

Ronald Paalvast, Inholland & Jobstrap

GESLAAGDE SAMENWERKING VOOR EEN INCLUSIEVE ORGANISATIE



Hogeschool Inholland is al sinds 2015 actief aan de slag met de afspraken uit de Participatiewet. Sinds 2016 in nauwe samenwerking met Jobstap. Op het moment van spreken zijn er zo'n 25 nieuwe collega's, mensen met een arbeidsbeperking, aan het werk op vrijwel alle Inholland-locaties door het land. Nieuwe arbeidsplaatsen volgen. Ronald Paalvast, adviseur Arbeidsmobiliteit bij Inholland, vertelt over de succesfactoren en aandachtspunten.

Inholland wil structureel invulling geven aan de Wet Banenafspraken. Niet alleen vanuit de wetgeving, ook vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Tot 2023 moeten er binnen Inholland 48 extra, duurzame en structurele banen zijn gecreëerd voor en ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. De hogeschool startte in eerste instantie op eigen kracht. Ronald Paalvast: 'De allereerste plek hebben we door middel van functiecreatie ingevuld op de afdeling Informatievoorziening & Technologie (IVT). We hebben destijds een wervingsprofiel opgesteld waarmee het UWV aan de slag is gegaan. Voor ons was dit een mooie gelegenheid om het hele proces rondom functiecreatie, werving, selectie, plaatsing en begeleiding zelf te doorlopen.' Daar bleek veel bij te komen kijken, alleen al de administratieve formulierenstroom die op gang kwam. Bovendien wisselde de kwaliteit van de kandidaten die het UWV voordroeg. Inholland besloot daarom een externe partner in te schakelen: Jobstap.

Succesfactoren

De samenwerking met Jobstap begon als een eenmalig project vanuit de Stimuleringsregeling Ruim baan voor participatie van Zestor. En bleek zo succesvol, dat Inholland en Jobstap inmiddels vier jaar samen optrekken. In de praktijk is het Mobiliteit Centrum van Inholland verantwoordelijk voor de coördinatie en de plaatsing van nieuwe collega's. Jobstap verzorgt de werving en selectie, proefplaatsingen en jobcoaching. Inholland maakte strakke afspraken met Jobstap. Ronald: 'Wij wilden één centrale contactpersoon bij Jobstap om alle overkoepelende zaken mee af te stemmen. Meteen een eerste succesfactor, want dat blijkt nog steeds heel goed te werken. Een andere succesfactor: de jobcoaches van Jobstap zijn vanaf het begin overal bij betrokken. Ze kennen de werkplek

waar iemand aan de slag zal gaan, zijn of haar leidinggevende, de afdeling, de werkbegeleider vanuit Inholland. De jobcoach spreekt de kandidaat ook al tijdens het wervings- en selectieproces.'
Jobcoach en werkbegeleider; wie doet wat?

Een goed samenspel tussen nieuwe medewerker, jobcoach en werkbegeleider is de volgende succesfactor. De jobcoaches van Jobstap begeleiden een kandidaat bij alles wat met (weer) aan het werk gaan te maken heeft, ook als dat privé zaken zijn. Daarnaast coachen zij de werkbegeleiders binnen Inholland bij zaken waar ze tegenaan lopen. Ze hebben dus een belangrijke dubbelfunctie. De werkbegeleider zit echt op de werkinhoud, werkt een nieuwe collega in en is eerste aanspreekpunt bij vragen.

Investeringen vanuit de hogeschool

De plaatsing en begeleiding van de nieuwe collega's viel bij Inholland in eerste instantie onder het afdelingsbudget, maar kwam onvoldoende van de grond. Ronald: 'Men bleek toch wat huiverig. Wat als een vliegwiel heeft gewerkt, is om het uiteindelijk vanuit een centraal budget te doen. Twee andere investeringen: leidinggevend moeten een medewerker die als werkbegeleider gaat functioneren, een aantal uren per week vrijmaken. Bovendien moet elke werkbegeleider een vaste back-up hebben, om de continuïteit van de begeleiding te kunnen garanderen.'

Elke proefplaatsing duurt 2 maanden (met behoud van uitkering). In deze periode kan men verkennen of het gaat werken en voor hoeveel uur. Daarna heeft de hogeschool de verplichting om minimaal een tijdelijk contract van 6 maanden aan te bieden, dat vervolgens maximaal twee keer verlengd mag worden in de aanloop naar een vast contract – als alles naar wens verloopt.

Wat levert het Inholland op?

Ronald: 'Na de eerste serie geslaagde plaatsingen is men enthousiast. Teams krijgen er een extra teamlid bij en de nieuwe collega's zijn ook nog eens super gemotiveerd. We hebben meer diversiteit gecreëerd op de werkvloer en kunnen inmiddels meerdere succesverhalen delen. Van de assistent conciërge die na twee jaar tijd een vast contract kreeg op de locatie Alkmaar, tot de medewerkster bij het restaurant bij Inholland in Delft wiens contract verlengd is. Inmiddels hebben 11 medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd. We hebben een gesprek gehad over functiecreatie voor de afdeling Communicatie & HR, waar we een data-analist willen plaatsen. Op diverse afdelingen hebben we volwaardige functies gecreëerd. Voor vaste medewerkers betekent dit dat zij bepaalde taken kunnen loslaten, om in plaats daarvan andere dingen te gaan doen en zichzelf weer verder te ontwikkelen. Dat is dé win-winsituatie waar we voor gaan!'

In cijfers: teruggerekend vanaf de 48 beoogde nieuwe plekken in totaal, moest Inholland zes jaar lang acht plekken per jaar invullen. In 2019 is die doelstelling behaald; in plaats van 24 plekken stond de teller eind van het jaar op 25 plekken. In 2020 moet dit doorgroeien naar 32 plekken.

Aandachtspunt: functies dicht op het onderwijs

Ronald: 'Wat wel blijkt, is dat we veel functies gecreëerd hebben bij onze ondersteunende diensten maar nog te weinig dicht bij het onderwijs. Er zijn wel voorbeelden, zoals de nieuwe collega bij het Conservatorium die onder andere apparatuur uitlevert aan studenten of een nieuwe collega op het directiesecretariaat van ons technische domein en een nieuwe collega bij ons groene domein als assistent laboratoriummedewerker. Maar we zijn er nog niet. De kans van slagen is denk ik het grootst in de domeinen met practicumlokalen, waar een assisterende rol heel waardevol is. Dit jaar zetten we hier meer op in. We hebben een promotiefilmpje van een kandidaat en zijn werkbegeleider gemaakt dat ik intern kan presenteren. Verder probeer ik om meer samen te werken met onze HRM-adviseurs. In het ideale geval gaan zij straks ook zelfstandig met Jobstap aan de slag.'

Tips

Tot slot nog drie tips namens Ronald: ontlast je werkbegeleiders en leidinggevendenden van het hele administratieve proces eromheen, zodat ze zich echt op de begeleiding van hun nieuwe collega kunnen richten. Train de jobcoaches in je personeelsinformatiesysteem, zodat zij vragen over bijvoorbeeld salarisstroken of werk en verlof heel vlot zelf kunnen beantwoorden. En: 'Denk na over een dedicated projectleider participatie. Dat is toch wel het ideaal. Voor mij is participatie een van mijn taken. Maar ik ben heel trots op wat we tot zover al bereikt hebben!'