Participatiewet

Hogeschool Rotterdam streeft ernaar de organisatie zo divers en inclusief mogelijk te maken en ziet dit ook als haar maatschappelijke opdracht. Samen met een aantal partners (o.a. WSPR en Pameijer) werken we aan diverse mogelijkheden om voor mensen met een arbeidsbeperking passend betaald werk en werkervaringsplekken te creëren.

De werkplek: zinvol en duurzaam

Iemand met een arbeidsbeperking (opgenomen is in het doelgroep register) past vaak niet een op een in een bestaande functie. In samenwerking met de adviseurs van WSPR en Pameijer creëren we voor hem of haar een passende functie door jobcarving: bestaande taken en werkzaamheden worden geïnventariseerd, herverdeeld en passend gemaakt.

Het gaat om structurele en duurzame taken (niet tijdelijk, niet vrijblijvend), voor minimaal 12 uur per week. Voorbeelden van functies zijn: (ondersteunend) onderwijsassistent, receptionist, administratief medewerker, ICT-medewerker, secretarieel medewerker, managementassistent, medewerker practicum, archiefmedewerker, beleidsondersteunend medewerker of docent. Zowel lager geschoold werk, als werk op hbo- en wo-niveau dichtbij het onderwijs.

Werving en selectie

Samen met WSPR en Pameijer regelen we het traject van werving en selectie: inventarisatie van taken tot en met het voorstellen van een of meerdere geschikte kandidaten. Net als in een gewone sollicitatieprocedure kiest de afdeling/organisatie-eenheid de meest geschikte kandidaat. Hij of zij draait eerst twee maanden proef. Deze proefplaatsing is gratis. Als het van beide kanten bevalt, krijgt de kandidaat een contract aangeboden.

Inzet van instituut/dienst/KC

Een collega met een arbeidsbeperking vraagt (zeker in het begin) om extra begeleiding op de werkvloer. Denk hierbij aan: goed inwerken, elke dag een praatje maken en vragen beantwoorden. Dit gebeurt bij voorkeur door een collega (buddy) die affiniteit heeft met de doelgroep. WSPR en Pameijer begeleiden de medewerkers via de inzet van een jobcoach. Ook ondersteunt de jobcoach de leidinggevende bij de afhandeling van de administratie.

Financiële voorzieningen

Een Instituut/dienst/KC betaalt de werknemer uit de eigen begroting een loonwaarde die past bij de werkzaamheden. Hogeschool Rotterdam kan daarbij gebruikmaken van diverse financiële tegemoetkomingen van de gemeente/UWV: kosteloze proefplaatsing, premiekortingen, no-riskpolis, loonkostensubsidie, loondispensatie.

Om duurzame functies te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, draait het uiteindelijk altijd om waardecreatie; dat wil zeggen dat de kosten voor een hogeschool op moeten wegen tegen de baten. Het gaat hierbij onder meer om vermindering van de werkdruk voor het zittend personeel, de uitstraling van de hogeschool, maar ook om maatschappelijk verantwoord ondernemen.

In samenwerking met SBCM (het A&O-fonds voor de sociale werkbedrijven) en een werkgroep van hogescholen is een businesscase ontwikkeld. Hierin komen mogelijk geschikte functies en werkzaamheden voor medewerkers met een arbeidshandicap aan de orde en worden de bijbehorende kosten en baten in beeld gebracht.

Loonkostensubsidie of loondispensatie
Heeft de kandidaat minder arbeidsvermogen dan een reguliere medewerker op dezelfde taken, dan kunnen we bij het UWV of Gemeente loonkostensubsidie of loondispensatie aanvragen.

De hoogte van de loonkostensubsidie of loondispensatie wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige van het UWV of de gemeente. Ter voorbereiding daarop moet de leidinggevende een formulier invullen. Op basis van deze informatie en een persoonlijk gesprek met zowel de leidinggevende als ook de medewerker met de arbeidsdeskundige wordt de loonwaarde vastgesteld.

No risk polis : loondoorbetaling bij ziekte
Alle medewerkers die zijn opgenomen in het doelgroepenregister en bij Hogeschool Rotterdam in dienst zijn. vallen onder de no-risk polis bij ziekte. Een no-riskpolis houdt in dat de werkgever voor deze werknemers een Ziektewetuitkering van UWV kan krijgen in het geval zij ziek worden.

1e ziektedag
Om in aanmerking te komen voor een ziektewetuitkering, moet de medewerker direct op de eerste ziektedag ziek gemeld worden bij het UWV. Als we dat te laat doen, krijgen we een boete. Dit geldt ook voor de hersteld melding. Het is dus van belang dat de medewerker zich ziek/hersteld meldt bij zijn/haar leidinggevende. De leidinggevende meldt dit vervolgens bij de HRM medewerker, die het doorzet naar AIC. De ziekmelding van een participatie-medewerker kan niet doorgegeven worden in het personeelssysteem HR2day.

Ziekmelding wordt daarom doorgegeven aan het eigen HRM-team (A of B) die voor een verdere afhandeling zorgt. HRM-team ontvangt de ZW-uitkering per ziekmelding en zorgt voor doorboeking naar het instituut/dienst/kenniscentrum.

NB: dit geldt nog niet in de proefplaatsing, aangezien de medewerker dan nog niet bij ons in dienst is.