



Nithosha

Op een afstand van slechts 20 centimeter tuurt Nithosha naar 2 grote beeldschermen. De tekst is maximaal uitvergroot. Nithosha kan nog steeds leven en werken zonder speciale hulpmiddelen, maar haar taken kosten veel energie. Desondanks blijft ze positief. 'Zelf vergeet ik thuis nog weleens het licht aan te doen als het donker wordt', grapt ze.

Provincie Drenthe heeft oog voor talent

Ontwikkeling

Je loopbaan ben je zelf en daarom hebben alle medewerkers de mogelijkheid een training te volgen: 'Doe meer met je talenten'. Ook Nithosha volgt deze training. Tijdens haar studentenperiode heeft ze geen opleiding kunnen afmaken vanwege haar visuele beperking. Nu is ze fijn aan het werk bij het frontoffice van het team Subsidies & Inkoop van de provincie. Nithosha heeft inmiddels een vast contract. Dat ze meer kan, merkt ze nu wel, vandaar haar deelname aan de training 'Doe meer met je talenten'. Het is belangrijk dat ze niet alleen beeldschermwerk doet, omdat dit te belastend is. Naast administratief werk heeft ze daarom nu ook meer beleidsondersteunend werk, bijvoorbeeld voor subsidieregelingen.

Pamperen

De provincie draagt de opgave voor de banenafpraak een warm hart toe. Vanaf het begin is er intensief gewerkt aan het realiseren van werkplekken. Erica Georgius, coördinator voor de banenafpraak binnen de provincie, is blij met elke plek die wordt gerealiseerd. 'We pampere niet, maar we kijken hier altijd wel naar elkaar om.'

Hoofdlijnen

Binnen de afdeling P&O zijn er 2 aanspreekpunten voor de banenafpraak. Als er een afwezig is, lopen de werkzaamheden dus gewoon door. 'De provincie begint nu aan een nieuwe fase; de experimenteerfase is voorbij', laat Erica weten. 'We werken nu aan het meerjarenbeleid voor 2019-2023.'



Daarin komen 4 hoofdlijnen aan bod: het voortzetten van onze succesvolle aanpak, een gedeelde verantwoordelijkheid, duurzame arbeidsrelaties en het aantrekken van hogeropgeleiden met een beperking. De provincie ervaart de banenafpraak als haar wettelijke taak, maar vanzelfsprekend ook als maatschappelijke opgave.'

Contacten

'Naast het schrijven van beleid is het ook een kwestie van doen', zegt Erica. Daarom wordt nu meer ingezet op de relatie met de rest van de organisatie. Zo heeft de ondernemingsraad het beleid omarmd en is er een nauwe band met de afdelingen en het bestuur. Die contacten versterken ook het gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Tegenwoordig besteedt de provincie meer aandacht aan duurzame arbeidsrelaties. Met de komst van het nieuwe beleid is het makkelijker om goede medewerkers een vast contract te bieden. Om dit te faciliteren is er een centraal budget.

Begeleiding

De plaatsingen die al gerealiseerd zijn, bevinden zich van links naar rechts en van boven naar beneden in de organisatie. Er is vooral gekeken naar behoeftes van afdelingen en naar kwaliteiten en talenten van kandidaten. Al geruime tijd werkt de provincie samen met Visio, het expertisecentrum voor blinden en slechtzienden.

provincie Drenthe

Interprovinciaal Overleg  ip^o

Provincies (IPO) en de Banenafpraak:

Bij de provincies zijn alle talenten welkom. En dat komt voort uit hun ervaring met de banenafpraak. De provincies geloven sterk in die gedachte. De 12 provincies zijn vanaf de start in het IPO (Interprovinciaal Overleg) voortvarend aan de slag gegaan met de banenafpraak. De targets zijn onderling verdeeld en de voortgang wordt tweemaal per jaar besproken met de portefeuillehouders P&O, het IPO-bestuur, de provincie-secretarissen, hoofden P&O, directeuren Middelen en het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden. Ook is de banenafpraak verankerd in de cao-provincies, waarin een specifieke schaal is toegevoegd. Dat heeft een mooie beweging op gang gebracht en veel nieuwe banen opgeleverd, ook in Drenthe.

Verder zijn ook contacten gelegd met de Hanzehogeschool en wil de organisatie graag in zee met de Rijksuniversiteit Groningen. Dit in de hoop meer hogeropgeleiden te kunnen verwelkomen.

Erica wijst ook naar de regionale aspecten die van invloed zijn: in de Randstad is het dichterbevolkt en zijn er meer kandidaten en ook meer bureaus die begeleiding bieden. In Drenthe vraagt het soms een lange adem, maar door deze maatwerkgerichte aanpak zijn de plaatsingen toch succesvol.

Tips

‘Gewoon durven én doen’, roepen Nithosha en Erica bijna tegelijk. Nithosha geeft nog een andere tip mee: ‘Maak in je vacatureteksten duidelijk dat mensen met een beperking ook kunnen solliciteren. Uit de tekst van mijn vacature bleek dat de functie geschikt was voor mensen met een visuele handicap. Dat maakte het voor mij een stuk makkelijker om de stap te wagen.’ Erica beaamt dat en geeft aan dat de provincie daar tegenwoordig meer oog voor heeft. De opgave voor de banenafspraken en de vacatures die geschikt zijn voor deze doelgroep worden binnenkort dan ook specifiek vermeld op hun website.

Match

Toch zijn er ook uitdagingen. Alle werkgevers vissen in dezelfde vijver op zoek naar geschikte kandidaten uit het doelgroepenregister. En naast de maatschappelijke verantwoordelijkheid, moet het werk ook gedaan worden. ‘Maar één ding’, voegt Nithosha toe: ‘stop alsjeblieft met het pampere van de kandidaten. We zijn gewone medewerkers die af en toe wat extra begeleiding nodig hebben. Die krijgen we van de provincie en van onze jobcoaches. Het gaat om een mooie match.’



Bij **Visio** kan iedereen terecht met vragen over slechtziend of blind zijn. De organisatie biedt een schat aan informatie, advies en begeleiding op dit gebied. Werkgevers kunnen bij Visio terecht voor informatie en deskundigheidsbevordering. Zij biedt ondersteuning bij werving en selectie, advies over een passende werkomgeving en een jobcoach voor optimale integratie: www.visio.org/nl-nl/werken/ondersteuning-werknemer-met-visuele-beperking/hrm-p-en-o-en-diversiteit/samenwerking

