

Het Hoogheemraadschap van
Rijnland
&
Werkgeversservicepunt Holland
Rijnland

H a n d r e i k i n g
s a m e n w e r k i n g s o v e r e e n k o m s t

DE STAPPEN OM SAMEN BANEN TE REALISEREN
VOOR MENSEN MET EEN AFSTAND TOT DE
ARBEIDSMARKT

Inhoudsopgave

Deze handreiking is tot stand gekomen doordat er vanuit het platform Inclusiviteit, georganiseerd door het A&O fonds veel vraag is naar hoe de succesvolle samenwerking tussen het Hoogheemraadschap van Rijnland en Werkgeversservicepunt Holland Rijnland (verzamelnaam van verschillende gemeenten) en het UWV tot stand is gekomen. We hopen hiermee dat het andere projectleiders helpt om de Banenafpraak tot een success te maken.

Het document is samengesteld door Hülya Yilmaz, Accountmanager DZB, Branchecoördinator Team Garantiebanen en Overheid WSP Holland Rijnland en Lara van der Zon Brouwer, HR adviseur & adviseur Wet Banenafpraak bij het Hoogheemraadschap van Rijnland.

*Heb je vragen over de inhoud van dit document neem dan contact op met:
Lara van der Zon Brouwer via lara.zonbrouwer@rijnland.net of
Hülya Yilmaz via H.Yilmaz@DZB.nl*

1. Wat wil de organisatie
2. Neem contact op
3. Checklist
4. Overleg
5. Samenwerkingsovereenkomst
6. Samenwerken en evalueren

1. Wat wil de organisatie

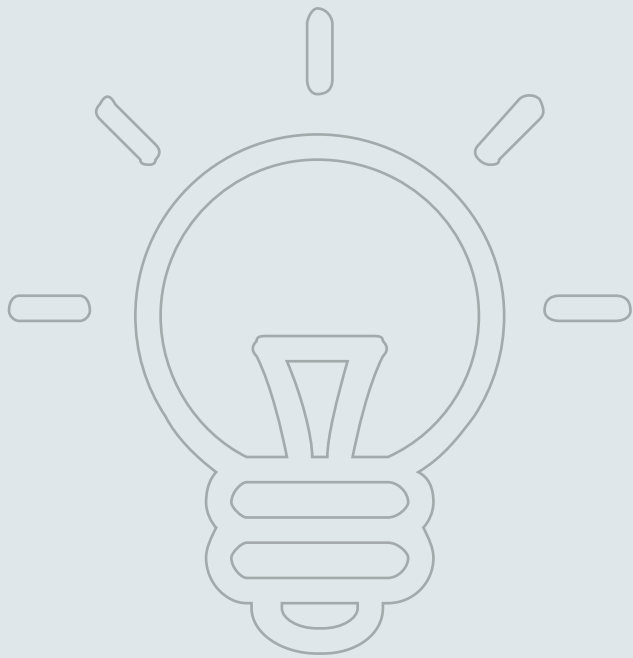
Om te komen tot een goede samenwerking met gemeenten en het UWV is het goed om duidelijk te hebben wat jullie visie is op het gebied van de Wet Banenafpraak.

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? Hebben we het over duurzame banen? Wie zijn eigenlijk de doelgroep?

Hierop zal je eerst een antwoord moeten hebben, voordat je aan de slag gaat met het netwerk opzetten van waaruit je de potentiële kandidaten kunt ontvangen.

Onbepaalde Denkers (de partij die ondersteuning biedt aan waterschappen als het gaat om de Wet Banenafpraak en het worden van een inclusieve werkgever. De website die zij hebben gebouwd biedt tal van handvatten [waterschappen onbepaalde denkers](#)





2. Neem contact op

Het Werkgeversservicepunt (WSP) is een samenwerking tussen gemeenten, het UWV en SW-bedrijven (uitvoeringsorganisaties). Je krijgt er informatie en ondersteuning als je als werkgever voor iemand met een doelgroepregistratie die zelfstandig moeilijker aan het werk komt een baan wilt creëren.

Het WSP heeft vaak inzichtelijk wie bij de gemeente verantwoordelijk is voor de Banenafpraak. Zij kunnen je helpen om deze contactpersonen in beeld te brengen om samen een overleg te organiseren. Het is hiervoor raadzaam om te kijken welke gemeenten binnen het werkveld van het waterschap gevestigd zijn.

3. Checklist

Wanneer je helderheid hebt over je visie, missie en doelen en daar ook budget voor hebt en niet te vergeten een projectleider, waarbij antwoord is gegeven op de vragen uit sheet 3. Dan kun je de volgende stap zetten.

Om je te helpen bij wat ervoor nodig is om de volgende stap te kunnen zetten heeft Onbeperkte Denkers de succesfactoren om van de Banenafpraak een succes te maken op een rij gezet. Deze succesfactoren zijn samengesteld uit input en ervaringen vanuit de waterschappen.

Je vind de 10 succesfactoren hier: [10 Succesfactoren | Onbeperkte denkers](#)

4. Overleg

Heb je je checklist op orde en heb je inzichtelijk welk e partijen je nodig hebt binnen je samenwerking, 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

Degene aan wie je profielen kunt sturen als je mensen zoekt, je contactpersoon stuurt deze door binnen het netwerk van alle disciplines, je kunt erbij terecht als je vragen hebt, wilt sparren, iets niet lekker loopt. Snel schakelen is de key.

✓ X aantal weken/maanden proeftermijn

De proeftermijn ook wel proefplaatsing verschilt per gemeente. Door hier afspraken over te maken hoeft je hier niet over te "onderhandelen" en is het voor iedereen duidelijk wat er gehanteerd wordt. (Bij Rijnland standaard 2 maanden)

✓ Jobcoaching

Een jobcoach is iemand die veelal gespecialiseerd is in een specifiek arbeidsbeperking en niet alleen de medewerker, maar ook zeker de werkgever kan adviseren om het werk zo te organiseren dat de medewerker bijna geen hinder ervaart 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 bijvoorbeeld om te zeggen 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. Wie vergoed de VOG en op welk moment?

✓ 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 ze vast. Mogelijk dat je ook af kunt spreken hoe snel je een reactie zou willen ontvangen, wat is hierin realistisch?

✓ Initiëren van het kennismakingsgesprek met de kandidaat

Maak afspraken over wie dit doet.



Een voorbeeld hiervan is als afgeweken wordt van een bepaalde termijn van proefplaatsing en de jobcoaching.

6. Samenwerken en evalueren

Nu kan het echte samenwerken beginnen.

Het is handig als je contactpersoon een goed beeld heeft van de organisatie om zo ook in te kunnen schatten welke potentiële kandidaten voor het waterschap geschikt zijn.

Evalueer de afspraken die je hebt gemaakt regelmatig en spreek elkaar erop aan als de afspraken niet nagekomen kunnen worden of stel bij als dat nodig is.

Vraag ook eens welke activiteiten de gemeenten ondernemen om werkgevers te ondersteunen, of juist om je als werkgever beter te profileren bij bepaalde doelgroepen.

Zo zijn er bijvoorbeeld Banenmarkten waar je als werkgever aan deel kunt nemen, zodat je gericht in de regio op zoek kunt naar de potentiële kandidaat. Het Werkgeversservicepunt Holland Rijnland organiseert 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 zelfs met de kandidaten in gesprek en is een baan zo gerealiseerd!

Binnen de samenwerking die Rijnland met het werkgeversservicepunt Holland Rijnland heeft worden er ook HARRIE trainingen gegeven. (training aan de collega's die de nieuwe collega gaan begeleiden) Voor ons geheel kosteloos. Kijk eens op [Ik ben Harrie](#)

Als je op deze manier over en weer tijd in elkaar investeert kun je de samenwerking rondom de Banenafpraak tot een succes maken!