om het werk zelfstandiger te doen:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Droombaan gevonden

Als beste leerling van de Bernardusschool in Den Haag, een school voor zeer moeilijk lerende kinderen, kreeg Kupra Ülgüt de kans om bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan de slag te gaan. 'Ik had nooit gedacht dat zo iets voor mij kon bestaan.'

Christine Damaisjah en Kupra Ülgüt (links): Samen ontdekken we waar Kupra goed in is.

‘Michael gaf Kupra de tip om de taken die ze zelf kan uitvoeren in haar agenda te schrijven, zodat ze in haar routine komen. Dat helpt.’

De school dacht mee

Niet alleen de jobcoach en een geschikte werkbegeleider zijn belangrijk, vindt Christine. ‘Je moet jezelf, het team en de nieuwe medewerker tijd geven om te wennen. De directie van de Bernardusschool dacht met ons mee. Tijdens ons teamoverleg vertelden ze over Kupra en gaven ze aan wat we konden verwachten en waar we rekening mee moesten houden. Collega’s kwamen spontaan met ideeën over taken waarbij Kupra kon helpen. Die ideeën heb ik aan Soraida voorgelegd, zodat zij kon

inschatten of Kupra de taken aankon en of ze begeleiding nodig had.’

Het takenpakket van Kupra is flexibel.

Christine: ‘Natuurlijk heeft ze vaste taken, maar we hebben gaandeweg ook taken toegevoegd. Kupra probeert zelf uit wat ze kan en zo ontdekken we samen waar ze goed in is’. Dat het team altijd bereid is haar te helpen, vindt Kupra heel waardevol. ‘Toen we op vakantie waren, zei ik tegen mijn moeder: ik mis iets, maar ik weet niet wat. Toen ik erachter kwam dat ik - nu ik voor het eerst een baan heb - mijn werk miste, was dat voor mij een heel bijzonder en mooi gevoel’, vertelt ze geëmotioneerd.





Ik, Kupra Ülgüt

Ik werk als etageassistent bij de directie Inspectieondersteuning en Informatiehuishouding van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. **Ik heb** op de Bernardus-school gezeten, waar ik onder andere les kreeg in administratie en waar ik op woensdag de secretaresse verving. **Ik ben** goed in samenwerken. Ik ben behulpzaam, vrolijk en leer graag nieuwe dingen. **Ik ben beter geworden in** zelfstandig werken. Ik pak taken op voordat een collega het me vraagt. Ik kan daarnaast beter inschatten wanneer een collega tijd heeft om mij te helpen. **Ik werk het prettigst** als het rustig is in mijn omgeving, zodat ik me goed kan concentreren. **Als ik niet werk**, bak ik taarten, koekjes of kleine broodjes. Als ik iets heb gebakken, neem ik het mee en trakteer ik mijn collega's. Verder houd ik van lezen, selfies maken en muziek luisteren. **Mijn droom is** om een diploma voor managementondersteuner te halen. Daar droom ik al van zolang ik het me kan herinneren. Ik wil ontdekken of het voor mij is weggelegd, zodat ik later geen spijt heb dat ik het niet heb geprobeerd.



Tamara D'Emilio benut als begeleider haar ervaring uit de geestelijke gehandicaptenzorg.

Raad van State

Tips voor buddies en jobcoaches

Bij de Raad van State zijn drie collega's uit de doelgroep banen-afspraken werkzaam. Interne jobcoach Tamara D'Emilio begeleidt hen en ondersteunt hun werkbegeleiders, die bij de Raad van State de naam 'buddies' hebben gekregen.

Tamara heeft gewerkt in de geestelijke gehandicaptenzorg en weet als geen ander hoe je het beste kunt omgaan met mensen met een beperking. Door de bezuinigingen in de zorg raakte ze begin 2014 haar baan kwijt. In mei van dat jaar startte ze bij de Raad van State als scanmedewerker in het digitaliseringsproces.

Toen in januari 2015 de Participatiewet van kracht werd, is Tamara benaderd om aan te sluiten bij de projectgroep Participatiewet. 'Ik had nooit gedacht dat ik bij de overheid terecht zou komen en toch iets voor mensen met een arbeidsbeperking kan betekenen.'

Ook aan de slag met een interne jobcoach of buddy? Tamara geeft tips.

Do's voor interne jobcoaches

- 'Wees zo open mogelijk naar je team. Zo kreeg ik eens de vraag waarom de medewerker uit de doelgroep met een schema en een takenlijst moet werken, terwijl het team dat niet hoeft. Toen ik uitlegde dat de medewerker hulpmiddelen nodig heeft om überhaupt bij een regulier bedrijf te kunnen werken, viel het kwartje.'
- 'Investeer in de kennisoverdracht. Wat voor jou een vanzelfsprekende gang van zaken is, is voor een buddy allemaal nieuw.'
- 'Voor een succesvolle plaatsing zijn de juiste mensen met de juiste kennis op de juiste plek nodig. In samenwerking met de projectgroep zijn een handboek en een begeleidingsplan ontwikkeld, die de basis vormen voor het geven van de begeleiding. Samen met de interne begeleiding dragen deze hulpmiddelen bij aan een zo eenduidig mogelijke begeleiding door de buddies.'

Do's voor buddies

- 'Als de collega uit de doelgroep door een vervelende thuissituatie zijn werk niet goed kan doen, betrek dat dan niet op jezelf. Weet dat je voor hem doet wat je kunt. Als jouw eigen werkzaamheden hieronder leiden, moet je kunnen zeggen: tot hier en niet verder.'
- 'Kijk goed of het takenpakket geschikt is voor deze specifieke collega. Het hebben van een echte baan geeft hem status en daar is hij zich heel goed van bewust. Hij zal, uit angst om die status te verliezen, niet snel aangeven dat een taak niet lukt.'
- 'Zorg voor maatwerk. Voor onze medewerkster vergaderzalen werk ik met pictogrammen, omdat ze het moeilijk vindt om dingen te onthouden. Ik geef in woord en beeld aan wat haar taken zijn. De pictogrammen geven haar rust, ze gebruikt ze thuis ook.'

Do's voor plaatsing

- 'Kijk welke afdelingen geschikt zijn voor het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking. Zo hebben wij een functie voor een medewerker bij de telefooncentrale en we onderzoeken of er een pakket gecreëerd kan worden voor een klusjesman.'
- 'Van belang is ook dat de werkpakketten duurzaam zijn. Zo zijn de huidige arbeidsplaatsen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak bij ons in de vaste formatie opgenomen. Dat betekent dat wanneer de medewerker doorgroeit naar een andere baan, de plek vrij komt voor een nieuwe collega met een arbeidsbeperking.'

Tips voor begeleiders

‘Het is schrijnend dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via de normale procedure moeilijk aan betaald werk komen.’ Dat zegt Bas Vermeulen, medewerker facilitaire dienst bij de Nationale Ombudsman én begeleider van de gastvrouw bij het Ombudsplein. ‘Ik vind het mijn maatschappelijke plicht om deze mensen te begeleiden.’

Bas Vermeulen geeft graag een beetje extra.



‘Ik ben afgestudeerd in Agogisch Werk. Toen mijn voormalig directeur anderhalf jaar geleden vroeg of ik interesse had in het begeleiden van een medewerker met een arbeidsbeperking, heb ik daar volmondig “ja” op gezegd.

Het was voor mij dé kans om een agogisch aspect aan mijn baan toe te voegen. Om een idee te krijgen van wat mij als begeleider te wachten stond, ben ik bij UBR|EC O&P naar een cursus voor werkbegeleiders geweest.’

Bas heeft genoeg tips voor wie ook aan de slag wil.

Do's in de voorbereiding

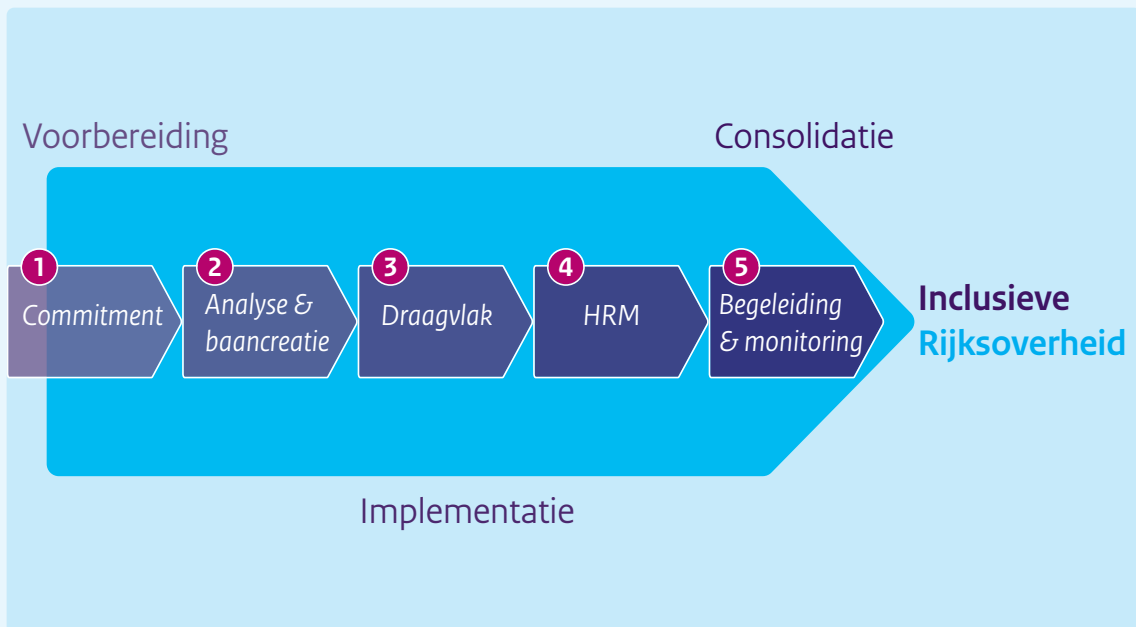
- ‘Kijk goed of jouw functie zich leent voor het begeleiderschap. Je zult vooral het eerste jaar intensief bezig zijn met de begeleiding en extra gas moeten geven om je eigen werkzaamheden op tijd af te krijgen. Dat beetje extra geef ik graag. Ik vind het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt serieus te nemen en aan een baan te helpen. Ik vind het geweldig om te zien hoe iemand opbloeit en zijn plek binnen een organisatie weet te vinden.’
- ‘In verband met privacybescherming van de medewerker met een arbeidsbeperking krijg je bij aanvang niet te horen wat de beperking van de medewerker is. Daarom is het lastig om je voor te bereiden op de omgang met deze medewerker. Gaandeweg zul je merken wat het beste werkt en daarom is scholing een pre. Als je als begeleider die kennis niet hebt, zul je bij vakspecialisten moeten ‘shoppen’ om je die eigen te maken.’

Do's in de praktijk

- ‘Gaan er dingen niet goed? Verwijt dat niet de persoon, maar wijt dit aan zijn gedrag. Op die manier waarborg je het zelfbeeld en het vertrouwen van de medewerker en is de kans groter dat de medewerker jouw advies aanneemt.’
- ‘Maak met de medewerker heldere afspraken over wat wel en niet mag. Zo heeft de medewerkster die ik begeleid continu de drang om alle informatie die ze hoort te verifiëren. Ik heb haar uitgelegd dat ze dit niet kan doen bij bezoekers die ze als gastvrouw van het Ombudsplein begeleidt. Met een heldere uitleg is ze een stuk rustiger.’

Do's voor de plaatsing

- ‘Overleg goed met de afdeling waar je een plek wilt creëren voor een medewerker met een arbeidsbeperking. Leg uit dat het gaat om een gecreëerd werkpakket en niet om het vervangen van een huidig teamlid. Op die manier neem je de onzekerheid over hun eigen baan weg.’



5 pijlers voor een inclusieve Rijksoverheid

Reguliere functies zijn zelden geschikt voor mensen met een arbeidsbeperking. En banen die zijn gecreëerd, bleken doorgaans niet duurzaam. Daarom heeft het Rijk de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen (IHW) omarmd. Deze methode maakt duurzame plaatsingen en de integratie van grote aantallen mensen met een arbeidsbeperking in een organisatie mogelijk.

IHW – al beschreven in de 1e Praktijkids – is ontwikkeld door de Universiteit Maastricht (UvM) en UWV. Binnen de Rijksoverheid zijn de afgelopen drie jaar een dertigtal medewerkers getraind en gecertificeerd in het werken met deze IHW-methode. Daardoor kunnen zij zelfstandig arbeidsanalyses uitvoeren.

Op grond van opgedane IHW ervaring is in samenwerking tussen professionals bij het Rijk en de UvM een compact bedrijfsmodel met een handreiking ontwikkeld: 5 pijlers voor een inclusieve Rijksoverheid. Deze pijlers bevatten essentiële succesfactoren voor het creëren van duurzame banen voor de doelgroep banenafpraak.

5 pijlers

- 1 De belangrijkste basis voor het succes van de integratie van de doelgroep wordt gelegd met **pijler 1 'Commitment'**, waarmee de organisatie zich committeert aan de integratie van de doelgroep banenafpraak. Zonder de wil van de directie en het management zal de integratie van mensen uit de doelgroep niet slagen.
- 2 **pijler 2 'Analyse & baancreatie'** is nodig om het werk zodanig te organiseren en te verdelen dat de capaciteiten en talenten van de doelgroep én die van de reguliere werknemers optimaal benut worden.
- 3 De daadwerkelijke integratie van mensen uit de doelgroep staat of valt met **pijler 3 'Draagvlak'**. Zonder draagvlak van de collega's die openstaan voor mensen uit de doelgroep en bereid zijn deze te accepteren als collega's, zal de integratie niet succesvol zijn.
- 4 De realisatie van de doelstelling om duurzame banen te creëren voor de doelgroep, slaagt alleen met een structurele inbedding van de nieuwe banen in de organisatie middels **pijler 4 'HRM'**.
- 5 Ook zonder **pijler 5 'Begeleiding & monitoring'** van mensen uit de doelgroep is de kans klein dat zij naar vermogen volwaardig participeren binnen de Rijksoverheid.

Voor meer informatie over dit model en de handreiking, kunt u contact opnemen met UBR|EC O&P, zie pagina 77 voor de contactgegevens.



Tweede Kamer der Staten-Generaal

Omarm verandering

Iris Maillé is via USG Restart, die medewerkers met een arbeidsbeperking aan een baan helpt, ingestroomd als medewerkster Reisbureau bij de Tweede Kamer. ‘Iris is het bewijs dat je als organisatie kunt veranderen’, vindt Bas Nieuwenhuizen, hoofd Griffie Interparlementaire Betrekkingen en begeleider van Iris.

Dat Iris een plekje heeft verworven bij de Griffie, een klein team met vijf medewerkers, is best bijzonder. Bas: ‘We gingen als team de verantwoordelijkheid aan om een collega met een arbeidsbeperking op te nemen, al hadden we geen idee of we konden voldoen aan de verwachting en of het een succes zou worden.’ Ook voor Iris was er onzekerheid. ‘Ik wist niet in wat voor milieu ik terecht zou komen. Ik wist alleen dat de sfeer formeler zou zijn en het werk van een hoger niveau dan ik gewend was.’

Klankbord

Iris behandelt reisaanvragen van, soms veeleisende, delegatieleden uit de Eerste en Tweede Kamer en heeft direct contact met hen over hun reisvoorkeur. ‘Als er een beslissing moet worden genomen over een afwijkende reis, vraag ik Bas om advies’, licht Iris toe. ‘Iris weet vaak welke beslissing de juiste is, maar heeft soms behoefte aan een klankbord’, vertelt Bas. Ook bij de jobcoach van USG Restart vraagt Iris om bevestiging. ‘Ik toets regelmatig bij hem of ik op de goede weg ben.’ Collega Aat begeleidt haar op de werkvloer. ‘Soms ren ik, terwijl ik het wandelend zou kunnen doen. Dan trapt Aat op de rem’, geeft Iris toe. Af en toe legt ze de lat heel hoog voor zichzelf en dat is volgens Bas niet nodig. ‘Wat uit haar handen komt, is over het algemeen prima!’

De juiste keuze

Iris heeft door haar werk bij de Griffie ook een mooi persoonlijk doel behaald: stabiel en zelfverzekerder worden. ‘Het is iets waar ik van tevoren op hoopte, maar waarvan ik niet had durven dromen dat het werkelijkheid zou worden.’ Ook Bas merkt haar groei op. ‘Iris vroeg zelf om uitbreiding van haar uren en is van 12 naar 16 uur per week gegaan. Voor mij een teken dat ze zich veilig voelt bij ons, en voor ons team is het de bevestiging dat we de juiste keuze hebben gemaakt.’

Tips voor succes

Bas en Iris leggen uit hoe je voor succes zorgt. ‘Als je energie stopt in het uitleggen van wat een collega met een arbeidsbeperking voor het team komt doen en waar je rekening mee moet houden, komt het begrip op de werkvloer vanzelf. Wees niet bang voor verandering. Het kan, en daar is Iris het bewijs van’, vertelt Bas. Goede suggesties heeft Iris zelf ook nog: ‘Denk niet teveel aan onzekerheden. Als je het niet waagt, weet je het ook niet. Dat geldt voor werknemers én werkgevers. Bij iedereen kan iets voorvallen waardoor het even minder gaat. Het aannemen van iemand zonder arbeidsbeperking is net zo’n risico als het aannemen van een Wajonger zoals ik.’



Ik, Iris Maillé

Ik werk op het Reisbureau Griffie Internationale Betrekkingen bij de Tweede Kamer. **Ik heb** een Bachelor Italiaanse taal en cultuur. Ik heb gewerkt in verschillende winkels en ben werkzaam geweest bij een touroperator. **Ik ben** punctueel en perfectionistisch. Soms mag ik best sneller tevreden zijn met het werk dat ik lever. **Ik ben beter geworden in** het nemen van beslissingen, zowel op mijn werk als in mijn privéleven. **Ik werk het prettigst** als er ruimte is om feedback te vragen. **Als ik niet werk**, schilder ik, dans ik of speel ik akoestisch gitaar. Verder heb ik twee katten waar ik blij van word, ben graag buiten en maak wandelingen langs de zee. **Mijn droom is** om me op internationaal vlak verder te ontwikkelen. Ik hoop dat ik mijn uren en verantwoordelijkheden kan uitbreiden.

A portrait of Monique Veldhoven, a woman with short blonde hair, smiling slightly. She is wearing a grey cardigan over a dark top and a thin necklace. The background is a blurred outdoor setting with a brick wall and some greenery.

Monique Veldhoven is projectleider banenafpraak bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

Zij ondersteunt gemeenten bij de uitvoering van de banenafpraak en daarbij draait het voor haar allemaal om kennisdeling en inspiratie.

‘Sinds 1 september 2015 ben ik werkzaam als projectleider banenafpraak. Ik zet me voor de banenafpraak in, omdat ik vind dat iedereen mee moet kunnen doen in de maatschappij en naar vermogen een bijdrage moet kunnen leveren. Ik wil mensen met een arbeidsbeperking het gevoel geven dat ze van betekenis zijn’, vertelt Monique.

Laat zien wat werkt

Haar kennis over de banenafpraak deelt Monique onder andere tijdens landelijke P&O-netwerkbijeenkomsten met gemeenten, waterschappen en provincies. Ze behandelt tijdens deze bijeenkomsten drie inhoudelijke thema’s: begeleiding, financiering en out of the box denken. ‘Tijdens de laatste bijeenkomst verschoof het accent van out of the box denken

naar het creëren van draagvlak. Er kwamen vragen als: “Hoe breng ik managers ertoe banen te creëren?”, “Hoe krijg ik collega’s zover dat ze willen begeleiden?” of “Hoe haal ik het bestuur over om de opdracht te verstrekken?” De antwoorden kwamen van P&O’ers die al verder in het traject zaten en hadden ontdekt hoe ze voor draagvlak konden zorgen. Door die resultaten te delen, kun je elkaar laten zien wat werkt en dat is heel inspirerend.’

Managers focussen op behoud

Monique ziet een verschuiving in de houding van managers. ‘In 2015 was iedereen nog zoekende, een jaar later kwam de invulling van de banenafpraak in een stroomversnelling. Waar managers mij in 2015 nog vroegen om algemene informatie over de afspraak, krijg ik



Monique Veldhoven deelt kennis en inspireert gemeenten als projectleider banenafspraken.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

‘Medewerkers met een arbeidsbeperking moeten zich kunnen ontwikkelen’

nu praktische vragen over de aanstelling en begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking.’ Over de duurzaamheid van die aanstelling wordt veel gediscussieerd. ‘Aan de ene kant zijn managers vooral bezig met het halen van targets, aan de andere kant kijken zij hoe ze personen uit de doelgroep zo duurzaam mogelijk kunnen inzetten. Wat ik mooi vind om te zien, is dat steeds meer managers focussen op het behoud van werkplekken in plaats van op aantallen. En dat is nodig, want medewerkers met een arbeidsbeperking moeten zich kunnen ontwikkelen en perspectief hebben om door te stromen naar een andere baan.’

Van en voor iedereen

‘Wat ik nog mis, is een maatschappelijke discussie over de banenafspraken. Het onderwerp

wordt heel erg bij werkgevers neergelegd, terwijl het een bredere discussie moet zijn. Een soort Postbus 51-campagne. Organisaties moeten het vreemd vinden dat er bij hen niemand uit de doelgroep banenafspraken werkzaam is. Ik wil dat ieder individu erover meedenkt hoe we mensen met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen helpen en houden. Zeker nu de uitstroom door de vergrijzing kansen biedt om vers bloed te laten instromen. Dat betekent niet dat we mensen één op één moeten vervangen, maar dat we moeten kijken hoe we de taken zo kunnen herverdelen dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan het werk komen en blijven.’



Rob van Lint, directeur ambassadeur, gelooft heel erg in diversiteit op de werkvloer.

Sociaal ondernemen binnen de overheid

‘Continu aandacht vragen totdat het normaal is’

Als het aan Rob van Lint, hoofddirecteur Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), ligt worden alle directeuren binnen het Rijk pleitbezorger voor de banenafspraken. 'We moeten hiervoor net zo lang aandacht blijven vragen totdat het normaal is geworden dat we mensen met een beperking aannemen.'

In april 2016 legde Rob met minister Blok en andere directeuren van rijksorganisaties een werkbezoek af in het kader van de banenafspraken. De inzet hiervan was om bedrijfsleven en overheid van elkaar te laten leren.

Rob: 'Het mooiste van dit bezoek vond ik de diversiteit aan ervaringen. Je denkt bij de doelgroep banenafspraken al snel aan mensen met een fysieke beperking, maar we vergeten dat ook mensen met een psychische beperking, zoals autisme of asperger, een kans verdienen. Een andere fout die vaak wordt gemaakt, is dat we denken aan banen op een laag niveau, zoals in de sociale werkplaats. Eén van de aanwezige ondernemers heeft een accountantsbureau waar hoogopgeleide mensen uit de doelgroep werken. Ik ben me er die dag weer goed bewust van geworden dat het belangrijk is ervaringen met elkaar uit te wisselen. Het heeft mij gestimuleerd mijn rol als ambassadeur nog serieuzer op te pakken.'

Continu aandacht vragen

Rob vult zijn rol als pleitbezorger binnen IND en het ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ) actief in door constant aandacht te vragen voor de banenafspraken. 'Ik ben gaan praten met ons MT-lid Human Resources, want zijn afdeling moet de managers praktische ondersteuning bieden. Bijvoorbeeld door managers erop te attenderen dat een functie geschikt is voor iemand uit de doelgroep. Zij kunnen managers ook helpen de talenten van mensen met een arbeidsbeperking te zien, al hebben ze wellicht meer of andere begeleiding nodig.' Daarnaast geeft Rob presentaties en grijpt hij elke mogelijkheid aan om aandacht te genereren voor de banenafspraken.

Ambities

Rob noemt de doelstellingen uit het Sociaal Akkoord best ambitieus, maar hij streeft ernaar deze te halen en te blijven halen. Wel signaleert hij spanning tussen de doelstellingen enerzijds, en de bezuinigingsdrang anderzijds. Als voorbeeld noemt hij de IND. 'We zijn dit jaar gegroeid, maar dat kan volgend jaar weer anders zijn. Je moet wel in de positie zijn om mensen te kunnen aannemen. Als je de doelstellingen op grotere schaal bekijkt is er meer mogelijk. Dynamiek in een organisatie helpt. Er zijn altijd onderdelen binnen het Rijk die wel groeien. Maar het is niet gemakkelijk om doelstellingen zoals deze te halen. Het kost nu eenmaal tijd om vooroordelen weg te nemen. Over vijf jaar moeten we gaan evalueren en bijsturen, en vervolgens net zo lang doorgaan totdat het normaal is geworden om mensen met een beperking aan te nemen.'

Gewoon doen

'We moeten dit binnen de rijksdienst gewoon gaan doen. Ik geloof heel erg in diversiteit op de werkvloer. Als je ziet hoe een collega in jouw team omgaat met een beperking en desondanks lekker aan de slag is en goed werk levert, dan leer je daar zelf ook van. En ik vind dat mensen gelijkwaardige kansen moeten hebben zich te ontwikkelen. Niets is zo dodelijk als klonen van jezelf aanstellen.'

Contactgegevens bij de rijksdiensten

Organisatie	Contactpersoon	Telefoon	E-mail
Ministeries			
Algemene Zaken	Eric Verheijen	06 25 68 22 50	e.verheijen@minaz.nl
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Nettie Olsthoorn	06 21 24 59 03	postbusCCWWW@minbzk.nl
Buitenlandse Zaken	Monique Greffe	06 55 23 04 34	monique.greffe@minbuza.nl
Economische Zaken	Aron van Wijk	06 21 20 21 69	A.P.M.vanWijk@minez.nl
Financiën	Jacqueline Suurd	(070) 342 85 12	j.suurd@minfin.nl
Belastingdienst	Gosine Broersen	(088) 155 19 00	vacatures@belastingdienst.nl
Infrastructuur en Milieu	Rita Avontuur	(070) 456 68 72	rita.avontuur@minienm.nl
Rijkswaterstaat	Thea van den Berg	(088) 797 10 33	KCC@rws.nl
Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen	Moniek Gerritsen	06 52 36 74 50	m.gerritsen@minocw.nl
Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Ana de Koning	06 53 41 02 34	AdKoning@minszw.nl
Veiligheid en Justitie	Thecla Kamphuis	06 48 58 67 72	venjonbeperkt@minvenj.nl
Dienst Justitiële Inrichtingen	Mechelien van Son	06 52 79 92 62	SSC-EFM-Participatie@dji.minjus.nl
Volksgezondheid, Welzijn en Sport	Emma Haighton	06 15 03 53 82	arbo@minvws.nl
Hoge Colleges van Staat			
Algemene Rekenkamer	Astrid Jansen - Perreijn	(070) 342 42 09	a.jansen@rekenkamer.nl
Eerste Kamer	Irma Vijfwinkel-Hatzmann	06 46 85 58 30	Irma.vijfwinkel@eerstekamer.nl
Nationale Ombudsman	Peter Tunnisen	(070) 356 36 22	p.tunnisen@nationaleombudsman.nl
Raad van State	Cees Diependaal	(070) 426 42 51	Voorlichting@RaadvanState.nl
Tweede Kamer	Josien van Doorn	(070) 318 34 23	PenO-secretariaat@tweedekamer.nl

Zij helpen u op weg

< Contactgegevens bij de rijksdiensten

Wilt u aan de slag met de banenafspraken, maar weet u niet hoe u dit moet aanpakken? Binnen het Rijk werken bij de verschillende ministeries en Hoge Colleges van Staat strategische adviseurs die u op weg helpen.

Deze coördinatoren werken aan de realisatie van de banenafspraken, kennen de afspraken en de voortgang binnen hun organisatie. Ook weten ze welke instrumenten beschikbaar zijn en kunnen zij u helpen bij het gebruik ervan.

Zij delen graag hun kennis, zodat u van hen kunt leren en het wiel niet zelf hoeft uit te vinden. Dat maakt uw werk een stuk makkelijker.

WerkgeversServicepunten

Een WerkgeversServicepunt (WSP) is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Eén aanspreekpunt met alle expertise onder één dak. Bij een WerkgeversServicepunt krijgt u onder andere informatie en ondersteuning als u iemand aan wilt nemen die moeilijker aan het werk komt. Denk bijvoorbeeld aan informatie over de Participatiewet en de banenafspraken, voorzieningen en financiële regelingen. Deze dienstverlening is kosteloos.

Grote landelijke werkgevers kunnen terecht bij het landelijk WerkgeversServicepunt: **landelijkwerkgeversservicepunt.nl@uwv.nl** en (088) 898 20 25. Tevens zijn er 35 regionale WerkgeversServicepunten.

> [Zie volgende pagina.](#)

WerkgeversServicepunten

Arbeidsmarktregio	E-mail	Telefoon
NOORD		
Drenthe (Emmen)	info@wspdrenthe.nl	(0591) 21 02 14
Friesland (Leeuwarden)	werkgeversservicepunt-fryslan@uwv.nl	(058) 700 03 21
Groningen (Groningen)	werkgeversservicepunt.groningen@uwv.nl	(050) 700 12 02
OOST		
Achterhoek (Doetinchem)	werkgeversservicepunt-achterhoek@uwv.nl	(0314) 70 01 89
Flevoland (Almere)	werkgeversservicepunt-flevoland@uwv.nl	(036) 363 01 28
Foodvalley (Ede)	werkgeversservicepunt.midden-gelderland@uwv.nl	(026) 261 98 98
Regio Zwolle (Zwolle)	werkgeversservicepunt-regio-zwolle@uwv.nl	(038) 700 12 05
Midden-Gelderland (Arnhem)	werkgeversservicepunt.midden-gelderland@uwv.nl	(026) 261 98 98
Rivierenland (Tiel)	werkgeversservicepunt-rivierenland-wapr@uwv.nl	(0344) 70 01 25
Stedendriehoek (Apeldoorn) en Noordwest-Veluwe	werkgeversservicepunt-stedendriehoek-nw-veluwe@uwv.nl	(055) 250 99 89
Twente (Enschede)	werkgeversservicepunt-twente@uwv.nl	(053) 350 68 07
Rijk van Nijmegen / Zuid-Gelderland (Nijmegen)	werkgeversservicepunt-nijmegen@uwv.nl	(024) 240 29 47
ZUID		
Helmond-De Peel (Helmond)	info@04werkt.nl	(040) 700 40 38
Midden-Brabant (Tilburg)	werkgeversservicepuntwerkhart@uwv.nl	(013) 213 22 03
Midden-Limburg (Roermond)	werkgeversservicepunt-midden-limburg@uwv.nl	(0475) 750 880
Noord-Limburg (Venlo)	werkgeversservicepunt-noord-limburg@uwv.nl	(077) 700 18 94
Noordoost-Brabant (Den Bosch)	werkgeversservicepunt-noordoost-brabant@uwv.nl	(073) 700 12 02
West-Brabant (Breda)	werkgeversservicepunt-west-brabant@uwv.nl	(076) 700 12 02
Zuid-Limburg (Heerlen)	werkgeversservicepunt-zuid-limburg@uwv.nl	(045) 645 35 03
Zuidoost-Brabant (Eindhoven)	info@04werkt.nl	(040) 700 40 38
WEST		
Drechtsteden (Dordrecht)	werkgeversservicepunt.drechtsteden@uwv.nl	(078) 700 12 07
Gooi-, en Vechtstreek (Hilversum)	werkgeversservicepunt-gooi-en-vechtstreek@uwv.nl	(035) 350 31 74
Gorinchem (Gorinchem)	info@wspavregio.nl	(0183) 75 17 50
Groot Amsterdam (Amsterdam)	info@wspgrootamsterdam.nl	(0880) 525 25 25
Haaglanden (Den Haag)	wsp@denhaag.nl	(070) 752 77 50
Holland Rijnland (Leiden)	werkgeversservicepunt-holland-rijnland@uwv.nl	(071) 700 46 59
Midden-Holland (Gouda)	werkgeversservicepunt-midden-holland@uwv.nl	(0182) 70 01 28
Midden-Utrecht (Utrecht Noord)	werkgeversservicepunt-utrecht-midden@uwv.nl	(030) 300 29 22
Noord-Holland Noord (Alkmaar)	wsp-nhn@uwv.nl	(072) 700 33 36
Amersfoort (Amersfoort)	wspregio@amersfoort.nl	(033) 330 36 26
Rijnmond (Rotterdam)	werkgeversservicepunt-rijnmond@uwv.nl	(010) 700 89 89
Zaanstreek/Waterland (Zaandam)	werkgeversservicepunt-zaanstreek-waterland@uwv.nl	(075) 700 12 02
Zeeland (Goes)	werkgeversservicepunt-zeeland@uwv.nl	(0113) 70 01 29
Zuid-Holland Centraal (Zoetermeer)	werkgeversservicepunt-haaglanden@uwv.nl	(070) 700 33 35
Zuid-Kennemerland (Haarlem)	wsp-zuidkennemerland@uwv.nl	(023) 230 27 01

V Contactgegevens UBR|EC O&P

UBR|EC O&P adviseert en begeleidt bij de instroom en het behoud van mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep banenafpraak. Leidinggevend, HR-managers, teams en Rijksorganisaties bieden zij ondersteuning, desgewenst op maat. UBR|EC O&P helpt u bij de werving en selectie, biedt jobcoaching en geeft procesadvies over aanstelling en ontwikkeling. Daarnaast worden rondetafelgesprekken gefaciliteerd, trainingen verzorgd en interviews begeleid. Op pagina 42 vindt u een overzicht van de dienstverlening.

Contactgegevens UBR|EC O&P

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk|
Expertisecentrum Organisatie en Personeel

(070) 700 05 23
www.ubrijk.nl/ecoenp

contactecop@rijksoverheid.nl (algemeen)
teaminclusief@rijksoverheid.nl (banenafpraak)

Bezoekadres

Beatrixpark
Wilhelmina van Pruisenweg 52
2595 AN Den Haag

Postadres

UBR|EC O&P
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

En nu verder ...

Samenwerken en elkaar versterken om er te zijn voor de klant: dat is wat programma Team Inclusief, onderdeel van UBR|EC O&P, de afgelopen drie jaar heeft gedaan. Het programma heeft inmiddels een groot deel van de ontwikkelde activiteiten bij het Expertisecentrum Organisatie & Personeel (UBR|EC O&P) geborgd in de lijn. De instroom en het behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking bij het Rijk blijft ook de komende jaren een van onze speerpunten.

Ik wil het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bedanken dat het een programma met zo'n politieke en maatschappelijke waarde heeft toevertrouwd aan UBR|EC O&P. De praktijkervaringen in deze gids geven ook aan dat de invulling van de banenafpraak een uitdaging is, maar dat het mooie en soms ook ontroerende resultaten brengt.

Graag spreek ik mijn dank uit aan de medewerkers van programma Team Inclusief. Zij zijn zeer gemotiveerd en als pioniers aan dit programma begonnen. Een programma dat zij, door hun kennis en kunde, gaandeweg prima vorm hebben gegeven, wat blijkt uit de positieve beoordelingen van onze klanten.

Het programma laat een mooie erfenis na: een hoge mate van expertise en een goede samenhang van tools en experimenten. Deze handvatten zullen worden doorontwikkeld en zet ik in de toekomst graag in om ministeries te blijven ondersteunen in de realisatie van de banenafpraak. Een complexe opgave, zowel in beleidsvertaling als de dagelijkse praktijk. Qua wet- en regelgeving verandert er wellicht een en ander en dus valt er voor ons nog genoeg te leren en te delen. Dat vraagt om een kennisintensieve, flexibele en gelijktijdig maximaal lerende organisatie. Laat dat nou precies zijn waar UBR|EC O&P voor staat.

Ook met deze opdracht kunnen onze klanten de komende jaren op ons rekenen!



Katja van den Berge
directeur UBR|Expertisecentrum
Organisatie en Personeel

Wij zijn blij met onze nieuwe banen!



Colofon

Dit is een uitgave van

Team Inclusief

Rijkspartner realisatie banenafpraak

UBR|Expertisecentrum Organisatie en Personeel

*Deze uitgave is tot stand gekomen dankzij
een bijdrage van het A+O fonds Rijk.*

Contact

UBR|Expertisecentrum Organisatie en Personeel

(070) 700 05 23

contactecop@rijksoverheid.nl (algemeen)

teaminclusief@rijksoverheid.nl (banenafpraak)

Projectleiding

Alice van't Veer

Advies en grafisch ontwerp

CAOP

Studio Tint

Advies en redactie

Sabel Communicatie

Fotografie

Bas Kijzers



© 1e druk november 2016

Deze uitgave is met alle zorg samengesteld.

Er kunnen echter geen rechten aan worden ontleend.

UBR|EC O&P heeft het voorbehoud op het auteursrecht
op de artikelen in deze uitgave.

