

CAOP

**Inventarisatie werkervaringsplaatsen aan  
Nederlandse universiteiten**

Karin Jettinghoff  
Reeshmi Chitan  
Jo Scheeren

Den Haag, februari 2010



# Inhoudsopgave

Managementsamenvatting .....	5
1. Inleiding .....	7
1.1 Aanleiding.....	7
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen .....	7
1.3 Onderzoeksopzet.....	8
1.4 Leeswijzer .....	8
2. Stand van zaken en best practices aan Nederlandse universiteiten.....	9
2.1 Dagelijkse praktijk aan Nederlandse universiteiten.....	9
2.2 Sectorbrede initiatieven .....	11
3. Best practices uit andere sectoren .....	13
3.1 Best practices voor hoogopgeleide vluchtelingen en asielzoekers .....	13
3.2 Best practices voor Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten .....	15
4. Relevante organisaties in het veld.....	19
4.1 Organisaties gericht op hoog opgeleide vluchtelingen en asielzoekers.....	19
4.2 Organisaties gericht op Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.....	19
5. Conclusies en praktische tips .....	23
5.1 Conclusies.....	23
5.2 Praktische tips.....	24
Bijlage A - Uitgebreide projectbeschrijvingen.....	27
Bijlage B - Contactgegevens van relevante organisaties.....	59



# Managementsamenvatting

## *Aanleiding*

Gezien de (verwachte) tekorten aan hoogopgeleid personeel aan Nederlandse universiteiten, is het van belang dat zoveel mogelijk beschikbare talenten participeren op deze arbeidsmarkt. Ook talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen met de nodige aanpassingen aan het werk.

In het sociaal akkoord hebben sociale partners afgesproken dat zij inspanningen zullen verrichten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Om hier verder invulling aan te kunnen geven heeft de Kamer WO van SoFoKleS de onderzoeksadviseurs van het CAOP de opdracht gegeven in kaart te brengen:

1. welke initiatieven er aan de Nederlandse universiteiten worden uitgevoerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen,
2. wat succesvolle projecten zijn aan universiteiten en in andere sectoren en
3. wat handreikingen zijn voor het opzetten van dergelijke projecten.

De doelgroep waarop dit onderzoek betrekking heeft, betreft (hoogopgeleide) vluchtelingen en voormalige asielzoekers, Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

De resultaten van dit onderzoek dienen als input voor de CAO-onderhandelingen die in februari 2010 van start gaan. Daarnaast biedt het rapport alvast een doorkijkje naar hoe universiteiten dit thema op zouden kunnen pakken.

## *Aanpak*

Om informatie voor dit onderzoek te verzamelen is een internetsearch uitgevoerd en is navraag gedaan bij de 14 Nederlandse universiteiten (via de hoofden P&O), de VSNU, het WVOI, A&O-fondsen van andere sectoren (o.a. gemeenten, onderwijs, zorg, rijksoverheid), de aanbodzijde (UWV, SW-bedrijven en SBCM) en relevante partijen in het veld (zoals UAF, handicap + studie en Emplooi).

## *Bevindingen*

Uit de inventarisatie blijkt dat aan Nederlandse universiteiten het aantal projecten en activiteiten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen beperkt is. Aan de verschillende universiteiten zijn over het algemeen wel vluchtelingen, Wajongers, en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkzaam, maar hiervoor zijn meestal geen gerichte projecten opgezet en uitgevoerd. Verder vinden enkele sectorbrede initiatieven plaats om hoger opgeleide vluchtelingen en vervolgde wetenschappers te plaatsen aan Nederlandse universiteiten en om medewerkers van universiteiten die zich bezighouden met sociale zekerheid te informeren over mogelijkheden voor het aanstellen van Wajongers.

Universiteiten die werkervaringsplaatsen willen creëren voor de doelgroep, zullen hier actief werk van moeten maken. Universiteiten hoeven hiervoor geen grootschalige projecten op te zetten en uit te voeren, maar kunnen dit op decentraal niveau met relatief weinig inspanningen realiseren. Wat goed werkt is het leveren van maatwerk en daarbij past een decentrale en individuele aanpak.

Universiteiten kunnen daarbij de hulp inschakelen van organisaties die veel ervaring hebben met het plaatsen van mensen uit de doelgroep. Deze organisaties kunnen de universiteiten adviseren over en helpen bij het plaatsen van mensen uit de doelgroep (bijvoorbeeld ten aanzien van het creëren van werkervaringsplaatsen, de werving, selectie en begeleiding van kandidaten en financiële regelingen voor werkgevers).

In andere sectoren zijn er diverse initiatieven die deels ook goed toepasbaar zijn voor universiteiten of waarmee universiteiten inspiratie kunnen opdoen voor eigen initiatieven.

- Uit de projecten gericht op het plaatsen van (hoogopgeleide) vluchtelingen en asielzoekers kunnen we opmaken dat het bij deze doelgroep van belang is om extra aandacht te besteden aan beheersing van de Nederlandse taal (en vakjargon), kennis van de sector en het vakgebied (dit kan in Nederland anders in elkaar steken dan in het land van herkomst) en ICT-vaardigheden. Dit kan door voorafgaand of tijdens de plaatsing gerichte opleidingen en trainingen aan te bieden.
- In een project bij Achmea om werkervaringsplaatsen te creëren voor hoogopgeleide vluchtelingen, heeft de organisatie een hoogopgeleide vluchteling aangesteld die vervolgens verantwoordelijk was voor het aantrekken van andere vluchtelingen. Deze persoon had als het ware een ambassadeursfunctie binnen het bedrijf en naar buiten toe. Dit idee is goed overdraagbaar naar universiteiten.
- Het project van Shell om stageplaatsen te creëren voor studenten met een arbeidshandicap past goed bij de werkwijze op universiteiten. Voor universiteiten is dit een interessante manier om ervaring op te doen met jongeren met een functiebeperking. Tevens biedt het een uitstekende mogelijkheid om gemotiveerde en getalenteerde studenten te rekruteren.
- Bij het creëren van werkervaringsplaatsen voor mensen met een arbeidshandicap (o.a. Wajongers en arbeidsongeschikten) kunnen universiteiten de taakgerichte benadering gebruiken, zoals reeds wordt toegepast door diverse SW-bedrijven en voor een project in het Slotervaart ziekenhuis.

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Uit berekeningen van het ROA, het researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht, blijkt dat veel mensen in de komende jaren de arbeidsmarkt gaan verlaten (onder meer door de vergrijzing). Door de huidige recessie is hier nog weinig aandacht voor, maar er komt een groot tekort aan jong hoogopgeleid personeel. Ook aan universiteiten dreigt het werven van hoogopgeleid personeel een probleem te worden. Sommige faculteiten en diensten hebben momenteel al moeite met het vervullen van vacatures. Ook daar zal de komende jaren een groot deel van de medewerkers met pensioen gaan. Daar komt bij dat het aantal AIO-plaatsen in de afgelopen jaren is gedaald en dat de vraag naar afgestudeerden vanuit het bedrijfsleven en buitenlandse universiteiten is toegenomen.

In het sociaal akkoord is afgesproken dat sociale partners inspanningen zullen verrichten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De werknemersorganisaties willen aan het sociaal akkoord invulling geven door met werkgevers in de WO-sector afspraken te maken over werkervaringsplekken en stages voor mensen met een afstand op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor (hoogopgeleide) Wajongers, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en vluchtelingen. In de praktijk is het niet altijd makkelijk om uitvoering te geven aan dergelijke afspraken. Daarom willen sociale partners eerst laten onderzoeken wat universiteiten al doen voor de genoemde doelgroepen, wat daarvan werkt (en wat niet), wat de valkuilen en goede voorbeelden zijn, en hoe een universiteit voor deze doelgroepen een project kan opzetten.

In dat kader heeft de Kamer WO van de Stichting SoFoKleS de onderzoeksadviseurs van het CAOP de opdracht gegeven om in kaart te brengen welke projecten en activiteiten er aan de Nederlandse universiteiten worden uitgevoerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De doelgroep waarop dit onderzoek betrekking heeft, betreft:

- Wajongers, bij voorkeur Wajongers die aan een universiteit studeren;
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikten, d.w.z. mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een hoge opleiding;
- (Hoogopgeleide) vluchtelingen en voormalige asielzoekers.

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in wat er gebeurt in de WO sector om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en wat succesvolle projecten zijn aan universiteiten en in andere sectoren. Tevens zullen handreikingen worden geboden voor het opzetten van dergelijke projecten. De centrale onderzoeksvragen zijn:

1. Welke projecten en activiteiten vinden plaats aan Nederlandse universiteiten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen? Wat werkt? Wat niet?
2. Wat zijn goede voorbeelden van projecten aan Nederlandse universiteiten en in andere sectoren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen?
3. Hoe kan een universiteit een dergelijk project opzetten? Wat zijn randvoorwaarden, kritische succesfactoren en praktische tips?

De resultaten van dit onderzoek dienen als input voor de CAO-onderhandelingen die in februari 2010 van start gaan. Sociale partners willen bekijken of ze tot afspraken kunnen komen over het creëren van werkervaringsplaatsen aan universiteiten. Daarbij is het wenselijk de afspraken dusdanig vorm te geven dat mogelijke drempels voor universiteiten op voorhand worden beslecht. Daarnaast biedt het rapport alvast een doorkijkje aan universiteiten (wat kunnen zij leren van andere sectoren en wat zijn praktische tips om met dit thema aan de slag te gaan).

### **1.3 Onderzoeksopzet**

Om informatie voor dit onderzoek te verzamelen, zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Er is een internet search uitgevoerd naar interessante projecten en activiteiten aan universiteiten en in andere sectoren.
- Via de directeuren P&O van de 14 Nederlandse universiteiten en de VSNU is geïnterviewd welke projecten en activiteiten er zijn/worden uitgevoerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en welke goede voorbeelden er zijn op dit gebied.
- Voor informatie over (succesvolle) projecten in andere sectoren is navraag gedaan bij het WVOI en A&O-fondsen van andere sectoren (o.a. A&O fonds Rijk, A&O fonds Gemeenten, Zestor, VVT, StAZ, AO VVT, StAG).
- Aan de aanbodzijde (o.a. UWV, SW-bedrijven en SBCM) is nagegaan welke inspanningen er zijn/worden geleverd om deze mensen te plaatsen en welke goede voorbeelden er zijn.
- Er is navraag gedaan bij overige relevante partijen in het veld, zoals UAF, handicap + studie, Emplooi en het ministerie van SZW.

In overleg met de begeleidingscommissie is besloten om ook interessante best practices uit andere sectoren te beschrijven en om een beschrijving te geven van de relevante spelers in het veld. Op deze manier willen we de universiteiten handreikingen bieden die werkervaringsplaatsen voor deze doelgroepen willen creëren.

### **1.4 Leeswijzer**

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden de stand van zaken en best practices bij Nederlandse universiteiten besproken om werkervaringsplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Best practices uit andere sectoren komen in hoofdstuk 3 aan de orde. Hoofdstuk 4 bevat informatie over organisaties die universiteiten kunnen adviseren en helpen bij het realiseren van werkervaringsplaatsen voor vluchtelingen en asielzoekers, Wajongers en personen met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheiduitkering. In Hoofdstuk 5 worden praktische tips gegeven voor medewerkers aan universiteiten die werkervaringsplaatsen voor de doelgroepen willen creëren.

## 2. Stand van zaken en best practices aan Nederlandse universiteiten

Om een beeld te krijgen van de initiatieven aan Nederlandse universiteiten om werkervaringsplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn de hoofden P&O van de veertien universiteiten benaderd. Van elf universiteiten hebben wij informatie ontvangen. Daarnaast is contact geweest met medewerkers van de VSNU en de SW-bedrijven in de universiteitssteden. Uit de inventarisatie blijkt dat aan Nederlandse universiteiten het aantal projecten en activiteiten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen beperkt is.

### 2.1 Dagelijkse praktijk aan Nederlandse universiteiten

Aan de verschillende universiteiten zijn over het algemeen wel vluchtelingen, Wajongers, en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkzaam, maar hiervoor zijn meestal geen gerichte projecten opgezet en uitgevoerd. Arbeidsongeschikten die werkzaam zijn binnen de universiteiten zijn over het algemeen (oud) medewerkers die gedurende hun loopbaan (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn geraakt en die de universiteiten in dienst proberen te houden. Verder komen er mensen uit de doelgroepen op individuele basis binnen, bijvoorbeeld doordat ze zelf contact zoeken of ze eerder aan de universiteit hebben gestudeerd of gewerkt. Ook worden aan universiteiten mensen geplaatst vanuit SW-bedrijven.

Enkele reacties vanuit de Nederlandse universiteiten:

*“Momenteel loopt binnen deze universiteit geen specifiek project m.b.t. de beschreven thematiek. Uit een inventarisatie bij de verschillende personeelsadviseurs kwam een voorbeeld naar voren van een volledig arbeidsongeschikte medewerker waarmee een tijdelijk dienstverband wordt aangegaan.”*

*“Bij deze universiteit worden geen projecten uitgevoerd voor Wajongers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Het is wel zo dat als zittende werknemers gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard, wij ze voor de resterende verdien capaciteit passende werkzaamheden aanbieden. Wat de (hoogopgeleide) vluchtelingen en voormalige asielzoekers betreft: daar hebben we in het verleden een project voor uitgevoerd vanwege een CAO-afpraak...”*

*“In het kader van uw onderzoek kan ik vanuit deze universiteit het volgende melden: Wij hadden in februari 2009 4 (ex-)Wajongers in dienst. Wij hebben geen beleid, dan wel speciale projecten of activiteiten om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen...”*

*“Naar aanleiding van uw mail berichten wij u dat deze universiteit geen projecten of vergelijkbare activiteiten heeft ter bevordering van de positie op de arbeidsmarkt van mensen met een achterstand. Er is een zeer gering aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkzaam binnen deze universiteit. Het gaat het om 10 arbeidsgehandicapte (oud) medewerkers binnen de universiteit, waarvan 5 binnen een onderdeel van deze universiteit. Van deze 5 zijn er nog 2 in dienst (WGA) en 3 uit dienst (waarschijnlijk WIA). De aard van de functies van de medewerkers is ongewijzigd. Het gaat dus niet over het in dienst nemen maar om het in dienst houden van een tweetal medewerkers.”*

*“Bij de universiteit zijn er, voor zover mij bekend, geen specifieke projecten opgezet om mensen binnen te halen. Wel zijn er goede contacten met bijv. de SW-bedrijven en worden er via die contacten mensen bij de universiteit geplaatst. Verder komen mensen op individuele basis binnen bijvoorbeeld doordat ze zelf contact zoeken, hier eerder hebben gestudeerd of gewerkt enz.”*

### *Voorbeelden van samenwerking met SW-bedrijven*

Verschillende universiteiten hebben een jarenlange samenwerking met SW-bedrijven om mensen met een SW-indicatie te plaatsen. Enkele voorbeelden:

- Bij de TUDelft zijn via Combiwerk momenteel zo'n 30 mensen gedetacheerd (meestal voor onbepaalde tijd) die geïndiceerd zijn (met verschillende beperkingen). Er is jaarlijks een geoordeeld budget beschikbaar.
- De Universiteit Leiden heeft een overeenkomst/contract met De Zijl Bedrijven over het plaatsen van SW-medewerkers aan de universiteit. Momenteel zijn 32 mensen voor onbepaalde tijd gedetacheerd bij de universiteit. De universiteit stelt hiervoor geld beschikbaar uit de lumpsum.
- De Universiteit Maastricht heeft samenwerking met MTB om medewerkers van het SW-bedrijf te plaatsen aan de universiteit. Aan de universiteit zijn 17 personen werkzaam (gedetacheerd op individuele basis, meestal voor onbepaalde tijd). Naast detachering op individuele basis verzorgt MTB op basis van "aannemen van werk" ook werkzaamheden voor de universiteit. In dit kader zijn gemiddeld zo'n 6 personen vanuit MTB bij de UM werkzaam.
- Aan de TU/E worden via het SW-bedrijf Ergon mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst bij de universiteit. Op dit moment zijn er 5 mensen vanuit Ergon gedetacheerd. Verder is de TU/E op dit moment aan het onderzoeken of er mogelijkheden zijn om mensen te plaatsen via de SWZ (Samenwerkende Woon- en Zorgvoorzieningen voor gehandicapten) om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om mensen te plaatsen.
- Bij de Universiteit Utrecht zijn er momenteel ongeveer 15 mensen individueel gedetacheerd via UW Productie. Het betreft vooral mensen met psychische of fysieke beperkingen). Voorheen waren deze mensen gedetacheerd voor onbepaalde tijd. Tegenwoordig gaat detachering op jaarbasis.
- Via het SW-bedrijf Licom Jobster zijn momenteel 2 medewerkers gedetacheerd aan de Open Universiteit te Heerlen en één medewerker aan de Universiteit Maastricht. Dit zijn overeenkomsten voor onbepaalde tijd.

De mensen die gedetacheerd worden vanuit SW-bedrijven zijn werkzaam in diverse functies, zoals cateringmedewerker, huismeester, medewerker ICT, medewerker onderhoud, medewerker universiteitsbibliotheek, receptionist, financieel administratief medewerker, dierenverzorger, onderzoeksassistent en laboratoriummedewerker. De functies zijn over het algemeen openstaande vacatures waarvoor geschikte kandidaten worden gezocht.

### *Ontwikkelingen in plaatsing via SW-bedrijven*

Over de jaren heen hebben zich ontwikkelingen voorgedaan die van invloed zijn op het plaatsen van SW-medewerkers bij universiteiten. Zo gaven enkele SW-bedrijven aan dat het aantal plaatsingen over de afgelopen jaren is afgenomen. Ook zijn volgens twee bedrijven tegenwoordig minder plaatsingen op wetenschappelijk niveau dan vroeger. Hiervoor worden verschillende oorzaken aangegeven. Ten eerste krijgen mensen tegenwoordig minder snel een SW-indicatie dan vroeger. Alleen mensen met relatief zware functiebeperkingen komen hiervoor in aanmerking (mensen met relatief lichte functiebeperkingen niet meer). Verder besteden universiteiten steeds meer faciliteiten (zoals schoonmaak) uit aan andere bedrijven. Daarnaast zijn van een aantal functies (zoals huismeester en medewerker serviceteam) de functie-eisen steeds zwaarder geworden.

Volgens de SW-bedrijven zijn er echter nog veel werkzaamheden aan Nederlandse universiteiten die uitgevoerd kunnen worden door SW-medewerkers. Bovendien kunnen bovengenoemde ontwikkelingen deels ondervangen worden. Bij het uitbesteden van werkzaamheden, bijvoorbeeld, kunnen universiteiten in de aanbestedingsprocedure opnemen dat de gegunde partij een aantal mensen met een arbeidshandicap moet inzetten bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Daarbij is het wel van belang dat de bedrijfscultuur van de gegunde partij daarop is ingericht en dat er in het contract voldoende ruimte is voor extra begeleiding en inzet van mensen met een handicap. Ten aanzien van de hogere functie-eisen zou een oplossing zijn om meer te gaan denken vanuit taken dan vanuit functies. Zo zouden takenpakketten op een assisterend niveau kunnen worden samengesteld waardoor de huidige functionaris meer tijd en ruimte krijgt voor andere taken. Bij

enkele SW-bedrijven is de nieuwe werkwijze dat zij bij bedrijven langs gaan om te kijken of bestaande functies opgeknipt kunnen worden, zodat gedeeltes van functies door medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen worden vervuld. Het overige (meestal hoger gekwalificeerde werkzaamheden) gedeelte van een functie kan dan door een andere medewerker worden uitgevoerd die ook nog ander (hoger gekwalificeerd) werk erbij kan doen.

Om meer plaatsingen te realiseren aan universiteiten zou een financiële prikkel kunnen helpen, bijvoorbeeld door budget beschikbaar te stellen waar faculteiten en diensten die een SW-medewerker plaatsen beroep op kunnen doen.

## 2.2 Sectorbrede initiatieven

Zoals eerder aangegeven is het aantal projecten dat is uitgevoerd aan Nederlandse universiteiten om de specifieke doelgroepen (vluchtelingen, Wajongers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten) aan het werk te helpen beperkt. Enkele jaren geleden is er een project uitgevoerd om (tijdelijke) werkervaringsplaatsen te creëren voor hoger opgeleide vluchtelingen aan Nederlandse universiteiten. En momenteel loopt er een project om vervolgdde wetenschappers te plaatsen aan Nederlandse universiteiten. Daarnaast is er recent een voorlichtingsbijeenkomst geweest waarbij medewerkers van universiteiten die zich bezighouden met sociale zekerheid zijn geïnformeerd door het UWV over mogelijkheden voor het aanstellen van Wajongers. Deze projecten worden hieronder nader beschreven.

### *CAO project 'Hoger opgeleide vluchtelingen'*

In de periode 2006 t/m 2007 is er aan de Nederlandse universiteiten een project uitgevoerd, gecoördineerd door de VSNU, om hoog opgeleide vluchtelingen te plaatsen bij universiteiten. Aanleiding hiertoe was een afspraak in de CAO NU (2006-2007) om 50 werkervaringsplaatsen te creëren voor deze doelgroep. Uiteindelijk zijn er aan de universiteiten 37 plaatsen gerealiseerd variërend in duur van een half jaar tot één jaar. In het kader van dit project is samengewerkt met UAF en Emplooi om geschikte kandidaten te selecteren die aan de universiteiten geplaatst konden worden. Via deze organisaties zijn 24 van de 37 plaatsingen gerealiseerd. De samenwerking met deze organisaties verliep goed. Ook de voorselectie van kandidaten door deze organisaties van UAF/ Emplooi was goed.

Aan de OU zijn de meeste personen geplaatst, namelijk 12. Volgens de OU was hun aanpak succesvol, omdat zij eerst hebben gekeken in welke sectoren behoefte is aan personeel (waar is krapte?). Hierover heeft de OU contact gehad met uitzendbureaus. Vervolgens hebben ze daar de opleiding voor de doelgroep op afgestemd. De vluchtelingen hebben aan de universiteit een opleiding gevolgd en zijn daarna (ook via uitzendbureaus) geplaatst bij externe werkgevers. Een aantal universiteiten heeft nauwelijks plaatsingen gerealiseerd. Hiervoor werden door de betreffende universiteiten als belangrijkste redenen genoemd: er was geen budget beschikbaar, er was geen goede match tussen vacatures aan de universiteit en de CV's van de vluchtelingen, te weinig capaciteit voor de uitvoering of het vertrek van contactpersonen en te weinig draagvlak bij faculteiten en andere prioriteiten. Ook was op sommige van deze universiteiten de insteek om vluchtelingen meteen een volwaardige baan te bieden. In die gevallen werden vluchtelingen veelal afgewezen voor vacatures. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het gegeven dat vluchtelingen vaak nog nauwelijks werkervaring hebben, de Nederlandse taal nog onvoldoende beheersen en nog in beperkte mate bekend zijn met de Nederlandse cultuur.

De UvA, waar vijf personen zijn geplaatst, heeft het project zelfstandig doorgezet en werkt daarbij samen met Jobsupport van UAF. De UvA heeft als doelstelling om jaarlijks een aantal werkervaringsplaatsen voor de duur van één jaar te realiseren. Jaarlijks vindt een evaluatie plaats en over het algemeen wordt die doelstelling gerealiseerd. Van de zeven deelnemers die het project tot nu toe hebben afgerond, hebben er twee een baan binnen de UvA gevonden, twee buiten de UvA en één bij de HvA. Ook is door het instellen van werkervaringsplaatsen extra organisatorische en inhoudelijke ondersteuning gecreëerd bij diverse eenheden. Het project heeft de universiteit waardevolle medewerkers opgeleverd, die via een reguliere sollicitatie niet boven waren komen drijven. Het project wordt gefinancierd vanuit de arbeidsvoorwaardengelden. De UvA geeft aan dat het een arbeidsintensief project is en dat het van belang is dat er (naast voldoende budget ook)

voldoende formatie beschikbaar wordt gesteld. Ook is het belangrijk dat de deelnemers goed begeleid worden.

#### *UAF project 'Scholars at risk'*

In 2008 is een project gestart door het UAF om over een periode van drie jaar 30 tijdelijke aanstellingen voor vervolgde wetenschappers te realiseren aan Nederlandse universiteiten. In de eerste fase van het project zijn universiteiten benaderd om deel te nemen aan dit project. Dit heeft geleid tot toezeggingen van 11 universiteiten om deel te nemen aan de tweede fase van het project door onder meer het beschikbaar stellen van tijdelijke aanstellingen voor deze doelgroep, zodat zij hun werk in vrijheid kunnen voortzetten. Het plaatsen van vervolgde wetenschappers aan universiteiten is medio 2009 van start gegaan. SAR en UAF leveren de kandidaten aan en de universiteiten gaan vervolgens op zoek naar geschikte plaatsen. Daarnaast dient het nodige geregeld te worden rond visa, huisvesting, verzekeringen en dergelijke. Eind 2009 waren drie vervolgde wetenschappers geplaatst aan Nederlandse universiteiten en voor twee wetenschappers liep een procedure voor plaatsing. Het is een arbeidsintensief traject, maar voor universiteiten is het een kans om interessante wetenschappers binnen te halen die op een andere manier geen kans zouden krijgen.

#### *Voorlichtingsbijeenkomst voor universiteiten over in dienst nemen van Wajongers*

Medio december 2009 heeft de VSNU een bijeenkomst georganiseerd voor medewerkers aan universiteiten die zich bezig houden met sociale zekerheid. Tijdens deze bijeenkomst heeft het UWV de universiteiten geïnformeerd over de mogelijkheden om Wajongers in dienst te nemen en wat daar zoal bij komt kijken. Daarbij heeft het UWV ook haar nieuwe werkwijze toegelicht (voor een beschrijving p.18 in dit rapport).

### 3. Best practices uit andere sectoren

In dit hoofdstuk bespreken we best practices uit andere sectoren om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Naast reeds afgeronde projecten, worden ook enkele lopende projecten en nieuwe initiatieven beschreven. In paragraaf 3.1 gaan we in op projecten uit andere sectoren die gericht zijn op hoogopgeleide vluchtelingen en asielzoekers. Projecten gericht op Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten komen in paragraaf 3.2 aan de orde.

#### 3.1 Best practices voor hoogopgeleide vluchtelingen en asielzoekers

Hoogopgeleide vluchtelingen kunnen een belangrijke bijdrage leveren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij beschikken over een goede opleiding en de nodige werkervaring en zijn vaak afkomstig uit sectoren waarin in Nederland tekort is aan personeel, zoals de zorg en de zakelijke dienstverlening (o.a. ICT). Bovendien zijn deze vluchtelingen over het algemeen erg gemotiveerd. Toch wordt nog te weinig gebruik gemaakt van hun potentieel. In Nederland worden diverse projecten uitgevoerd om deze doelgroep aan het werk te helpen. Een aantal van deze projecten wordt hieronder beschreven. Een uitgebreide beschrijving per project is te vinden in bijlage A.

##### *Werkervaringsplaatsen voor vluchtelingen bij Achmea*

Achmea heeft afspraken gemaakt met de vakbonden over de toeleiding van vluchtelingen naar de arbeidsmarkt. In 2008 werden vijftien vluchtelingen in tijdelijke dienst aangenomen. Van deze groep verwacht Achmea zeven mensen een vaste baan te kunnen bieden. Achmea heeft samengewerkt met het UAF om deze mensen te plaatsen. De samenwerking met het UAF is gestart in het kader van het Banenoffensief Vluchtelingen<sup>1</sup>. Ook in 2009 heeft Achmea werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld voor vluchtelingen. De motivatie van Achmea is om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij en dus van zijn klanten. Gemengde teams zijn volgens de organisatie effectiever en innovatiever. De hoogopgeleide asielzoekers vervullen vacatures die soms moeilijk invulbaar zijn, zoals businessanalist of controller. De geplaatste vluchtelingen zijn over het algemeen zeer gemotiveerde medewerkers. De eerste vluchteling die Achmea heeft aangenomen was iemand op de afdeling recruitment. Deze persoon heeft vervolgens de andere vluchtelingen aangetrokken. Hiervoor heeft hij de contacten gelegd met alle interne en externe partijen. Om weerstand binnen de organisatie weg te nemen, is het belangrijk dat de eerste ervaringen met het plaatsen van vluchtelingen positief zijn. Een ander essentieel punt is dat er voldoende draagvlak is bij de divisies en dat er binnen de organisatie mensen zijn die het project een warm hart toedragen en bereid zijn hier tijd en energie in te steken. Divisies die hun doelstelling niet gerealiseerd hadden, noemden als belangrijkste oorzaken: geen match tussen vraag en aanbod, ontbreken van capaciteit binnen afdelingen, te weinig draagvlak bij divisies en andere prioriteiten.

##### *Instroomtraject Aspirant Actuarieel Rekenaars*

In 2005 is Emplooi in samenwerking met Mercer HR Consulting een leerwerktraject gestart voor hoogopgeleide vluchtelingen. Deze vluchtelingen zijn in twee jaar opgeleid tot actuariel rekenaar op kosten van de werkgever. Aanleiding was de grote vraag naar arbeidskrachten binnen haar actuariële tak en het feit dat onder hoogopgeleide vluchtelingen een groot aandeel beschikt over een opleiding die daarbij aansluit. Het project heeft ertoe geleid dat zeven deelnemers een contract voor onbepaalde tijd aangeboden hebben gekregen. De deelnemers waren erg gemotiveerd, maar het project kostte veel begeleiding en geld. Waar men tegen aan liep tijdens het project was dat de deelnemers de (vak)taal onvoldoende beheersten en dat hun ICT-vaardigheden en hun kennis van het Nederlandse pensioen- en verzekeringsstelsel beperkt waren. Ook sloten verwachtingen en arbeidscultuur niet altijd op elkaar aan. Omdat de vraag naar actuariel geschoold personeel aanhield heeft Mercer in februari 2006 ook UAF Job Support

---

<sup>1</sup> Het Banenoffensief is een project van vier vluchtelingenorganisaties met als doel 2.500 vluchtelingen aan het werk te helpen.

benaderd. Vervolgens hebben Emplooi en UAF samen een voorbereidingstraject opgezet waarin deelnemers in het algemeen zouden worden klaargestoomd voor het leerwerktraject tot actuariel rekenaar en waarin gewerkt wordt aan de eerder genoemde knelpunten. Uiteindelijk zijn 12 vluchtelingen met dit voortraject gestart. Slechts één deelnemer is daarna doorgestroomd naar de functie van aspirant actuariel rekenaar (oftwel het leerwerktraject tot actuariel rekenaar). Wel hebben 11 van de 12 deelnemers een baan gevonden, waarvan 10 een passende functie in de pensioen- en verzekeringsbranche. Vier van hen hebben bovendien van hun werkgever de mogelijkheid gekregen om de AR opleiding te volgen. Het project heeft vooral kunnen slagen doordat voldoende financiering was gevonden en er veel tijd is geïnvesteerd in het project (met name in de voorbereiding, coördinatie en begeleiding van deelnemers).

### *Kansrijke Start*

Het project Kansrijke Start maakte deel uit van het duizend banenplan van de rijksoverheid (zie paragraaf 3.2). Het project duurde twee jaar (2008-2009) en had tot doel om hoogopgeleide vluchtelingen werkervaring op te laten doen bij de rijksoverheid, zodat ze daarna betere kansen hebben op een passende functie binnen of buiten het Rijk. De deelnemers hadden minimaal hbo-niveau, maar door hun verleden (gat in cv, paar jaar niet gewerkt, geen recente werkervaring) waren ze niet in staat om direct aan het arbeidsproces deel te nemen. Dit project speelde hier op in door de kandidaten een mogelijkheid te geven om werkervaring op te doen en door ze te begeleiden naar werk.

Uiteindelijk hebben twaalf hoogopgeleide vluchtelingen voor de duur van één jaar werkervaring opgedaan in een (aanloop) beleidsfunctie bij diverse ministeries. Meer dan de helft van de deelnemers is vervolgens doorgestroomd naar een functie binnen of buiten de rijksoverheid. Gedurende het project hebben de deelnemers een taal cursus en een studietraject openbaar bestuur bij het Rijksopleidingsinstituut gevolgd. Daarnaast was er ruimte voor extra cursussen, intervisie, loopbaanbegeleiding en sollicitatietraining. Werkgevers hoefden slechts een derde van de loonkosten te betalen, de rest werd gesubsidieerd. Tevens was het project voor de departementen ook een manier om invulling te geven aan hun beleid rond maatschappelijk verantwoord ondernemen.

### *Latente Talenten*

Het project Latente Talenten van het UAF is bedoeld voor in het land van herkomst afgestudeerde artsen, tandartsen, verpleegkundigen en paramedici die hier hun oorspronkelijke beroep willen uitoefenen óf op zoek zijn naar een alternatief traject in de gezondheidszorg. Het project heeft tot doel om een efficiënte instroom van gevluchte medici in de Nederlandse gezondheidszorg te bevorderen, onder meer door (1) het ontwikkelen van een toeleidingstraject ter voorbereiding op het assesment voor gevluchte artsen zodat zij weer, na een maatwerktraject, als arts aan de slag kunnen, (2) het begeleiden van artsen die geen arts meer willen worden naar een alternatief traject dat uitzicht biedt op een baan in de gezondheidszorg en (3) het bevorderen van instroom in opleidingstrajecten door opleiders te overtuigen van de kwaliteiten van deze doelgroep en eventueel nieuwe trajecten ontwikkelen waar later ook anderen dan deze doelgroep van kunnen profiteren. Het project is gestart in 2007 en loopt tot eind 2010.

Het project heeft tot nog toe geresulteerd in de begeleiding van 37 artsen en 13 tandartsen richting assesmentprocedure door het geven van advies, voorlichting, aanbod van maatwerkgerichte cursussen (examentraining ter voorbereiding op eerste toets van de assessmentprocedure, cursus 'afnemen anamnese en lichamelijk onderzoek') en zoeken van meekijk- of meeloopstages. Iedereen bevindt zich in een andere fase van deze procedure. Een groot aantal deelnemers is ook nog bezig met het verbeteren van de Nederlandse taal. Daarnaast zijn 37 artsen, tandartsen en andere paramedici begeleid bij toeleiding naar alternatieven in de gezondheidszorg. Hiervan zijn er inmiddels 27 gestart met een alternatief traject. Om tot een alternatief traject te komen, zijn diverse trainingen of individuele coachingsgesprekken en snuffelstages aangeboden. Speerpunten hierbij waren voorlichting over diverse trajecten en inzicht in eigen kwaliteiten.

### 3.2 Best practices voor Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten

Werkgevers zijn over het algemeen terughoudend in het aanstellen van Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Onbekendheid met de doelgroep speelt daarbij een grote rol. Werkgevers weten niet goed wat ze van deze medewerkers kunnen verwachten. Met enige aanpassingen en de juiste begeleiding kunnen zij echter de nodige vacatures vervullen. Voor werkgevers zijn er ook diverse regelingen en voorzieningen die het voor hen financieel aantrekkelijk maken om Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Er zijn verschillende projecten die gericht zijn op het aan het werk helpen van mensen uit deze doelgroep. Hieronder worden enkele interessante best practices beschreven.

#### *Aan het werk!*

Aan het werk! is een project van handicap + studie dat tot doel had om het perspectief van afgestudeerde studenten met een beperking te verbeteren bij het vinden van een passende baan. handicap + studie heeft een sollicitatietraining ontwikkeld voor studenten met een functiebeperking uit het hoger onderwijs die zich in de eindfase van hun studie bevinden en zich oriënteren op de arbeidsmarkt. De trainingen zijn getest op enkele locaties in het land. De belangrijkste onderwerpen tijdens de training zijn: zelfreflectie, hoe vind ik een baan, hoe en wanneer breng ik mijn functiebeperking ter sprake tijdens het sollicitatieproces en informatie over relevante wet- en regelgeving. In de training is veel aandacht voor actieve werkvormen en oefeningen waarmee deelnemers zelf aan de slag konden. Het UWV heeft het deel van de training over wet- en regelgeving verzorgd. Hierdoor kregen de deelnemers ook de mogelijkheid direct contact te hebben met medewerkers van het UWV. HRM medewerkers van diverse bedrijven (waaronder Achmea) participeerden in het gedeelte over sollicitatiegesprekken. Zij namen onder meer deel aan rollenspellen en gaven tips aan deelnemers over het voeren van sollicitatiegesprekken. De gesprekken tussen de HRM medewerkers en de deelnemers hebben beide partijen veel inzicht gegeven in het (vaak ontorechte) beeld dat beide partijen van elkaar hebben. Uiteindelijk hebben 36 studenten deelgenomen aan de pilot trainingen. De deelnemers aan de pilot waren positief over de training. Het project is uitgevoerd in de periode 2006-2008 en is gefinancierd door het UWV Wajong subsidiefonds. Onder studenten met een functiebeperking is veel vraag naar de ontwikkelde sollicitatietraining en deze wordt dan ook geregeld gegeven op verschillende onderwijsinstellingen. Voor een structurele implementatie op de instellingen is het van belang om de training in het trainingsbestand van de instellingen op te laten nemen en te laten verzorgen door medewerkers van de instelling. Om dit te realiseren wil handicap + studie een 'train-de-trainer'-module bij de sollicitatietraining ontwikkelen.

#### *Duizend-banenplan bij de rijksoverheid*

In het beleidsprogramma van het kabinet "Samen werken Samen Leven" is de afspraak opgenomen om in deze kabinetsperiode minimaal 1.000 werkervaringsplaatsen te realiseren voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Tot de doelgroep behoren langdurig werklozen (WW, WWB, NUG) en geïndiceerde gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WAO, WIA, Wajong, WSW). Werkgevers Rijk dienen binnen hun mogelijkheden plaatsingen te realiseren voor groepen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Het kan daarbij gaan om werkervaringsplaatsen en om leerwerktrajecten (voor werklozen).

Aanvullend heeft het Rijk (naar aanleiding van de Motie Heijnen) afgesproken dat bovenop de hiervoor genoemde 1000 werkervaringsplaatsen in 2009 en 2010 in totaal 250 extra plaatsingen van Wajongers (150) en WSW-ers (100) worden gerealiseerd. De uitvoering van dit project is belegd bij het Expertisecentrum Arbeid en Gezondheid. Het expertisecentrum heeft met diverse partijen contacten gelegd voor de benadering van de doelgroep/aanlevering van kandidaten, waaronder de Universiteit Leiden (Fenestra), Gehandicaptenraad, re-integratiebedrijven voor Wajongers en SW-bedrijven. Gezien het functiegebouw Rijk (61% van de functies is vanaf HBO-niveau) zijn bij het Rijk ook plaatsingsmogelijkheden voor hoger opgeleide mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In de praktijk blijkt de plaatsing van WSW-ers voorspoedig te lopen. De SW-bedrijven hebben inmiddels een goede ingang gevonden bij de werkgevers Rijk. Ook de instelling van de departementale contactpersonen maatschappelijk verantwoord werkgeverschap heeft ertoe bijgedragen dat de plaatsingen goed lopen. De plaatsing van Wajongers verloopt wat langzamer omdat de markt van re-integratiebedrijven voor Wajongers groot en redelijk ondoorzichtig is. De ervaring is dat de medewerkertevredenheid en de sfeer op de afdeling vergroot als er een Wajonger in het team zit. Er zijn veel subsidiemogelijkheden voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep. Bovendien valt de plaatsing buiten de taakstelling, waardoor de doelgroep makkelijker aangenomen kan worden. Begeleiding kost wel meer tijd en moeite, maar ook daar zijn subsidiemogelijkheden voor. Eind 2009 was 40% van 250 extra plaatsen gerealiseerd.

Bovengenoemde initiatieven zijn bedoeld om het maatschappelijk verantwoord werkgeverschap van de sector rijk serieus vorm te geven, zodat deze vanaf 2011 structureel kan worden voortgezet. Vanaf 2011 geldt voor het Rijk een algemene structurele quotumregeling ter grootte van 1% van de bezetting in fte's voor de doelgroep (te weten gedeeltelijk arbeidsongeschikten, Wajongers, WSW-ers en langdurig werklozen).

#### *Subsidieregeling A+O fonds Rijk*

Het A+O fonds Rijk (het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van het Rijk) heeft een subsidieregeling voor werkervaringsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (langdurig werklozen, jongeren tot 23 jaar, vluchtelingen of arbeidsgehandicapten). Deze regeling is een combinatie van een loonkostensubsidie en scholingssubsidie. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 12.000 en de scholingssubsidie € 3.000 per deelnemer. Om voor de volledige € 12.000 loonkostensubsidie in aanmerking te komen moet de aanvrager in samenspraak met de deelnemer een ontwikkelingsplan opstellen. In het ontwikkelingsplan staat hoe de deelnemer geschoold en begeleid wordt naar een volgende functie binnen de organisatie of, indien dit niet mogelijk is, buiten de organisatie. Momenteel wordt de subsidieregeling van het A+O fonds voor werklozen geëvalueerd.

#### *SZW project "Werken naar vermogen"*

De commissie De Vries is in opdracht van de overheid nagaan hoe de participatie van mensen met een arbeidsbeperking kan worden vergroot zonder dat dit meer geld kost. In oktober 2008 heeft de commissie hierover advies uitgebracht. Aangezien de voorstellen van de commissie verstrekkend zijn, heeft het kabinet besloten eerst in pilots meer ervaring op te willen doen. De pilots 'werken naar vermogen' richten zich op (1) het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers, (2) het stimuleren van de omslag van SW-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven, (3) het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen en (4) het toetsen van een nieuwe systematiek, waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat.

De pilot die zich richt op meer werkplekken bij werkgevers loopt al. Begin 2009 zijn bij Philips, NS, Nuon en NXP projecten gestart om in het kader van hun lopende werkgelegenheidsinitiatieven werkplekken te creëren voor personen met een arbeidsbeperking. Inmiddels hebben ook KPN, Ordina en Alliander zich bij deze veelbelovende initiatieven aangesloten. Gewerkt wordt aan zaken als de inzetbaarheid van de doelgroep, functiedifferentiatie en samenwerking met SW-bedrijven, re-integratiebedrijven en UWV.

Doel van deze pilots is om ervaring op te doen en om in de betrokken sectoren kopieerbare 'best practices' te ontwikkelen. Er wordt nagegaan hoe bedrijven op een duurzame, bedrijfseconomisch verantwoorde manier meer mensen met een beperking aan het werk kunnen krijgen. Het is de verwachting dat het huidige aantal toonaangevende werkgevers in 2010 nog verder wordt uitgebreid naar 16. Om ook daarna een 'olievlekwerking' te realiseren zal MVO - Nederland (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Nederland) voor de verbreding naar 24 bedrijven zorgen. Daarmee komt de ontwikkelde aanpak ook als een vorm van duurzaam ondernemen onder de aandacht. Meer informatie over de projecten is te vinden op de website:

<http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots>

### *Arbo Praktijkboek voor het HBO*

Zestor heeft in 2009 een Arbo Praktijkboek uitgebracht. Dit boek biedt een praktische invulling van de regels en normen rond arbeidsomstandigheden, in de vorm van meer dan honderd praktijkvoorbeelden aan de hogescholen. Het is bedoeld voor managers, P&O medewerkers, preventiemedewerkers, leden van de medezeggenschapsraad, stafmedewerkers, en alle andere betrokkenen die zich bezig houden met arbeidsomstandigheden binnen hogescholen.

In het boek zijn onder andere een aantal goede voorbeelden opgenomen van manieren waarop hogescholen voorzieningen hebben ontwikkeld voor (arbeids)gehandicapten. Er staat beschreven hoe de Hogeschool Leiden het mogelijk maakt om studenten met een functiebeperking te laten studeren. Verder staat beschreven hoe bij Saxion Hogescholen de deuren zijn aangepast voor rolstoelgebruikers en dat in het evacuatieplan rekening is gehouden met minder validen door het plaatsen van evacuatiestoelen in alle trappenhuizen. Het Arbo Praktijkboek is in te downloaden via: [http://www.zestor.nl/upload/bestand/arbopraktijkboek\\_definitief\\_web.pdf](http://www.zestor.nl/upload/bestand/arbopraktijkboek_definitief_web.pdf).

### *Convenant tussen UWV en VO-Raad*

De VO-Raad en het UWV zijn voornemens om op korte termijn (waarschijnlijk maart/april 2010) een convenant te ondertekenen voor de duur van één jaar met als doel om op regionaal niveau een doelmatige samenwerking te bewerkstelligen om voor jongeren met beperkingen werkplekken te creëren binnen de scholen voor voortgezet onderwijs die zijn aangesloten bij de VO-Raad. Daarnaast wordt bevorderd dat jongeren met een beperking worden aangenomen in een reguliere functie. Hiermee wordt bijgedragen aan het streven dat de samenstelling van het personeelsbestand een betere afspiegeling wordt van de Nederlandse bevolkingssamenstelling. Aanleiding voor het convenant is de sterke toename van de instroom in de Wajong (onder meer door jongeren uit het (voortgezet) speciaal onderwijs), terwijl de arbeidsparticipatie van deze doelgroep laag is. De doelgroep betreft jongeren die (nog) geen reguliere functie of speciaal gecreëerde functie in regulier werk kunnen vervullen. De te creëren functies komen tot stand door taken van bestaande functies (van b.v. de conciërge) samen te voegen en deze geschikt te maken voor de jongeren met beperkingen.

### *Stages bij Shell voor talentvolle studenten met een functiebeperking*

Shell biedt deze studenten een stageplaats aan en zorgt samen met handicap + studie voor een intensieve begeleiding tijdens hun stage, waardoor deze groep studenten de ruimte krijgt om hun talenten te tonen.

Shell hecht veel belang aan diversiteit, maar realiseert zich dat het nog relatief onbekend is met deze groep en hierdoor talent laat lopen. De onderneming wil daarom op deze manier ervaring opdoen met het werken met jongeren met een functiebeperking. Tegelijkertijd maakt onbekendheid het bedrijf bij deze studenten onbemind. Dit zorgt er voor dat deze jongeren een extra barrière ervaren om bij Shell te solliciteren, waardoor zij wellicht mogelijkheden voor zichzelf laten liggen. Doel is om in twee jaar (2009-2011) 12 studenten succesvol stage te laten lopen (per jaar 6 studenten).

In het kader van het project worden studenten geworven en trainingen ontworpen voor studenten en medewerkers van Shell. Vervolgens worden de trainingen gegeven en doorlopen de studenten het reguliere selectieproces van Shell. De onderneming geeft er de voorkeur aan te werken in groepen van 3-6 studenten om zo de inspanningen voor de begeleiding te bundelen en om studenten de mogelijkheid te bieden om steun te zoeken bij elkaar.

In de training voor studenten komen aan de orde: solliciteren, wet- en regelgeving, wat vertel je wel en niet over je handicap en empowerment. In de training voor medewerkers van Shell wordt onder meer informatie gegeven over de doelgroep (over wie gaat het), studeren en stagelopen met een handicap, knelpunten en oplossingen, beeldvorming, wat kan het bedrijf doen en wet- en regelgeving.

Tijdens de stage krijgt de student een bedrijfsmentor die de student vakinhoudelijk begeleidt op de stageplek, een mentor voor persoonlijk welbevinden op de stageplek en een stagebegeleider vanuit de opleiding (zoals geregeld in de reguliere stagebegeleiding).

### *Wajongers aan de slag in het Slotervaart ziekenhuis*

Het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis, het UWV en de Universiteit van Maastricht hebben in juni 2009 een convenant ondertekend voor het project "Een passende baan in het Slotervaartziekenhuis". Dit experiment heeft tot doel om in twee jaar 100 Wajongers aan het werk te helpen binnen het Slotervaartziekenhuis. Doelgroep betreft Wajongers met een lopende uitkering en een licht verstandelijke beperking of een andere beperking. De Wajongers moeten beschikken over werknemersvaardigheden of deze moeten aan te leren zijn in een voorschakeltraject. Om plaatsen voor deze doelgroep te creëren, past het ziekenhuis een nieuwe methode toe, de participatieve werkaanpassing. Deze methode is ontwikkeld door de Universiteit Maastricht en UWV en houdt in dat bestaande functies worden aangepast aan de (beperkte) arbeidsmogelijkheden van de jongeren. De meeste Wajongers zijn goed in staat eenvoudige werkzaamheden (elementaire taken) te verrichten in een gestructureerde werkomgeving met niet al te veel afleiding en voldoende begeleiding. UWV gaat de bestaande functies in het Slotervaart ziekenhuis analyseren en geeft aan waar deze zo nodig aangepast moeten worden. Tevens zorgt UWV voor de werving, selectie en voorbereiding op het werk van de Wajongers. Op de werkvloer worden de Wajongers intensief begeleidt door medewerkers en leidinggevenden van Slotervaartziekenhuis. Het doel is om de Wajongers een duurzame functie aan te bieden. Aanleiding voor dit project de grote behoefte aan personeel in de zorg. Het project wordt gefinancierd door het UWV. Mocht de aanpak succesvol blijken, dan zal deze ook in andere sectoren worden toegepast.

### *Matchmaker*

Binnen de SW-sector heeft een verschuiving plaats gevonden van het creëren van werk voor SW-medewerkers binnen de muren van hun eigen organisatie naar het ontwikkelen en begeleiden van SW-medewerkers naar regulier werk. In de praktijk blijkt echter dat vraag en aanbod niet altijd goed op elkaar aansluiten. Daarom heeft WSD (een werkbedrijf in de driehoek Den Bosch-Tilburg-Eindhoven) een nieuwe aanpak te ontwikkelen voor SW-bedrijven waarbij niet wordt uitgegaan van openstaande vacatures, maar waarbij functies worden gecreëerd door het bundelen van een aantal werkzaamheden, afgestemd op de mogelijkheden van de kandidaat. Hiervoor is een nieuwe marktbenadering nodig waarbij men eerst een analyse maakt van de bedrijfsprocessen en werkzaamheden. Hieruit volgt een passend aanbod voor werkgever en kandidaat. Met het oog op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, kan deze aanpak ertoe bijdragen meer SW-medewerkers te laten participeren op de arbeidsmarkt en daarmee een deel van het tekort te laten vervullen. SBCM (het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor de sociale werkvoorziening) heeft dit initiatief ondersteund.

## 4. Relevante organisaties in het veld

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van organisaties die universiteiten kunnen adviseren en helpen bij het realiseren van werkervaringsplaatsen voor vluchtelingen en asielzoekers, Wajongers en personen met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheiduitkering. Deze organisaties ondersteunen personen uit deze doelgroepen bij het volgen van een opleiding/studie en bij het vinden van werk en adviseren en helpen werkgevers die personen uit deze doelgroep (tijdelijk) willen aanstellen. Een overzicht met contactgegevens van deze organisaties is te vinden in bijlage B.

### 4.1 Organisaties gericht op hoog opgeleide vluchtelingen en asielzoekers

Er zijn verschillende organisaties die zich op landelijk niveau bezig houden met het aan het werk helpen van vluchtelingen en asielzoekers. Deze instanties worden in deze paragraaf beschreven.

#### *UAF*

Het UAF de Stichting voor Vluchteling-Studenten is een landelijke organisatie die hoger opgeleide vluchtelingen en asielzoekers ondersteunt bij hun studie en het vinden van passend werk. Als landelijk expertisecentrum adviseert het UAF regelmatig instellingen en organisaties op het gebied van het werven, inzetten en begeleiden van deze specifieke doelgroep. De afdeling Job Support van het UAF werkt intensief samen met overheid en bedrijfsleven om werkervaringsplaatsen te bieden aan hoger opgeleide vluchtelingen.

#### *Emplooi*

Emplooi is een arbeidsbemiddelingsbureau voor vluchtelingen en is voortgekomen uit Vluchtelingenwerk Nederland. De organisatie begeleidt vluchtelingen naar een baan, een stage of een opleidingsplaats, of een eigen onderneming. De organisatie heeft met een aantal organisaties afspraken gemaakt over samenwerking die gericht is op deelname van vluchtelingen in hun opleidings- en/of werkaanbod.

#### *Sibio*

Sibio biedt trajecten aan voor niet-Nederlandse medische professionals die willen werken in de Nederlandse gezondheidszorg. Deze trajecten zijn bedoeld voor personen die binnen de zorgsector op zoek zijn naar een baan, van baan willen veranderen, of zich willen oriënteren/voorbereiden op een baan en/of studie. Deze duale trajecten beslaan 32 uur per week, waarvan 3 stagedagen in combinatie met 1 cursusdag. Het traject duurt voor de meesten 6 tot 12 maanden. Sibio steekt veel tijd in het monitoren en begeleiden van de kandidaten. De organisatie heeft jaarlijks een standaard aantal stageplekken beschikbaar. De stagiaires worden ook goed begeleid vanuit de werkplek.

### 4.2 Organisaties gericht op Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten

In deze paragraaf worden de organisaties beschreven die zich inspannen om Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten aan het werk te helpen.

#### *handicap + studie*

handicap + studie is een service- en informatiepunt voor instellingen in het hoger onderwijs dat tot doel heeft te stimuleren dat jongeren met een functiebeperking succesvol kunnen studeren in de opleiding van hun keuze in het hoger onderwijs. Hiervoor ontwikkelen zij instrumenten voor zowel studenten als onderwijsinstellingen in het hoger onderwijs. Daarnaast beantwoorden ze de ondersteuningsvragen vanuit de onderwijsinstellingen en verzorgen deskundigheidsbevordering voor de instellingen. Een aantal activiteiten voert handicap + studie uit in de vorm van projecten, die door fondsen of andere externe partijen worden gefinancierd.

### *Onbegrensd Talent*

Onbegrensd Talent is een detacheringsbureau dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (mensen met een handicap, mensen die wat langer werkloos zijn en andere mensen die moeite hebben met het betreden van de arbeidsmarkt) werft, opleidt en detachert of plaatst in ICT, administratie, contactcenters, zorg en gemeentes. De organisatie richt zich op de vraag in de markt en het intensief begeleiden van de kandidaten tijdens de opleiding en het werk. Er wordt gekeken naar wat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt *wel* kunnen en hoe dat talent ingezet kan worden ten behoeve van diezelfde arbeidsmarkt.

### *Emma@work*

Emma at Work is een voor jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar met een chronische ziekte of aandoening. Het gaat daarbij vooral om tijdelijke bijbanen maar ook om regulier werk. Hierdoor krijgen de jongeren kans om werkervaring op te doen. Op de lange termijn kan dit de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Emma at Work is opgezet in 2006 door het Emma Kinderziekenhuis AMC in samenwerking met Tempo-Team. Dit werd mogelijk gemaakt dankzij de Nationale Zorgvernieuwingprijs. Emma at Work is gevestigd in het AMC en heeft drie consultants in dienst die jongeren met een chronische ziekte bemiddelen naar een baan.

### *UWV*

UWV stimuleert werkgevers om personen met een arbeidshandicap (zoals (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten en Wajongers) in dienst te nemen of houden. UWV ondersteunt werkgevers hierbij met speciale regelingen en financiële voordelen, zoals premiekorting en subsidies voor aanpassingen op de werkplek.

### Nieuwe werkwijze

Sinds 1 januari 2010 is de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten ingegaan. Voor UWV was dit aanleiding om een nieuwe werkwijze in te voeren voor deze doelgroep. De nieuwe Wajong bestaat uit een langdurige werkregeling met maatwerk op basis van een participatieplan, waarbij de cliënt inspraak heeft. De nadruk ligt op de arbeidsmogelijkheden, met meer rechten maar ook meer plichten en de Wajong kan eindigen. De Wajonger heeft recht op intensieve ondersteuning en begeleiding met maatwerk als uitgangspunt. UWV biedt bij re-integratie voorzieningen voor werkgevers (financiële regelingen) en voor de Wajonger (aanpassingen, job coach).

UWV wil re-integratie van Wajongers regionaal aanpakken. Daarvoor worden 30 werkpleinen in Nederland ingericht, waar werkgevers terecht kunnen met vacatures, vragen over de Wajong en Wajongers, voor ziek en herstelmeldingen, schriftelijke aanvragen voor Wajong-voorzieningen en -regelingen, informatie over hulpmiddelen en subsidies en persoonlijk advies op maat.

UWV matcht vraag en aanbod, waarbij naast bestaande ook nieuwe arbeidsplaatsen bij werkgevers worden gecreëerd door een herverdeling van taken in bedrijven, die passend zijn bij de vaardigheden van de aangeboden Wajongers. Doel is om het aantal plaatsingen te laten groeien van 3.000 plaatsingen per jaar naar 6.000 plaatsingen.

Ten aanzien van de nieuwe werkwijze van UWV bij Wajongers heeft de organisatie twee nieuwe brochures uitgebracht:

Brochure Meer dan de moeite waard (voor werkgevers) (PDF, 499 Kb)

[http://www.uwv.nl/Images/WB110%2015693%2001-10%20Meer%20dan%20de%20moeite%20waard\\_tcm26-219425.pdf](http://www.uwv.nl/Images/WB110%2015693%2001-10%20Meer%20dan%20de%20moeite%20waard_tcm26-219425.pdf)

Brochure Op eigen kracht maar niet alleen (voor Wajongers) (PDF, 557 Kb)

[http://www.uwv.nl/Images/AG110%2015690%2001-10\\_tcm26-219419.pdf](http://www.uwv.nl/Images/AG110%2015690%2001-10_tcm26-219419.pdf)

Voor werkgevers die mensen in dienst nemen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (of zijn geweest), zijn er diverse financiële regelingen:

- *Premiekorting*: Een werkgever die iemand in dienst heeft die een arbeidsongeschiktheidsuitkering had, krijgt korting op de premies sociale verzekeringen die hij voor deze werknemer betaalt (WAO/WIA- en WW-premie). Om premiekorting te krijgen, heeft de werkgever een doelgroepverklaring van de medewerker nodig.
- *Loonkostensubsidie*: Een werkgever die iemand (jonger dan 50 jaar) met een WAO-, WAZ-, Wajong- of een WGA-uitkering in dienst neemt, kan loonkostensubsidie krijgen (d.w.z. dat de werkgever een deel van het loon terugkrijgt van UWV).
- *Aanpassingen op de werkplek*: Als een werkgever kosten moet maken om het mogelijk te maken dat iemand met een arbeidshandicap zijn werk kan doen (bijvoorbeeld een aangepaste werkplek of een aangepast toilet), dan kan de werkgever subsidie aanvragen bij UWV.
- *Proefplaatsing*: Een werkgever kan gebruik maken van een proefplaatsing. Dit houdt in dat een arbeidsongeschikte maximaal 3 maanden zonder loon werkt voor de werkgever (om te kijken of de werkgever het werk aan kan). De arbeidsongeschikte behoudt in die periode zijn uitkering.
- *Loondispensatie*: Een werkgever die een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst heeft die door zijn ziekte of handicap minder presteert dan andere werknemers, mag de werknemer tijdelijk minder dan het minimumloon betalen.
- *Ziektewet-uitkering (no-riskpolis)*: Een werkgever die een werknemer met een ziekte of handicap in dienst heeft en die vervolgens ziek wordt, komt in aanmerking voor een Ziektewet-uitkering waarmee een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer gedekt wordt.

Meer informatie over deze regelingen kunt u vinden op:

[http://www.uwv.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers\\_met\\_een\\_ziekte\\_of\\_handicap/index.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap/index.aspx)

### **SBCM**

SBCM is het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor de sociale werkvoorziening. Het wordt bestuurd door de landelijke vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers van de sector. SBCM is het kenniscentrum van arbeidsontwikkeling, gezond en veilig werken en arbeidsmarkt in de SW-sector. Om werknemers en werkgevers in de SW-sector te ondersteunen, verzamelt SBCM kennis, ontwikkelt SBCM projecten en verstrekt SBCM subsidies. SBCM heeft contacten met de verschillende SW-bedrijven in Nederland.



## 5. Conclusies en praktische tips

In dit hoofdstuk bespreken we de conclusies en geven we praktische tips voor medewerkers aan universiteiten die aan de slag willen gaan met het creëren van werkervaringsplaatsen voor hoogopgeleide vluchtelingen en asielzoekers, Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. De eerdere hoofdstukken hebben hierbij als input gediend. Bij de conclusies wordt ingegaan op de bruikbaarheid van de besproken initiatieven en de daarbij gehanteerde werkwijzen voor universiteiten.

### 5.1 Conclusies

Gezien de (verwachte) tekorten aan hoogopgeleid personeel aan Nederlandse universiteiten onder meer door de vergrijzing en ontgroening), is het van belang dat alle beschikbare talenten ingezet worden. Dat geldt ook voor hoogopgeleiden met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals vluchtelingen en asielzoekers, Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Het plaatsen van mensen uit deze doelgroep aan Nederlandse universiteiten gaat niet vanzelf. Universiteiten die dit willen bevorderen, zullen hier actief werk van moeten maken. Universiteiten hoeven hiervoor geen grootschalige projecten op te zetten en uit te voeren, maar kunnen dit op decentraal niveau met relatief weinig inspanningen realiseren. Wat goed werkt is het leveren van maatwerk en daarbij past een decentrale en individuele aanpak.

Universiteiten kunnen daarbij de hulp inschakelen van organisaties die veel ervaring hebben met het plaatsen van mensen uit de doelgroep. Deze organisaties kunnen de universiteiten adviseren over en helpen bij het plaatsen van mensen uit de doelgroep (bijvoorbeeld ten aanzien van het creëren van werkervaringsplaatsen, de werving, selectie en begeleiding van kandidaten en financiële regelingen voor werkgevers). Bij het plaatsen van hoogopgeleide vluchtelingen en asielzoekers kunnen universiteiten de hulp inschakelen van UAF en Emplooi. En voor hulp bij het plaatsen van Wajongers en arbeidsongeschikten kunnen universiteiten onder meer een beroep doen op het UWV. Het UWV is momenteel werkpleinen aan het inrichten om werkgevers te ondersteunen bij het aanstellen van Wajongers.

In andere sectoren zijn er diverse initiatieven die ook goed toepasbaar zijn voor universiteiten of waarmee universiteiten inspiratie kunnen opdoen voor eigen initiatieven.

Uit de projecten gericht op het plaatsen van (hoogopgeleide) vluchtelingen en asielzoekers kunnen we opmaken dat het bij deze doelgroep van belang is om extra aandacht te besteden aan beheersing van de Nederlandse taal (en vakjargon), kennis van de sector en het vakgebied (dit kan in Nederland anders in elkaar steken dan in het land van herkomst) en ICT-vaardigheden. Dit kan door voorafgaand of tijdens de plaatsing gerichte opleidingen en trainingen aan te bieden. Daarnaast hebben we gezien dat bij Achmea een hoogopgeleide vluchteling is aangesteld die vervolgens verantwoordelijk was voor het aantrekken van andere vluchtelingen. Deze persoon had als het ware een ambassadeursfunctie binnen het bedrijf en naar buiten toe. Dit idee is goed overdraagbaar naar universiteiten. Ook daar zou men één of meerdere vluchtelingen kunnen vragen om op te treden als ambassadeur binnen de organisatie. Door zichzelf binnen de organisatie te laten zien, in gesprek te gaan met andere medewerkers en mee te denken met de universiteit over beleid rond het aanstellen van vluchtelingen, kunnen ambassadeurs ertoe bijdragen dat vooroordelen tegenover de doelgroepen worden weggenomen en dat hun arbeidsmarktpositie binnen de organisatie verbetert. Bij de rijksoverheid hebben ze een dergelijk netwerk voor allochtone rijksambtenaren (multicultureel netwerk rijksambtenaren).

Ook voor Wajongers en arbeidsongeschikten hebben we enkele interessante voorbeelden gezien in andere sectoren.

Het project van Shell om stageplaatsen te creëren voor studenten met een arbeidshandicap past goed bij de werkwijze op universiteiten. Voor universiteiten is dit een interessante manier om

ervaring op te doen met jongeren met een functiebeperking. Tevens biedt het een uitstekende mogelijkheid om gemotiveerde en getalenteerde studenten te rekruteren.

Bij het creëren van werkervaringsplaatsen voor de doelgroep (met name voor mensen met een arbeidshandicap) kunnen universiteiten de taakgerichte benadering gebruiken, zoals reeds wordt toegepast door diverse SW-bedrijven en voor een project in het Slotervaart ziekenhuis. Vooral nog worden mensen uit de doelgroep binnen universiteiten vooral geplaatst in reeds bestaande functies. Om meer werkervaringsplaatsen aan universiteiten te creëren die goed zijn afgestemd op de mogelijkheden van de doelgroep, is het wenselijk om het denken vanuit bestaande functies los te laten en nieuwe functies te creëren. Door te inventariseren welke werkzaamheden er zijn en deze vervolgens te bundelen tot nieuwe functies/werkpakketten, kan optimaal gebruik worden gemaakt van de kwaliteiten van de kandidaten uit de doelgroep. Medewerkers van SW-bedrijven kunnen de universiteiten hierbij helpen.

## 5.2 Praktische tips

Hieronder volgen enkele praktische tips voor medewerkers aan universiteiten die aan de slag willen gaan met het creëren van werkervaringsplaatsen voor hoogopgeleide vluchtelingen en asielzoekers, Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

- Zorg dat vooraf de financiering van dergelijke projecten geborgd is. Dit voorkomt dat projecten vertraging oplopen of voortijdig worden afgebroken. Binnen de universiteiten worden dergelijke projecten veelal gefinancierd uit decentrale arbeidsvoorwaardengelden of een centraal budget.
- Laat u goed informeren over bestaande voorzieningen en regelingen die het financieel aantrekkelijk maken om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Voor Wajongers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunt u hiervoor bijvoorbeeld terecht bij het UWV.
- Zorg voor draagvlak bij leidinggevenden. Bij projecten op centraal niveau is het van belang om ook draagvlak te creëren bij afzonderlijke faculteiten en diensten. Dit kan deels vooraf gerealiseerd worden door goede communicatie over het project en deels door ervoor te zorgen dat de eerste ervaringen met de doelgroep positief zijn en daarover te communiceren.
- Zorg voor voldoende formatie en gemotiveerde projectmedewerkers. Het is belangrijk dat er een betrokken projectverantwoordelijke is en dat er mensen binnen de organisatie zijn die gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor het project en bereid zijn hier tijd en energie in te steken.
- Bij het werven van geschikte kandidaten kunt u de hulp inschakelen van UWV en bemiddelingsbureaus die gespecialiseerd zijn in het plaatsen van mensen uit specifieke doelgroepen (vluchtelingen/asielzoekers, Wajongers en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Zij kunnen u ook praktische informatie geven over en helpen bij het creëren van werkervaringsplaatsen voor de specifieke doelgroepen. Daarnaast bieden deze instellingen vaak mogelijkheden voor extra scholing en/of begeleiding voor de werknemers.
- Zorg dat de organisatie vooraf een goed beeld heeft van de te plaatsen kandidaten. Informeer naar wat de kandidaten wel en niet kunnen en naar hun talenten en competenties. Het is belangrijk om te weten wat de werkgever van de kandidaten kunt verwachten. Laat de kandidaten ook goed weten wat de werkgever van hen verwacht.
- Op enkele punten hebben de verschillende doelgroepen extra aandacht nodig. Hoogopgeleide vluchtelingen beheersen bijvoorbeeld de Nederlandse (vak)taal nog niet voldoende, hebben beperkte ICT-vaardigheden en/of hebben onvoldoende kennis van hoe de sector waarin zij werken in Nederland in elkaar steekt. Deze deficiënties kunnen over het algemeen worden aangepakt middels scholing en opleiding (eventueel via een voorschakeltraject). Het is aan te

raden om scholing en opleiding te laten verzorgen door een bureau dat bekend is met de doelgroep.

Voor Wajongers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten zijn vaak aanpassingen in het werk en op de werkplek nodig om goed te kunnen functioneren. Voor het aanpassen van de werkplek van werknemers met een arbeidshandicap zijn vaak subsidies beschikbaar. Het UWV kan hierover informeren en helpen bij de aanvraag ervan.

- Het is van belang om de medewerkers uit de doelgroepen (vooral aan het begin van de plaatsing) goed te begeleiden op hun werkplek. Deze medewerkers (vluchtelingen, asielzoekers en Wajongers) betreden vaak voor het eerst de (Nederlandse) arbeidsmarkt en zijn in dat opzicht te vergelijken met starters. Een extra hulpmiddel hierbij kan zijn om meerdere medewerkers uit dezelfde doelgroep tegelijk te laten beginnen, zodat ze steun hebben aan elkaar.
- Bij het creëren van werkervaringsplaatsen is het belangrijk dat maatwerk geleverd wordt. Kijk welke capaciteiten de kandidaten hebben en pas daar de werkzaamheden op aan. Een taakgerichte benadering (waarbij verschillende taken bij elkaar gezocht worden om een nieuwe functie te creëren voor de kandidaat) heeft de voorkeur boven een functiegerichte benadering (waarbij uitgegaan wordt van bestaande functies binnen de organisatie).
- Zoek samenwerking of zet een netwerk op met andere faculteiten/universiteiten. Hierdoor kunnen kennis en ervaringen met elkaar gedeeld worden en kan waar mogelijk worden samengewerkt.



## **Bijlage A - Uitgebreide projectbeschrijvingen**



<b>CAO-project 'hoger opgeleide vluchtelingen' (VSNU)</b>	
<b>Context, aanleiding</b>	Aanleiding voor het project was de afspraak van sociale partners in de CAO NU 1 jan. 2006 t/m 1 sept. 2007 om 50 ervaringsplaatsen te creëren voor allochtonen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt, met name voor vluchtelingen met een hoge opleiding.
<b>Doelgroep(en)</b>	Vluchtelingen met een hoge opleiding
<b>Doelstelling(en)</b>	Vijftig werkervaringsplaatsen creëren aan Nederlandse universiteiten voor vluchtelingen met een hoge opleiding.
<b>Duur/ looptijd</b>	1 jan. 2006 t/m 31 dec. 2007
<b>Activiteiten</b>	<p>Er is gekozen voor een raamafspraken, waarbij de VSNU een coördinerende, informerende en adviserende rol had. De VSNU heeft (1) contacten gelegd met vluchtelingenorganisaties UAF en Emplooi en samenwerking tussen universiteiten en deze organisaties gestimuleerd, (2) kaders en randvoorwaarden voor de afspraak aangereikt en (3) een bijeenkomst voor universitaire contactpersonen georganiseerd.</p> <p>Universiteiten hebben gekozen voor verschillende soorten arbeidsplaatsen om vluchtelingen aan werkervaring te helpen. Bij zes universiteiten heeft men in samenwerking met faculteiten of diensten werkervaringsplaatsen gecreëerd. Drie universiteiten hebben er expliciet voor gekozen om vluchtelingen voorrang te verlenen op reguliere vrijgekomen vacatures.</p> <p>Na plaatsing werden de vluchtelingen over het algemeen begeleid vanuit de werkgever, bijvoorbeeld door de P&amp;O contactpersoon en/of een mentor/begeleider die het proces van inbedding en gewenning volgde, of door de direct leidinggevende.</p> <p>Daarnaast ontvingen bijna alle geplaatste vluchtelingen relevante cursussen en trainingen, te weten vaardigheidstrainingen, taalcursussen, workshop ter voorbereiding aanmelding Mozaïek programma, inhoudelijke opleidingen en korte studieprogramma's.</p>
<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	<p>Succesfactoren: De samenwerking met UAF en Emplooi verliep goed. De voorselectie door de contactpersoon van UAF/ Emplooi verliep goed, evenals het bepalen van het niveau van de opleiding. Via Emplooi en UAF zijn 24 van de 37 gerealiseerde plaatsingen gerealiseerd. In een enkel geval beschikte de contactpersoon niet over een elektronische versie van het CV en over het juiste adres.</p> <p>Bij de UvA, TUD, RU en OU kreeg elke vluchteling een mentor/ begeleider aangewezen die het proces van inbedding en gewenning volgde. Dit had een positief effect op de aanpassing van de vluchteling.</p>

	<p>Faalfactoren: De universiteiten droegen de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren en financieren van de afspraken. In de praktijk stuitte het vrijmaken van financiering echter vaak op problemen, waardoor in sommige gevallen vertraging is opgelopen. Veelal zijn de decentrale arbeidsvoorwaardengelden ingezet of heeft de universiteit een centraal budget beschikbaar gesteld (soms aangevuld door decentraal budget). Bij een enkele universiteit was er geen budget beschikbaar.</p> <p>Het niet realiseren van de benodigde 50 wordt veroorzaakt door enkele universiteiten, die één of geen enkele plaatsing wisten te realiseren. Dit zijn de UU, UM, UT, RUG, VU, EUR en UL. Deze universiteiten gaven hiervoor de volgende redenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen beschikbaar budget;</li> <li>- Geen match tussen vacatures en cv's van vluchtelingen;</li> <li>- Ontbreken capaciteit binnen afdelingen of vertrek contactpersoon;</li> <li>- Te weinig draagvlak bij faculteiten;</li> <li>- Andere prioriteiten.</li> </ul> <p>Bij enkele universiteiten ontbrak het echter ook aan voldoende geschikte kandidaten. Veelal betrof dit universiteiten die uitgingen van het principe vluchtelingen een volwaardige baan aan te willen bieden. Het is te verwachten dat vluchtelingen, die nog nauwelijks werkervaring hebben, de taal nog niet spreken en de cultuur nog nauwelijks kennen, afgewezen worden voor reguliere vacatures. Bij universiteiten waar wel vluchtelingen op reguliere vacatures zijn geplaatst kun je spreken van een 'lucky hit'. In alle overige gevallen zijn vluchtelingen veelal afgewezen voor vacatures.</p> <p>De financiering vanuit de budgetten van de leerstoelgroep en de kenniseenheden leverde onbegrip op. Het belang bij de plaatsing van de vluchtelingen werd gezien als een centraal belang. De afstand van een CAO-afpraak tot de werkvloer is te groot om daarin uit te gaan van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Leerstoelgroepen stellen daarnaast kwaliteitseisen.</p>
<b>Belangrijke randvoorwaarden</b>	<p>Essentieel voor het slagen van dit project bleek: voldoende draagvlak bij faculteiten, intensieve begeleiding en sturing van het proces en voldoende (financiële) ruimte om plaatsingen te realiseren. Voor veel van deze activiteiten bleek het noodzakelijk dat de betreffende universiteit capaciteit en budget beschikbaar stelde. Capaciteit betekende dan een projectverantwoordelijke (bijvoorbeeld P&amp;O adviseur) die betrokken was bij het project. Het project staat en valt bij het ontdekken in de organisatie van die mensen die het project een warm hart toedragen en bereid zijn hier tijd en energie in te steken. Dit proces bleek weinig stuurbaar – de sleutelfiguren waren niet van tevoren te oormerken. Plaatsingen waren geslaagd door de inzet van bijv. een P&amp;O manager, een P&amp;O adviseur, een afdelingssecretaris, een F&amp;C controller, etc.</p>

	<p>Budget betekende een centrale pot met geld om plaatsingen te stimuleren (50-50 verdeling met faculteiten) of volledig financieren. Het ontbreken van één van de elementen zette universiteiten vaak direct op achterstand. In het geval van dit project begon de belangstelling pas te komen, toen er bij het College een subsidieregeling was afgesproken waardoor de betreffende afdeling slechts 50 % van de kosten van de werkervaringsplaats voor zijn rekening hoefde te nemen.</p> <p>Continue afstemming tussen vluchteling, begeleider, projectleider en coachingsbureau om koers naar de arbeidsmarkt te bepalen en aan te houden is eveneens essentieel.</p>
<b>Kosten en baten</b>	<p>Er zijn 37 plaatsingen gerealiseerd voor een periode van een half jaar tot één jaar: OU (12), TUD (6), UvA (5), RU (4), WUR (3), UvT en TU/e (2), VU, EUR en RUG (1) UL, UU, UT en UM (0). Enkele universiteiten hebben in januari nog plaatsingen gerealiseerd en een tweetal universiteiten denkt haar plaatsingen gedurende 2008 te gaan realiseren.</p> <p>Vanwege de vertraging die is opgelopen is nog niet overal bekend of werkervaringsplaatsen hebben geleid tot vervolgaanstellingen. Van de volgende universiteiten is bekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UvA: 5 vaste aanstellingen binnen en buiten de UvA;</li> <li>- RU: 1 plaatsing op vacature en 1 ervaringsplaats wordt waarschijnlijk verlengd in verband met aanmelding voor Mozaïek subsidie;</li> <li>- TUD: 3 op vaste aanstelling binnen TUD, 2 vluchtelingen worden begeleid in een traject naar functie buiten de TUD;</li> <li>- OU: al de trajecten zijn erop gericht de vluchtelingen in een hogere ICT functie aan de slag te krijgen.</li> </ul> <p>Veel van de overige universiteiten waar plaatsingen zijn verricht hebben goede verwachtingen over de vervolgtrajecten van veel vluchtelingen.</p>
<b>Evaluatie</b>	<p>Het project is geëvalueerd door de VSNU. De uitkomsten van de evaluatie zijn verwerkt in dit format.</p>
<b>Borging op de lange termijn</b>	<p>Van enkele universiteiten was bekend dat zij hun benodigd aantal werkervaringsplaatsen in 2008 zouden trachten in te vullen. Alleen van de UvA is duidelijk dat zij het plaatsen van vluchtelingen voorlopig in deze vorm zullen blijven uitvoeren. Bij sommige universiteiten (zoals de OU) is vervolg van activiteiten afhankelijk van nieuwe financieringsmogelijkheden.</p>

## Scholars at Risk (UAF)

<b>Context, aanleiding</b>	Hoger onderwijs speelt een belangrijke rol in het bevorderen van vrijheid en democratie. Zonder vrijheid kunnen wetenschappers hun werk niet doen. Om vervolgte wetenschappers steun aan te bieden heeft het UAF een project gelanceerd, dat aansluit bij de activiteiten van de Amerikaanse organisatie Scholars at Risk (SAR), een internationaal netwerk van ruim 200 universiteiten en wetenschappelijke instituten in 26 landen. Doel van SAR is om academische vrijheid te bevorderen en vervolgte wetenschappers wereldwijd te ondersteunen door hen een veilige werkplek aan te bieden.
<b>Doelgroep(en)</b>	De doelgroep voor de tijdelijke aanstellingen betreft vervolgte wetenschappers wereldwijd. Hieronder wordt verstaan mensen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die een studie hebben afgerond die vergelijkbaar is met HBO of WO niveau in Nederland;</li> <li>2. die werkzaam zijn of waren binnen de wetenschap;</li> <li>3. van wie de vrijheid van meningsuiting dusdanig beperkt wordt dat er sprake is van gegronde vrees voor vervolging;</li> <li>4. die (tijdelijke) bescherming nodig hebben.</li> </ol>
<b>Doelstelling(en)</b>	Het project heeft als hoofddoelstelling het - in samenwerking met Nederlandse universiteiten, hogescholen en wetenschappelijke instituten <sup>2</sup> en Scholars at Risk Netwerk - bieden van bescherming en ondersteuning aan vervolgte wetenschappers zodat zij hun werk in vrijheid kunnen voortzetten. Subdoelstellingen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het realiseren van 30 tijdelijke aanstellingen voor vervolgte wetenschappers;</li> <li>2. Aandacht vragen binnen hoger onderwijs instellingen voor de wereldwijde schendingen van mensenrechten van deze groep door middel van het organiseren van lezingen, seminars e.d. en publiciteit;</li> <li>3. Bijdragen aan internationale (lobby)activiteiten gericht op het beschermen en ondersteunen van vervolgte wetenschappers en het wereldwijd bevorderen van academische vrijheid;</li> <li>4. Het vergroten van aan het aantal deelnemende onderwijsinstellingen in Nederland en Europa;</li> <li>5. Het bij gebleken succes inbedden van het project in de reguliere activiteiten van het UAF of voortzetten als zelfstandig initiatief en internationaliseringsbeleid van hoger onderwijsinstellingen, inclusief het werven van gelden voor na de projectperiode.</li> </ol>
<b>Duur/ looptijd</b>	Het project bestaat uit twee fasen. De eerste fase is uitgevoerd van 1-1-2008 tot 31-3-2009 en heeft geleid tot toezeggingen van 11 universiteiten om deel te nemen aan het vervolg, waaronder het beschikbaar stellen van tijdelijke aanstellingen voor scholars at risk. De tweede fase is op 18 juni 2009 officieel gelanceerd als het UAF

<sup>2</sup> De volgende universiteiten hebben deelname toegezegd: Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit, Rijks Universiteit Groningen, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Tilburg, Universiteit Leiden, Universiteit Twente, Technische Universiteit Delft, Technische Universiteit Eindhoven, Erasmus Universiteit Rotterdam (i.s.m. Institute of Social Studies) en Universiteit Utrecht.

	Scholars at Risk project met een conferentie in Amsterdam. Het UAF Scholars at Risk project (voorheen Project Vervolgde Wetenschappers) loopt tot 1 april 2012.
<b>Activiteiten</b>	<p>Kandidaten komen in contact met SAR of het UAF via de professionele en persoonlijke netwerken van SAR, het UAF, deelnemende onderwijsinstellingen en wetenschappers. Academici die nog in het buitenland verblijven, melden zich in principe aan via de website van Scholars at Risk. Kandidaten die al in Nederland zijn, kunnen zich bij het UAF melden. SAR en/of het UAF ontwikkelt een portfolio over de kandidaat (inclusief CV, kopie diploma's, publicatielijst en aanbevelingsbrieven) en verzamelt informatie over de ernst van de vervolging en het gevaar dat de kandidaat loopt.</p> <p>Het project bestaat uit de volgende activiteiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afspraken maken en relaties onderhouden met deelnemende onderwijsinstellingen over de uitvoering van het project, inclusief voorlichten van betrokken medewerkers. Draagvlak bij zowel bestuurders als uitvoerders en duidelijke werkafspraken over coördinatie, voorwaarden voor tijdelijke aanstellingen, samenwerking/communicatie, e.d. zijn cruciaal voor het succes van het project;</li> <li>2. Organiseren van een conferentie om het project officieel te lanceren (heeft al plaatsgevonden op 18 juni).</li> <li>3. Realiseren van tijdelijke aanstellingen voor vervolgde wetenschappers bij hoger onderwijsinstellingen, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> <li>- voorlichten, voorselectie en voordracht van kandidaten door middel van het verzamelen en verspreiden van (geanonimiseerde) achtergrondinformatie over de kandidaten;</li> <li>- afspraken maken over de financiering van de aanstelling;</li> <li>- het in samenwerking met de gastinstelling voorbereiden van een aanstelling (visum, huisvesting, kantoor, programma, etc.);</li> <li>- het regelen van aanvullende cursussen (bijv. Engels) indien nodig;</li> <li>- het individueel begeleiden van 30 vervolgde wetenschappers die een tijdelijke aanstelling hebben bij een Nederlandse hoger onderwijsinstelling (voor, tijdens en na afloop van een plaatsing);</li> </ul> </li> <li>4. Organiseren van ontmoetingsbijeenkomsten voor vervolgde wetenschappers en betrokken medewerkers van onderwijsinstellingen om informatie en ervaringen uit te wisselen;</li> <li>5. Het in samenwerking met de deelnemende onderwijsinstellingen organiseren van activiteiten in het kader van het project (lezingen en seminars) om aandacht gevraagd voor de problematiek van vervolgde wetenschappers en het belang van academische vrijheid en institutionele autonomie;</li> <li>6. Genereren van publiciteit in landelijke en lokale media, universiteitsbladen en vakbladen, vooral rondom de individuele verhalen van vervolgde wetenschappers;</li> <li>7. Deelnemen aan internationale conferenties/activiteiten gericht op het ondersteunen van vervolgde wetenschappers en het bevorderen van academische vrijheid en institutionele autonomie;</li> <li>8. Vergroten van het aantal deelnemende onderwijsinstellingen aan het UAF Scholars at Risk project in</li> </ol>

	<p>Nederland;</p> <p>9. Initiëren van een nieuw Europees ‘Scholars at Risk’ project in samenwerking met onze partnerorganisaties;</p> <p>10. Evalueren van het project en bij succes inbedden van het project in de reguliere activiteiten van het UAF en het internationaliseringsbeleid van de deelnemende onderwijsinstellingen, inclusief het werven van fondsen voor na het driejarige project.</p>
<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	Deze zijn nog niet bekend/beschikbaar. Project loopt nog.
<b>Belangrijke randvoorwaarden</b>	Het draagvlak is al in de eerste fase van het project gecreëerd.
<b>Kosten en baten</b>	<p>Financiering voor dit project werd verkregen van de Adessium foundation.</p> <p>De benodigde financiering voor een tijdelijke werkplek hangt af van diverse factoren, zoals de achtergrond van de kandidaat, het type aanstelling en de lengte van het contract. In de meeste gevallen stelt de onderwijsinstelling een salaris, een beurs of een andere vorm van financiering beschikbaar, waarbij ook gedacht kan worden aan in-kind bijdragen (bijvoorbeeld huisvesting, kantoorruimte, computers of vrijstelling betaling college gelden). Waar nodig kunnen instellingen en/of kandidaten een verzoek tot cofinanciering bij het UAF indienen (er is hiervoor een beperkt budget beschikbaar via Adessium). In Sommige gevallen komen kandidaten al met een ‘rugzak’ (bijvoorbeeld een beurs van het Scholar Rescue Fund of andere instantie).</p> <p>Resultaten tot nu toe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toezeggingen van 11 universiteiten om deel te nemen aan het vervolg, waaronder het beschikbaar stellen van tijdelijke aanstellingen voor scholars at risk;</li> <li>2. Eind 2009 waren drie vervolgte wetenschappers geplaatst aan Nederlandse universiteiten en voor twee wetenschappers liep een procedure voor plaatsing.</li> </ol>
<b>Draagvlak</b>	In de eerste fase van 1-1-2008 tot 1-3-2009 zijn universiteiten benadert voor medewerking.
<b>Communicatie</b>	Contactpersoon UAF met contactpersonen aan universiteiten en met de vervolgte wetenschappers zelf. Er wordt contact onderhouden met diverse nationale en internationale organisaties en instanties, waaronder hoger onderwijsinstellingen in Nederland en Europa (bestuurders, beleidsmedewerkers internationalisering, afdelingen personeel en organisatie, academici en studenten), KNAW, VSNU, HBO Raad, Nuffic, de Nederlandse overheid (Ministeries van Justitie, Buitenlandse Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), de Europese Unie, mensenrechten, vluchteling- en ontwikkelingorganisaties (ECRE, UNHCR, Amnesty, Human Rights Watch, IOM, Cordaid, Oxfam e.d.), de Europese Unie en internationale organisaties zoals UNESCO, ALLEA (All European Academies) en de American Association for the Advancement of Science (AAAS).
<b>Evaluatie</b>	Evaluatie moet nog plaatsvinden.
<b>Borging op de lange termijn</b>	In het geval van een positieve evaluatie wordt het project ingebed in de reguliere activiteiten van het UAF of als zelfstandig initiatief voortgezet. Bij minimaal 50% van de deelnemende onderwijsinstellingen wordt het project een vast onderdeel van het internationaliseringsbeleid. Er is een financieringsplan voor na de projectperiode.

<b>Werkervaringsplaatsen bij Achmea</b>	
<b>Context, aanleiding</b>	<p>Achmea heeft afspraken gemaakt met de vakbonden over de toeleiding van vluchtelingen naar de arbeidsmarkt. Achmea stelt vijftien werkervaringsplaatsen beschikbaar voor vluchtelingen. De raad van Bestuur van Eureka/Achmea ondersteunt dit van harte. Het betreft additionele werkplekken voor de periode van 1 jaar binnen de verschillende divisies.</p> <p>Met het starten van een werkervaringsproject voor vluchtelingen wordt een groep vluchtelingen de kans geboden om door het opdoen van werkervaring hun perspectief op de arbeidsmarkt te verbeteren. Hierdoor toont Achmea haar 'maatschappelijk gezicht'. Daarnaast draagt het bij aan een meer divers personeelsbestand binnen Achmea.</p>
<b>Doelgroep(en)</b>	Vluchtelingen
<b>Doelstelling(en)</b>	In de samenwerkingsovereenkomst is afgesproken 15 werkervaringsplaatsen te realiseren in de periode van 1 jaar.
<b>Duur/ looptijd</b>	De 15 werkervaringsplaatsen dienden vervuld te worden in 2008.
<b>Activiteiten</b>	<p>Er is binnen Achmea een landelijk aanspreekpunt aangesteld voor dit project. Verder is voor elke Divisie een contactpersoon voor het project aangesteld. Deze contactpersoon droeg intern de verantwoordelijkheid voor het project (het creëren van werkervaringsplaatsen binnen de divisie) en onderhield contacten met samenwerkende organisaties (UAF en Emplooi). Uitgangspunt was een aanbodgerichte aanpak, waarbij aan de hand van concrete cv's van vluchtelingen gezocht is naar een passende werkervaringsplaats binnen Achmea.</p> <p>UAF en Emplooi hebben bijgedragen aan de invulling van deze ervaringsplaatsen door werving en selectie van potentiële kandidaten en ondersteuning bij de uitvoering van het project. De organisaties hebben contact gehad met de verschillende divisies van Achmea en hebben met hen samenwerkingsafspraken gemaakt.</p>
<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	<p>Binnen enkele divisies zijn er op korte termijn vluchtelingen gestart met een werkervaringsplaats. Na verloop van tijd bleek echter dat het realiseren van de doelstelling (2 werkervaringsplaatsen per divisie) binnen de verschillende divisies niet haalbaar was. Eén van de redenen hiervan was reorganisaties of de aanwezigheid van interim HR managers. Andere genoemde redenen waren geen match tussen vraag en aanbod, ontbreken van capaciteit binnen afdelingen, te weinig draagvlak bij divisies en andere prioriteiten binnen de divisie.</p> <p>Volgens enkele divisies ontbrak het ook aan voldoende geschikte kandidaten. Vaak ging het hier om divisies waarbij vraag en aanbod niet op elkaar aansloten. Hierbij is echter op te merken dat er van een aanbodgerichte aanpak uit zou worden gegaan. Daar waar de plaatsingen niet zijn gerealiseerd, is vaak van een vraaggerichte aanpak uit gegaan. In overleg met Achmea en het UAF/Emplooi, is op den duur besloten de aandacht te richten op de divisies waar het wel haalbaar bleek te zijn of nieuwe contacten bij andere divisies aan te boren.</p>
<b>Belangrijke randvoorwaarden</b>	Essentieel voor het slagen van dit project is: voldoende draagvlak bij de divisies, intensieve begeleiding en sturing van het proces.

<b>Kosten en baten</b>	Er zijn 15 werkervaringsplaatsen gecreëerd voor vluchtelingen. De verwachting is dat 7 vluchtelingen een vaste baan kunnen krijgen binnen Achmea.
<b>Draagvlak</b>	Het project staat en valt bij het ontdekken in de organisatie van die mensen die het project een warm hart toedragen en bereid zijn hier tijd en energie in te steken. Dit proces bleek weinig stuurbaar – de sleutelfiguren waren niet van tevoren te oormerken.
<b>Communicatie</b>	Voor elke Divisie is een contactpersoon voor het project aangesteld. Deze contactpersoon droeg intern de verantwoordelijkheid voor het project en onderhield contacten met samenwerkende organisaties. De contactpersonen van de verschillende divisies van Achmea zijn per brief en de samenwerkingsovereenkomst op de hoogte gesteld van het project.
<b>Evaluatie</b>	<p>Er heeft een evaluatie plaats gevonden medio 2009. Er waren toen 13 plaatsingen gerealiseerd. Uit de evaluatie bleek dat de samenwerking tussen de verschillende divisies en het UAF/Emplooi per divisie wisselend verliep. Uit de revaluatie kwamen enkele leer- en verbeterpunten voor de verschillende partijen.</p> <p>Leerpunten Achmea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke voorlichting naar de verschillende divisies: wat houdt een werkervaringsplaats (WEP) in, hoe is dit financieel geregeld, hoe staat het met de begeleiding etc. (gegeven dat het van boven is opgelegd maar de uitvoerders er niet altijd even blij mee zijn);</li> <li>- Voordat men beslist welke divisies gaan deelnemen, eerst inventariseren of het haalbaar is binnen de desbetreffende divisies, dit wat betreft reorganisaties, interim HR managers etc.;</li> <li>- Meer mogelijkheden bieden wat betreft communicatie binnen Achmea, nieuwsbrief is bv nooit van de grond gekomen na enkele herhaling vanuit het UAF/Emplooi;</li> <li>- Communicatie tussen UAF/Emplooi en Achmea kon beter;</li> <li>- Uitgaan van een aanbodgerichte i.p.v. een vraaggerichte aanpak.</li> </ul> <p>Verbeterpunten vanuit UAF/Emplooi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij aanvang project succesfactoren duidelijk aangeven naar Achmea → draagvlak binnen divisies moet aanwezig zijn;</li> <li>- Duidelijke afstemming tussen medewerkers UAF en Emplooi;</li> <li>- Communicatie tussen UAF/Emplooi en Achmea kon beter;</li> <li>- Uitgaan van een aanbodgerichte i.p.v. een vraaggerichte aanpak.</li> </ul>
<b>Borging op de lange termijn</b>	De kandidaten hebben een werkervaringsplaats voor de duur van één jaar. Van de groep die in 2008 is gestart verwacht Achmea zeven mensen een vaste baan te kunnen bieden. Kandidaten die niet binnen Achmea kunnen blijven zullen door UAF/Emplooi begeleid worden naar een andere baan. Het is zaak om hier tijdig op te anticiperen zodat een doorstart naar de arbeidsmarkt kan worden voortgezet. Verder heeft Achmea in 2009 opnieuw werkervaringsplaatsen voor vluchtelingen beschikbaar gesteld.

## Instroomtraject Aspirant Actuarieel Rekenaars

<b>Context, aanleiding</b>	<p>Mercer HR Consulting (adviesbureau) is vanwege een grote vraag naar arbeidskrachten binnen haar actuariële tak en het feit dat onder hoogopgeleide vluchtelingen een groot aandeel beschikt over een opleiding die daarbij aansluit, in 2005 een leerwerktraject gestart voor acht Emplooi vluchtelingen. Deze hoogopgeleide vluchtelingen zijn gedurende twee jaar opgeleid tot actuariële rekenaar. Het uiteindelijke resultaat van het project was positief: zeven deelnemers verdienden een contract voor onbepaalde tijd. Echter, het kostte zo veel begeleiding en geld dat Mercer er geen behoefte aan had een dergelijke inspanning nogmaals te leveren. Problemen waren: onvoldoende beheersing van de (vak)taal, beperkte ICT-vaardigheden, onvoldoende kennis van het Nederlandse pensioen- en verzekeringsstelsel. Ook sloten verwachtingen en arbeidscultuur niet altijd op elkaar aan.</p> <p>Aangezien de vraag naar actuariële geschoold personeel bij Mercer onverminderd groot bleef en men te spreken was over de motivatie en instelling van de Emplooi-vluchtelingen is aan UAF-Emplooi gevraagd een voorbereidingstraject op te zetten waarin deelnemers worden klaargestoomd voor een actuariële startfunctie. In dit traject zou aandacht worden besteed aan de eerder genoemde deficiënties.</p>
<b>Doelgroep(en)</b>	Hoogopgeleide vluchtelingen.
<b>Doelstelling(en)</b>	Het instroomtraject had als doel hoger opgeleide vluchtelingen toe te leiden naar de door de werkgever betaalde leerwerkplek van aspirant actuariële rekenaar.
<b>Duur/ looptijd</b>	Looptijd AAR (inclusief voorbereiding en afronding): februari 2006-augustus 2008
<b>Activiteiten</b>	<p><i>Instroomtraject:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursussen Nederlands (eindniveau minimaal NT2-programma II);</li> <li>- (Opfris)cursussen wiskunde en/of calculatie;</li> <li>- ICT, vooral Word en Excel op gevorderden niveau;</li> <li>- Basisopleiding Pensioenen Compact bij SPO;</li> <li>- Verkorte module RE-2 (Inleiding en Praktijk Verzekeren), module RE-1 (Financiële Rekenkunde) en RE-3 (Inleiding Verzekeringstechniek) bij Actuarieel Instituut;</li> <li>- Arbeidsmarktoriëntatietraining en loopbaanbegeleiding;</li> <li>- Meeloop-/werkstage;</li> <li>- Leer-/werkplek.</li> </ul>
<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	<p>Succesfactoren:</p> <p>Deelnemers waren uitzonderlijk gemotiveerd. Docenten en werkgevers prezen hun inzet, kennis en rekenkundige vaardigheden.</p>

	<p>Het project speelt goed in op de behoefte vanuit de markt. De kandidaten worden opgeleid voor een functie waarvoor er weinig aanbod is.</p> <p>Zie ook bij "evaluatie".</p>
<b>Belangrijke randvoorwaarden</b>	<p>Financiën: Binnen de financiële ruimte die het UAF had, was dit traject niet mogelijk geweest zonder de flinke financiële tegemoetkoming van vooral SPO (opleidingsinstituut).</p> <p>Tijd: Het project AAR kon alleen slagen doordat er veel extra tijd erin is gestopt. Vooral voorbereiding, coördinatie en begeleiding van de deelnemers vroegen om veel extra inspanning.</p>
<b>Kosten en baten</b>	<p>Kosten/inspanningen: Totaal aantal uur (begeleiding/coördinatie): 987 (184 Emplooi, 827 UAF)</p> <p>Resultaten: Twaalf vluchtelingen hebben het instroomtraject gevolgd. Doelstelling is echter niet gehaald. Slechts één deelnemer is terecht gekomen in een startfunctie voor actuariel rekenaar. Toch kan wel degelijk gesproken worden van een geslaagd project. Zo hebben 11 van de 12 deelnemers een baan gevonden, waarvan 10 een passende functie in de pensioen- en verzekeringsbranche. Vier van hen hebben bovendien van hun werkgever de mogelijkheid gekregen om de AR opleiding af te ronden. Niet alle deelnemers hebben gebruik gemaakt van dit aanbod.</p>
<b>Draagvlak</b>	<p>Breed gedragen <i>commitment</i> bij werkgevers en onderwijsinstellingen is onmisbaar. Probeer ervoor te zorgen dat er bij werkgever een bevlogen trekker wordt aangesteld.</p>
<b>Communicatie</b>	<p>Over het algemeen positieve samenwerking met alle externe partners: Actuariel Instituut, Stichting Pensioen Opleidingen, Emplooi.</p> <p>Werkgevers waar kandidaten geplaatst waren deden veelvuldig en intensief beroep op UAF/Emplooi. Met name UAF Job Support trad dikwijls op als adviseur/klankbord. Deze rol bleek zeer belangrijk bij het wegnemen van onzekerheden en aarzelingen. Denk hierbij aan vragen over de juridische status van deelnemers, arbeidsrechtelijke vragen en loopbaanbegeleiding.</p>
<b>Evaluatie</b>	<p>Het project is eind 2008 geëvalueerd. De evaluatie heeft een aantal conclusies en aanbevelingen opgeleverd.</p> <p>Conclusies:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De studieresultaten vielen in het begin erg tegen. Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal vormde hiervan de belangrijkste oorzaak. Basisbegrippen bleken achteraf ten onrechte bekend verondersteld. Pas na herkansingen en examentrainingen slaagde de AAR groep voor 60 % van de tentamens. Dit ligt iets</li> </ol>

- onder het gemiddelde voor autochtone studenten;
2. De selectie was volgens UAF/Emplooi over het algemeen streng genoeg. Achteraf gezien had er misschien meer ingegaan moeten worden op studievvaardigheden en sociale situatie student;
  3. Druk van buitenaf (sociale dienst, gezin) had een negatieve invloed op deelnemers. Men was zeer ongeduldig, wilde ondanks aanvankelijk slechte resultaten het liefst gisteren al aan de slag of zag het nut van bepaalde modules niet zo in;
  4. Over het algemeen positieve samenwerking met alle externe partners: Actuarieel Instituut, Stichting Pensioen Opleidingen, Emplooi;
  5. Ondanks hun sterke motivatie hadden kandidaten ook dikwijls een afwachtende, (te) gemakkelijke houding vooral op het gebied van het zoeken naar stage of werk;
  6. Ondanks veel interesse voor het project, waren lang niet alle benaderde werkgevers bereid een stageplaats aan te bieden. Kandidaten daarentegen gaven aan daar wel behoefte aan te hebben;
  7. Voor wat betreft werkgevers en kandidaten sloten vraag en aanbod niet altijd goed op elkaar aan;
  8. Werkgevers waar kandidaten geplaatst waren deden veelvuldig en intensief beroep op UAF/Emplooi. Met name UAF Job Support trad dikwijls op als adviseur/klankbord. Deze rol bleek zeer belangrijk bij het wegnemen van onzekerheden en aarzelingen. Denk hierbij aan vragen over de juridische status van deelnemers, arbeidsrechtelijke vragen en loopbaanbegeleiding;
  9. Draagvlak voor het project en voor de kandidaat is onmisbaar bij de werkgever om het project/de plaatsing tot een succes te maken;
  10. Aangezien de kandidaten die een baan hebben gevonden tot nog toe in het bezit zijn van een tijdelijk contract, is nu niet te zeggen of de kandidaten een *duurzame* plek hebben kunnen vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op basis van de signalen uit de markt is er het volste vertrouwen dat zij deze plek in de nabije toekomst zullen bemachtigen.

Aanbevelingen:

1. Reserveer voldoende tijd;
2. Zorg voor duidelijke interne taakverdeling. Coördinatoren zijn onmisbaar (vooral voor afspraken met opleidingsinstituut en werkgevers). Bepaal wat precies hun taak is en welke verantwoordelijkheden bij de individuele begeleiders liggen;
3. Zorg voordat je start met voorlichting en selectie al voor financiële zekerheid. Dit voorkomt onzekerheid bij aspirant-deelnemers;
4. Tijdens voorlichting verwachtingen bij deelnemers nog duidelijker checken. Waak voor keuze op basis van druk van buitenaf. Een baangarantie zullen werkgevers niet afgeven. Empowerment en eigen initiatief zijn de basis voor begeleiding naar arbeidsmarkt;
5. Opstapcursus wiskunde is een onmisbaar selectiemiddel maar kijk ook naar kennis basisbegrippen,

	<p>motivatie en sociale situatie cliënt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Inhoud traject was prima, maar kan verbeterd worden;</li> <li>7. Zorg voor een geduldige docent die affiniteit heeft met de doelgroep en die bereid is een stapje extra te doen;</li> <li>8. Pas de eisen van examens niet aan, maar laat deelnemers apart en met meer tijd examen doen;</li> <li>9. Eerste modules bij voorkeur in-company, later met Nederlandse studenten maar met aparte introductie en terugkomdagen;</li> <li>10. Deelnemers dragen eigen verantwoordelijkheid voor wat betreft vinden plek op arbeidsmarkt maar wees bewust van hun grote afstand tot de arbeidsmarkt en speel daarin een sterke bemiddelende rol richting werkgevers;</li> <li>11. Focus niet op stage, maar op werkervaringsplaats;</li> <li>12. Breed gedragen commitment bij werkgevers en onderwijsinstellingen is onmisbaar. Probeer ervoor te zorgen dat er bij werkgever een bevlogen trekker wordt aangesteld;</li> </ol>
<b>Borging op de lange termijn</b>	Door de onverminderde vraag naar actuarieel rekenaars, en interesse van vluchtelingen kan UAF zo opnieuw een traject starten.

## Project Kansrijke Start (Rijksoverheid)

<b>Context, aanleiding</b>	<p>Voor de deelnemende departementen past het project binnen hun diversiteitsbeleid. Tevens past het binnen de doelstelling om in deze kabinetsperiode 1000 werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>BZK trekt dit project en onderhoudt een netwerk met deelnemende departementen. Tevens legt het contact met andere departementen om draagvlak te creëren voor dit project. Ook onderhoudt het contact met marktpartijen die al actief vluchtelingen plaatsen).</p> <p>Het project wordt gefinancierd door het A+O fonds Rijk. Er is hiervoor een aanvraag gedaan voor subsidie. Het A+O fonds Rijk stelt middelen beschikbaar om de doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te stellen om werkervaring op te doen. De werkgever wordt tegemoet gekomen in de loonkosten.</p>
<b>Doelgroep(en)</b>	<p>Hoogopgeleide vluchtelingen, 9 – 12 deelnemers, verspreid over 3 à 4 departementen.</p>
<b>Doelstelling(en)</b>	<p>Het doel van het project is om hoogopgeleide vluchtelingen met een permanente verblijfsstatus de kans te geven om kennis te maken met het werken bij de rijksoverheid en om Nederlandse werkervaring op te doen op hun eigen opleidingsniveau.</p> <p>De beoogde resultaten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een tranche van 12 vluchtelingen die ervaring hebben opgedaan met het werken bij de rijksoverheid en die daarmee hun kwalificaties en kansen hebben verhoogd op een reguliere baan binnen of buiten het Rijk;</li> <li>- Een basispakket aan (extra) scholing voor deze groep, die haar in staat stelt om op een goede wijze te functioneren op beleidsniveau (of een equivalent daarvan) binnen de rijksoverheid of daarbuiten;</li> <li>- Een projectverslag met een beschrijving van de activiteiten en resultaten;</li> <li>- Aandacht voor het project in (inter)departementale media.</li> </ul>
<b>Duur/ looptijd</b>	<p>Startdatum: 1 januari 2008, einddatum: 30 juni 2009.</p> <p>Het project kent een voorbereidingsfase van 3 maanden waarbinnen de deelnemende vluchtelingen worden geselecteerd en waarbinnen de departementsoverstijgende opleidingscomponent wordt georganiseerd. De feitelijke uitvoeringsfase van het project, waarbinnen de deelnemers werkzaam zijn bij een van de departementen, duurt 12 maanden. Voor evaluatie en verslaglegging zijn eveneens 3 maanden gereserveerd om een reëel zicht te kunnen krijgen op waar de deelnemers na afloop van het traject terecht komen.</p>
<b>Activiteiten</b>	<p>De leidende gedachte is dat de deelnemende vluchtelingen een werkervaringsplaats krijgen op beleidsniveau binnen één van de betrokken departementen. <b>Daar worden zij in principe begeleid binnen de reguliere organisatorische kaders.</b> Daarnaast krijgen zij echter gelegenheid tot intervisie en een (verplicht) traject aan extra scholing om hen uit te rusten voor het functioneren binnen de Nederlandse rijksoverheid. Aangezien het</p>

gaat om personen met een hogere opleiding in het land van herkomst en/of in Nederland, die al langere tijd in Nederland verblijven en ook een voldoende beheersing hebben van de Nederlandse taal, is die aanvullend op de kwalificaties die de deelnemers al hebben. Het gaat om zaken als beleidsvorming en staatsinrichting, vergaderen en (schriftelijk) presenteren en, tenslotte, Nederlandse taaltraining die aansluit bij wat gevraagd wordt van beleidsmedewerkers bij de (rijks)overheid. Het precieze scholingsaanbod wordt uitgewerkt in de voorbereidende fase. Daarbij wordt gebruik gemaakt van eerdere ervaringen met de scholingsbehoefte van vluchtelingen bij de ministeries van SZW en Justitie.

De deelnemende departementen verzorgen de **individuele begeleiding** op de werkervaringsplaatsen en de inbedding in de reguliere kaders.

BZK regelt de extra (groepsgewijze) scholing waarbij zo veel mogelijk gebruik gemaakt wordt van bestaand opleidingsaanbod binnen het Rijk, coördineert het gehele project, inclusief de werving van kandidaten, de monitoring gedurende de looptijd en de evaluatie na afloop.

De fasering is als volgt:

1. Voorbereiding (januari t/m maart 2008)

Er vinden dan de volgende activiteiten plaats, steeds in overleg met de betrokken departementen:

- Het opstellen van de profielen op basis waarvan kandidaten worden gezocht;
- Het werven van geïnteresseerde kandidaten;
- De selectie van de deelnemers;
- Het opstellen, uitwerken en organiseren van het centrale scholingsaanbod.

2. Uitvoering (april 2008 t/m maart 2009)

Dit betreft:

- Een gemeenschappelijke startbijeenkomst in april 2008;
- Het werken van de deelnemers op hun eigen werkplek;
- Het groepsgewijs volgen van scholing en intervisie;
- Driemaandelijke monitoring van de voortgang;
- Halverwege het traject een bijeenkomst voor de betrokken leidinggevenden.

3. Evaluatie en verslaglegging (april t/m juni 2009)

- Bevragen van de deelnemers en leidinggevenden over hun ervaringen en oordeel;
- Het volgen van de deelnemers in de richting van (regulier) werk;
- Het verwerken van de resultaten in een rapportage;
- Het produceren van een toegankelijke publicatie waarin het project en zijn resultaten zijn beschreven.

<p><b>Kritische succes- en faalfactoren</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een duidelijke training en opleidingscomponent in het project. Deelnemers kunnen deelnemen aan interne en externe cursussen. Een gedeelte van de opleiding en training wordt aan alle deelnemers aangeboden. Daarnaast kunnen deelnemers afhankelijk van behoefte, interesse en noodzaak extra cursussen volgen (maatwerk). De taalcursussen zijn ingekocht bij een gespecialiseerd opleidingsinstituut (werken met taal, Linda Verstraten, waarbij er focus is op ambtelijk jargon, en er is individuele intake). Collega's die de deelnemers begeleiden konden gebruik maken van de expertise van Jaffar Consultancy.</li> <li>- Er was een financiële prikkel. Werkgevers hoefden slechts een derde van de loonkosten te betalen, de rest werd gesubsidieerd. Het is niet duidelijk of minder departementen zouden meewerken als deze financiële prikkel er niet was geweest, maar het werkt in ieder geval drempelverlagend. Daarnaast is het voor de departementen ook een manier om invulling te geven aan MVO beleid.</li> <li>- Het project heeft een sterke focus op het begeleiden naar werk. De deelnemers hebben al het niveau hbo of hoger, maar door verleden (gat in CV, paar jaar niet gewerkt, geen ervaring, moeilijke periode achter de rug) zijn ze niet in staat om direct aan het arbeidsproces deel te nemen. Dit project speelt hier op in door de kandidaten een mogelijkheid te geven om werkervaring op te doen en door ze te begeleiden naar werk. Ze krijgen ook op dit vlak begeleiding en kunnen hiervoor cursussen volgen (loopbaanoriëntatie, netwerken, sollicitatietraining). Er wordt dan ingegaan op vragen als wat wil ik, wat kan ik.</li> <li>- Creëer een netwerk met andere departementen, om kennis te delen en ook opdat bepaalde dingen gezamenlijk aangepakt kunnen worden (bijv. opleiding ROI, hoe werkt het rijk, hoe werkt de politiek enz.).</li> </ul> <p><i>Tien geboden voor de toekomst uit het boekje KansRijke Start (pagina 62):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geef positieve aandacht aan de diversiteit binnen de groep.</li> <li>- Informeer over de werkcultuur en omgangsvormen aan het begin van het programma. Juist omdat de kandidaten een andere cultuur en omgangsvormen gewend zijn (hiërarchische cultuur, tutoyeren), kan dit nuttig zijn.</li> <li>- Schenk voldoende aandacht aan schriftelijke beleidsvaardigheden, want beleidswerk is talig.</li> <li>- Het opleidingsprogramma moet aansluiten op de werkpraktijk.</li> <li>- Geef ook aandacht aan andere delen van de overheid; er wordt juist veel werk gedaan bij uitvoerende instanties.</li> <li>- De kandidaten verschillen sterk in achtergrond, vooropleiding en ook van werkgever. Het opleidingsprogramma dient hierop aan te sluiten.</li> <li>- Intervisiebijeenkomsten zijn goed om de dilemma's op het werk te bespreken met andere hoogopgeleide vluchtelingen. Ze moeten echter niet te vroeg in het programma gepland worden, omdat de kandidaten nog een vertrouwensband moeten ontwikkelen.</li> <li>- Een mentor die naast begeleider en ondersteuner ook kan fungeren als cultuurtolk heeft de voorkeur.</li> <li>- Koppel de opdrachten uit het opleidingsprogramma zoveel mogelijk aan het dagelijkse werk en actuele</li> </ul>
---	--

	<p>werkzaamheden. De opdrachten worden dan ook niet als extra werk gezien.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Om de doorstroom te bevorderen en uitstroom te voorkomen moeten de kandidaten verder begeleid worden na afloop, bijvoorbeeld door intervisie en coaching on the job.</li> </ul>
<b>Belangrijke randvoorwaarden</b>	<p>Inzichten en adviezen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geef extra aandacht aan taal. De ervaring leerde dat het toch droevig gesteld was hiermee en dat kandidaten zelfs nog meer dan gepland, begeleid moesten worden hierin (sommigen zelfs een jaar lang) Het taalaspect is vanwege de functie heel belangrijk (er worden veel stukken geschreven en er wordt veel gecommuniceerd). Beide gelden ook voor universitaire functies. Dus selecteer streng hierop of begeleid extra op dit gebied;</li> <li>2. Het gaat om professionals dus kies voor een aansprekende aanpak;</li> <li>3. Een goede match tussen functie/werkzaamheden/werkgever en de wensen/opleidingsachtergrond/ voorkeur van de kandidaat is belangrijk. Anders voelt hij zich niet op hun plek;</li> <li>4. Blijf begeleiden, ook één op één, stel een mentor aan; voor zowel de praktische zaken als voor de professionele ontwikkeling van de kandidaat. Blijf het proces ook strak bewaken, je moet op tijd in kunnen grijpen.</li> </ol>
<b>Kosten en baten</b>	<p>Twaalf hoogopgeleide vluchtelingen hebben voor de duur van één jaar werkervaring opgedaan in een (aanloop) beleidsfunctie bij diverse ministeries. Zeven van de twaalf deelnemers zijn vervolgens doorgestroomd naar een functie binnen of buiten de rijksoverheid.</p> <p>Per werkervaringsplaats wordt per deelnemer met een aanstelling van 32 uur of meer een loonkostensubsidie verstrekt van maximaal € 6.000 per 12 maanden. Indien een departement uiterlijk na 6 maanden na indiensttreding van de deelnemer een ontwikkelingsplan overlegt aan het A+O fonds wordt de loonkostensubsidie aangevuld met maximaal € 6.000. Daarnaast wordt voor de uitvoering van het ontwikkelingsplan een subsidie van maximaal € 3.000 verstrekt. De maximale subsidie is in totaal € 12.000 voor loonkosten en € 3.000 voor scholings- en begeleidingskosten.</p>
<b>Communicatie</b>	<p>Banenoffensief Vluchtelingen – waarin UAF, Emplooi en het CWI samenwerken – is de belangrijkste externe partner.</p>
<b>Evaluatie</b>	<p>Gedurende de looptijd wordt de voortgang gemonitord. Dit betreft niet alleen de feitelijke voortgang, maar ook de ervaring van de deelnemers (zowel van de vluchtelingen als van hun leidinggevenden en evt. andere begeleiders). Per kwartaal worden zij telefonisch bevraagd. Halverwege het traject vindt er een bijeenkomst plaats voor alle betrokken leidinggevenden waarin zij met elkaar kunnen spreken over hun ervaringen, eventuele knelpunten, succes- en faalfactoren en zaken die eventueel nog op korte termijn verbeterd kunnen worden.</p> <p>Na afloop van het traject worden zowel vluchtelingen als leidinggevenden gevraagd naar hun eindoordeel. Daarnaast wordt uiteraard gevolgd waar de deelnemende vluchtelingen na dit traject terechtkomen.</p>

	<i>BZK werkt op dit moment aan de eindevaluatie, de verwachting is dat die eind januari gereed is. In de uitgave KansRijke Start zijn inzichten en ervaringen van betrokkenen gebundeld.</i>
<b>Borging op de lange termijn</b>	Het project wordt zodanig beschreven en gemonitord dat het bij succes herhaald kan worden, in dezelfde vorm of zo nodig bijgesteld, hetzij opnieuw departementsoverstijgend, hetzij bij één van de rijksonderdelen. Er wordt een basispakket aan extra scholing beschikbaar gesteld, dat desgewenst opnieuw kan worden gebruikt. De projectleider geeft (begin januari) door dat het project wordt ingebed door de ministeries zelf.

## Latente Talenten, Stichting voor Vluchteling Studenten (UAF)

<p><b>Context, aanleiding</b></p>	<p>Onder hoogopgeleide vluchtelingen vormen artsen en andere paramedici een substantiële groep. Deze groep kan bijdragen aan een oplossing voor de tekorten in de zorg.</p> <p>De arbeidsmarktpositie van gevluchte artsen kenmerkt zich door de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In het buitenland behaalde diploma's worden binnen de Nederlandse systematiek niet gelijkgesteld;</li> <li>- Werkervaring opgedaan in het buitenland wordt in de regel beperkt erkend;</li> <li>- Er bestaat onbekendheid met de normen en waarden op de Nederlandse werkvloer en men heeft vaak moeite om zich deze eigen te maken;</li> <li>- De Nederlandse gezondheidszorg is een niet gemakkelijk toegankelijke sector waarin de kwaliteiten en competenties van de gevluchte buitenlandse arts niet snel worden herkend;</li> <li>- De Nederlandse taal en kennis van de Nederlandse gezondheidszorg zijn veelal onvoldoende;</li> <li>- Door hun vlucht en de lange asielpcedure zijn gevluchte medici vaak al lang niet meer werkzaam geweest als arts, waardoor recente klinische ervaring ontbreekt.</li> </ul> <p>Sinds december 2005 is er een nieuwe beoordelingsprocedure voor buitenlandse artsen van buiten de EER van kracht. Voor artsen die niet worden toegelaten tot de studie geneeskunde óf wegens persoonlijke omstandigheden niet meer een dergelijk zwaar studietraject konden starten ontbreken alternatieve trajecten. De alternatieven die bestaan zijn moeilijk toegankelijk voor deze groep artsen. Hierdoor gaat er veel potentieel en talent verloren voor de Nederlandse gezondheidszorg.</p>
<p><b>Doelgroep(en)</b></p>	<p>Vluchtelingen die in het land van herkomst opgeleid zijn tot arts, tandarts of een ander paramedisch beroep:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gevluchte artsen, tandartsen en andere paramedici die niet meer verder willen/kunnen in hun oude beroep begeleiden naar een alternatief traject;</li> <li>2. Gevluchte artsen die recent zijn uitgevallen bij een (voorbereidings)traject aan een van de Nederlandse medische faculteiten worden gereactiveerd, waardoor zij een tweede kans krijgen om alsnog via dit traject uit te stromen naar een baan in de gezondheidszorg;</li> <li>3. Gevluchte artsen die in aanmerking komen voor het <i>assessment</i> en weer arts willen worden.</li> </ol>
<p><b>Doelstelling(en)</b></p>	<p>Ontwikkelen van een voorbereidingstraject voor (tand)artsen op het <i>assessment</i>.          Artsen (en paramedici) die geen arts meer willen/kunnen worden, begeleiden naar een alternatief traject.</p>

	<p>Doelstelling van het project, kwantitatief en kwalitatief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het bevorderen van een efficiënte instroom van gevluchte medici in de Nederlandse gezondheidszorg door het ontwikkelen van een tweesporentraject dat aansluit bij de veranderingen doorgevoerd door het Ministerie van VWS aangaande de assessmentprocedure voor deze groep van buitenlandse artsen;</li> <li>- Het ontwikkelen van een toeleidingstraject ter voorbereiding op het assessment voor 25 gevluchte artsen zodat zij na een maatwerktraject weer als arts aan de slag kunnen;</li> <li>- Het begeleiden van 60 artsen die geen arts meer willen worden naar een alternatief traject dat uitzicht biedt op een baan in de gezondheidszorg;</li> <li>- Het bevorderen van instroom in opleidingstrajecten door opleiders te overtuigen van de kwaliteiten van deze doelgroep en eventueel nieuwe trajecten ontwikkelen waar later ook anderen dan deze doelgroep van kunnen profiteren. Zoals de artsen die in het verleden zijn uitgevallen opnieuw te benaderen om met hen te kijken of zij via deze alternatieve trajecten alsnog succesvol kunnen participeren op de arbeidsmarkt;</li> <li>- Middels onderzoek inzicht verkrijgen in de loopbaan van 400 gevluchte artsen die al enige jaren werkzaam zijn in de Nederlandse gezondheidszorg. Door dit verkregen inzicht is het mogelijk de vluchtelingartsen gericht te begeleiden. Daarnaast kan gebruik gemaakt worden van de ervaringen van deze alumni door hen in te zetten als coach maar ook door hun werkgevers meer in te zetten bij de begeleiding en opleiding van de doelgroep.</li> </ul>
<b>Duur/ looptijd</b>	Geplande looptijd van 1-12-2007 t/m 30-11-2010
<b>Activiteiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voorlichting: de meeste gevluchte artsen willen als arts weer aan de slag, maar als blijkt dat deze weg is afgesloten dan zijn andere mogelijkheden onbekend. De informatie over opleidingstrajecten in de gezondheidszorg en de weg ernaar toe wordt tijdens de voorlichting gegeven.</li> <li>2. Workshops gericht op EVC en op verruiming van inzichten in alternatieve trajecten; het vereist vaak een 'mindswitch' bij de doelgroep om het beroep dat ze altijd hebben uitgeoefend niet meer te kunnen gaan uitoefenen en dat een alternatief traject in deze omstandigheden realistischer en haalbaarder is.</li> <li>3. Coaching en meeloopstages: het inzetten van coaches uit de doelgroep die reeds in de gezondheidszorg werkzaam zijn.</li> <li>4. Het toegankelijk maken en ontwikkelen van alternatieve korte trajecten: er wordt intensief contact gezocht met aanbieders van opleidingen. Aan hen wordt voorlichting gegeven over de doelgroep. Het doel is om met hen te zoeken naar mogelijke alternatieve trajecten die geschikt zijn voor deze doelgroep. Daarbij is van belang dat het grote potentieel van deze groep gevluchte artsen wordt benadrukt, waarmee de participatie van deze doelgroep binnen de gezondheidszorg kan worden bevorderd.</li> <li>5. Ontwikkelen van een schakeltraject ter voorbereiding op de assessmentprocedure: Voor deze kandidaten wordt een toeleidingstraject ontwikkeld dat bestaat uit een reeks van cursussen en trainingen waardoor zij zich optimaal kunnen voorbereiden op de examens die afgelegd moeten worden in de</li> </ol>

	<p>assessmentprocedure.</p> <p>6. Kwantitatief - en kwalitatief onderzoek naar het loopbaantraject van gevluchte artsen die al werkzaam zijn als arts of elders in de gezondheidszorg zodat hun ervaringen ingezet kunnen worden ten gunste van andere gevluchte artsen.</p>
<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	Het project is nog niet afgerond.
<b>Kosten en baten</b>	<p>Resultaten tot nu toe (januari 2010):</p> <p>Begeleiding van 37 artsen en 13 tandartsen richting assessmentprocedure door het geven van advies, voorlichting, aanbod van maatwerkgerichte cursussen en zoeken van meekijk- of meeloopstages. Ieder bevindt zich in een andere fase van deze procedure. Een groot deel is ook nog bezig met het optimaliseren van de Nederlandse taal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijk beeld wat nodig is om eerste toets van assessmentprocedure te kunnen halen;</li> <li>- Organiseren van examentraining op maat ter voorbereiding op eerste toets van de assessmentprocedure. Training wordt aangeboden bij het taalinstituut Lest Best in Utrecht (ook toegankelijk voor niet UAF cliënten);</li> <li>- Mogelijkheid geregeld om cursus 'afnemen anamnese en lichamelijk onderzoek' bij VU Medisch Centrum te volgen voor cliënten die zich voorbereiden op de medisch inhoudelijke toetsen;</li> <li>- Diverse meekijk- en meeloopstages bij arts/tandarts voor artsen en tandartsen die zich voorbereiden op assessmentprocedure. Contacten via KNMG, vnVa, Soroptimisten en oud-clieñten die inmiddels als arts/tandarts in Nederland werken (ongeveer 15 stages);</li> <li>- Lobby richting politiek om voorbereidend traject voor alle buitenlandse artsen te ontwikkelen (Kamervragen, interview bij radioprogramma).</li> </ul> <p>Begeleiding van 37 artsen, tandartsen en andere paramedici bij toeleiding naar alternatief in gezondheidszorg. 27 cliënten zijn gestart met alternatief traject.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanbod diverse trainingen of individueel coachingsgesprek om tot alternatief traject te komen. Voorlichting over diverse trajecten en inzicht in eigen kwaliteiten zijn hierbij speerpunten.</li> <li>- Zoeken van snuffelstages in de richting waarin cliënt wil studeren. Aanbod van oud-clieñten, Soroptimisten worden hierbij ingezet.</li> <li>- Diverse contacten met opleidingscentra (bijv. Dutch Health Tec Academy te Nieuwegein) en P&amp;O afdelingen (bijv. UMC Utrecht).</li> </ul>
<b>Communicatie</b>	Afdelingen Studentenbegeleiding en Job Support van UAF werken nauw samen.
<b>Evaluatie</b>	Over de bevindingen van het onderzoek naar 400 werkende gevluchte artsen zal een artikel worden geschreven dat Nederlandstalig en Engelstalig via internet zal worden verspreid.

## Aan het werk (handicap + studie)

<b>Context, aanleiding</b>	<p>Handicap + studie, expertisecentrum voor onderwijs en handicap, stimuleert jongeren met een functiebeperking om succesvol te kunnen studeren in de opleiding van hun keuze in het hoger onderwijs. UWV had een tijdelijke Wajong subsidiefonds. Er is toen een pilotproject gestart gericht op het aan het werk helpen van studenten met een functiebeperking.</p> <p>In een onderzoek van Regioplan (2006) komen de onderzoekers tot een zevental mogelijke oplossingen voor de belemmeringen waarmee hoogopgeleide jonggehandicapten te maken krijgen in hun zoektocht naar werk. Eén daarvan is: vaardigheidstrainingen voor hoogopgeleide jonggehandicapten. Deze trainingen moeten hen inzicht geven in eigen arbeidsmogelijkheden en hen trainen de arbeidsmarkt zo effectief mogelijk te betreden. Als belangrijke succesfactoren bij het vinden van werk noemt Regioplan onder meer: netwerken, een duidelijke houding ten aanzien van de handicap en de drive om betaald werk te willen doen. Deze factoren komen in dit pilotproject terug. handicap + studie had al eens een sollicitatietraining ontwikkeld. In het pilotproject heeft ze de sollicitatietraining uitgebreid.</p>
<b>Doelgroep(en)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Studenten met een functiebeperking uit het hoger onderwijs die zich in de eindfase van hun studie bevinden en zich oriënteren op de arbeidsmarkt.</li><li>- In tweede instantie staat de training open voor hoogopgeleide jongeren die recentelijk zijn afgestudeerd (maximaal 6 maanden geleden) en niet (succesvol) op de arbeidsmarkt opereren.</li></ul>
<b>Doelstelling(en)</b>	<p>Het hoofddoel van het project is het verbeteren van het perspectief van afgestudeerde studenten met een functiebeperking bij het vinden van een passende baan.</p> <p>Om dit hoofddoel te bereiken zijn acht subdoelen geformuleerd:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Het zelfbeeld van studenten verbeteren;</li><li>2. Het zelfvertrouwen van studenten verbeteren;</li><li>3. Het inzicht van de studenten op de arbeidsmarkt verbeteren;</li><li>4. Studenten weten de weg naar het UWV te vinden;</li><li>5. Studenten zijn (meer) bekend met wet- en regelgeving en voorzieningen;</li><li>6. Studenten oplossingen aanbieden voor (mogelijke) knelpunten met betrekking tot het zoeken naar een passende baan;</li><li>7. Bevorderen van onderlinge contacten tussen studenten;</li><li>8. (meer) Inzicht krijgen in succes- en faalfactoren bij het vinden van een passende baan.</li></ol> <p>De belangrijkste resultaten aan het einde van het pilot zijn:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 Getrainde studenten;</li> <li>- Ontwikkelde producten ten behoeve van de sollicitatietraining (cursusboek, trainershandboek, DVD en een forum;</li> <li>- Een rapport met bevindingen, conclusies en aanbevelingen met het oog op structurele implementatie.</li> </ul>
<b>Duur/ looptijd</b>	Oktober 2006- juni 2008 (11 maanden)
<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In de préfase wordt het project opgestart.</li> <li>- In de voorbereidingsfase wordt een begeleidingscommissie samengesteld en komt bij elkaar. Tevens wordt onderzoek gedaan naar relevante informatie om zo een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de inhoud van de training.</li> <li>- In de ontwikkelfase worden studenten geworven en wordt een begin gemaakt met de voorbereidingen voor het geven van de training. Materiaal voor de training wordt ontwikkeld en het cursusboek en trainershandboek worden geschreven. Ook wordt een digitaal forum ingericht waar deelnemers onderling contact met elkaar kunnen onderhouden.</li> <li>- Uitvoeringsfase: Op vier locaties in het land vinden de sollicitatietrainingen plaats. De training bestaat uit acht dagdelen.</li> <li>- De belangrijkste onderwerpen tijdens de training zijn: zelfreflectie, hoe vind ik een baan, hoe en wanneer breng ik mijn functiebeperking ter sprake tijdens het sollicitatieproces en informatie over relevante wet- en regelgeving.</li> <li>- Monitoring: Na afloop van de training worden de studenten zes maanden gevolgd.</li> <li>- In de afrondingsfase wordt het rapport met bevindingen, conclusies en aanbevelingen opgesteld.</li> </ul> <p>De training omvat een viertal thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelfreflectie (o.a. wat wil ik/wat kan ik);</li> <li>- Hoe vind ik een baan (o.a. netwerken);</li> <li>- Hoe en wanneer breng ik mijn functiebeperking ter sprake en wat dan;</li> <li>- Relevante wet- en regelgeving.</li> </ul> <p>Door de deelnemers zelf dingen te laten ontdekken, zelf te laten ervaren, oefenen en doen, krijgen ze een beter zelfbeeld en meer zelfvertrouwen. Ook krijgen ze (meer) inzicht in de eigen arbeidsmogelijkheden. Tijdens de training ligt de nadruk op de mogelijkheden in plaats van op de onmogelijkheden.</p> <p>Gedurende het project worden vier trainingen gegeven. Elke training omvat acht dagdelen. Dit is inclusief de terugkomdag.</p> <p>De trainingen vinden op vier verschillende locaties in het land plaats. Het voordeel van een lokaal/regionaal aanbod is dat de studenten niet (ver) hoeven te reizen. Eén van de knelpunten van deze doelgroep is namelijk</p>

	<p>dat (ver) reizen extra energie kost. Deze groep heeft vaak last van energiegebrek.</p> <p>Producten:  Voor de training is een cursusboek ontwikkeld waarin alle opdrachten, oefeningen etc. voor de jongeren staan vermeld, plus relevante (achtergrond)informatie. Tevens is het trainershandboek ontwikkeld.  Ook is er een DVD met daarop (korte) interviews met een aantal afgestudeerde mensen met een handicap met een h.o.-opleiding die een passende baan hebben gevonden. Deze DVD wordt tijdens de trainingen gebruikt.  Op internet is een forum ingericht waar jongeren uit de training ervaringen kunnen uitwisselen en contact onderhouden.  Ten behoeve van de sollicitatietraining hebben handicap + studie en UWV een standaardpresentatie ontwikkeld met daarin informatie over relevante wet- en regelgeving ten behoeve van de doelgroep. Deze presentatie is tijdens de sollicitatietraining gegeven.</p>
<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	<p>Er zijn verschillende (actieve) werkvormen gebruikt, zodat deelnemers veel zelf aan het werk waren en zodoende inzicht konden verwerven in zichzelf.</p> <p>Door het vergroten van het inzicht in succes- en faalfactoren bij het vinden van een passende baan leerden studenten zich beter voor te bereiden op het hele sollicitatieproces.</p> <p>De aandacht voor wet- en regelgeving heeft ertoe geleid dat studenten hier veel meer over weten. Daarnaast bleek het onderwerp 'wel/niet, wanneer, hoe en wat vertellen over je functiebeperking' erg belangrijk en werd door middel van dit onderwerp aan verschillende subdoelen tegelijk gewerkt (1, 2, 6, 8).</p> <p>Wat betreft het bevorderen van onderlinge contacten kwam naar voren dat alleen het mogelijk maken van een forum onvoldoende was om te leiden tot actieve participatie op het forum (en dus contact tussen studenten). In de tweede ronde trainingen is geprobeerd door het aanbieden van opdrachten en uitwerkingen via het forum participatie te vergroten. Dit is deels gelukt, maar dit punt blijft lastig.</p>
<b>Kosten en baten</b>	Financier: UWV Wajong Subsidie Fonds.
<b>Communicatie</b>	Partners: UWV, onderwijsinstellingen (HBO en WO).
<b>Evaluatie</b>	Uit evaluatiegegevens kan worden afgeleid dat de subdoelen allemaal bereikt zijn.
<b>Borging op de lange termijn</b>	<p>Het cursusboek en het trainershandboek zijn, na eventuele aanpassingen, overdraagbaar.</p> <p>Het UWV streeft ernaar intern de 'arbeidsdeskundigen jonggehandicapten' te scholen aangaande eenduidige informatie over wet- en regelgeving voor hoogopgeleide jongeren met een beperking. Het zorgt ook voor het up-to-date houden van de standaardpresentatie.</p>

## Project Werkervaringsplaatsen 250 Wajongers (Rijksoverheid)

<b>Context, aanleiding</b>	<p>In het beleidsprogramma van het kabinet " Samen werken Samen Leven" is afgesproken om in deze kabinetsperiode minimaal 1000 werkervaringsplaatsen te realiseren voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (langdurig werklozen (WW, WWB, NUG) en geïndiceerde gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WAO, WIA, Wajong, WSW)</p> <p>Hierbij ligt het initiatief bij werkgevers Rijk om binnen hun mogelijkheden plaatsingen te realiseren voor groepen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Het kan daarbij gaan om werkervaringsplaatsen en om leer-/werktrajecten (voor werklozen). Het quotum is niet doorvertaald naar de individuele werkgevers Rijk. De werkgevers Rijk dienen jaarlijks te rapporteren over de gerealiseerde plaatsingen aan de directie Personeel en Organisatie Rijk.</p> <p>Het Rijk heeft verder n.a.v. de Motie Heijnen (1 juli 2008 aangenomen) afgesproken dat bovenop het hiervoor genoemde 1000 werkervaringsplaatsenplan in 2009 en 2010 in totaal 250 extra plaatsingen van Wajongers (150) en WSW-ers (100) worden gerealiseerd.</p> <p>Gezien het functiegebouw Rijk (61% van de functies is vanaf HBO-niveau) zijn bij het Rijk meer plaatsingsmogelijkheden voor hoger opgeleide mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De politiek dringt er echter nadrukkelijk op aan dat het Rijk ook plekken creëert voor laaggeschoolden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Rijk richt zich dus in principe op een bredere doelgroep dan alleen hoogopgeleiden (HBO+). Het quotum van 250 is naar omvang van de formatie in fte's verdeeld over de werkgevers Rijk. De uitvoering van het 250 werkervaringsplaatsenproject voor Wajongers en WSW-ers is belegd bij het Expertisecentrum Arbeid en Gezondheid. Het expertisecentrum rapporteert ieder kwartaal over de voortgang aan de directeuren P&amp;O van de ministeries.</p> <p>In het najaar van 2008 is dit Rijksbrede project opgestart.</p>
<b>Doelgroep(en)</b>	Zowel WSW-ers als Wajongers.
<b>Doelstelling(en)</b>	250 werkervaringsplaatsen voor Wajongers en WSW-ers creëren.
<b>Duur/ looptijd</b>	Najaar 2008 tot en met 2010
<b>Activiteiten</b>	Alle Wajongers hebben sowieso een jobcoach die ze gesubsidieerd krijgen. Hoger opgeleiden hebben soms geen jobcoach nodig. Intern worden ze begeleid door een leidinggevende of collega. Dit verschilt per departement. Ook aanstelling verschilt per departement: vast, tijdelijk, gedetacheerd enz.

<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	<p>Wat werkt en wat niet:  Zorg voor persoonlijk contact met de kandidaat, want de doelgroep heeft veel aandacht nodig afhankelijk van de verschillende handicaps. De ervaring is dat de plaatsing dan sneller verloopt.  Maak het functie- en takenpakket passend op het individu. Realiseer dat de doelgroep niet de normale stroom kan doorlopen.  Creëer draagvlak bij de top, bijv. bij een directeur.  Geef meer positieve publiciteit, intern en extern.  Door externe PR genereer je ook aanbod: De doelgroep weet je te vinden.  Kosten en baten: er zijn veel subsidiemogelijkheden, daarnaast valt de plaatsing buiten de taakstelling, waardoor de doelgroep makkelijker aangenomen kan worden. Begeleiding kost weliswaar meer tijd en moeite (dus kosten) maar daar zijn subsidiemogelijkheden voor.  De SW-bedrijven hebben inmiddels een goede ingang gevonden bij de werkgevers Rijk.</p> <p>Ook de instelling van de departementale contactpersonen maatschappelijk verantwoord werkgeverschap heeft ertoe bijgedragen dat de plaatsingen goed lopen. In de praktijk blijkt de plaatsing van WSW-ers voorspoedig te lopen.  De plaatsing van Wajongers verloopt wat langzamer, omdat de markt van re-integratiebedrijven voor Wajongers groot en redelijk ondoorzichtig is.</p>
<b>Kosten en baten</b>	Tot nu toe is 40% geplaatst.
<b>Belangrijke randvoorwaarden</b>	<p>Werk projectmatig, dus niet ad hoc kijken wat lukt en of iemand aangesteld kan worden.  Draagvlak genereren.  Goed bekend maken dat de organisatie open staat voor de doelgroep. De kandidaten melden zich dan vanzelf bij de werkgever.  Met name hoogopgeleiden willen niet als Wajonger bestempeld worden en willen graag zelf werk vinden en behouden.</p>
<b>Communicatie</b>	<p>Er is een interdepartementaal overlegorgaan waarin de contactpersonen zitten van de verschillende departementen.  Intern is er communicatie met leidinggevende, management en contactpersonen van departementen. Dit creëert aanbod.  Het expertisecentrum heeft met diverse partijen contacten gelegd voor de benadering van de doelgroep/aanlevering van kandidaten, waaronder de Universiteit Leiden (Fenestra), Gehandicaptenraad, re-integratiebedrijven voor Wajongers, SW-bedrijven.  Extern is er communicatie met re-integratiebedrijven, UWV, Sociale Werkvoorziening, overkoepelende branches en toeleveranciers als facilitaire diensten.</p>

<b>Evaluatie</b>	<p>Het werkervaringsplaatsenproject voor WSW-ers en Wajongers als zodanig is/wordt nog niet geëvalueerd. De ervaring tot nu toe is wel dat WSW-ers makkelijker worden geplaatst doordat er al één op één contacten zijn. De Wajongers zitten alle in een grote bak en hebben een IRO budget (IRO is een re-integratiemogelijkheid van het UWV waarbij de cliënt een persoonlijk budget tot 5000 euro mag spenderen.) Re-integratiebedrijven hebben een andere aanpak.</p> <p>De ervaring is dat het de medewerkertevredenheid en de sfeer op de afdeling vergroot als er een Wajonger in het team zit. De voortgang van het project wordt elke drie maanden gerapporteerd: financiën, communicatie (verandering van contactpersonen), pers en of wetgeving wel meewerkt enz.</p>
<b>Borging op de lange termijn</b>	<p>Inbedding: er is al bepaald dat het rijk 1% van het personeel moet aanstellen met mensen uit de doelgroep jongwerklozen, hoogopgeleide vluchtelingen, Wajong, WSW enz.</p>

## Stages voor talentvolle studenten met een functiebeperking, handicap + studie

<b>Context, aanleiding</b>	<p>Shell is op zoek naar ‘het beste talent’ om succesvol te zijn. Dit talent komt van technische en niet-technische universitaire opleidingen en de onderneming is van mening dat talent per definitie ‘divers’ is. Shell realiseert zich dat het bedrijf nog relatief onbekend is bij jongeren met een functiebeperking en hierdoor talent laten lopen. Onbekend maakt de organisatie bij deze studenten onbemind en zorgt ervoor dat zij een extra barrière ervaren om bij Shell te solliciteren, waardoor zij wellicht mogelijkheden voor zichzelf laten liggen.</p> <p>Shell is daarom toegewijd aan het actief ontwikkelen en in stand houden van positieve maatregelen die de werving, ontwikkeling, en in dienst houden van werknemers met een beperking aanmoedigen. Samen met handicap + studie is Shell in 2009 een nieuw project gestart. Door middel van stageplaatsen binnen Shell wil het bedrijf toptalent in de groep van mensen met een beperking beter leren kennen, waarbij gestreefd wordt naar maximale ‘inclusiveness’.</p> <p>Shell stelt faciliteiten &amp; ondersteuning op de werkplek beschikbaar voor de stagiair en creëert een veilige setting/werkomgeving. Medewerkers van Shell, zoals de begeleider(s), leidinggevende(n) en/of collegae van de stagiair, houden een log- of dagboek bij voor monitoring. handicap + studie werft de studenten die deel willen gaan nemen aan de selectie van Shell voor de stageplaatsen. De onderwijsinstelling verzorgt de begeleiding van de student(en) zoals geregeld is in de (reguliere) stagebegeleiding.</p>
<b>Doelgroep(en)</b>	Streefgetal, 12 studenten of per jaar 6 studenten. De focus ligt meer op kwaliteit dan op kwantiteit.
<b>Doelstelling(en)</b>	<p>Er zijn verschillende doelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het doel voor handicap + studie is om goed inzicht te krijgen in stage(problematiek), inzicht in processen en contact met werkveld, studenten en onderwijsinstellingen;</li> <li>2. Het doel voor Shell is om gemotiveerde en getalenteerde studenten binnen te halen (voor een stage en met eventueel een carrière als vervolg) en ervaring op te doen met mensen met een functiebeperking waarbij maximale inclusiveness wordt nagestreefd;</li> <li>3. Het doel voor de student is om succesvol stage te lopen en te leren hoe werken werkt;</li> <li>4. Het doel voor de onderwijsinstelling is goed inzicht te hebben in stagelopen voor student met een functiebeperking + om student succesvol stage te laten lopen.</li> </ol>
<b>Duur/looptijd</b>	Het project is gestart in 2008 en wordt uitgevoerd in 2009, 2010. Afronding in 2011.
<b>Activiteiten</b>	In de eerste helft van 2009 worden studenten gezocht, trainingen gegeven. In het tweede deel van 2009 worden trainingen gegeven en studenten voorgesteld. Studenten doorlopen het selectieproces van Shell zodat de studenten daadwerkelijk met hun stage kunnen beginnen voor het einde van 2009.

	<p>Begin 2010 gaan H+studie weer op zoek naar nieuwe studenten. Deze studenten kunnen in 2010 stagelopen. Eind 2010 kunnen we beginnen met het maken van de rapporten maken, de analyses en met het organiseren van de eindbijeenkomst.</p> <p>Vorbereidingsfase (2008 &amp; 2009):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderwijsinstellingen benaderen;</li> <li>- Overleg met Shell.</li> </ul> <p>Ontwikkelfase (2009):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projectcoördinatie;</li> <li>- Gesprekken/contacten onderhouden met onderwijsinstellingen;</li> <li>- Studenten benaderen &amp; werven (via de onderwijsinstellingen);</li> <li>- Inventariseren waar medewerkers Shell behoefte aan hebben qua training/kennis;</li> <li>- Training voor Shell ontwikkelen;</li> <li>- Training voor studenten ontwikkelen;</li> <li>- Ontwikkelen monitorsysteem.</li> </ul> <p>Uitvoeringsfase (2009, 2010 &amp; 2011):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Training geven aan studenten, aan medewerkers Shell (i.s.m. Shell), aan medewerkers onderwijsinstelling;</li> <li>- Monitoren van verloop selectie- &amp; stageproces;</li> <li>- Vraagbaak/aanspreekpunt voor studenten/Shell/onderwijsinstelling;</li> <li>- (Tussentijds) evalueren met student, Shell en onderwijsinstelling;</li> <li>- Organiseren eindbijeenkomst voor zowel studenten als medewerkers Shell als onderwijsinstelling;</li> <li>- Eindrapportage maken voor alle partijen (2011).</li> </ul> <p>Afronding (2011):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projectevaluatie met Shell;</li> <li>- Financiële afronding en rapport.</li> </ul>
<b>Kritische succes- en faalfactoren</b>	<p>Het project loopt nog. De focus op universitaire studenten verkleint het aanbod omdat juist zij niet altijd verplicht stage hoeven te lopen.</p>
<b>Belangrijke randvoorwaarden</b>	<p>De inzet van beide partijen en voldoende animo bij studenten.</p>
<b>Draagvlak</b>	<p>Shell heeft zelf interesse getoond omdat ze gericht zijn op het werven en benutten van talent uit een zo groot mogelijke groep studenten. Het draagvlak is hierdoor onverminderd groot.</p>

<b>Communicatie</b>	Er zijn 4 partijen: handicap + studie, Shell, studenten en de onderwijsinstelling. Shell en handicap + studie willen bekendheid geven aan het project. Communicatie is nodig voor de werving van studenten maar ook om bekendheid te geven intern en extern aan het project.
<b>Evaluatie</b>	Er is een format ontwikkeld om de voortgang van studenten te monitoren. Halverwege en aan het einde van de stage wordt zo aandacht besteed aan de voortgang van de individuele student.
<b>Borging op de lange termijn</b>	De kennis en knowhow van dit project wordt overgedragen aan Shell, zodat ze zelf aan de slag kunnen in de toekomst.



## Bijlage B - Contactgegevens van relevante organisaties

### UWV

UWV Telefoon Werkgevers 0900 – 92 95 (lokaal tarief).

Website: <https://www.werk.nl/portal/page/portal/wajong/werkgever/>

### UAF

Wilhelminapark 38

Postbus 14300, 3508 SK Utrecht

Telefoon: 030 - 252 08 35

Fax: 030 - 252 18 99

e-mail: [info@uaf.nl](mailto:info@uaf.nl)

Website: <http://www.uaf.nl>

### Emplooi

Surinameplein 122

1058 GV Amsterdam

Telefoon 020 - 346 73 02

Fax 020 - 346 73 03

E-mail: [secretariaat@emplooi.net](mailto:secretariaat@emplooi.net)

Website: <http://www.emplooi.net>

### SIBIO

Postbus 336

2000 AH Haarlem

Telefoon 023-5404804/05

Fax 023-5404806

E-mail: [info@sibio.nl](mailto:info@sibio.nl)

Website: <http://www.sibio.nl>

### handicap + studie

Christiaan Krammalaan 2, gebouw Krammstate

3571 AX Utrecht

Telefoon: 030 - 275 33 00

Fax: 030 - 275 33 09

E-mail: [algemeen@handicap-studie.nl](mailto:algemeen@handicap-studie.nl)

Website: <http://www.onderwijsnhandicap.nl>

### Onbegrensd Talent

Goeman Borgesiuslaan 77

3515 ET Utrecht

Telefoon: 030 - 755 1515

Fax: 084 - 7518594

E-mail: [info@onbegrensdalent.nl](mailto:info@onbegrensdalent.nl)

Website: <http://www.onbegrensdalent.nl>

### Emma@work

A Meibergdreef 9 (Locatie C.0-333)

Postbus 22660, 1100 DD Amsterdam

Telefoon 020 - 5664773

E-mail [info@emma-at-work.nl](mailto:info@emma-at-work.nl)

Website: <http://www.emma-at-work.nl>

SBCM A&O-fonds sociale werkvoorziening  
Lange Voorhout 9  
2514 EA Den Haag  
Telefoon: 070-3765847  
E-mail: [info.sbcm@caop.nl](mailto:info.sbcm@caop.nl)  
Website: <http://www.sbcm.nl>