

10 succesfactoren banenafsprak

1. Een enthousiaste en geëquipeerde projectleider Banenafsprak

Met de keuze en het toerusten van de projectleider staat of valt succes. Criteria:

- intrinsieke motivatie: vanuit hart voor doelgroep i.p.v. hard op quotum
- inlevingsvermogen in behoeften en belangen van doelgroep EN van organisatie
- kennis van zaken of de kans en de tijd om deze kennis en ervaring op te doen
- voldoende tijd & capaciteit om thema op rit te krijgen en op agenda te houden
- aansluiting en verbinding vindt, vragen en kennis uitwisselt en netwerk

2. Draagvlak top

Zorg voor draagvlak binnen directie en bestuur en maak deze zichtbaar

- Refereer aan de afspraken en voortgang met behulp van de monitor banenafsprak
- Zorg dat het periodiek als vast agendapunt in overleggen komt en dat het in de managementrapportage wordt opgenomen

Tip: laat de top persoonlijk leidinggevenden benaderen om deel te nemen aan het projectteam in jouw organisatie.

3. Samenstellen projectteam

Werk samen aan het realiseren van voldoende banen en uitdragen van het gedachtegoed

- Stel een projectteam samen met mensen uit alle lagen van de organisatie: HR, recruitment, leidinggevenden, doelgroepers, OR, collega's

Tip: vraag de dijkgraaf, een bestuurslid en/of de secretaris-directeur eenmaal in het kwartaal met het projectteam te lunchen en zo boegbeeld en inspirator te zijn.

4. Draagvlak bij leidinggevenden

Leidinggevenden zijn de sleutel tot succes, zij nemen mensen aan en zorgen voor begeleiding

- Doe een ronde langs leidinggevenden, organiseer een inspiratiebijeenkomst voor leidinggevenden. Laat directie en bestuur waardering uitspreken voor leidinggevenden die het goede voorbeeld geven.

Tip: zet leidinggevenden die een rolmodel zijn voor anderen in het zonnetje en laat hen een andere leidinggevenden enthousiasmeren: #goedvoorbeeldoetvolgen

5. Samenwerken aan een inclusieve organisatie

Realiseer enthousiasme en beweging: breng naast managers iedereen in de goede mindset

- Inclusieve organisaties zijn creatiever, wendbaarder en innovatiever en medewerkers van inclusieve organisaties zijn meer tevreden, productiever en loyaler.

Tip: Met de sprankelende interventies en workshops nodig je leidinggevenden en medewerkers uit om meer inclusief te denken en vergroot je de actiebereidheid werk te maken van de banenafsprak.

6. Formuleer visie en beleid

Zorg voor een passende visie en beleid aansluitend op bestaand HR beleid en formuleer aanvullende afspraken.

- Regel de aanvullende werkzaamheden in zodat bij het aannemen van mensen uit de doelgroep, managers ontzorgd worden. Spreek intern af wie wat doet, regel systemen hierop in zoals subsidie aanvragen, buddybegeleiding, etc.

Tip: Maak gebruik van de goede voorbeelden

7. Regel financiën, budget

Bij het ontzorgen hoort ook financiële armslag om mensen aan te nemen en ermee te experimenteren naast de reguliere inzet van medewerkers

- Laat de directie zich committeren aan het budget. Geef ze keuzes. Betrek de afdeling financiën en laat hen doorrekenen wat plaatsing betekent voor het budget van leidinggevenden (formatie/loonsom).

Tip: Maak duidelijk dat dit budget peanuts is in het totale begrotingsplaatje.

8. Benut kansen om budget te vergroten

Verwerf/Behoud naast beschikbaar budget ook andere inkomsten

- Laat loonwaardebepaling doen om subsidie te krijgen, vraag subsidie aan voor jobcoaching, etc. Kijk goed naar de mogelijkheden om extra middelen te krijgen, zorg dat de middelen die hiervoor zijn ook in het “potje” terecht komen (bij bijvoorbeeld uitstroom en/of goedkopere instroom van mensen).

9. Aanpak, processen en procedures werving, selectie, behoud en doorstroom

- Zorg dat managers ontlast worden en zaken goed verlopen. Continuïteit in begeleiding maakt kans van slagen groter en maakt enthousiast voor nieuwe plaatsingen.
- Regel proces/procedure bij instroom zoals: altijd vaste begeleiding, regelmatige evaluatie en aan de voorkant heel belangrijk: goede matching!

Tips:

1. Help met zoeken naar plaatsen. Bespreek met leidinggevenden de mogelijkheden van jobcarving. Biedt cv's aan van mogelijk geschikte mensen.

2. Ga samenwerking aan met gemeenten en UWV. Stel een samenwerkingsovereenkomst op, regel afspraken over jobcoaches, proefperiodes, werving en selectie en APG.

Goede contacten/aanspreekpunten bij gemeenten en UWV scheelt heel veel werk!

10. Buddynetwerk en jobcoaching

- Buddy's zijn de sleutel tot succes en dragen bij aan de duurzame inzet van medewerkers
- Zorg dat buddy's goed voorbereid zijn op hun rol, geef ze aandacht zodat men gemotiveerd blijft en bied ze ruimte om hun zorgen te uiten. Naast buddy's hebben de meeste mensen ook een jobcoach die bijdraagt aan de juiste begeleiding en bijsturing.

Tip: Regel dat er voldoende jobcoaching is, laat deze contact onderhouden met zowel de leidinggevende als de buddy.