

Handreiking samen werken aan de Banenafpraak met het werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten

6 stappen om samen banen
te realiseren voor mensen
uit de banenafpraak





Colofon

Deze handreiking is tot stand gekomen door een samenwerking van het Hoogheemraadschap van Rijnland en Werkgeversservicepunt Holland Rijnland.

Samenstellers:

Hülya Yilmaz,

Accountmanager DZB, Branchecoördinator Team Garantiebanen en
Overheid WSP Holland Rijnland, H.Yilmaz@DZB.nl

Werkgevers
Servicepunt  Holland Rijnland

Lara van der Zon Brouwer,

HR adviseur & adviseur Wet Banenafpraak bij het

Hoogheemraadschap van Rijnland, lara.zonbrouwer@rijnland.net



Hoogheemraadschap van
Rijnland

Oktober 2022

a&o
fonds
waterschappen

 VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

cnv

FNV



ONBEPERKTE
DENKERS
sector waterschappen



Context

Al sinds 2013 zijn organisaties in de sector waterschappen actief aan de slag met de Banenafpraak. Vanuit A&O fonds Waterschappen worden de organisaties gefaciliteerd. Het A&O fonds informeert de sector actief over de Banenafpraak en wat dit voor organisaties betekent. Vanaf 2021 zet A&O fonds Waterschappen hiertoe ook het ondersteuningsprogramma 'Onbeperkte Denkers sector waterschappen' in. Dit initiatief van A&O fonds Waterschappen in samenwerking met de Vereniging werken voor waterschappen en de vakbonden FNV en CNV faciliteert en ondersteunt bij het realiseren van de taakstelling rond de Wet Banenafpraak. Er wordt nauw samengewerkt met het Platform Inclusiviteit.

Het ophalen van best practices in de realisatie van de taakstelling rondom de Wet Banenafpraak is een van de speerpunten van het ondersteuningsprogramma. De succesvolle samenwerking en de totstandkoming daarvan tussen het Hoogheemraadschap van Rijnland, Werkgeversservicepunt Holland Rijnland (verzamelnaam van verschillende gemeenten) en het UWV, is een succesverhaal dat voor andere projectleiders en HR adviseurs tot instrument kan dienen om van de Banenafpraak een succes te maken. In deze handreiking beschrijven wij de succesfactoren van deze best practice.

Inhoudsopgave

- 1. Missie en visie op Banenafpraak**
- 2. Neem contact op**
- 3. Tips voor succes**
- 4. Overleg**
- 5. Samenwerkingsovereenkomst**
- 6. Samenwerken en evalueren**

¹[Waterschappen.onbeperktedenkers.nl](https://waterschappen.onbeperktedenkers.nl)

²hrm.aenowaterschappen.nl/nl/thema/Platform-inclusiviteit



1. Missie en visie op Banenafpraak

Om een goede samenwerking met gemeenten en het UWV op te zetten, dien je als organisatie vooraf duidelijk te hebben wat jullie missie en visie is op de invulling die jullie willen geven aan de Wet Banenafpraak.

Vragen als:

- Hoeveel banen kunnen en willen jullie organiseren?
- Is het budget geregeld?
- Is er draagvlak binnen de organisatie?
- Hoe willen jullie de begeleiding organiseren van de nieuwe collega's?
- Gaat het om tijdelijke banen of duurzame banen?
- Wie behoren er eigenlijk tot de doelgroep?

Deze vragen en meer vind je in de [checklist banenafpraak](#). Heb je de checklist ingevuld en alle vinkjes gezet? Dan ga je aan de slag met het opzetten van het netwerk waaruit je de potentiële kandidaten kunt ontvangen.

2. Neem contact op

Het Werkgeversservicepunt (WSP) is een samenwerking tussen gemeenten, het UWV en SW-bedrijven (uitvoeringsorganisaties). Werkgevers krijgen er informatie en ondersteuning bij het creëren van een baan voor iemand met een doelgroepregistratie. Iemand met een doelgroepregistratie komt over het algemeen zelfstandig moeilijker aan het werk en kan daar hulp bij gebruiken. Het WSP helpt hen daarbij.

Het WSP heeft vaak inzichtelijk wie binnen een gemeente verantwoordelijk is voor de Banenafpraak. Het is raadzaam om te kijken welke gemeenten binnen het werkveld van jouw organisatie gevestigd zijn. Het WSP kan jou vervolgens helpen om de juiste contactpersoon binnen de gemeente(n) te vinden om samen een overleg te organiseren.

3. Tips voor succes

Wanneer je helderheid hebt over je missie, visie, doelen en budget, en niet te vergeten de projectleider en hulpbronnen, dan kun je de volgende stap zetten.



Eerste tip: Loop nog eens de checklist door om te zien of je op alle vragen bevestigend kan antwoorden.

Om je te helpen bij het nemen van de volgende stap, heeft Onbeperkte Denkers [een handige checklist](#) en de succesfactoren om van de Banenafpraak een succes te maken. Deze succesfactoren zijn samengesteld uit input en ervaringen van organisaties binnen de sector waterschappen.

[10 Succesfactoren banenafpraak | Onbeperkte Denkers](#)

4. Overleg

Je checklist is op orde? En je hebt inzicht in welke partijen er nodig zijn om mee samen te werken?

Dan is het tijd voor overleg.

Het is nu van belang dat jij als projectleider/HR adviseur aangeeft wat je graag in de samenwerkingsovereenkomst wilt organiseren. Hierbij een aantal tips:

1 (vast) contactpersoon

Dit is de persoon aan wie je profielen kunt toesturen voor de mensen die je zoekt. Jouw contactpersoon stuurt deze dan door binnen het netwerk van alle disciplines. Je kunt bij deze persoon terecht als je vragen hebt, wilt sparren, maar ook als iets niet lekker loopt. Snel kunnen schakelen is de key.

X aantal weken/maanden proeftermijn

De proeftermijn, ook wel periode van proefplaatsing genoemd, verschilt per gemeente. Door hier afspraken over te maken hoef je hier niet over te 'onderhandelen' en is het voor iedereen duidelijk welke periode er gehanteerd wordt (bij Hoogheemraadschap van Rijnland is dit bijvoorbeeld standaard twee maanden).

Jobcoaching

Een jobcoach is iemand die vaak veel kennis heeft van (welke ondersteuning er nodig is bij) een specifieke arbeidsbeperking. Deze jobcoach kan niet alleen de medewerker, maar ook de werkgever adviseren het werk zo te organiseren dat beide partijen bijna geen hinder ervaren van de beperking in de praktijk. Tegelijkertijd coacht



de jobcoach de medewerker om samen een succes te maken van de plaatsing.

Per gemeente verschilt het aantal uren jobcoaching en de duur van jobcoaching. Ook hier kun je afspraken over maken. Zo kun je bijvoorbeeld afspreken dat jobcoaching een randvoorwaarde is om iemand vanuit de Banenafpraak aan het werk te helpen.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Een VOG is nodig om te kunnen starten bij een waterschap, ook als iemand nog niet officieel in dienst is, maar wel een proefplaatsing heeft. Goed om samen te bespreken wie de VOG vergoedt en op welk moment dit nodig is.

Communicatie

Hoe worden profielen en cv's over en weer met elkaar gedeeld? Hoe worden de AVG-regels geborgd? Maak hier met elkaar afspraken over en leg deze vast. Mogelijk kun je ook afspreken hoe snel je een reactie wil ontvangen. Bespreek met elkaar: wat is realistisch?

Initiëren van het kennismakingsgesprek met de kandidaat

Maak afspraken over wie het initiatief hierin neemt.

5. Samenwerkingsovereenkomst

Alle punten die besproken zijn tijdens het overleg worden in de samenwerkingsovereenkomst gezet. Als iedereen de input heeft goedgekeurd, dan volgt de ondertekening.

In sommige gevallen zal er eerst binnen de gemeenten gekeken moeten worden of dat wat afgesproken gaat worden, in overeenstemming is met het beleid dat binnen de deelnemende gemeente(n) geldt. Is dat het geval, dan zullen eerst de directeuren en de managers van de uitvoeringsorganisaties binnen het werkgeversservicepunt zich over de samenwerkingsovereenkomst moeten buigen en akkoord moeten geven op wat er wordt afgesproken in de samenwerking.

Voorbeeld? Als er wordt afgeweken van de standaard termijn van proefplaatsing en/of jobcoaching.



6. Samenwerken en evalueren

Nu kan het echte samenwerken beginnen.

- Zorg dat jouw contactpersoon een goed beeld heeft van de organisatie om zo beter in te kunnen schatten welke potentiële kandidaten voor jouw organisatie geschikt zijn.
- Evalueer regelmatig de afspraken die jullie hebben gemaakt en spreek elkaar erop aan als de afspraken niet nagekomen (kunnen) worden. Stel (proces)afspraken of verwachtingen bij als dat nodig is.
- Vraag bij de gemeente(n) na welke activiteiten zij ondernemen om werkgevers te ondersteunen en/of hoe zij jou als goede werkgever (beter) kunnen profileren bij bepaalde doelgroepen.

Voorbeelden

Er zijn banenmarkten waar je als werkgever aan kunt deelnemen, zodat je gericht in jouw regio op zoek kunt naar een potentiële kandidaat. Het Werkgeversservicepunt Holland Rijnland organiseert bijvoorbeeld jaarlijks een event waarbij potentiële kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werkgevers voorgesteld worden door middel van video-cv's. Daarna kan je zelf met de kandidaten in gesprek en is een baan zo gerealiseerd!

Binnen de samenwerking die Rijnland met het Werkgeversservicepunt Holland Rijnland heeft, worden ook HARRIE trainingen gegeven. Dit is een training voor collega's die de nieuwe collega's uit de banenafpraak gaan begeleiden. In de samenwerkingsovereenkomst van Hoogheemraadschap van Rijnland is opgenomen dat deze trainingen kosteloos kunnen worden afgenomen. Meer weten over de training? Kijk eens op [Ik ben Harrie](#).

Samenwerken is samen werk maken

Als je op deze manier over en weer tijd in elkaar investeert, komt het adagium van Onbeperkte Denkers sector waterschappen geheel tot zijn recht: De banenafpraak: samen maken we er een succes van!



Voor meer informatie en ondersteuning

A&O fonds Waterschappen

[Inclusiviteit | A&O fonds Waterschappen \(aenowaterschappen.nl\)](https://aenowaterschappen.nl)

Monique Veldhoven, adviseur

monique.veldhoven@aenofondswaterschappen.nl

Onbeperkte Denkers waterschappen

[Contact | Onbeperkte denkers](#)

Wegwijzer banenafpraak

[Op naar de 25000! Voor mensen met een arbeidsbeperking](#)

Checklist Banenafpraak

[Bekijk de checklist hier](#)