

BEVORDER INCLUSIE BINNEN JE HELE ORGANISATIE!

INSPIRATIE VOOR WERKGEVERS

Inspiratie voor werkgevers

Het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten (Landelijk WSP) ondersteunt landelijke werkgevers met vestigingen in vier of meer arbeidsmarktregio's die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam, betaald werk willen bieden. Zij werkt daarbij samen met de diverse publieke dienstverleners. Uitgangspunt is het bereiken van maatschappelijke meerwaarde voor alle betrokkenen. Werkgevers worden ondersteund bij het bevorderen van inclusiviteit en diversiteit op de werkvloer als belangrijke pijlers in hun MVO-beleid (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen).

We hebben in ons land de ambitie dat iedereen kan meedoen in de samenleving. Werk levert hieraan een grote bijdrage, vandaar dat inclusief werkgeven zo belangrijk is. De uitdaging is vaak om inclusie tot in de haarvaten van de eigen organisatie te laten doordringen. Daarom biedt het Landelijk WSP je deze inspiratielijst aan, die samen met experts van de aangesloten werkgevers is opgesteld. In de lijst vind je 22 tips die je kunnen helpen bij het bevorderen van inclusie in alle onderdelen van de organisatie. We wensen je veel succes!



Strategie en doelen

- 1 Ontwikkel een **inclusiestrategie** die bij jouw organisatie past. Verbind deze strategie daarom met de strategische uitgangspunten van de organisatie.
- 2 Denk vanuit **waarde**, niet vanuit moeten. Start vanuit uitdagingen die binnen de organisatie om een oplossing vragen.
- 3 Stel **duidelijke doelen**. De kernvraag is: op welke manieren wil je bereiken dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig kunnen meedoen?



Organisatie

- 4 Maak inclusie een vast element van het **aannamebeleid van managers**. Selecteer leidinggevendenden die dit thema een warm hart toedragen.
- 5 Beschrijf de **rol, opdracht en verantwoordelijkheid** van iedereen die direct bij inclusie betrokken is. Hoe beter collega's weten wat er van hen wordt verwacht, des te beter kunnen zij hun rol uitvoeren.
- 6 Stel **contactpersonen** bij divisies of bedrijfsonderdelen aan. Zij vormen een verbinding tussen de landelijke aansturing van inclusie en wat er bij vestigingen gebeurt. Heeft je organisatie veel lokale vestigingen? Dan is het vaak handig dat er op regionaal niveau contactpersonen zijn. Zij kunnen ook de contacten onderhouden met werkgeversservicepunten en gemeenten in hun regio.

- 7 Ontwerp de **interne processen** rondom inclusie zorgvuldig. Dat gaat vanaf de ontwikkeling van processen via recruitment tot aan de ondersteuning op het werk. Van groot belang is dat het intakeproces zorgvuldig is vormgegeven.
- 8 Sluit aan bij de verplichting van **social return** in Europese aanbestedingstrajecten en maak hiervoor een goede aanbieding. Je stimuleert daarmee dat betrokken managers zich gaan inzetten voor inclusie.



Communicatie

- 9 Werk binnen je organisatie een aantal mensen met gezag en uitstraling die als **ambassadeurs** voor inclusie willen optreden. Dit is in de praktijk een erg succesvolle methode om het gedachtengoed intern te verspreiden.
- 10 Zorg ervoor dat je weet wat er speelt bij **managers en medewerkers** die je erbij betreft. Regiomanagers zullen bijvoorbeeld tegen andere zaken aanlopen dan toekomstige collega's. Pas je communicatie hieraan aan.
- 11 Neem als startpunt voor de communicatie dat iedereen in zijn of haar privéomgeving wel **iemand kent**, die het vanwege een beperking of een andere reden moeilijk heeft op de arbeidsmarkt. Vraag daarnaar en verspreid voorbeelden.
- 12 Enthousiasmeer het hoofdkantoor en vestigingen **door passie en vasthoudendheid**. Met een beroep op 'iedereen verdient een kans' raak je bij managers en medewerkers een gevoelige snaar.
- 13 Communiceer via **verschillende kanalen** zoals intranet, website en flyers, zodat de boodschap niet te missen is. Doe dit wel gedoseerd om te voorkomen dat managers en medewerkers overvoerd worden.
- 14 Teken de eerlijke verhalen van mensen op en **deel successen**. Een interne app voor inclusie kan daarvoor een mooi middel zijn. Maar wees er ook eerlijk over dat het soms niet lukt.
- 15 Vertel uiteraard de sociale kant van het verhaal, maar laat ook de **toegevoegde waarde** van inclusie op andere vlakken zien. Denk aan onder andere een betere benutting van de arbeidsmarkt, verbetering van het imago van de organisatie en de persoonlijke groei van eigen medewerkers.



Ondersteuning

- 16 Bied voldoende ondersteuning aan een (nieuwe) medewerker met een arbeidsbeperking. Geef hem of haar een **duidelijke instructie** en tijd om iets te leren. Zorg indien nodig voor **begeleiding** door een buddy op de werkvloer en/of een jobcoach. Belangrijk is verder dat een collega kan inspringen, als het de medewerker even te veel wordt.
- 17 Informeer de **directe collega's** over hoe ze goed kunnen omgaan met de medewerker met een arbeidsbeperking. Creëer bij hen begrip voor iemands (on)mogelijkheden.
- 18 Laat iemand niet meteen los, als het niet blijkt te werken binnen jouw eigen organisatie. Kijk dan of je hem of haar kunt begeleiden naar een **plek elders**.



Resultaatsturing

- 19 Zorg voor blijvend **commitment bij het management**. Betrek de managementleden op meerdere manieren bij het gehele proces van inclusie: laat hen vooraf doelen formuleren, koppel tijdens het proces terug tijdens management overleggen en geef hen een rol in de interne communicatie over de voortgang. Zo kunnen eventuele hobbels tijdens het proces snel worden overwonnen via een managementbesluit.
- 20 Maak inclusie onderdeel van de **bedrijfsvoering** via kwantitatieve doelstellingen. Geef bedrijfsonderdelen tegelijkertijd de ruimte om die op hun eigen manier in te vullen.
- 21 Koppel zo nodig een **kritieke prestatie-indicator (KPI)** aan inclusie. Laat deze KPI weer een zachte doelstelling worden, zodra je merkt dat managers en medewerkers voldoende aandacht en betrokkenheid hebben voor het onderwerp.
- 22 Maak goede **analyses** door gebruik te maken van cijfers en input van medewerkers. Filter de pijnpunten hieruit en betrek alle benodigde lagen bij het komen tot een oplossing.

Handige links

www.awvn.nl/publicaties/brochure/verschil-smaakt-naar-meer/

Verschil smaakt naar meer. De waarde van inclusief werkgeven laat zien wat het organisaties oplevert als zij een kans bieden aan iemand met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

www.awvn.nl/app/uploads/2020/07/brochure-Mensen-met-een-beperking-aan-de-slag-helpen-WEBSVERSIE-juni-2020.pdf

Ondernemers die starten met inclusief werkgeven kunnen vanaf nu gebruik maken van de geheel vernieuwde en geactualiseerde brochure 'Mensen met een beperking aan de slag helpen'. Ook organisaties en instellingen die al volop met de banenafpraak aan de slag zijn, hebben baat bij de informatie.

<https://www.awvn.nl/download/15835/?page=16030>

Veel organisaties willen hun inclusieve inspanningen meten en inzichtelijk maken. Het is belangrijk hierbij rekening te houden met de privacywetgeving. Transparantie en privacy kunnen immers op gespannen voet staan met elkaar.

<https://www.opnaarde100000.nl/vraag-van-de-week/>

De antwoorden op wekelijkse vragen vanuit de praktijk, die voor iedereen die zich bezig houdt of wil houden met inclusief werkgeven praktische informatie geven.

Meer weten?

Algemeen

info@lwspgemeenten.nl

(085) 004 53 45

Mary van de Looij - Adviseur

mary.vandelooij@lwspgemeenten.nl

06 11 62 28 28

Branches: Overheid, Detailhandel en Zorg

Annelies Heijboer-Los - Adviseur

annelies.los@lwspgemeenten.nl

06 11 92 47 50

Branches: Facilitair, Hospitality, Horeca, Recreatie en Toerisme, Zakelijke dienstverlening

Michiel Huisman - Adviseur

michiel.huisman@lwspgemeenten.nl

06 - 30 03 27 89

Branches: Transport & Logistiek, Techniek, Bouw en Beveiliging

Inge Willems - Coördinator

inge.willems@lwspgemeenten.nl

06 51 13 37 95

Liese van Oort - Communicatie adviseur

liese.vanoort@lwspgemeenten.nl

06 19 82 58 26

Adres

Herpensweide 1, 's-Hertogenbosch

Post- en factuuradres

Gemeente 's-Hertogenbosch

Postbus 12345

5200 GZ 's-Hertogenbosch

Facturen naar facturen@s-hertogenbosch.nl



www.lwspgemeenten.nl

Werkgevers
Servicepunt  **Gemeenten**