

Universiteiten creëren banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Positieve ervaringen

Tilburg University en Radboud Universiteit willen een inclusieve organisatie zijn, waarin iedere medewerker naar vermogen bijdraagt. Zoals dus ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast verplicht de Participatiewet organisaties banen voor hen te creëren. SoFoKleS ondersteunt de universiteiten hierbij. Hoe werken beide universiteiten aan hun ambitie? Twee duo's van een leidinggevende en een HR-adviseur lichten dat toe.



Ferry Koolen is adviseur bij het Sociaal Fonds voor de Kennissector (SoFoKleS).

Door **Ferry Koolen**

“**T**ilburg University heeft een plan van aanpak opgesteld dat breed wordt gedragen en ondersteund, ook door de faculteitsdirecteuren”, vertelt Ilja Hijink (policymaker Diversity & Inclusion). “Voor laagopgeleiden creëren wij extra banen naast de reguliere bezetting. Dit doen we om verdringing te voorkomen, ons serviceniveau te verhogen en de werkdruk van collega's te verlagen. Hoogopgeleiden bemiddelen we voor reguliere posities en we bieden hen waar mogelijk extra ondersteuning, zoals een aangepaste werkplek. Dankzij het draagvlak en een goed ingeregeld aanstellingsbeleid voor de uitvoering van de Participatiewet hebben we de streefcijfers van de banenafpraak van 2017 gehaald. Veel banen vallen onder Facility Services, vooral voor de technische ondersteuning.

Voor het realiseren van banen binnen de faculteiten werken we samen met Hans-Georg van Liempd (Managing Director Tilburg School of Social and Behavioral Sciences). “Natuurlijk is de universiteit primair verantwoordelijk voor goed onderzoek en onderwijs, maar zij draagt ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid”, vertelt Van Liempd. “Deels valt die samen met onderzoek en onderwijs door met kennis bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken.

Ook het aantrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Als directeur wil ik die oppakken.”

Peter is een succes!

De School of Social and Behavioral Sciences van Tilburg University (TSB) huist sinds kort in een nieuw pand. Van Liempd zag taken die samen een mooie functie vormen, zoals pantry's op elke verdieping schoonhouden, printers bijvullen met papier en post naar departementen rondbrengen. Voor dit werk is een profiel opgesteld en een kandidaat gezocht. “We vonden Peter, die meteen enthousiast begon. Hij ontlast secretariaten en draagt bij aan een positieve werksfeer. Zijn collega's zijn tevreden en vragen hem nog andere taken op te pakken. We hebben dat rustig opgebouwd en Peter helpt nu ook bij kleine activiteiten voor congressen of voorbereidingen voor wanneer studenten afstuderen. Zijn baan biedt zoveel meerwaarde dat we moeten opletten dat hij niet overvraagd wordt.” Hij werkt op verschillende afdelingen waardoor zijn succes zich door de faculteit verspreidt. “Dat creëert weer een bindende factor binnen de universiteit.”

Ilja Hijink:
"Voor laag-
opgeleiden
creëren wij
extra banen
naast de regu-
liere bezetting."



Invulling aan de nieuwe wetgeving

De Radboud Universiteit had al vóór de banenafspraken 30 van deze medewerkers in dienst. "Nu spannen we ons in om meer banen binnen reguliere arbeid te creëren. Dat is ook onderdeel van ons strategisch plan", licht Martin Hop (Manager Participatiewet) toe. "Ook wij bieden vaste aanstellingen als dat mogelijk is. We zijn op de goede weg naar een inclusieve organisatie en staan als universiteit stil bij thema's als welzijn en geluk, want de extra banen moeten echt bijdragen aan onze organisatie. In 2016 zijn we opnieuw gaan kijken waar medewerkers aan de slag kunnen. Al snel is de flexibele schil verkleind om banen te realiseren. Medewerkers uit de doelgroep zijn bijvoorbeeld gaan werken in diverse teams binnen Retail & Catering van David Niessen (Afdelingshoofd Retail & Catering). Niessen ziet hoe hun unieke eigenschappen opbloeien: "Veel medewerkers staan bij ons voor de schermen. Dat geeft dynamiek aan een afdeling en is verrijkend. Bovendien worden wij uitgedaagd om nog eens kritisch naar onze werkprocessen te kijken. Dat is ook waardevol."

Wetenschappers

Beide universiteiten zeggen dat zij de meeste banen bij het ondersteunend personeel vinden. Bij het wetenschappelijk personeel speelt een andere dynamiek. "Wanneer je een PhD-er zoekt of een tenure track positie openstelt, dan zoek je de kwalitatief beste match in de hele wereld", zegt Van Liempd. "Soms lukt het wel om iemand uit de doelgroep te werven, zoals een promovenda die ook een Wajongere is." Ook de Radboud

Universiteit heeft wetenschappers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hop vertelt dat deze aanstellingen verlopen via de reguliere werving en selectie. "We houden in het verlengde hiervan nauw contact met medewerkers van ons project 'Van studeren met functiebeperking naar werken met arbeidsbeperking'. Afgestudeerden kunnen bij ons aan de slag."

Match

Van Liempd noemt succesfactoren om banen te realiseren. Zo moet de selectieprocedure serieus en duidelijk zijn. "De match met de cultuur van de organisatie is essentieel. Daarbij is denken in mogelijkheden en een flexibele instelling belangrijk." Niessen onderstreept eveneens het belang van een goede match. 'Een gewenningstijd is nodig om te ontdekken of iemand tot zijn recht komt. Houd daar als leidinggevende en team rekening mee. Het vraagt om begrip, aanpassingsvermogen en een flexibele organisatie.' Radboud Universiteit overweegt om meer met stages te werken. "Ze zijn ideaal om met elkaar af te tasten wat wel en niet werkt."

Denken in mogelijkheden en een flexibele instelling is belangrijk

Ook de begeleiding is belangrijk. "Wij kennen drie vormen. Begeleiding door de leidinggevende, een jobcoach en een buddy op de werkvloer", vertelt Hop. De buddy, meestal een naaste collega, fungeert als eerste aanspreekpunt voor iedereen en helpt het werk te coördineren. Beide universiteiten bereiden hun buddy's voor op hun rol. Met ondersteuning van SoFoKleS volgen zij daarvoor de zogeheten 'Harrie Helpt training' van het UWV. Buddy 'Harrie' is de personificatie van de collega die begeleiding op de werkvloer geeft.

HR ontzorgt

De twee universiteiten hebben een structuur opgezet om voldoende banen te realiseren. Een speciale HR-coördinator onderhoudt contact met de gemeente die de pool met kandidaten heeft. Ook ontzorgt hij of zij het management en de teams. Hijink: "Als HR de structuur en processen op orde heeft en helder communiceert over wat de universiteit wil bereiken, dan kan de coördinator stap voor stap het proces ondersteunen. Denk aan het opstellen van een profiel en de werving, het regelen van begeleiding en het aanvragen van financiële tegemoetkomingen." Van Liempd benadrukt dat deze rol essentieel is: "Goede bedoelingen van een manager zijn mooi. Maar als die ergens in vastloopt, dan blijft het vaak daarbij. Als de ondersteuning goed geregeld is, doe je sneller mee." Hop vertelt dat Radboud Universi-

teit daarom intern jobcoaches heeft opgeleid. Dat wekt vertrouwen bij leidinggevend en borgt ook kennis. En omdat onbekend onbemand maakt, is het belangrijk om de mogelijkheden voor teams, coördinatoren en leidinggevend te herhalen. Het is een traject van lange adem waarbij een afdeling de neiging heeft om te kijken naar hoe iets uitpakt bij de andere afdeling. Langzaamaan wordt het normaal om collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt te werven.

Direct extra waarde toevoegen

Hop en Hijink vinden dat een centrale financiering een groot struikelblok bij leidinggevend wegneemt en de ambitie van de universiteit kracht bij zet. Daarnaast moeten de gerealiseerde banen daadwerkelijk van toegevoegde waarde zijn en soms is dit pas later voelbaar. Tilburg University pakt daarom ook zinvolle taken op waar geen personeel voor is, zoals het controleren van elektronica op risico's. "Door de Participatiewet komt de servicegerichte dienstverlening, zoals ontvangstbalies, weer langzaam terug", vertelt Hijink. Radboud Universiteit koppelt medewerkers aan studenten, bijvoorbeeld voor het helpen van een visueel beperkte secretaresse bij het invullen van spreadsheets.

Verder aan de slag

Ook al is de inzet hoog, er is een reële kans dat de streefcijfers van de quotumregeling, vaak ruim een verdubbeling van de originele doelen, niet worden gehaald. Bedrijven en organisaties moeten in dat geval het jaar



Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen wel degelijk een goede bijdrage leveren.



Hans-Georg van Liempd: "De universiteit draagt ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid."

daarna een boete betalen. Deze quotumregeling is op 1 januari 2018 geactiveerd. De twee universiteiten verkennen de mogelijkheden voor groepsgewijze initiatieven, al dan niet via partnerships met andere organisaties, zoals een SW-bedrijf. Ook wil Tilburg University de interne expertise benutten. Zo praten Hijink en Van Liempd met Tranzo, het departement van de School of Social and Behavioral Sciences over transformatie in de zorg, over participatiebanen binnen het project 'Leven met een verstandelijke beperking'. De Radboud Universiteit bereidt een plan voor waarbij participatieteams per faculteit klussen oppakken die de werkdruk verminderen. Hijink: "We blijven ook in gesprek met andere universiteiten en organisaties zoals in het Praktijknetwerk Participatiewet van SoFoKleS. We wisselen kennis en ervaringen uit en bespreken hoe we de banenafpraak invullen." Beide universiteiten steken veel tijd en energie in het werven van medewerkers uit de doelgroep voor passende en nuttige functies, om zo een organisatie te zijn en te blijven waar iedereen naar vermogen bijdraagt.

SoFoKleS is het Sociaal Fonds voor de Kennissector waarin werknemers en werkgevers samen projecten en onderzoek uitvoeren op het gebied van de academische arbeidsmarkt. Dit doet SoFoKleS onder andere door universiteiten te ondersteunen bij het realiseren van de zogenaamde banenafpraak voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onder andere met een:

- Praktijknetwerk Participatiewet waarin universiteiten en kennisinstellingen ervaringen en kennis uitwisselen.
- Functieboek Participatiebanen met 23 functiebeschrijvingen ter inspiratie.

Daarnaast heeft SoFoKleS in 2017/2018 enkele universiteiten met cofinanciering ondersteund. Zij hebben lokale bijeenkomsten en trainingen in het kader van de Participatiewet gehouden, en onder andere buddy's getraind.

Meer informatie: www.sofokles.nl.