

## Conclusies lessons learned en succesfactoren

- Verschillende overheids- en onderwijsorganisaties tonen al bewezen succes
- Grote organisaties hebben diverse(re) mogelijkheden, al zegt dat nog niets over de prestaties van kleinere organisaties
- Een speciaal team voor de banenafpraak werkt in grotere organisaties
- Proeven doen het goed, ook om ervaring op te doen
- Goede ervaring uit het verleden motiveren enorm
- Een eerste resultaat en zichtbaar resultaat smaakt naar meer
- Als succes eenmaal is bewezen kan blijvend resultaat worden geboekt
- Duurzaamheid in de zin van vaste contracten als doel werkt heel stimulerend
- Op centraal budget en zeker meerjarenbudget kun je bouwen
- Dankzij de ontschotting opent publiek-private samenwerking deuren
- Dit laatste ook in de sfeer van inkoop en aanbesteding, specifiek via social return
- Een sociaal hart én certificering kan bij aanbestedingen een gunstige factor zijn
- Tegelijkertijd kan de uitvoering niet zonder toewijding en enthousiasme
- Als je overtuigd bent, ben je ook gemotiveerd om er werk van te maken
- De inzet van ambassadeurs en bestuurders werpt absoluut vruchten af
- Laat zien dat je als organisatie dit werk serieus neemt
- Maak duidelijke afspraken over aantallen
- Creëer overzicht en krijg vat op cijfers
- Benader managers actief en ondersteun hen
- De banen zijn van waarde, voor de kandidaat maar ook voor de organisatie
- Waardeer participanten met certificaten aan het einde van een opleidings- of trainingstraject en de werkervaring die ze opdeden
- Het is een voordeel dat je – zoals in het onderwijs – gewend bent te coachen
- Er is een link met diversiteit en inclusiviteit, maar dat zegt nog niets over hogere realisatiecijfers in het kader van de banenafpraak