

The logo for Vitens, featuring the word "Vitens" in a stylized, blue, bubbly font.

LAAT WATER VOOR JE WERKEN

Vitens inclusief

Leontine Lagemaat
27 maart 2018



Vitens in cijfers

5	provincies
110	publieke aandeelhouders
1.383	medewerkers
49.000	km waterleiding
5.600.000	klanten
108.000.000	€ investeringen
350.000.000	m ³ zuiver drinkwater p/j

Vitens

LAAT WATER VOOR JE WERKEN



Vitens

LAAT WATER VOOR JE WERKEN

Waarom Vitens Inclusief?

- Vitens gaat voor goed werkgeverschap. Dit is ook 'Inclusief Werkgeverschap': het in dienst nemen én houden van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
- Het buitensluiten van groepen op de arbeidsmarkt leidt tot:
 - Minder betrokkenheid bij de maatschappij
 - Hoge kosten sociale zekerheid
 - Het niet benutten van aanwezige talenten
- De banenafpraak bepaalt de hoeveelheid banen die werkgevers moeten realiseren voor werknemers die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Deze wet onderstreept de noodzaak van 'Inclusief Werkgeverschap'.





1. Duurzame invulling van de werkplekken voor medewerkers met een beperking binnen Vitens
2. Balans tussen kosten en baten van het invullen van de werkplekken

Vitens Inclusief in 5 stappen

Stap 1: Onderzoeken

Opstellen Plan van aanpak

Vaststellen visie t.a.v. doelgroep en Vitens

- Go/no go
- Projectstructuur vaststellen en expertise bundeling borgen

Stap 2: Communicatie en draagvlakactiviteiten

Opstellen communicatieplan, doelgroepen: Directie, 1^e lijnmanagers, medewerkers, OR, RvC, klanten

Stap 3: Realisatie banen

- Vaststellen werkplekken
- Vaststellen wijze van financiering
- Vaststellen wijze van begeleiding

Stap 4: Aan de slag

Vaststellen planning

- Vaststellen werving & selectieproces
- Vaststellen en invullen vacatures

Stap 5: Beheersmaatregelen

Voortgang

- Evaluatie
- Rapportage

Stap 3: Realisatie banen

- Vaststellen werkplekken
- Vaststellen wijze van financiering
- Vaststellen wijze van begeleiding

1. Functiecreatie

- Hiermee onderzoeken we en vullen de mogelijkheden om middels personeelsplanning enerzijds te laten aansluiten op de toekomstige situatie, uitgaande van de huidige bezetting, de toekomst van het Vitens en de invulling van banen door mensen uit de doelgroep.

2. Insourcing uitbestede werk

3. Vaststellen werkplekken

- Beschikbare baan of vacature
- Contractvorm
- Vindprofiel
- Planning
- Financiering
- Begeleiding

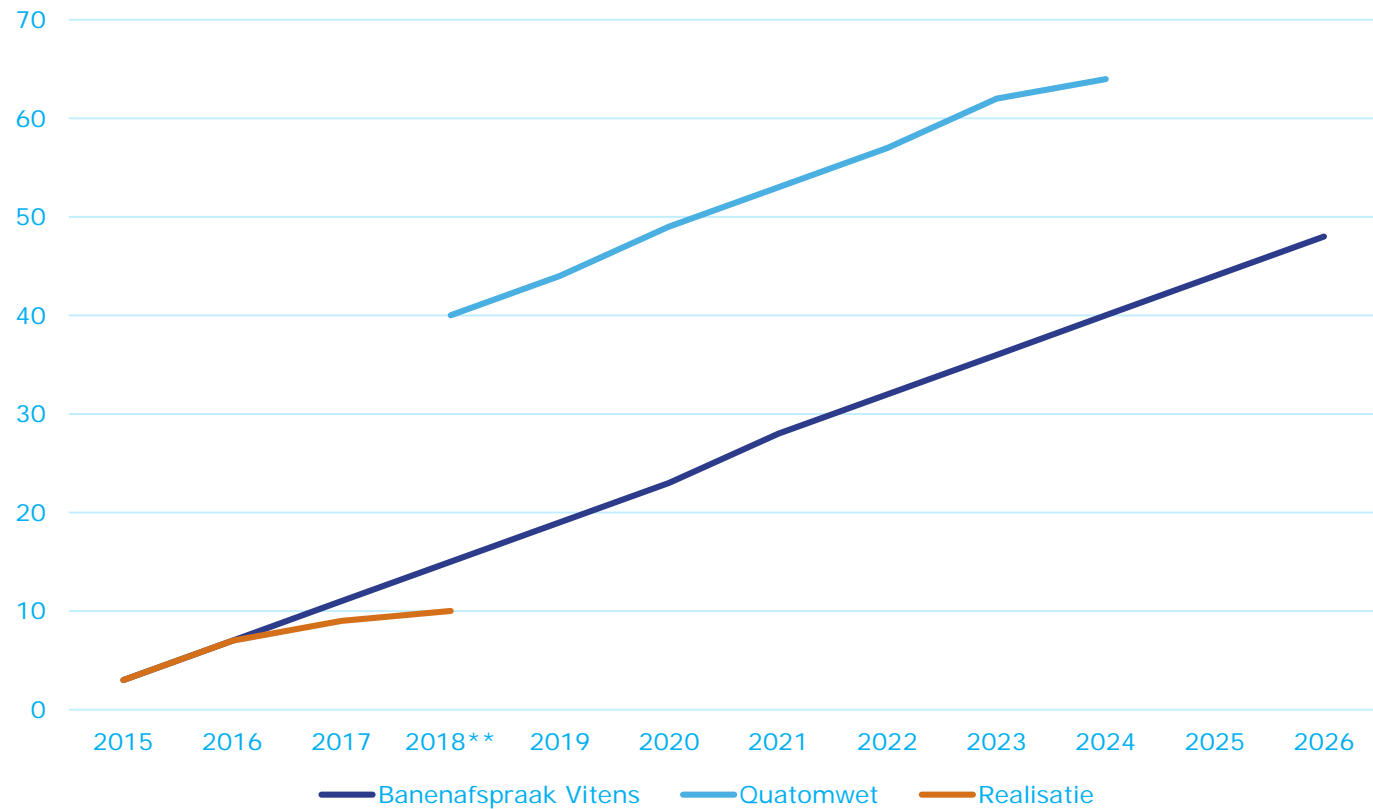




1. Veel draagvlak bij directie en meerdere managers
2. 9 Werkplekken gerealiseerd op verschillende afdelingen
3. Nauwelijks uitstroom



- Vorig jaar doelstelling niet gehaald
- Procesverbeteringen nodig
- Wel/niet in 2018 richten op de Quotumwet



LAAT WATER VOOR JE WERKEN

Wat

Monitoring VI opnemen in kwartaalrapportage HR en betreffende afdelingen

HR Advies Refresh werkwijze VI

Sessie voor leidinggevenden om te informeren en inspireren met aandacht voor mogelijke kruisbestuiving over afdelingen heen

Administratief proces verbeteren

Onderzoeken of het wenselijk is om enkele Vitensers te kwalificeren voor coaching van deze doelgroep

Kennis vergroten over de mogelijkheden van VI en SPP samen



