**notitie**

|  |  |
| --- | --- |
| onderwerp | Aan de slag met inclusief werken |
| voor | Leidinggevende aan medewerkers met en zonder arbeidsbeperking |
| van | Ruby Beltman |
| datum | 31 mei 2021 |
| status | Concept |
|  |

Geef je leiding aan een team of afdeling, waar mensen met een arbeidsbeperking komen werken? Dan ga je aan de slag met inclusief werken. Hier lees je in een notendop wat inclusief werken inhoudt, waarom het belangrijk is en wat je als leidinggevende kan doen om er een succes van te maken. Samen met een checklist voor praktische zaken helpen we je zo goed op weg.

# Inclusief werken

**Wat is inclusief werken?** Inclusief werken is werken met of leiding geven aan mensen met een arbeidsbeperking, kwetsbaarheid of afstand tot de arbeidsmarkt (kortweg ‘beperking’). Inclusief werken is het samenspel tussen mens, werk en organisatie: mensen met een beperking verrichten arbeid, die bij hen past, in een organisatie, die daarop is ingesteld.

Elk mens is uniek, geen mens is hetzelfde. Dat geldt ook voor mensen met een beperking. Deze zeer heterogene groep bestaat uit mensen met een lichamelijke, zintuigelijke, psychische en/of chronische aandoening en/of socio-economische beperking, met een opleidingsniveau van laag tot hoog en zonder of met werkervaring. Pas dus op voor algemeenheden en vooroordelen, bewust en onbewust, over mensen met een beperking. Kijk steeds naar de persoon in kwestie zelf.

Inclusief werken is er in vele soorten en maten. Van organisaties waar veel mensen met eenzelfde soort beperking werken en het werkproces daarop is ingericht, tot organisatie met enkele mensen met een beperking die hetzelfde werk doen als hun collega’s, en alles daartussen. In alle gevallen draait het bij inclusief werken om draagvlak, betrokkenheid, begrip, begeleiding, aanpassing, maatwerk en uitgaan van iemands mogelijkheden.

**Waarom is inclusief werken belangrijk?** Inclusief werken is belangrijk voor mensen met een beperking en voor de organisaties waarin zij werken. Werk geeft mensen mogelijkheden om hun talenten te benutten. Werk geeft voldoening, status, eigenwaarde, waardering, sociale contacten, ook aan mensen met een beperking. Zij zijn waardevolle collega’s.

# In de organisatie

**Waarom werkt jouw organisatie inclusief?** Vaak heeft een organisatie meerdere redenen en belangen om inclusief te werken. Is het om meer diversiteit op de werkvloer, meer efficiëntie in werkprocessen en taakverdeling, om de arbeidsmarkt of specifieke talenten beter te benutten, om invulling te geven aan maatschappelijke waarden en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), om te voldoen aan de eisen voor Social Return on Investment (SROI) of aan wet- en regelgeving en/of voor een positief imago in de markt?

Als leidinggevende is het goed om te weten waarom jouw organisatie inclusief werkt en wat het beleid is. Zo kan je daar rekening mee houden in de uitvoering en weet je beter wat je van de organisatie mag verwachten. Je wilt vast weten of en zo ja welke financiële consequenties inclusief werken voor jouw team of afdeling heeft, welke ruimte je hebt en bijvoorbeeld wat extra geregeld kan of moet worden en door wie. Informeer hiernaar bij de directie, de afdeling HRM en/of een afdeling die al inclusief werkt.

**Hoe werf en selecteer je kandidaten met een beperking?** Mensen met een beperking vind je misschien via je eigen netwerk en anders wel via het UWV, het Werkgeversservicepunt (WSP) in de regio, uitzendbureaus, sociale werkbedrijven en bijvoorbeeld platforms doe vraag en aanbod met elkaar verbinden.

De werving en selectie draaien, net als anders, vooral om de vragen of iemand goed bij de organisatie(cultuur) en het team past en hoe iemand zich kan ontwikkelen.

Kandidaten passen misschien niet in een reguliere functie. Lukt het dan om een passend werkpakket samen te stellen dat van toegevoegde waarde is? Of past het werk wel als iemand meer tijd krijgt of samen met een collega het werk uitvoert? Denk in mogelijkheden en oplossingen.

# Op de werkvloer

Als leidinggevende zorg je voor goede werkomstandigheden en randvoorwaarden voor al je medewerkers, individueel en als team. Wat zijn specifieke aandachtspunten bij inclusief werken?

**Draagvlak** Zeker als inclusief werken nieuw is, is het nodig draagvlak te creëren bij collega’s om iemand met een beperking een plek op de werkvloer te bieden. Informeer je medewerkers daarom vooraf wat inclusief werken is, waarom we dat gaan doen en wat dat voor het team zoal betekent.

Bied collega’s de gelegenheid om hun vragen te stellen en stel jezelf of iemand anders op de werkvloer aan als ambassadeur, die zorgen bespreekbaar maakt en vragen beantwoordt.

In overleg met de medewerker kan ook informatie en uitleg over zijn/haar beperking in relatie tot het werk helpen om het draagvlak in het team te vergroten. Bespreek dit met elkaar voor een goede introductie van de medewerker op de werkvloer.

**Begeleiding** Het kan zijn dat een medewerker met een beperking baat heeft bij begeleiding op de werkvloer. Veronderstel niet automatisch wat iemand wel of niet kan of nodig heeft, omdat hij/zij een bepaalde beperking heeft. Vul niet in voor de ander, maar ga met elkaar in gesprek over wat jouw medewerker nodig heeft om goed te functioneren. Wat kunnen zijn/haar directe collega’s daarvoor doen of laten? Wees duidelijk in wat je van elkaar en van collega’s verwacht en nodig hebt.

Als duidelijk is welke begeleiding nodig is, bepaal je samen wie die het best kan geven: een directe collega, jij als leidinggevende of misschien iemand van buiten het team, zoals een jobcoach. Begeleiding kost tijd en ruimte. Maak daarover goede afspraken met de betrokken medewerkers.

Leidinggevende en directe collega’s, die een medewerker begeleiden op de werkvloer, kunnen een training volgen met informatie, theorieën, praktijkvoorbeelden en –valkuilen, en tools om te helpen bij de begeleiding. Ook kan het nuttig zijn om ervaringen, ideeën en oplossingen uit te wisselen. Een HARRIE Helpt-training voorziet hierin.

Voor wie een collega met een beperking begeleidt is enige kennis van wat een bepaalde beperking voor het werk betekent handig. Hiervoor zijn diverse brochures geschreven met kenmerken van de beperking en handreikingen voor de begeleiding. Ga echter vooral het gesprek aan met de persoon in kwestie.

**Ontwikkeling** Mogelijk heeft iemand nog geen of weinig werkervaring en beschikt hij/zij daarom over minder werknemersvaardigheden en/of vakinhoudelijke kennis. Als dat zo is, geef iemand dan extra ruimte om zich daarin te ontwikkelen. Werk de nieuwe medewerker goed in en kijk samen wat daarin mogelijk extra aandacht of tijd vergt. Vervolgens volgt de medewerker in principe de reguliere HRM-cyclus voor verdere ontwikkeling in het werk.

**Praktische zaken** Bij inclusief werken komt een aantal praktische zaken kijken. De belangrijkste hebben we voor je samengevat in een checklist, die je samen met de medewerker door kan nemen.

Op internet is veel informatie te vinden over inclusief werken. Goede startpunten zijn de volgende websites:

* [www.awvn.nl/inclusief-werkgeven](http://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven)
* [www.ikbenharrie.nl](http://www.ikbenharrie.nl) 🡪 zoek op ‘Bijsluiters’
* [www.inclusiefwerkt.nl](http://www.inclusiefwerkt.nl/) 🡪 zoek op ‘Praktische gids Inclusief werken doe je zo’ en ‘Begeleidingskaarten’
* [www.werkenmeteenbeperking.nl](http://www.werkenmeteenbeperking.nl)