

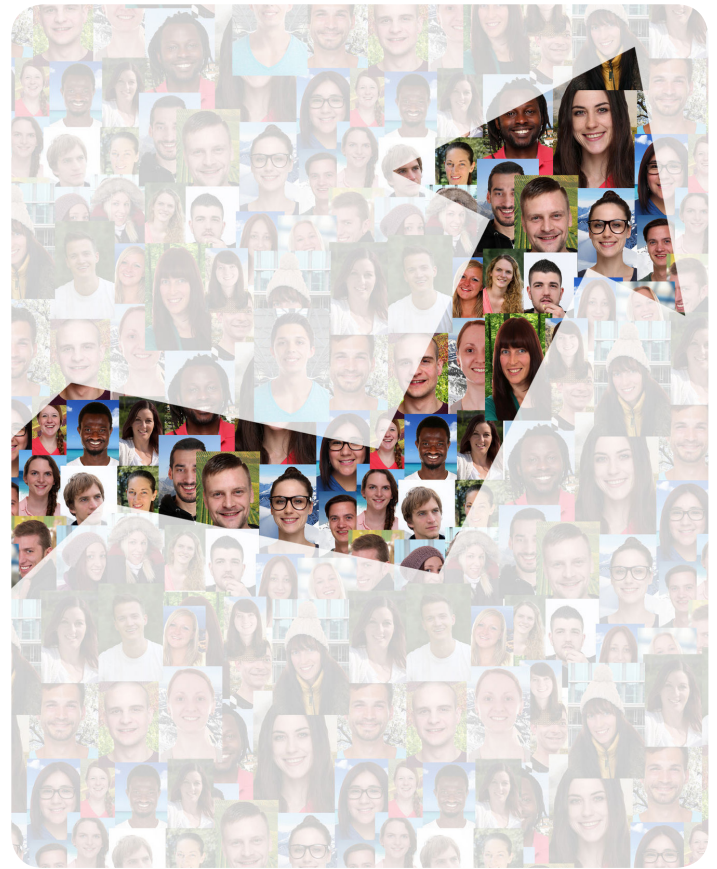


# DIVERSITEITSWIJZER WERKEN NAAR VERMOGEN



## UITDAGING

Meer dan de helft van de mensen met een arbeidsbeperking - de grootste minderheidsgroep - is werkloos. De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor het creëren van duurzame werkplekken voor deze groep. Overheid en sociale partners hebben daarover afspraken gemaakt, zoals de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Het aantal banen voor mensen met een beperking is toegenomen, maar er zijn minder arbeidsbeperkten aan het werk dan in 2008. Er is dus nog een wereld te winnen. Duurzame banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking is niet alleen een kwestie van maatschappelijke verantwoordelijkheid, het is ook van belang voor bedrijven zelf.



## NAAR EEN INCLUSIEF BEDRIJFSKLIMAAT

### Knelpunten & oplossingen

Er bestaan verschillende knelpunten bij het in dienst nemen en houden van werknemers met een arbeidsbeperking. In deze wijzer worden hiervoor mogelijke oplossingen aangereikt. Zie voor meer informatie: [‘Werken naar vermogen. Kennisdocument arbeidsbeperking/chronische ziekte en diversiteit’](#). op onze website.



### 1 Wees goed voorbereid

Werkgevers gaan soms met arbeidsbeperkte werknemers aan de slag zonder vooraf goed na te denken over hun visie, doel en middelen. Een goede voorbereiding is het halve werk. Een paar tips:

- ▶ Stel vooraf de **goede vragen**: wat kunnen arbeidsbeperkte werknemers bijdragen aan mijn bedrijf en hoe kan die potentiële meerwaarde worden benut?
- ▶ Organiseer het werk slim: bekijk de mogelijkheden voor **jobcarving** en **functiecreatie**.
- ▶ Schakel **ervaringsdeskundigen** in voor voorlichting en advies.
- ▶ Maak gebruik van de **expertise** en **ervaring** van andere **bedrijven**. Zie daarvoor ook de *best practices* van Charterondertekenaars in het kennisdocument ‘Werken naar vermogen’.

## BUSINESSCASE

Steeds meer werkgevers zien dat het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking hun positie in de markt versterkt. Deze businesscase bestaat uit de volgende elementen:

- ▶ Aantrekken en behoud van **divers talent**: de 'war on talent' dwingt bedrijven op zoek te gaan naar alternatieven voor traditionele werving en selectie. Onder (laag- en hoogopgeleide) mensen met een arbeidsbeperking zit veel potentie.
- ▶ Meer **creativiteit en innovatie**: in divers samengestelde teams komen bij het nemen van besluiten meer verschillende perspectieven en alternatieve oplossingen op tafel. Dit kan leiden tot meer creativiteit en innovatie.
- ▶ Toename **arbeidsproductiviteit**: veel bedrijven die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben rapporteren een toename van loyaliteit en betrokkenheid bij werknemers.
- ▶ Toename **marktaandeel**: als ook mensen met een arbeidsbeperking deel uitmaken van het personeelsbestand kan dit een brug slaan naar klanten en zelfs nieuwe klantgroepen ontsluiten.
- ▶ Beter **imago**: een bedrijf dat zichtbaar investeert in werknemers met een arbeidsbeperking is aantrekkelijker voor potentiële werknemers, opdrachtgevers én klanten die waarde hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.

## WELKE STAPPEN KUNT U NEMEN?

### 2 Creëer draagvlak

Vooroordelen en gebrek aan kennis ondermijnen het draagvlak voor arbeidsbeperkte werknemers op de werkvloer. Dit kan zorgen voor conflicten met collega's en leidinggevenden. Zo creëert u meer draagvlak:

- ▶ **Leg** aan werknemers **uit** waarom het bedrijf investeert in arbeidsbeperkte werknemers, wat dit betekent en wat er van hen wordt verwacht.
- ▶ Investeer in **voorlichting** en **training** om meer kennis en bewustzijn te bevorderen over de negatieve invloed van stereotypering.
- ▶ Zet **ervaringsdeskundigen** in. Zij kunnen zorgen voor meer begrip voor arbeidsbeperkte werknemers.
- ▶ Creëer ruimte voor **zelfregie** voor de arbeidsbeperkte werknemer.

### 3 Zorg voor een goede match

Als een functie niet goed is afgestemd op de mogelijkheden van de arbeidsbeperkte werknemer, bestaat er een mismatch. Met deze acties kan dit worden voorkomen:

- ▶ Focus op de **competenties** en **capaciteiten** van de werknemer in plaats van op de beperking.
- ▶ Stel van te voren de juiste **diagnose**. U kunt daarbij de hulp inroepen van deskundigen bij het UWV en bedrijfsartsen.
- ▶ Wees **flexibel** en doe (kleine) **aanpassingen** (voorzieningen, werktijden) zodat de werknemer zijn talenten ten volle kan benutten.
- ▶ Vraag bij het UWV een **proefplaatsing** aan. Hiermee kan een arbeidsbeperkte werknemer twee maanden met behoud van uitkering werken.

## 4 Bied coaching en begeleiding

Een medewerker met een arbeidsbeperking heeft goede coaching en begeleiding nodig om al zijn of haar talenten tot hun recht te laten komen. Enkele tips:

- ▶ Stel een collega aan als **mentor** voor de arbeidsbeperkte werknemer. Zie [www.ikbenharrie.nl](http://www.ikbenharrie.nl).
- ▶ Investeer in **training** van **interne begeleiders** en **mentoren**. Maak gebruik van de subsidieregeling interne jobcoach van het UWV.

## 5 Maak gebruik van regelingen en voorzieningen

Het **UWV** biedt werkgevers verschillende **regelingen** voor het aannemen en behoud van arbeidsbeperkte werknemers, zoals: lage-inkomens voordeel (LIV), loondispensatie, loonkostensubsidie, mobiliteitsbonus bij ziekte of handicap, no-riskpolis, proefplaatsing, jobcoach en werkplekvoorzieningen. Daarnaast kunnen bedrijven bij het UWV terecht voor een kosteloos 'Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie'. Kijk voor meer informatie op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

## 6 Werk samen

Werk samen met **organisaties** en **netwerken** die zich inzetten voor werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Voorbeelden zijn: De Normaalste Zaak, Locus, Onbeperkt aan de slag, Op naar de 100.000 banen, Emma at Work, Harrie, Studeren en Werken Op Maat, het College voor de Rechten van de Mens en Ieder(in).



Diversiteit in Bedrijf



@Charterdiv



[www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)

*Diversiteit in Bedrijf* is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en wordt gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting van de Arbeid.

Bezuidenhoutseweg 60 | Postbus 90405 | 2509 LK Den Haag | T: 070 – 3 499 576 | E: [DIB@stvda.nl](mailto:DIB@stvda.nl)