

Rijkswaterstaat maakt ruimte voor de banenafsprak

RIJKSWATERSTAAT
HEEFT HET
AFGELOPEN JAAR
MEER DAN HONDERD
ARBEIDSPLAATSEN
GECREÉRD VOOR
MENSEN MET EEN
AFSTAND TOT DE
ARBEIDSMARKT. DIT
DOEN ZE ONDER
ANDERE DOOR
'JOB CARVING'.

TEKST ANNEK DE GIER
FOTO'S MARTIN WAALBOER

Rijkswaterstaat is in het kader van de banenafsprak al een paar jaar intensief bezig met het invullen van vacatures door arbeidsbeperkten. Met succes: het afgelopen jaar zijn er meer dan honderd banen gecreëerd. Dat is een wettelijke verplichting (voor de overheid betekent de banenafsprak dat tot 2024 in totaal 25.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten moeten worden gerealiseerd), maar het is meer dan dat. Programma-manager Bianca Kaim en coördinator Avital Apell zijn oprecht trots op de nieuwe medewerkers, en staan te trappelen om het komende jaar nóg meer mensen uit de doelgroep banenafsprak bij Rijkswaterstaat aan het werk te helpen. 'Geweldig om te zien hoe deze mensen met wat extra aandacht en begeleiding opbloeien en in hun kracht komen', zegt Bianca enthousiast. 'Je kunt blijven hangen in wat iemand niet kan, maar iedereen heeft zijn talent, dus zetten we daar waar mogelijk op in.'

STRATEGISCH

Om voldoende functies te realiseren voor mensen met een beperking, is wel speciale inzet nodig. Binnen Rijkswaterstaat wordt veel gebruikgemaakt van jobcarving: een functie creëren door onderstreunende (bij)taken uit brengen tot één takenpakket dat past bij de mogelijkheden van een kandidaat. Ook worden mensen ingezet op werk dat blijft liggen maar dat wel echt moet gebeuren, zoals dossiers digitaliseren of



Bianca Kaim (links) en Avital Apell (rechts): 'Diversiteit in de medewerkers is heel goed voor een organisatie'

wij nodig hebben', vertelt Avital. 'Daarvoor krijgen we proactief passende cv's toegestuurd. Met deze kandidaten gaan we dan in gesprek. Andersom gebeurt ook: als wij een bepaald type kandidaat zoeken voor een takenpakket of functie, dan werven we via het WSP.' De lijnen met UWV zijn kort en er is regelmatig persoonlijk contact. 'Als je elkaar kent, gaat het makkelijker en loop je nét ietsje harder voor elkaar.'

VERRIJKING

Dit jaar gaan Bianca en Avital door op de ingeslagen weg. Er is inmiddels een vast projectteam samengesteld, omdat de opgave steeds verder toeneemt. Avital: 'We hebben zelf vier kandidaten uit de doelgroep banenafsprak aangenumen, om ons te ondersteunen en te helpen bij het enthousiasmeren en informeren van de managers. We kan dat nou beter dan een ervaringsdeskundige?' Volgens Bianca en Avital is juist diversiteit in het medewerkersbestand heel goed voor een organisatie. 'Iedereen brengt iets mee, en verschillende denkwijzen zijn vrijkend. En dat merken we duidelijk: soms is het even wennen maar de nieuwe medewerkers vinden vrijwel allemaal hun plek hier. Het is ook echt fijn dat ze er zijn, die extra 'handjes' zijn hard nodig want de werkdruk is hoog. Hier ligt onze kans om dat probleem op te lossen.'

Meer informatie

uwv.nl/werkgevers. Zoek op



'Inclusieve arbeidsorganisatie'

tegenover deze groep.' Avital: 'Soms is ook helemaal niet zo veel aanpassing nodig. Voor een slechtzinnige kandidaat kan het bijvoorbeeld al voldoende zijn om speciale software te installeren.'

PERSOONLIJK CONTACT

Binnen de verschillende afdelingen een takenpakket vinden voor een kandidaat, is een leuke uitdaging. Rijkswaterstaat werkt nauw samen met de verschillende regionale WerkgeversServicepunten (WSP's) van UWV. 'Per regio is er een contactpersoon, die precies weet wat

'Er ontstaat echt een andere mindset, managers staan steeds positiever tegenover deze groep'

BIANCA KAIM
PROGRAMMANAGER